



Nuevos modelos para Green Recovery Pág. 3 y 29

• Diseño

Aprender bien juntos

9

• Virtualidad

Bases de comuniación
visual

13

• Estres

Misantrópía relacionada
con grupos

16

• Isomorphia

Lucha contra el crimen

21

● En esta edición

MAGAZINE

3 Cómo facilitar con metodologías activas procesos de aprendizaje y negociación virtual

9 ¡Aprender bien juntos!



13 Aplique las bases de la comunicación visual en talleres virtuales

16 **Misantropía relacionada con grupos** -
Por qué los policías nos confrontamos con especial intensidad a este tema

21 En lucha contra el crimen - en un camino común para reconocer las conexiones

29 ¿Cómo se consiguen los objetivos de forma rápida?

ACADEMIA

15 Seminario Estrategia de aprendizaje

34 Certificaciones de academia
- Seminario de Aprendizaje activo
- Seminario de Facilitación gráfica
- Seminario de Estrategia de aprendizaje

35 Agenda 2021

TOOLS

12 Mini Torre de Poder

36 Nuevo Smartmarble

36 Disponibilidad **24/7**

Portada:

Nuevos modelos para Green Recovery

La Green Recovery o recuperación verde hace referencia a una serie de medidas de recuperación económica alineadas con la consecución de los objetivos a largo plazo en materia de cambio climático y sostenibilidad, logrando un impulso hacia un modelo socioeconómico sostenible con el planeta, más resiliente e inclusivo.

● Saludos cordiales



Estimados amigos y lectores de nuestro Magazine Metaaccion®

Hoy presentamos la edición 10 de Metaaccion® Magazine esperando que disfruten de su lectura, tanto como nosotros hemos disfrutado recopilando los diversos artículos que encontrarán en ella.

Metaaccion® se fundó hace 10 años con el objetivo de mejorar la experiencia de aprendizaje mediante un aprendizaje activo.

Utilizando diferentes métodos, como el trabajo con tarjetas, estructuradas y no estructuradas, con dibujos metafóricos, evaluaciones y con el uso de herramientas, que ha logrado desarrollar el método Metaaccion®.

La complejidad de nuestro mundo profesional y su desafío para poder adaptarse a las circunstancias actuales, requiere un aprendizaje activo de los empleados de una empresa, organización o escuela. Es precisamente la experiencia del aprendizaje activo la que permite a los participantes comprender las situaciones de trabajo y elaborar soluciones por sí mismos.

Los medios sociales han llegado o vendernos una imagen de ver el planeta de diferentes maneras. A través de la experiencia de aprendizaje activo, el método Metaaccion® ofrece un mundo lleno de experiencia que no se basa en el consumo de imágenes sino en la auto-acción, un intercambio de ideas y la reflexión.

Dr. Martin Carnap

Equipo metaaccion
Editorial metaaccionMAGAZINE

Edición: Martin Carnap.
Edición Gráfica: Francinie Esquivel.
Metaaccion, S.A., Costa Rica
Se publica regularmente 2 – 3 veces al año
y además en ediciones especiales temáticas
precio al detalle: 8,-USD / suscripción anual 20,- USD

Revista para responsables de capacitación y talento humano, facilitadores(as) para aprendizaje activo, líderes de proyectos, docentes y profesores(as), clientes actuales y futuros de Metaaccion



Agencias implementadoras sector Producción Resiliente de Alimentos



Cómo facilitar con metodologías activas procesos de aprendizaje y negociación virtual

Experiencia en plataforma de colaboración visual entre 11 países en América Latina

Martin Carnap y Olga Marta Sánchez, Metaaccion en Costa Rica ● ● El sector Producción Resiliente de Alimentos (PRA) del Programa Euroclima+ se implementa entre la GIZ y Expertise France, a través de once proyectos asentados en Argentina, Colombia, Bolivia, Brasil, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Perú y Uruguay, involucrando como actores al sector público, privado y de sociedad civil a nivel local y nacional. Frente a la nueva normalidad, los proyectos han tenido que adaptar sus estrategias de asistencia técnica a un contexto de distanciamiento social.

Ante las restricciones por Covid-19, Expertise France tomó la iniciativa de invitar 32 personas integrantes de los equipos de las organizaciones de cooperación para el desarrollo rural que ejecutan proyectos de Euroclima+ en América Latina en el sector de la agricultura y la ganadería y funcionarios de instituciones nacionales sectoriales como los ministerios de agricultura, ganadería, desarrollo rural, etc. Todas estas personas se enfrentan ahora a la difícil tarea de dirigir equipos de trabajo remoto, motivar a los grupos, dirigir reuniones virtuales eficaces en diversos contextos y coordinar decisiones para la acción colectiva entre diferentes culturas y contextos a nivel de grupos profesionales y de organización. Metaaccion, como especialista en métodos y técnicas de aprendizaje activo y colaboración en ámbitos de desarrollo, fue encargado de proveer a los participantes una

experiencia pedagógica colaborativa para diseñar, implementar, documentar y evaluar procesos de aprendizaje activo y de negociación a través de la virtualidad. El seminario “Métodos y herramientas de facilitación de eventos y procesos virtuales” se desarrolló de forma modular, virtual y sincrónico en las plataformas Moodle, MS Teams y Miro de manera innovadora y fascinante por la interacción entre todas las personas involucradas con el equipo de facilitación andragógica virtual, diseño gráfico y especialistas de desarrollo. El resultado exitoso de este curso intensivo de 36 horas en 7 días ha sido formalizado y documentado tanto en el manual como en

los materiales de los participantes. Este artículo informa sobre el procedimiento del curso y sus logros obtenidos.



Plantilla gráfica: La negociación según el Modelo Harvard

Módulo 1: Fundamentos de diseño y preparación de un evento o proceso virtual

3 EQUIPOS DE TRABAJO.

APRENDIZAJE ACTIVO VIRTUAL EN EL PASADO...



PLENARIA REALIMENTACIÓN...

Cómo me siento? Mensaje a facilitadores...

Me quedo 1 duda o preguntita?

El evento inicio con una sesión de conexión a las tres plataformas, una primera construcción temática individual y luego un primer intercambio grupal con los primeros pasos en el nuevo entorno.

La propia definición de la temática así como la invitación a indagar historias personales de digitalización crearon humor y enlaces interesantes.

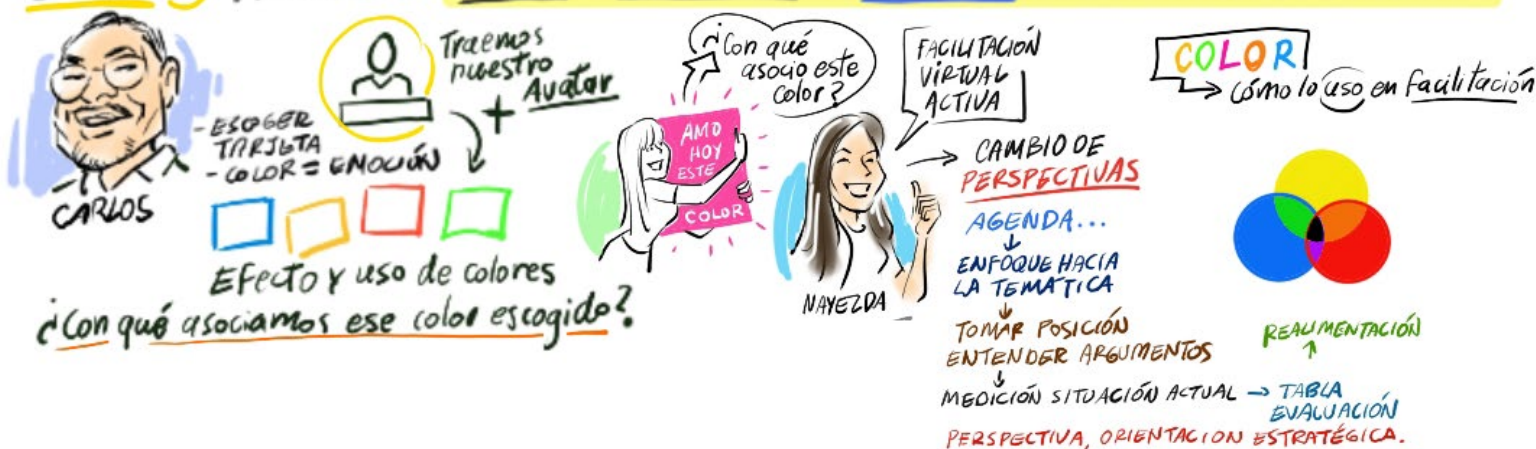
La interacción dialógica dio mayor rendimiento que las metodologías pasivas tradicionales. En un primer ejercicio, asociaron su color preferido con efectos típicos humanos y como hacer uso de los diferentes colores en la facilitación de procesos en mapas mentales, un tráiler temático y una lluvia de idea tridimensional sobre los criterios de calidad de la facilitación virtual desde diferentes perspectivas. El uso de metáforas graficas incrementaba la imaginación y las herramientas de votaciones aceleraron el proceso de tomar decisiones.

A diferencia de la capacitación tradicional, que no permite a las personas involucradas desarrollar habilidades sociales ni poner en práctica lo aprendido, se ha presentado una alternativa basada en el aprendizaje colaborativo y organizativo para orientar, concluir y coordinar las tareas de acción colectiva y participativa en el curso y después del mismo.

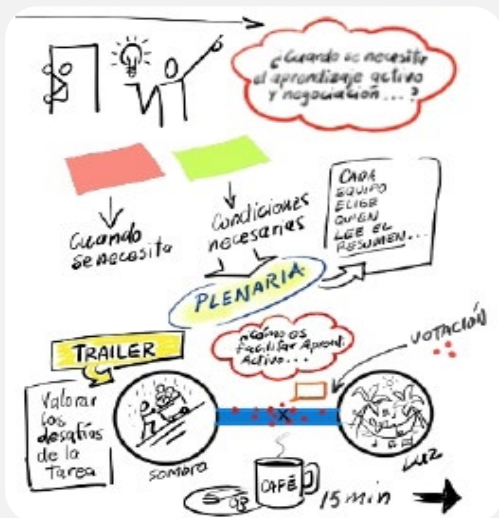
Por lo tanto, se requieren métodos e instrumentos de aprendizaje activo para lograr un trabajo de grupo interactivo que permita a los participantes desarrollar su creatividad, personalidad y opiniones a partir de inteligencias múltiples (Gardner 2018¹). Al mismo tiempo, es importante asegurar que ese aprendizaje se aplique más adelante en el contexto laboral de cada participante.

SESIÓN 2 17/11/2020.

MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE FACILITACIÓN DE EVENTOS Y PROCESOS VIRTUALES.



¹Gardner, H. (2018). "Inteligencias Múltiples" no son igual a "Estilos de Aprendizaje". MetaaccionMagazine (8), 3-5 >>



Ejercicios prácticos con metodologías activas de eventos virtuales presentan oportunidades de “aprender haciendo” que se consolidan con reflexiones sobre diferentes teorías de aprendizaje, como por ejemplo, las teorías del funcionamiento diferencial de los dos hemisferios del cerebro, las inteligencias múltiples, los roles de la facilitación, el pensamiento estratégico y la significación del diseño previo del proceso de aprendizaje. El módulo 1 cierra con la evaluación sobre el avance y limitaciones experimentadas para concluir con sugerencias sobre próximos pasos de mejora. La realimentación permite tomar perspectiva hacia el futuro: ¿Que me llevo?, ¿cuáles son mis sueños y que quiero experimentar?.

Módulo 2: | Diseño, implementación y documentación de una formación virtual

El concepto tradicional de transmisión de conocimientos está siendo sustituido por procesos cognitivos basados en el aprendizaje activo de las personas ([Huber 2016²](#)). La apropiación interna por parte del individuo y la experimentación en la resolución de problemas, son las que generan cambios sostenibles en la eficacia personal y en la maduración de las competencias. ([Wiemann and Gilbert 2018³](#))

Este cambio de paradigma en la formación profesional se ha titulado “El cambio de la orientación “input” hacia el “outcome” para el desarrollo de competencias ([Arnold 2016⁴](#)).

Un sondeo entre 8 áreas claves del instrumento adaptado desde [Carnap y Huber 1997⁵](#) dio entre el grupo de participantes prioridad a 3 áreas claves: (1) Procesos laborales y de aprendizaje. Este orienta al diseño de aprendizaje (a) para la adecuación de metodologías e instrumentos para la generación de capacidades (facilitador-beneficiario) en (b) el sentido de entender las condiciones locales y crear procesos bimodales en alianza con sus actores.



Plantilla gráfica: Procesos laborales y de aprendizaje

²Huber, G. L. (2016). El desarrollo de las competencias pedagógicas del profesorado universitario. MetaaccionMagazine (7), 3-4 >>

³Wiemann, C. y Gilbert, S. (2018). Enseñando ciencias científicamente. MetaaccionMagazine (8), 6-9, 19-22. >>

⁴Arnold, R. (2016) Didáctica de facilitación- El cambio de la orientación “input” hacia el “outcome” para el desarrollo de competencias. MetaaccionMagazine (7), 9-12. >>

⁵Carnap, M. y Huber, G. L. (2017): La cultura de aprendizaje- Levantamiento sobre áreas claves y prioridades de innovación Ciclo de entrevistas sobre aprendizaje y diálogo. Metaaccion >>



Plantilla gráfica: Evaluación de desempeño y procesos

El segundo (2) Evaluación de desempeño y procesos requiere que se desarrollen herramientas claras y flexibles para los procesos de evaluación virtual. Participantes de este grupo apuntaron (a) una estructura y cronograma que incluya “buffers” de tiempo y ajuste, (b) incluir humorímetros periódicos con realimentación y (c) claridad en el proceso operativo de la evaluación.

Al iniciar la reflexión sobre el propio desempeño y al negociar cooperativamente las normas de evaluación se fomenta la autogestión y apropiación de proyectos por los públicos metas.

Incrementar el (3) Rol del conocimiento adquirido requiere una estrategia de desarrollo de capacidades y transformación del conocimiento con base en aprendizaje activo virtual. Según el grupo de participantes significa (a) tener condiciones básicas (conectividad, dispositivos), necesarios para el desarrollo de capacidades a nivel virtual y (b) definir metas claras de la estrategia de desarrollo de capacidades, actores, actividades y recursos.

Como lo muestra la plantilla gráfica el resultado podrá ser más útil para aprendices, más allá del proceso de aprendizaje. El aprendizaje activo requiere que la materia tiene gran importancia para el individuo. No se enseña la materia, se facilita el acceso, el pensamiento y la interacción.



Plantilla gráfica: El rol del conocimiento adquirido

Módulo 3: | Diseño, implementación y documentación de un proceso de negociación virtual

La perspectiva de la metodología experimentada intensificó el intercambio grupal, les propicio experiencias que simularan la participación de diferentes stakeholder y les animó a buscar puntos de convergencia a partir de los principios de Harvard para la negociación. Instrumentos para propiciar la toma de decisiones colaborativas -como la lluvia de ideas, el camarero mudo, la evaluación de prioridades y la generación de un plan de acción- apuntalaron el propósito de generar intercambio de

ideas y perspectivas entre actores diferentes en un contexto de respeto y empatía.

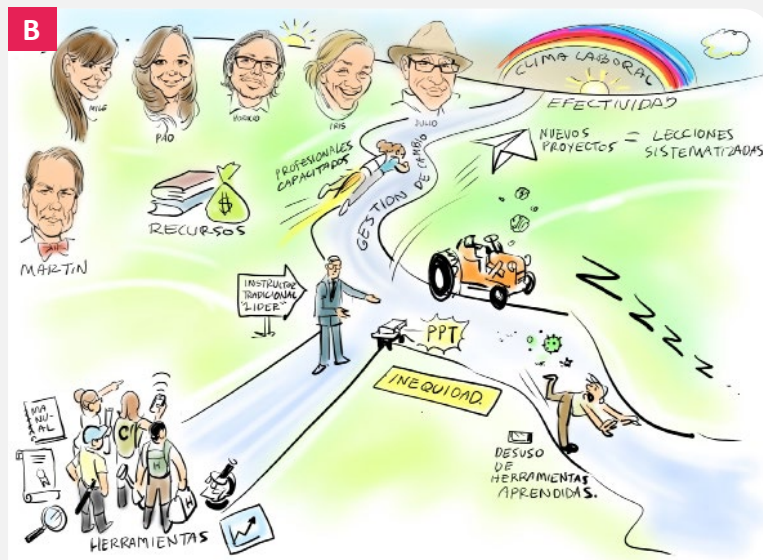
Así, organizados en cuatro grupos, decidieron centrar sus diseños e implementación metodológica en torno a cuatro temas complejos y sugerentes con su pregunta orientadora e ilustración metafórica del escenario relacionado (al proceso de las fases de facilitación del evento con el público meta).

Así, organizados en cuatro grupos, decidieron centrar sus diseños e implementación metodológica en torno a cuatro temas complejos y sugerentes con

su pregunta orientadora e ilustración metafórica del escenario relacionado (al proceso de las fases de facilitación del evento con el público meta).



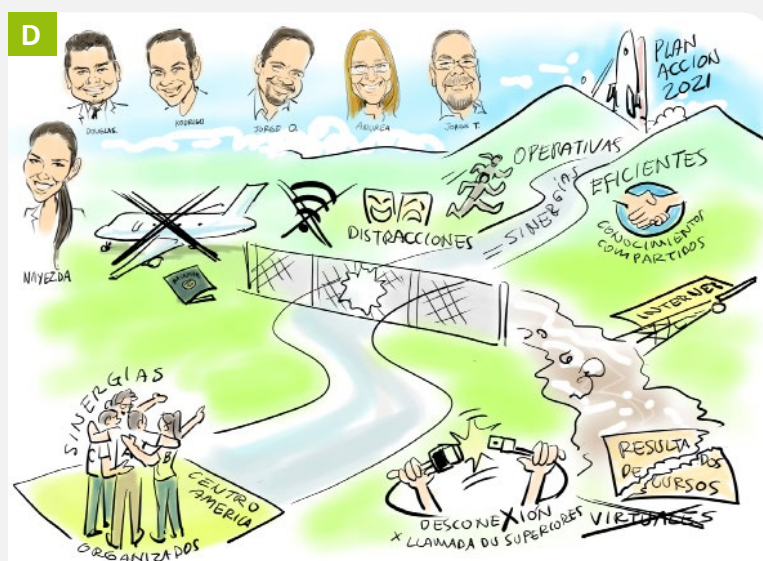
¿Cuáles son las acciones/medidas de adaptación y mitigación que los y las productores deben adoptar para avanzar hacia una ganadería sostenible resiliente al cambio climático?



¿Cómo mejorar el clima laboral y la efectividad del proyecto a través de la sistematización de experiencias y la gestión de cambios?



¿Cómo sensibilizar a autoridades locales sobre el impacto del cambio climático en la producción agropecuaria local?



¿Cómo operativizar las sinergias identificadas entre los proyectos EC+ en Centroamérica?

Síntesis y conclusión

Cada uno de los grupos diseñó un proceso de aprendizaje apropiado a la temática seleccionada, definieron quienes debieran ser los involucrados, la importancia de generar acciones sinérgicas, así como el rol, competencias y aptitudes de las personas facilitadoras. También se prestó atención a la perspectiva múltiple de los actores involucrados, dentro de ellos los cooperantes.

El entorno virtual provisto permitió un trabajo fluido, un aprendizaje intensivo y finalmente un manejo de las herramientas virtuales por parte de los participantes que los habilita para replicar, de manera autónoma, experiencias similares, utilizando la metodología y herramientas experimentadas por ellos mismos.

Los participantes valoraron que la experiencia pedagógica vivida, apoyada metodológicamente en metáforas, didáctica ágil y en la visualización les permitió ampliar conocimientos y herramientas para la facilitación en el marco de su ámbito laboral e incluso en la vida cotidiana. Reafirman varios participantes que consiguieron, conocer y utilizar nuevas herramientas y fortalecer otras habilidades y capacidades para la facilitación y moderación.

Consideraron muy pertinente centrar el aprendizaje activo en la formulación de preguntas generadoras para direccionar a los participantes hacia aquellos aspectos que interesan, así como pedagógicamente innovador y útil el uso del imágenes y colores y su significación como recursos didácticos. Opinaron que es una buena alternativa diversificar herramientas pedagógicas más allá del texto o una exposición oral, que no tiene tanto potencial de captar la atención.



Arribaron a la conclusión que fortalecieron sus capacidades y herramientas para diseñar, implementar y documentar procesos de aprendizaje y negociación innovadores, animados virtualmente.

La sostenibilidad de este proceso innovador requiere del reconocimiento por parte de las autoridades nacionales del programa (PRS) de la viabilidad y pertinencia de la virtualización del trabajo en aprendizaje activo y en negociación. Es recomendable que de inmediato los participantes involucrados en un proceso de aprender-haciendo, asuman el reto de desarrollar su propio plan de adaptación y aplicación de lo aprendido y vivido. Así mismo, ante el riesgo de las limitaciones de conectividad y manejo de herramientas virtuales en los entornos locales, es conveniente generar alianzas con autoridades nacionales y locales para trabajar conjuntamente en estas condiciones.

Es muy conveniente, luego de esta experiencia, constituir una red de apoyo e intercambio de buenas prácticas entre los participantes del Seminario. También se sugiere convocar a un seminario de seguimiento con el equipo de Metaaccion para la sistematización de las experiencias de aplicación en sus entornos laborales y que proyecte las perspectivas para la articulación entre organizaciones (público, privado, sociedad civil) y competencias de colaboración, así como para detectar nuevas necesidades en su quehacer virtual.

El equipo de Metaaccion acompañó permanentemente el trabajo práctico de los y las participantes y en el trabajo de grupos – que fue muy frecuente-: en todos los casos un miembro del equipo consultor participaba con ellos, facilitando el aprendizaje activo. Metaaccion agradece mucho esta oportunidad de aprendizaje e innovación. El curso queda formalizado, definidos los roles de facilitación, los contenidos y los requerimientos técnicos para la conexión con las plataformas de soporte. También se dispone del manual y materiales para participantes, su documentación, seguimiento para la aplicación y consolidación de los procesos de articulación en y entre unidades involucradas en programas de desarrollo.

San José, Costa Rica 1 de diciembre 2020

¡Aprender bien juntos!



Ponerse en contacto y negociar las reglas para aprender juntos

Anna Langheiter, Mind in Motion, Viena, Austria

#equipodeaprendizaje | #aprenderjuntos | #negociarreglasdeaprendizaje | #reglasdecooperacion

Training tool: PerspActiva

VISTA GENERAL

La Österreichische Sparkassenakademie GmbH (Academia de las Cajas de Ahorro de Austria) ofrece un seminario Train the Trainers a especialistas de la empresa, para que puedan formar a sus colegas internamente. El concepto de aprendizaje mixto prevé un total de tres días de capacitación en línea

en directo y cinco días presenciales. Tras la primera formación en línea, muy breve y en directo, en la que se tratan temas logísticos, los empleados se reúnen para los dos primeros días de formación presencial. Tras una ronda de presentaciones y un resumen del programa, entra el juego PerspActive.

TEMA: Elaboración de normas básicas de cooperación

Escenificación



A. Preparación

Preparo el PerspActiva antes de que los participantes entren en la sala, asegurándome de que cada participante también tenga

garantizada una cuerda. A continuación, la herramienta sigue guardada en la bolsa negra y guardo la pelotita roja a mano.

B. Aplicación

"Ahora estaremos juntos como equipo de aprendizaje durante otros cuatro meses. Los cinco días de formación presencial serán muy intensos. Acabo de presentarles el orden del día y saben que tendrán que entrenar partes en sus propios entrenamientos, que van a dar y recibir realimentación y que se necesita un ambiente especial y buenas reglas para que sea coherente para todos.

Por eso, cuando los y las participantes se reúnen y aprenden unos/as con otros/as, es bueno reflexionar: ¿Cómo queremos trabajar juntos como equipo de aprendizaje? Para que descubran con qué reglas quieren trabajar, les he traído un reto. [Desempaqueto PerspActiva y me coloco en el centro del círculo de sillas.] Por favor, pónganse de pie. Cada uno/a de vosotros/as coge una cuerda, la desata y se pasa una de las dos cuerdas para que cada uno de ustedes tenga al menos una cuerda en la mano.

Son un equipo de aprendizaje con diferentes habilidades. Cada cuerda con un color diferente muestra la diferente competencia. Aquí estamos

aprendiendo juntos (*Estoy levantando la herramienta*) y ya pueden ver que el aprendizaje no parece ocurrir en una línea tan recta como les gustaría. Pueden haber momentos en los que todo va bien y se aprende mucho, pero también puede ocurrir que queden estancado y a veces sienten que no han aprendido nada en absoluto. Otras veces habrá que empezar de nuevo.

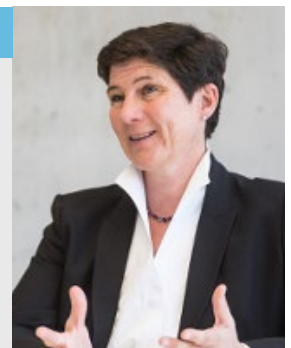
[Muestro el balón] El balón representa el aprendizaje. Y el objetivo es llevar la pelotita desde aquí [señalo el agujero de entrada] hasta la meta [señalo la zona de captura] y así lograr que el aprendizaje sea exitoso. Su tarea consiste en "llevar juntos el aprendizaje a la meta" para que la pelotita permanezca en la zona de captura. Si la pelota se cae, se repite todo el proceso de aprendizaje.

¿Hay alguna pregunta? Sí, entonces estoy muy ilusionado por ver cómo se les arreglarán como equipo de aprendizaje para que éste sea un éxito y cómo se les ocurrirán buenas ideas y soluciones juntos en caso de posibles dificultades."

Sobre el autora

Sra. Anna Langheiter es experta en el diseño creativo de capacitación para procesos de aprendizaje vivos y sostenibles. Diseña capacitaciones a medida para unidades de aprendizaje cortas y largas, para capacitaciones presenciales, semipresenciales y conceptos digitales, capacita ella misma y también diseña para otros/as formadores/as. En las empresas que se encuentran en los mercados nacionales e internacionales, también forma a los empleados a partir de sus diseños para que puedan desplegar cursos de formación internamente. Ella es vienesa por elección también ofrece formación complementaria como diseñador/a de capacitación y como capacitador/a.

Es ganadora del premio de oro de la BDVT 2017/18 y autora del libro "Trainingsdesign"
<https://annalangheiter.com/en/trainingsdesign/>



C. Interacción

El grupo se mete rápidamente en la acción, es divertido. Surgen preguntas: ¿Sigue el balón en la dirección correcta? Se les asegura que todo está bien. Las preguntas sobre la dirección se repiten. La bola cae en el agujero de entrada. Devuelvo la bola al agujero de entrada y el grupo continúa inmediatamente. Tres personas empiezan a tomar la delantera. No funciona, la frustración aumenta en el grupo. Escucho la pregunta popular "¿Esto tiene solución o hay un botón en la manguera?"

Y entonces lo consigue, ¡casi! Porque la pelotita se cae de la bandeja de recogida. El grupo quiere abandonar inmediatamente y declarar la tarea terminada. Señalo que la

tarea no está terminada hasta que la pelota esté a salvo en el recipiente de captura y sólo entonces el equipo de aprendizaje ha logrado el éxito del aprendizaje.

Interviniendo: Permito que el grupo deje los hilos y considere lo que se necesita para hacer bien la tarea. Espero y noto que van por buen camino. Cuando considero que hay suficientes reglas claras, vuelvo a poner la bola en el agujero de entrada.

Con las nuevas reglas, acuerdos claros y un observador que está en las cuerdas pero que no pierde de vista de dónde viene el pelotita y a dónde tiene que ir, el grupo consigue resolver la tarea.

TRANSFERENCIA AL MUNDO REAL (IsomorFismo)

Elementos del proyecto de aprendizaje

Elementos del mundo real

Participantes

Equipo de aprendizaje

Cordones de diferentes colores

Diferentes competencias aportadas

Tubo

El aprendizaje común

Bola

Lo que hay que aprender

Orificio de entrada

Inicio de la formación

Bola en el recipiente de captura

El aprendizaje fue exitoso

Observador entre cuerdas

Facilitador/a de aprendizaje

Reflexión

La primera pregunta -y que me resulta muy popular- es: ¿Qué ayudó a que el aprendizaje fuera exitoso? Esto da a los participantes la oportunidad de desahogarse sobre lo que acaba de salir bien.

Luego continué preguntando: "Suponiendo que serán un equipo de aprendizaje que

quieren que esta capacitación tenga éxito, ¿qué reglas básicas para aprender juntos queremos darnos como grupo? ¿Especialmente a la luz de esta experiencia? Y a la luz del hecho de que vosotros/as, como futuros entrenadores, están entrando en un territorio bastante desconocido..."

En el rotafolio recogí las siguientes reglas:

- Escuchar
- Contribuya usted mismo
- Aportar otras actitudes/visiones/opiniones
- Respetar a los demás
- Utilizar diferentes competencias
- Distribuir las tareas
- Cada uno hace su propia contribución para que funcione
- Permitir el tiempo
- Mantenga la calma
- A veces es necesario un segundo intento
- Diviértete
- Aceptar los contratiempos y aprender de ellos
- Agradecimiento por cada contribución

Conclusión

Los resultados fueron magníficos y diferentes de los acuerdos habituales de las reglas básicas para el aprendizaje compartido. Mientras que algo como "nada de teléfonos móviles" suele

llegar, esta vez formulamos reglas básicas deliberadas que se hicieron realmente en equipo y a las que pudimos remitirnos a lo largo de la formación.

● METALOG®Tools: Mini Torre de Poder

Contiene: 1 grúa (haya/acero inoxidable) con 8 robustas cuerdas trenzadas (1,30 m x 3 mm, trenzadas 8 veces), 6 elementos de construcción de madera maciza de haya, 1 instrucción detallada.

Medidas de empaque: 15 x 23 x 11 cm

Peso de envío: 1,5 kg

Entrega: en bolsa de tela

Participantes: (min/ópt/máx) 3/6/8

Tiempo (sin realimentación): 10-45 minutos

Espacio requerido: 4 x 4 m

Código Art. 1535 Precio US\$ 199.50*

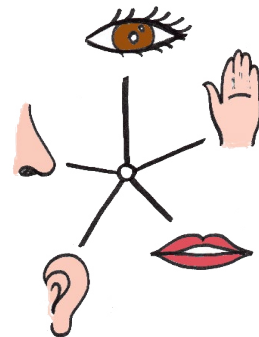
* (Precio ex fábrica, año 2022)



APLIQUE LAS BASES DE LA COMUNICACIÓN VISUAL EN TALLERES VIRTUALES

Martin Carnap, Costa Rica. ● ● Los seres humanos disponemos de cinco sentidos, es decir, cinco canales de percepción. A pesar de ello, en la mayoría de los procesos de comunicación sólo usamos el oído.

Sin embargo, la concentración y la atención aumentan significativamente por medio de la comunicación visual. Además, la recepción a través de la vista aumenta considerablemente la capacidad de retención. Cuando se escucha activamente, se ve algo, se discute y se experimenta, esto quedará más arraigado en la memoria. Las técnicas de visualización desarrolladas simultáneamente con el método de moderación parten de este principio.



LO QUE SE ESCUCHA, SE OLVIDA; LO QUE SE VE, SE RECUERDA;
LO QUE SE HACE, SE ENTIENDE...

Este proverbio chino parte del supuesto que aprendemos más fácil cuando nos basamos en nuestros propios conocimientos y experiencias, y participamos activamente en el descubrimiento de nuevas perspectivas.

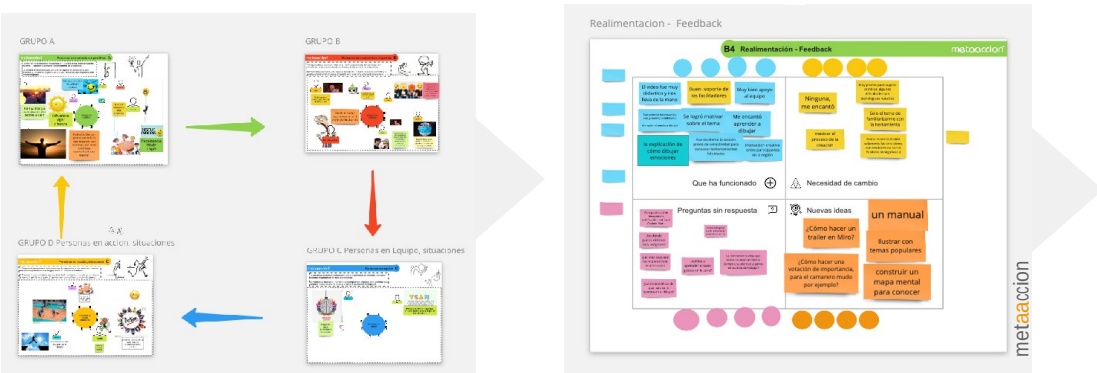
La visualización permanente de hechos, acontecimientos o resultados de discusiones (visualización de resultados), así como la visualización de elementos u ocurrencias del proceso grupal (visualización del proceso comunicativo) son elementos esenciales de cada evento facilitado.

Por ello, el facilitador o la facilitadora, como conductor(a) del proceso de comunicación, deberá emplear ayudas visuales tanto en las presentaciones como al guiar actividades de los y las participantes. El apoyo visual es útil en la presentación de opiniones, evaluación de recomendaciones, discusiones en

plenaria, registro de problemas, tratamiento de éstos o elaboración de propuestas en grupo. Para ello se usarán tarjetas, carteles, cuadros de presentación y otras ayudas de este tipo.

El uso de tarjetas es uno de los medios más prácticos en la visualización. Con su ayuda, los y las participantes discuten un tema manifestando por escrito sus opiniones, ideas o recomendaciones. Posteriormente las tarjetas son fijadas en una pizarra con alfileres o goma en spray, ordenadas conjuntamente con el grupo y estructuradas.

Cuando se ha encontrado la versión final se pegan en el cartel correspondiente. Con ayuda de puntos adhesivos, podrán darse valoraciones y priorizar. Paralelamente, puede trabajarse también con cuadros de presentación.



¡APROVECHE LAS VENTAJAS!

Las contribuciones no se pierden:

- Para el(la) participante, el hecho de que su contribución haya sido escrita significa que su mensaje ha sido recibido y duplicado. Él o ella se identifica con los resultados al confirmar que sus aportes han sido fijados en la pizarra.

La visualización de declaraciones facilita una interpretación uniforme entre participantes en un trabajo grupal:

- Con ello aumenta la posibilidad de discutir concretamente los problemas y concertar a todos en un punto común.

El estado de la discusión puede ser verificado en cada momento:

- La visualización permite dejar evidencia de todas las declaraciones, controversias y resultados, los cuales son inmediatamente presentados y fijados en la pizarra. De esta forma no surgen dificultades posteriores en el caso de determinaciones, conclusiones, documentación, transmisión de información e interpretaciones.

La discusión se vuelve objetiva:

- Y con ello frecuentemente más corta, ya que pueden evitarse disputas personales y demasiado emocionales.



Encontramos en Miro la plataforma visual que ofrece todo material para facilitar talleres y seminarios en la virtualidad.



DE LA ORIENTACIÓN “INPUT” HACIA EL “OUTCOME”

La apropiación interna en el individuo y la experimentación de solución de problemas son los que generan cambios sostenibles en la eficacia personal

y en la maduración de competencias y por ende el cambio de la orientación “input” hacia el “outcome”.

VISUALIZAR CON TARJETAS

Descripción de método:

- Recoger respuestas de participantes a preguntas de manera abierta o semi-estructurada.
- Usar tarjetas de colores diferentes de acuerdo a la emoción que se quiere causar.
- Colocar tarjetas en una pizarra y analizarlas en grupo.

Posibilidades de aplicación (sondeo, recolección de información etc.):

- Crear un panorama de opiniones en el grupo.
- Conocer el nivel de conocimiento de los y las participantes.
- Hacer una recolección rápida de ideas (lluvia de ideas).

Los problemas se analizan y estructuran más fácilmente:

- Se identifican más fáciles las propuestas de soluciones, y las ideas se pueden agrupar y cambiar de lugar.
- Los y las participantes pueden usar sus propias palabras.
- Los y las participantes comunican sus ideas sin influencia de otras opiniones.
- La congruencia en los aportes muestra una cierta homogeneidad y prioridad del grupo.
- Garantiza cierta anonimidad.



Requisitos para la aplicación efectiva:

- Formulación clara de la tarea.
- habilidad de quien facilita para estructurar conjuntamente con los y las participantes las respuestas, de manera racional y eficiente.
- Disposición de apertura por parte participantes.

VER MÁS INFORMACIÓN DE SEMINARIO CIAA

¿Quiere lograr objetivos

ESTRATEGIA & DISEÑO DE APRENDIZAJE 100% VIRTUAL



metaaccion
MAGAZINE



Nueva Certificación Internacional

e-CIED



Misantropía relacionada con grupos - **Por qué los policías nos confrontamos con especial intensidad a este tema**

#Policía

#FormaciónDeCompetenciasSociales

#CompetenciaIntercultural

#EducaciónPolítica

#DemocraciaEducación

#ActitudInterna

#GestiónDelEstrésyDelConflicto

#Comunicación

Ralph Huppertsberg ● ● instituciones educativas de la policía de Turingia en Alemania, formador en gestión de conflictos y estrés.

Herramientas: ScenarioCards 2 (Estereotipos y Diversidad), CultuRally.



VISIÓN GENERAL

El discurso público sobre posibles tendencias racistas en la actuación de nuestros policías en Turingia y en toda Alemania contiene a menudo prejuicios, acusaciones e insinuaciones. No sólo desde el movimiento Black Lives Matter, originado en Estados Unidos, la opinión pública ha mirado con lupa las acciones de nuestros colegas aquí en Alemania. Y con razón, porque los policías somos los garantes de la seguridad y el orden público, y nuestra tarea más importante es proteger la ley constitucional y los derechos humanos.

Nos exigimos mucho a nosotros mismos y a nuestra actitud interior. Como formador conductual en particular, pero también como agente de policía

con diez años de experiencia profesional en el servicio de guardia y en el servicio rotativo, sé muy bien que detrás de cada uniforme siempre hay un ser humano: un ser humano que está sujeto a los mismos procesos de socialización que todos los demás.

Dado que los y las policías nos enfrentamos a los peores abismos humanos y a los peores aspectos de la delincuencia en nuestro trabajo diario, es aún más importante que nosotros mismos hagamos lo correcto. Esto requiere una intensa formación y reflexión sobre nuestras propias acciones para mantener una actitud interior basada en los valores de nuestra democracia.

Interculturalidad - aprendizaje experimental

TEMA: Interculturalidad - aprendizaje experimental

Nuestros/as jóvenes candidatos/as a policía reciben una formación profesional intensiva en habilidades sociales. Esta formación consta de diez días repartidos en todo el periodo de formación. El objetivo principal es desarrollar la capacidad de actuar de acuerdo con los derechos constitucionales. Para ello, es fundamental señalar las pautas de comportamiento tanto favorables como desfavorables y promover la actitud correcta en los y las jóvenes mediante proyectos de aprendizaje experimental.

Para el tema de la competencia intercultural, se utilizan con mucho éxito en los cursos de formación dos herramientas de METALOG para las habilidades blandas: tolerancia, apertura y actitud interior. La unidad de formación "Los prejuicios desde el punto de vista psicológico" precede a la sesión de capacitación que se describe a continuación. Al utilizar las ScenarioCards al principio de la formación profesional, primero se reflexiona de nuevo sobre la unidad de capacitación anterior y se enlaza con el contexto anterior.

ESCENIFICACIÓN: utilizar los conocimientos existentes

SCENARIO CARDS

A. Preparación

Las ScenarioCards se distribuyen en una mesa en el centro de la sala. Los participantes se sientan en un círculo de sillas.

B. Aplicación

Se introduce a los futuros policías en el tema de la "Competencia Intercultural" mediante la siguiente pregunta de reflexión: "¿Por qué creen que la diversidad es una clave para contrarrestar preventivamente la misantropía relacionada con el grupo? Por favor, mira las tarjetas expuestas para esta pregunta y elige una para usted".

Se sigue un enfoque sistémico y orientado a los recursos, que parte de la base de que el propio grupo tiene todos los conocimientos necesarios. Tras una breve fase de preparación, se pide a cada participante que explique sus pensamientos e impresiones sobre su propia imagen del grupo. El formador tiene un papel de observador.

REFLEXIÓN

Los y las jóvenes policías reflexionan sobre sus experiencias personales sobre el tema de la interculturalidad de forma muy abierta y diversa. Las diferentes experiencias de los individuos también promueven un amplio intercambio de ideas y conocimientos. Los participantes adquieren así su propia voz sobre el tema de la interculturalidad y una visión diversa a través de las aportaciones de todos.



Conclusión

La herramienta ScenarioCards 2 (Estereotipos y Diversidad) es una excelente herramienta para abrir la conversación al comienzo de una nueva jornada de formación. La diversidad creativa de las imágenes da a cada participante la oportunidad de reflexionar fácilmente sobre sus propias experiencias. El valor añadido obtenido para el grupo es considerable.

En el transcurso de la formación, los participantes tratan intensamente aspectos cognitivos como los conocimientos específicos del país, los conocimientos sobre los procesos de migración e integración, los conocimientos específicos de la cultura y otros temas. Sin embargo, este conocimiento por sí solo es sólo uno de los tres pilares que conforman una comprensión holística del tema de la interculturalidad.

Por eso hacemos especial hincapié en el fomento de los procesos afectivos en nuestros cursos de formación: Habilidades como la apreciación, el cambio de perspectiva, la sensibilidad y la empatía se apoyan específicamente a través de proyectos de aprendizaje experimental.

Para ello, primero realizo el ejercicio práctico "Ojos azules/ojos marrones" según Jane Elliott y luego el proyecto de aprendizaje CultuRally, que se describe a continuación.

ESCENIFICACIÓN: competencia intercultural



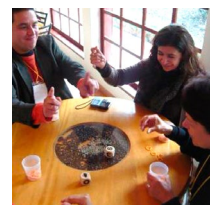
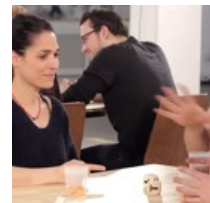
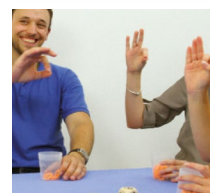
A. Preparación

Dependiendo del tamaño del grupo, se distribuyen varias "mesas de juego" por la sala. La experiencia demuestra que lo ideal es que haya entre cuatro y cinco "jugadores" por mesa. A continuación, se colocan las reglas del juego boca abajo sobre las mesas. Los participantes reciben un número determinado de fichas de juego.

B. Aplicación

Tras una fase de prueba de unos diez minutos, en la que los jugadores aprenden las reglas, comienza la primera fase del juego. Después de unos buenos cinco minutos, el jugador con menos fichas tiene que cambiar de mesa. El trasfondo de esta variante es su relevancia en la vida cotidiana: los refugiados rara vez son los ganadores en su sistema. Suelen buscar fortuna en una nueva sociedad porque se consideran perdedores en su antiguo sistema.

Con el cambio, ya no se permite la comunicación en las mesas. Si un jugador ya no tiene fichas disponibles, recibe una pequeña cantidad de fichas por única vez, similar a una subvención del gobierno.





Transferencia al mundo real (isomorfismo)

ELEMENTOS del proyecto de aprendizaje

Dados

Tablas

Fichas

Reglas

Participantes

ELEMENTOS en el mundo real

significado de las reglas en una sociedad; símbolo de la imprevisibilidad de la vida, del error y de la equivocación; pero también significado del lenguaje común.

de sociedades y sistemas diferentes, con reglas, normas y valores similares pero diferentes.

Prosperidad frente a pobreza

de juego Leyes/reglas de la sociedad respectiva

reflejo de la sociedad

El Centro de Formación de la Policía de Turingia (BZThPol)



es la institución de formación y perfeccionamiento de la policía de Turingia con sede en la ciudad del distrito de Meiningen, al sur de Turingia.

En el centro de formación de la policía de Turingia los y las policías se forman para la carrera al servicio civil de la policía media. Como otra tarea principal, se ofrece un amplio programa de formación continua para los agentes de policía de todos los grupos de carrera.



Sobre el autor

Ralph Huppertsberg es formador en materia de gestión del estrés y de los conflictos en las instituciones educativas de la policía de Turingia, Alemania desde 2017 y es el responsable en funciones de la formación orientada al comportamiento. Se centra en la resiliencia al estrés a través de la inteligencia del estrés, la comunicación operativa de bajo conflicto y el asesoramiento sobre conflictos. También trabaja como formador en competencia intercultural, educación política y ética en la policía. Anteriormente, fue jefe de grupo de servicio en el servicio de patrullas e individual de la policía de Turingia durante 10 años. Antes de incorporarse a la policía, Ralph Huppertsberg estudió educación física y estudios sociales en la Universidad Friedrich Schiller de Jena y es formado asesor sistémico.

REFLEXIÓN

CultuRally tiene un componente muy lúdico que consigue un enorme efecto llamada en muy poco tiempo. Como resultado, los participantes olvidan rápidamente el contexto real de la formación y suelen mostrar un comportamiento muy auténtico. En las mesas individuales, se revelan muy rápidamente todos los comportamientos humanos imaginables: desde la comprensión y el apoyo hasta la explotación descarada y la negativa a ayudar. La frustración y la felicidad suelen ir muy unidas. Los participantes experimentan un cambio de perspectiva tangible y a menudo comprenden en cuestión de minutos lo que se siente al llegar a un nuevo sistema como demandante de ayuda y experimentar sólo el rechazo en lugar de la apertura y el apoyo.

Elaboro estas percepciones con las siguientes preguntas junto con los participantes:

¿Cómo te sientes ahora mismo?

¿Tuvo la posibilidad de elegir sus acciones o la situación dictó su comportamiento?

¿Cómo son esas situaciones en su vida personal o en su vida cotidiana como policía?

Conclusión

Utilizamos este aprendizaje basado en nuestras propias experiencias con gran éxito en el tema de la competencia intercultural. El cambio de perspectiva que se consigue, las percepciones que se obtienen a través de los distintos sentidos y la posterior transferencia al mundo real permiten a los participantes adquirir una enorme riqueza de experiencia, que tiene una influencia positiva y duradera en el comportamiento personal.

CONOZCA NUESTRO NOVEDOSO DISEÑO DE APRENDIZAJE ACTIVO

PLANTEAMIENTO DE TAREAS
OBJETIVO DE APRENDIZAJE ACTIVO NEGOCIADO

Pilar #1
Objetivos de aprendizaje

Pilar #2
Planeamiento de las tareas aprendizaje

Pilar #3
Procesos laborales y de aprendizaje

Transversal #1
Evaluación del desempeño y procesos

Transversal #2
El rol de la habilidad adquirida

Cambio de la orientación "input" hacia el "outcome" del aprendizaje.
La facilitación óptima de los procesos de aprendizaje, búsqueda y solución de problemas garantiza el éxito.

metaaccion
facilitar aprendizaje activo

100% VIRTUAL

DESCARGUE AQUÍ

En lucha contra el crimen - en un camino común para reconocer las conexiones

Martin Carnap y Alejandro Cespedes, ● ●
Metaacción América Latina, S.A. con sede en San José, Costa Rica

#derecho

#jurisprudencia

#jurisdicción

#derechoshumanos

#educaciónderecho

#américalatina

#centralamerica

#aprendizajeactivo

#educaciónexperiencial

#gestióndecambio

Tools:

Navegador de equipo, Equipo cuadrado y RealityCheck

RESUMEN: Hacer cumplir la ley

Trabajamos con formadores de diferentes instituciones y proyectos para desarrollar procesos de aprendizaje activo y cooperación en red sobre sus temas. En América Latina, los temas suelen ser la descentralización, la mediación de intereses y el desarrollo sostenible. Honduras tiene la mayor incidencia de violencia de la región latinoamericana y un índice muy bajo de resolución de delitos violentos.

El Centro Nacional para Cortes Estatales (NCSC por sus siglas en inglés) de Estados Unidos está proporcionando conocimientos e información a los tribunales para ayudar a construir la Escuela de Derecho Orlan Arturo Chávez del Ministerio Público (MP) en Honduras. Fuimos invitados por

el NCSC a formar a **23 fiscales** como formadores de la escuela de derecho en un [seminario de tres días sobre nuevos métodos](#) de aprendizaje activo y herramientas de cooperación.

Comenzamos cada segmento del taller con una metáfora de interacción adecuada. El proceso y los resultados del trabajo en grupo se visualizan con el método de facilitación (GNASS, BURKHARD 2015¹), la grabación gráfica por parte de mi colega estimula la creatividad y la cooperación para las soluciones a través de su propia perspectiva de observación y claridad. Aquí quiero presentar tres herramientas de interacción como hitos del curso de tres días: *Navegador de equipo*, *Equipo cuadrado* y *RealityCheck*.

¹Facilitación y dirección de grupos origen y principios MetaaccionMagazine 5, p 4-5 >>

TEMÁTICA: Fortalecer la jurisprudencia

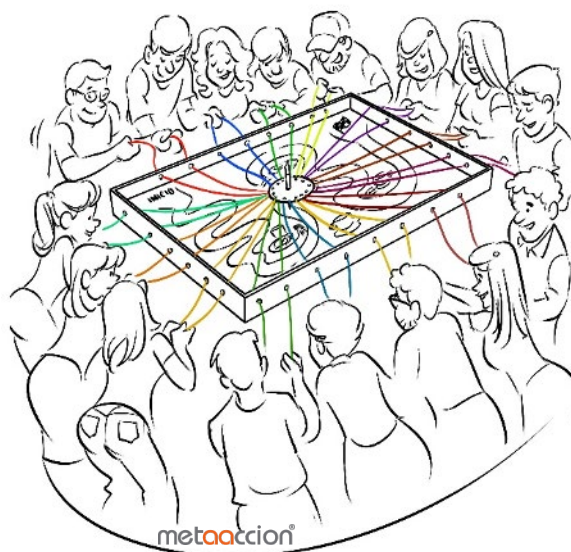
La iniciativa pretende crear una red de formadores/as con conocimientos de derecho procesal penal y fortalecer las funciones de la fiscalía en Honduras.

El objetivo es vincular sistemáticamente tres temas desde la perspectiva de los respectivos participantes principales:

- a) **La identificación de los delitos** (perspectiva de víctima y de testigo).
- b) **La investigación del delito** (perspectiva del organismo de investigación criminal y la fiscalía).
- c) **El juzgamiento del delito** (perspectiva de los jueces y los participantes en el tribunal). Las metáforas de interacción permiten vivenciar los temas y fomentan el diálogo y la cooperación para la solución de las tareas.

A - Preparación:

Los representantes y autoridades de las instituciones y embajadas que comparecieron en la inauguración ya habían reflejado en sus discursos de apertura la importancia personal del tema desde la inscripción pública. Se abrió el diálogo y toda la ronda de apertura siguió con visible interés la invitación a la primera tarea de interacción: el Navegador de equipo con entonces más de 30 participantes.



Formamos un gran círculo alrededor del Navegador de equipo todavía cubierto en el centro y explicamos: *"Se trata de un proceso conjunto que tenemos que dominar juntos, hay como siempre personas directamente implicadas y observadoras que sólo vendrán después"*. Retiro el mantel y aparece un camino en la plataforma pintada para todos, que conduce en camino serpenteante con tres grandes curvas sobre puntos del programa, hasta la meta. 18 participantes reciben cada uno un extremo de una cuerda coloreado con la que pueden dibujar un lápiz a lo largo del recorrido pintado. Los observadores sin extremos de cuerda siguen interesados en la segunda fila. *"Llevarán a la meta desde la segunda mitad. Por favor, preste mucha atención hasta entonces"*.

Grabación gráfica: Navegador de equipo

La grabación gráfica registra el proceso sobre el que posteriormente se reflexiona.

B- Implementación:

Al retirar el mantel se aclara inmediatamente la tarea del Navegador de equipo, las cuerdas se agarran rápidamente y se jala con ellas con tanta fuerza que el pesado armazón del Navegador del equipo inicia de flotar al aire, el bolígrafo se desplaza desordenadamente fuera de la trayectoria. Las dinámicas, las relaciones y su interdependencia se aclaran rápidamente y pueden experimentarse físicamente. Después de una breve insinuación, se llaman los nombres de los participantes y se les pide que tiren o cedan la cuerda para que el marco baje y el bolígrafo se mueva hacia el camino y hacia adelante.

Hay que descubrir los primeros puntos del programa en tiras de papel escritas, sacadas de ranuras - y en la primera gran curva del camino hay que cambiar los roles "jalar" y "ceder". Esto funciona cada vez mejor a medida que avanza.

Este proceso permite a todos los implicados desarrollar una nueva perspectiva de los acontecimientos. Se reconocen los patrones de comunicación - "en voz alta"- y el grupo desarrolla nuevos comportamientos de cooperación, especialmente en la segunda mitad, con las personas observadoras entrando en acción.

REFLEXIÓN

“ Las personas formadoras y las autoridades aún presentes reflexionan ahora juntas sobre cómo les fue en el proceso. A todos les llama la atención el paralelismo con el mundo real. "el comienzo es descoordinado", "al principio suele haber un cambio de roles", "la escucha y la coordinación de los participantes es importante", "se vuelve ruidoso", "se relaja y se reanuda". La reducción y la reanudación del control se producen alternativamente hasta que se alcanza el objetivo. ”

Transferencia al mundo real (isomorfismo)

Elementos del proyecto de aprendizaje Navegador de equipo	Elementos en el mundo real
Cuerdas de diferentes colores.	Diferentes funciones, unidades implicadas, organizaciones.
Trayectoria en camino serpenteante dibujada.	Flujo del programa, procedimiento, proceso legal.
Tiras de papel escritas sacadas de ranuras.	Secciones del programa, instancias por las que hay que pasar, unidades implicadas.
Grandes curvas en el camino.	Comidas principales, transición a nuevas secciones del seminario, transiciones entre subáreas del derecho (por ejemplo, derecho civil y penal).
Todos jalar, despegue de la armazón.	Comportamiento dominante, demandas legales opuestas de todos los implicados, desintegración a través de fuertes intereses.
El bolígrafo tirado deja el camino.	Pérdida de atención, fase de aprendizaje por error, desconocimiento de las normas de procedimiento, pérdida de confianza.
El bolígrafo tirado vuelve a la trayectoria dibujada de forma coordinada.	Reintegración bajo el programa del seminario, coordinación para cumplir con el proceso legal, mediación de las partes del proceso.

C- Conclusión:

La herramienta Navegador de equipo tiene un umbral bajo que incluso los personajes concienzudos, precavidos y analíticos pueden superar fácilmente. El camino grabado que debe seguirse conjuntamente actúa como una metáfora de interacción de los procesos de aprendizaje de una escuela de derecho y las ajustadas reglas del proceso desde el reconocimiento del delito hasta el procesamiento criminológico y la posible sentencia.

Hay que seguir el proceso legal. Es especialmente adecuado para salir de los lugares ancestrales al principio del taller, para activarse y cambiar de rol según la situación. La integración del grupo, el papel de las contrapartes en la consecución del objetivo, los procesos y el liderazgo reciben una imagen y un cuerpo al que podemos recurrir fácilmente una y otra vez en la facilitación.



NCSC trabaja en los EE.UU. y tiene una sección para la cooperación internacional.

Fortalecer el Estado de Derecho y avanzar en el acceso a la justicia durante treinta años, el Centro Nacional para Cortes Estatales (NCSC, por sus siglas en inglés) de Estados Unidos ha colaborado con los gobiernos de los países anfitriones, las organizaciones de la sociedad civil y los socios de desarrollo en América Latina para fortalecer el estado de derecho y avanzar en el acceso a la justicia para todos.

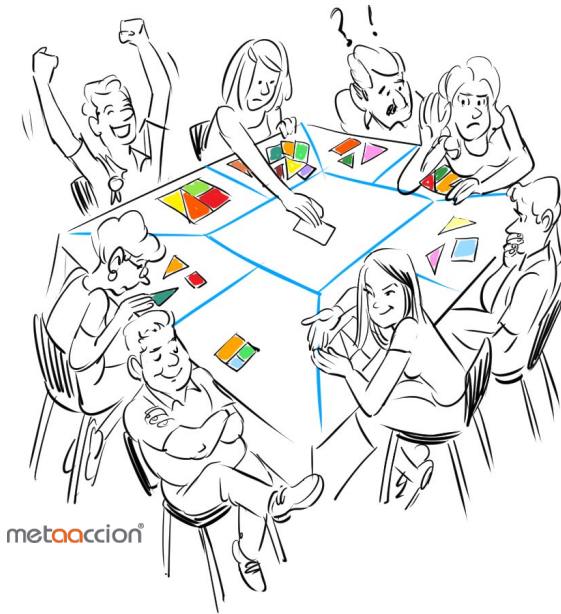
El Programa de Formación de Fiscales de Honduras es un acuerdo de cooperación de dos años que trabaja para fortalecer la capacidad del Ministerio Público (MP) hondureño para cumplir con su papel vital en el sistema de justicia mediante la mejora de la calidad de la formación impartida a los fiscales a través de la mejora del desarrollo curricular, la medición del impacto y el diseño del plan de formación.

El programa fue financiado por el U.S. Department of State, Bureau of International Narcotics and Law Enforcement Affairs) y ejecutado por el NCSC.

LEER MÁS

ESENFICACIÓN: Cooperar con recursos escasos- Equipo cuadrado

A - Preparación:



Grabación gráfica: Equipo cuadrado

En un trabajo de grupo se trató de la expectativa de los ciudadanos de conseguir una protección jurídica rápida y eficaz. Se habían formado equipos para las áreas de trabajo de identificación, investigación y juzgamiento de delitos, y su cooperación en el seminario y el trabajo diario debía devenir efectiva y pronta con el tool Equipo cuadrado. Se habían preparado dos mesas con sillas con un juego de piezas de puzle cada una para 10 participantes.

"La tarea de todos será encontrar las piezas adecuadas para construir un cuadrado. Los cuadrados son del mismo tamaño y no se habla." y "Oh, sí: puedes pasar tus piezas al centro, pero no debes invadir el área de otros participantes".

B- Implementación:

El mantel se levanta en ambas mesas al mismo tiempo. Los participantes tienen delante dos piezas de puzle de diferentes tamaños, formas y colores. En la mesa se marcan zonas personales directamente en cada lugar y una zona común en el centro de la mesa con más piezas de puzle. Algunos suman cinco piezas, otros dudan. Si no tienen cuidado, se les quitan unas cuantas piezas más de su zona (no autorizada). Algunos tienen una plaza, a otros les faltan piezas, otros tienen piezas bloqueadas que se necesitan en otro lugar. La perplejidad se supera mediante la inversión de roles hacia la cooperación y la moderación con señales de mano en la zona común del centro de la mesa. La otra tabla permanece sin observar.

Una de las mesas termina más rápido, se le pide que no lo celebre todavía, sino que aconseje a la otra mesa. Sin embargo, la consulta no es deseada y debe hacerse con cautela. Poco a poco queda claro: la tarea debe resolverse en las dos mesas y así se celebra.

REFLEXIÓN

“ Los y las participantes conocen desde la práctica la fuerte tendencia individualista de las personas funcionarias jurídicas, que va en contra de la expectativa de una protección jurídica efectiva y pronta. Los ámbitos de trabajo de la identificación, investigación y juzgamiento de delitos requieren siempre una buena cooperación de todos los implicados para una gestión rápida y satisfactoria de los casos. Al hacerlo, hay que respetar las formas y mantener la calma. En la fase final, el ambiente de cooperación y productividad se había instalado en las mesas: Un participante comentó: "Cada uno tiene su forma, pero tenemos que lograr más (juntos)". Otro: "Cuando di mi parte supe que me ayudarían.”

REFLEXIÓN



Los y las participantes conocen desde la práctica la fuerte tendencia individualista de las personas funcionarias jurídicas, que va en contra de la expectativa de una protección jurídica efectiva y pronta. Los ámbitos de trabajo de la identificación, investigación y juzgamiento de delitos requieren siempre una buena cooperación de todos los implicados para una gestión rápida y satisfactoria de los casos. Al hacerlo, hay que respetar las formas y mantener la calma. En la fase final, el ambiente de cooperación y productividad se había instalado en las mesas: Un participante comentó: "Cada uno tiene su forma, pero tenemos que lograr más (juntos)". Otro: "Cuando di mi parte supe que me ayudarían."



Transferencia al mundo real (isomorfismo)

Elementos del proyecto de aprendizaje Equipo cuadrado

Las reglas se presentan.

Piezas de rompecabezas cubiertas con manteles.

Espacio de trabajo designado vs. a lugares comunes en el centro de la mesa.

Intenta formar cuadrados uniformes con diferentes partes.

Las piezas incorporadas impiden la solución completa de la mesa.

Cooperación mutua en la zona común en la fase final.

Elementos en el mundo real

Leyes y procedimientos publicados oficialmente

La incertidumbre de los casos no revelados, los expedientes secretos, los testigos, las víctimas y los hechos desconocidos

Área de responsabilidad propia, información confidencial vs. áreas públicas, información pública.

Cumplir con las normas, principios y fundamentos legales a través de diferentes procedimientos.

La incoherencia de las disposiciones legales da lugar a contradicciones y retrasos en los procedimientos, las lagunas de la ley hacen que se retiren los cargos.

La buena cooperación dentro y entre las instituciones implicadas en los ámbitos regulados públicamente, la protección eficaz de las víctimas y los testigos garantiza la resolución y la condena final.



Martin Carnap, Martin Carnap es formador experiencial y facilitador de procesos, autor de varios libros, artículos, manuales y herramientas digitales, coach didáctico y consultor senior internacional para el desarrollo territorial y el cambio climático, con amplia experiencia en facilitación de seminarios y Metodología de Aprendizaje Activo (Metaaccion). Adquirió experiencia profesional en Alemania, África del Norte, Oriente Medio y América Latina.

C- Conclusión:

El comportamiento dominante e interesado puede bloquear los procedimientos. La visión general de la tarea y los elementos integradores contribuyen a la solución de la tarea. Con el Equipo cuadrado, la forma individualista de trabajar y el bloqueo del trabajo podrían experimentarse drásticamente y superarse mediante la cooperación en la "esfera pública". La herramienta se adapta bien a la fase intermedia de un seminario en el que los resultados individuales ya son importantes, a lo que contribuirá significativamente la cooperación en grupos de trabajo temáticos.

En la solución intervienen diferentes enfoques, la observación analítica y la moderación con señales manuales. Los elementos de la metáfora de la interacción pueden trasladarse a situaciones reales de equipo, y también a la cooperación entre organizaciones. Equipo cuadrado puede ser moderado en muchas mesas en paralelo y, por lo tanto, su uso es muy flexible.

ESENIIFICACIÓN: Reconocer las conexiones entre los detalles - RealityCheck

A - Preparación:



Grabación gráfica: RealityCheck

Los grupos han trabajado en las tres áreas de identificación, investigación y juzgamiento de delitos. La tarea consistía ahora en formular preguntas concretas sobre estas áreas para que los alumnos de la facultad de Derecho trabajaran en ellas, lo que aclararía las conexiones entre las tres áreas y profundizaría en la comprensión de los contenidos al responderlas en el trabajo en grupo y en la visión general resultante.

Las tarjetas con imágenes de RealityCheck representan escenas de una historia coherente. Los distribuimos de forma encubierta en el suelo, a parte de los grupos de trabajo, e informamos a los tres grupos de trabajo: "Hay que descubrir un nuevo caso aquí en la sala y aclarar las conexiones. Por favor, cada uno tome una de las tarjetas con imágenes que reflejan su limitada visión de los hechos. Por favor, no los muestre, sino que los comunique."

B- Implementación:

El cambio del trabajo en grupo se acepta con gusto, ¡después de todo se trata de un nuevo caso! Todo el mundo se lleva una tarjeta de foto, nos aseguramos de que no se muestre por ahí, sino que se trate como una visión propia en la cabeza y que, por tanto, hay que comunicar a los demás. Es como una historia de detectives con declaraciones de testigos y pruebas circunstanciales inicialmente desorganizadas, inexactas e incluso contradictorias. Surge la confusión. Algunos preguntan ahora intensamente y descubren puntos de referencia comunes en torno a los cuales se forman pequeños grupos. Entornos urbanos y rurales, selva y piratas, un animal, y personas en situaciones especiales, etc. Las conexiones

entre los escenarios de los grupos aún no están claras. Ahora se colocan cuidadosamente las tarjetas con imágenes y se comprueba el orden mediante la visión general emergente y se corrige si es necesario. Surge una historia que conecta todos los escenarios.

REFLEXIÓN



En el debate descubrimos a través del proceso y el resultado muchas relaciones paralelas entre los retos y las oportunidades en la aplicación de la justicia. Reflexionamos sobre cómo los hallazgos individuales en entornos urbanos y rurales sólo tienen sentido en su contexto. Observando sólo un mapa de imágenes, no es posible captar las realidades. Nuestra propia visión es sólo una pequeña parte. Incluso si describimos nuestra perspectiva con precisión, las realidades sólo surgen a través de la integración de las diferentes perspectivas de los otros actores.



Transferencia al mundo real (isomorfismo)

Elementos del proyecto de aprendizaje RealityCheck	Elementos en el mundo real
Las tarjetas con imágenes se extienden boca abajo en el suelo, se recogen.	Información detallada sobre los delitos y el contexto, circunstancias concurrentes coincidentes sin conexión aparente .
Comunicar la descripción de la imagen a los compañeros de equipo.	Entrevistas con las personas testigo, debate pericial de las conclusiones.
Identificar puntos de referencia comunes entre dos tarjetas con imágenes.	Búsqueda de pruebas, pruebas circunstanciales en el lugar de los hechos, aseguramiento de hallazgos, registros de personas implicadas, inspección de expedientes en la administración.
Fichas con puntos de referencia comunes.	Reconstrucción de secuencias, construcción de cadenas de pruebas, relaciones entre personas.
Establecer la conexión lógica y el orden secuencial de las tarjetas con imágenes.	Flujo de información, participación y pagos, conexión con otros casos concurrentes o anteriores, delitos en serie, peligro potencial inmediato o futuro.

C- Conclusión:

Para tener éxito como grupo en el RealityCheck, es necesario comunicar el propio punto de vista, escucharse y coordinarse entre sí. De este modo, las diferentes perspectivas de los participantes crean paralelismos "multinivel" con situaciones cotidianas en relación con la lucha contra la delincuencia. Una vez más, el principio didáctico se hace realidad: YO: Comparto mis opiniones con los demás. TU: Una vez que pude expresar mi punto de vista también me interesa la opinión de otras personas y NOSOTROS/ AS: con el conocimiento común pensamos en lo que podemos hacer juntos y como colaborar. Sólo cuando compartimos nuestros puntos de vista con los demás y escuchamos los de los demás, podemos tener una visión global de la realidad y ver cómo interactúan y se relacionan las distintas realidades. A menudo no conocemos las opiniones de los otros grupos involucrados y es necesaria una apertura para hacer justicia en casos complejos.

¿CÓMO SE CONSIGUEN LOS OBJETIVOS DE FORMA RÁPIDA?



ENCONTRAR MI PAPEL EN LA PRÁCTICA DIARIA CON LOS DEMÁS

Martin Carnap, *Metaaccion América Latina*

#cambioclimático

#cooperaciónaldesarrollo

#reservabiológica

#comunidaddepráctica

#aprendizajeactivo

#educaciónexperiencial

Resumen

La *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH* (GIZ) trabaja contra el cambio climático en todo el mundo. El proyecto de PROCAMBIO, en el que la GIZ coopera en Honduras con la Secretaría del Medio Ambiente, la Secretaría de la Agricultura y el Instituto Forestal, mejora la protección y el uso sostenible de los recursos naturales en una importante reserva de biosfera en el oeste del país. Las actividades de adaptación y la mitigación al cambio climático deben desarrollarse a partir de cada contexto y en particular, sobre el terreno específico, además es imprescindible desarrollar este trabajo con la participación de las organizaciones y la población local.

Esto requiere procesos de aprendizaje activo para la cooperación orientada a objetivos. La serie de seminarios estuvo dirigida al personal técnico del proyecto PROCAMBIO, de las dos secretarías y al Instituto Forestal, así como de las organizaciones

participantes Mancomunidad MAPANCE, ProCelaque, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Organización para el Desarrollo de Corquín, Fundación Comunitaria Puca, y la Red de los Jóvenes de la reserva de la biosfera Cacique Lempira Señor de las Montañas (20 participantes en total).

En un curso básico de 3 días "Aprendizaje activo en sistemas de calidad" habíamos introducido métodos de aprendizaje activo con formadores de las organizaciones para realizar pruebas en situaciones prácticas. En el segundo curso "Articulación en redes" estas experiencias se sistematizaron en los dos primeros días y se profundizaron con nuevas herramientas de interacción (*Piedra filosofal*, *Arte de comunicación*, *Reality Check*, *Scenariocards* y *StackMan*) y nuevas formas de visualización para el aprendizaje.

La facilitación típica por equipos formadores se muestra aquí utilizando StackMan como ejemplo.

TEMA:

La mañana del tercer día del taller se dedicó a organizar la aplicación de lo aprendido. Un grupo predeterminado de formadores trabajará con los participantes para entender los términos: a) la

aplicación del plan (roles), b) la gestión de las interfaces y c) las rutinas comunes de la organización. El trabajo con la herramienta Stackman como metáfora de la interacción debería crear nueva claridad.

Escenificación

A: PREPARACIÓN

El equipo de formación abre el escenario: "Seran empleados para diferentes tareas en una oficina. El objetivo es construir la estructura de un programa. Cada uno tiene que contribuir en su papel" y otro/a formador/a continúa "Así que la **implementación del plan (roles)** tiene que ver con el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación, **la gestión de las interfaces** tiene que ver con los objetivos comunes a través de los acuerdos y la coordinación y nuestras **rutinas habituales de organización** tienen que ver con la definición de los roles, los horarios de trabajo y la división de los grupos" -"¿Todo claro?" hubo un primer acuerdo y una notable tensión creciente.

Aquí sale la herramienta StackMan, dividida en dos pilas de tableros y se muestra la pregunta objetivo: "¿Cómo se puede construir una estructura según nuestro plan?"

"Cada persona involucrada encontrará un tablero adecuado más grande o pequeño, este es el "papel" para cada persona en la mejor estructura para la que hemos traído dos planes. Por favor, ¡no dejes que te quiten el "papel"-el tablero- de las manos!"

B: EJECUCIÓN

FASE 1:

Ahora se cogen rápidamente las tablas de diferentes tamaños y ven que las tablas tienen ranuras aserradas y "sólo" hay que unir las correctamente. Se forman dos grupos en torno a los dos planos y, tras algo de ensayo y error, todos los y las participantes crean la estructura correcta del puzzle StackMan construida en unos 20 minutos. Todos se alegran de que haya funcionado, hay risas y aplausos.

"¡Esperen!" se dice de repente desde el grupo de los y las formadores. Todos prestan atención de nuevo, porque ahora continúa. La estructura del programa ya está en marcha, pero, como saben, hay que restablecerla una y otra vez. Así que la segunda pregunta objetivo es: ¿Pueden volver a construir la estructura, pero sin los planos? ...y en menos de un minuto y queda claro para todos que aquí es donde realmente comienza la tarea.



En el taller, entre otras cosas, se utilizaron métodos activos (aquí StackMan) para profundizar en los temas y preparar su uso en la práctica.

FASE 2:

En la discusión del grupo surge la idea de desmontar la estructura del Stackman contando lentamente hacia atrás. Con esta lógica se sigue hasta el tablero número 3, 2 y 1, es decir, los tres primeros tableros de la estructura.

Así que ahora en el comando; “tablero 1, tablero 2, tablero 3, etc, se vuelve a montar. Pero de alguna manera la gente ha estado hablando y los tableros se han revuelto y cambiado. El primer intento fracasa debido a que las tablas y las juntas no coinciden. “¡Dame los planos otra vez!”, “¡Pongamos atención a la fila otra vez!”. Nos vamos, todo se desarrolla bien, y luego hay otro bloqueo.

El resentimiento se eleva, ¡¡¡no puede ser!!! Se discute más, se intercambian los tableros (roles) se acuerda la cooperación en las ranuras (interfaces) y finalmente se encuentran equipos que funcionan para las subestructuras. Ahora todo es cuestión de tiempo y todo se une para alcanzar el objetivo en menos de un minuto, por poco y no se logra, pero aún así... ¡Salvado!

REFLEXIÓN:

Ya en rutina del tercer día se forman tres grupos para discutir los términos a la luz de la interacción y otras experiencias para aclarar los términos de una manera nueva y más precisa. Los resultados se registran en tarjetas para la plenaria. El grupo formador también reflexiona sus experiencias. La tabla muestra los resultados de la reflexión autogestionada en los cuatro grupos.

Visualización de la inducción y de los debates de grupo en un tablero de moderación

Pregunta objetivo 1 y 2 en StackMan:

Pregunta objetivo 1 en StackMan:

¿Cómo se puede construir una estructura según nuestro plan?

Pregunta objetivo 2
(revelada en el transcurso):

¿Se puede volver a construir la estructura, pero sin los planos? ...
y en menos de un minuto.

Expectativa del equipo formador	Escenario (ante actividad)	Significado (desde la actividad)	
Seguimiento a planes (roles)	-Monitoreo. -Evaluación. -Realimentación	-Liderazgo. -La repetición genera experiencia.	-Debe haber planificación. -Organizar el equipo.
Gestión de enlaces	Objetivos en común. -Acuerdos identificación. -Mapeos actores. -Coordinación. -Articulación ágil.	-Coordinación. -Definición de roles. -Trabajo en equipo. -Comunicación.	-Apoyo mutuo. -Empoderamiento de procesos.
Rutinas organizacionales	-Definición de roles. -Planes de trabajo. -Segmento grupo.	-Realizar el mismo trabajo para que pueda ser eficaz y eficiente.	-Hábitos de la organización desde su experiencia de trabajo para alcanzar objetivos.
Comentarios del equipo formador (después de la actividad)		Tenemos nuevas ideas basadas en el aprendizaje.	Aprendemos nuevos criterios trabajando juntos.

Proyecto PROCAMBIO II



giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Denominación: Gestión Sostenible de los Recursos Naturales con Enfoque a la Adaptación al Cambio Climático (PROCAMBIO-II).

Comitente: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania.

Entidad responsable a nivel político: Secretaría de Relaciones Exteriores y Cooperación Internacional de Honduras.

Duración total: 2020 a 2023.

Leer más: <https://www.giz.de/en/worldwide/94461.html>

La tensión en el grupo había surgido inmediatamente al inicio con la introducción de los términos del contexto. Sí, ahora se trata de organizarnos para la aplicación. Las tablas fueron adoptadas inmediatamente como

"mi papel". La interacción metamórfica se desarrolló en cada una de las mentes implicadas, y los elementos del proyecto de aprendizaje se transfirieron desde y hacia el mundo real.

Transferencia al mundo real (isomorfismo)

Elementos del proyecto de aprendizaje	Elementos del mundo real
Tableros de diferente longitudes	Diferentes roles, funciones, tareas.
Ranuras en los tableros	Interfaces entre las personas involucradas.
Planos, plan de planta	Organigramas de la empresa, estructura de un proyecto, instrucciones de funcionamiento.
Quitando los planes	Ocurrencia de una emergencia, incendio, terremoto, hábito.
Cronómetro, límite de tiempo	Estrés diario, presión de tiempo por parte del cliente, operación de desastre.

La transferencia de los elementos de una herramienta desde y hacia la práctica es de gran importancia, porque así se toman decisiones "reales" en el juego. Juan Calderón, de la Fundación Puca, por ejemplo, nos escribió después del seminario: „He visto un fuerte desarrollo de habilidades en participantes

en los diferentes talleres y seminarios impartidos con esta metodología de aprendizaje. Valoro esta experiencia, en cuanto al interés y motivación de las personas durante el desarrollo de cada sesión de trabajo, como una de las mejores jornadas en las que he participado."

Conclusión

La tarea parecía sencilla al principio, los términos y la situación eran claros. La primera parte de la tarea se ha desarrollado trabajando en equipo con total normalidad. También es probable que en el equipo grande algunos/as participantes lo han tomado a la ligera. La primera fase del Stackman induce a la relajación.

Sólo en la segunda fase surgen dificultades inesperadas y la relajación no ayuda en absoluto.

Todo el mundo tiene que entender primero su tarea "correctamente". Toda distracción, el abandono de la posición y la falta de atención a las interfaces conducen al bloqueo de la construcción común.



Martin Carnap, es autor de varios libros, artículos, manuales y herramientas digitales, coach didáctico y consultor senior internacional sobre desarrollo territorial y cambio climático, con amplia experiencia en facilitación de seminarios y Metodología de Aprendizaje Activo (Metaaccion). Es facilitador de procesos en programas y formador de formadores en Alemania, África del Norte, Oriente Medio y América Latina.

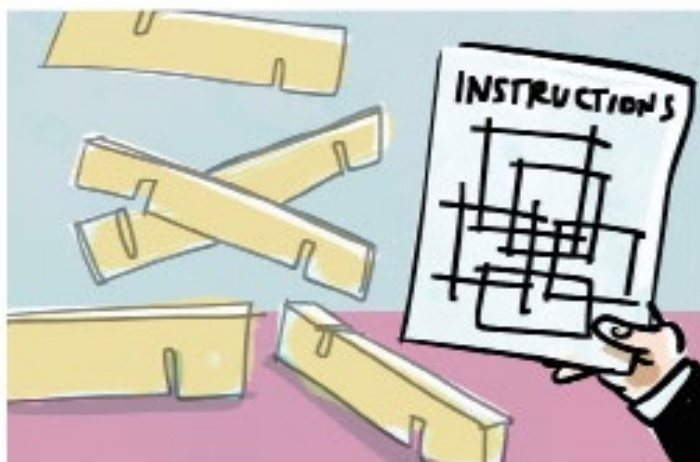
El éxito sólo se consigue con una reflexión más profunda, las conexiones (las interfaces) se vuelven importantes. La efectividad en el proceso se logra mediante la formación de subgrupos con tareas especiales.

Los y las facilitadores/as también aprendieron, ellos también estuvieron primero relajados/as y luego sorprendidos/as por las dificultades del grupo. Stackman puso a prueba el talento organizativo y la creatividad de los y las participantes.

En el debate plenario se describieron situaciones prácticas para el uso significativo de Stackman. Se trataba sobre todo de la organización de las comunidades y la formación de equipos para

prevención y control de catástrofes, para una ayuda rápida en caso de inundaciones, deslizamientos de tierra, terremotos, protección contra los incendios forestales y otros casos en los que se necesita una buena cooperación autogestionada y rutinaria.

El tratamiento de la cuestión central fue activo y claramente determinado por la nueva experiencia común con las respectivas herramientas. Los grupos independientes crearon, reflexionaron y sistematizaron nuevos conocimientos sobre los conceptos en el diálogo. Sobre esta base -aprendizaje activo, autonomía y diálogo grupal creativo- vale la pena acompañar el proceso de la práctica diaria de los distintos grupos involucrados y sus efectos.



#cambioclimático
#cooperaciónaldesarrollo

#reservabiológica
#comunidaddepráctica

#aprendizajeactivo
#educaciónexperiencial



Aprendizaje Activo y negociación



Comunicación Visual en la virtualidad



Diseño de aprendizaje

Métodos de facilitación para eventos y procesos remotos

Los proyectos y programas, instituciones y empresas tienen que adaptar sus estrategias de colaboración a un contexto de distanciamiento social. Por tanto, ha surgido la necesidad del uso de métodos y herramientas específicos para realizar capacitaciones virtuales y procesos de negociación (p.ej. en reuniones con socios estratégicos o procesos de articulación público-privada).

3 módulos en 6 días de 8 a.m. a 12 m.d.

- Módulo 1:** Introducción a la capacitación y fundamentos.
- Módulo 2:** La formación virtual.
- Módulo 3:** El proceso de negociación virtual.



más información

para aprendizaje activo en ámbitos de colaboración

El curso de certificación en comunicación visual en la virtualidad se dirige a educadores/as de materias en todos los niveles y a capacitadores de liderazgo colaborativo y desarrollo organizacional en empresas, instituciones, colegios y universidades. Construimos respuesta al reto actual en vivo en formato 100% virtual acompañado con materiales validado, ejercicios e interacción.

2 módulos en 2 días 6 días de 8 a.m. a 12 m.d.

- Comunicación visual (elementos individuales y técnica):** ABC visual, representación de dinámica, caligrafía, personas.
- Facilitación gráfica (composición):** uso del color, perspectiva, representación de conceptos abstractos, Rotafolios, desarrollar un tema y proceso de diseño de plantillas.



más información

Estrategia y diseño de aprendizaje

Estrategia y diseño de aprendizaje crean enfoque, emoción real, pensamiento individual, experiencia de colaboración y visualizan procesos hacia resultados deseados en ámbitos laborales. La inclusión necesaria de múltiples actores y niveles requiere interacción y comunicación visual en el proceso de aprendizaje activo. El diseño de aprendizaje es el proceso de crear experiencias de aprendizaje concisas que capaciten a los y las aprendices para alcanzar el objetivo deseado.

3 módulos en 3 días 6 días de 8 a.m. a 12 m.d.

- Módulo 1:** Innovación con enfoque estratégico
- Módulo 2:** Diseño de aprendizaje
- Módulo 3:** Preparación para la capacitación a la medida



más información

AGENDA DE SEMINARIOS



FECHAS

HORARIO

COSTO + IVA



virtual

e-meta (CIAN) Aprendizaje Activo y Negociación

1, 2 y 3 de marzo 2022	08, 09 y 10 de marzo 2022	8 a 12 m.d. - 3 veces x 2 sem	US \$ 695
20, 21 y 22 de sept 2022	27, 28 y 29 de sept 2022	8 a 12 m.d. - 3 veces x 2 sem	US \$ 695

presencial

(CIAA) Aprendizaje Activo en Sistemas de Calidad

22, 23 y 24 de febrero 2022	martes, miércoles y jueves	8 a.m. a 5 p.m. - 3 días	US \$ 895
10, 11 y 12 de mayo 2022	martes, miércoles y jueves	8 a.m. a 5 p.m. - 3 días	US \$ 895



virtual

e-meta (Clvisu) Comunicación visual en la virtualidad

11, 12 de mayo 2022	18 y 19 mayo 2022	8 a 12 m.d. - 2 veces x 2 sem	US \$ 585
01 y 02 de junio 2022	08 y 09 junio 2022	4 a 9 p.m. - 2 veces x 2 sem	US \$ 610
03, 04 de agosto 2022	10 y 11 agosto 2022	8 a 12 m.d. - 2 veces x 2 sem	US \$ 585

presencial

(Clvisu) Comunicación Visual para aprendizaje e innovación

16, 17 de marzo 2022	miércoles y jueves	8 a.m. a 5 p.m. - 2 días	US \$ 685
19 y 20 de octubre 2022	miércoles y jueves	8 a.m. a 5 p.m. - 2 días	US \$ 685



virtual

e-meta (CIAR) Articulación de Redes, competencias de cooperación

15, 16 y 17 de marzo 2022	22, 23 y 24 de marzo 2022	8 a 12 m.d. - 3 veces x 2 sem	US \$ 695
24, 25 y 26 de mayo 2022	31, 01 y 02 de junio 2022	8 a 12 m.d. - 3 veces x 2 sem	US \$ 695
15, 16 y 17 de nov 2022	22, 23 y 24 de nov 2022	8 a 12 m.d. - 3 veces x 2 sem	US \$ 695

Cupo mínimo de 8 participantes y cupo máximo 16

+506 2102 0199 / 2292 7054

+506 7093-3861

11101 - 47 San Rafael de Coronado- San José - Costa Rica

NUEVA!
HERRAMIENTA

SMARTMARBLE

¡Pon en marcha la comunicación!



TEMAS Y OBJETIVOS: Desarrollo de equipo +
Comunicación intercultural + Formación de liderazgo
+ Gestión de proyectos



Visite nuestro Shop Online

Disponible **24/7**

www.metaaccion.com/tienda-online

HORARIO DE OFICINA:

Lunes a Viernes de 8:30 a.m. a 5:00 p.m.

Si tiene una pregunta o duda llámenos

 **(506) 7093-3861**

Y descargue nuestro catálogo
metaaccion

 **(506) 2102 -0199 / 2292 7054**

 **info@metaaccion.com**

 **metaaccion**

 **metaaccion**

NUEVAS
herramientas
de aprendizaje



 **VISITE**
NUESTRO
SHOP

De la iglesia católica de Coronado, 1.4 km hacia San Rafael
de Coronado. contiguo (antes) a Academia Tica.