

Seminario “Aprendizaje Activo en Programas Preventivos de Seguridad Humana”

Técnicas de facilitación y Proyectos de Aprendizaje
Memoria foto documentada





Participantes del Seminario

Johnn Henry Barquero (DPPP), Karen Sanabria,(DPPP), Sergio González (DPPP), Henry Vargas (DPPP), Sandra Alvarez (DPPP), Didier (DELTA 21 Puriscal), Viviana Peraza (DPPP), Bill Naranjo (D 18 Aserrí), Daniel Loría (DARE), Diana Solano (DPPP), Manuel Cartín (DPPP), Roxana Salmeron (DPPP), Francisco Chavarría (DPPP), Franklin Potoy (DPPP), Carlos Araya (DPPP), Angie Rojas (DPPP), Angelie Samantha Marín (Bebé), Martin Carnap (Facilitador), Alonso Romero (DPPP), Alexander Trigueros (co-facilitador)

No presente en el momento de la foto: Ivan Dumani (Director de Programas Preventivos)

Facilitación Metaaccion

Dr. Martin Carnap (Facilitador principal).
Alexander Trigueros (co-facilitador)

Instalaciones del evento

El evento se realizó en las instalaciones de la Dirección de Programas Policiales Preventivos.

Uso de marcas

Agradecemos el uso de materiales y equipos de las marcas: PinPoint® y Metaaccion para métodos de facilitación, Neuland® para equipos de facilitación, Metalog® tools para las tareas de interacción.



Contenido

1	<i>Apertura y Bienvenida</i>	3
2	<i>Orientación del día de seminario</i>	5
2.1	Objetivos y programa	5
2.2	Explorar el camino en conjunto – Proyecto de aprendizaje “Navegador de equipo”	6
3	<i>Contextualización del evento</i>	7
3.1	¿Cuándo se necesita prevención y cuáles son las condiciones adecuadas? (El Anzuelo)	7
3.2	¿Qué tanto hemos avanzado en el camino hacia la excelencia en prevención de delitos? (El Tráiler)	9
4	<i>Doble lluvia de ideas sobre experiencias desde diferentes perspectivas</i>	10
4.1	Descubrir las fases de avance para el cumplimiento de tareas - Equipo Cuadrado.	10
4.2	¿Cuáles han sido los éxitos obtenidos en la prevención de delitos?	12
4.3	¿Cómo ganar con base en errores? Proyecto de aprendizaje: Parejas	15
4.4	¿Cuáles han sido los errores y limitaciones en la prevención de delitos	15
5	<i>Orientación a soluciones para mejorar la prevención de delitos</i>	18
5.1	Preparar a procesos de cambio - proyecto de aprendizaje “Célula de goma”	18
5.2	Desarrollo de estrategias para lograr cambios necesarios en áreas críticas	19
6	<i>¿Cómo desarrollar una comunidad (empresa...) segura?</i>	25
7	<i>Realimentación del día de seminario: Proyecto de aprendizaje</i> <i>Bolas de Moderación 1.</i>	30
8	<i>Mi situación emocional y mi dedicación al tema – Proyecto de aprendizaje “tarjetas de emoción”</i>	31
9	<i>Consolidación en un primer plan a corto plazo</i>	34
10	<i>Cierre y entrega de los certificados</i>	38
11	<i>Entrenamiento en elaboración de memorias foto-documentadas</i>	40
11.1	Coordinación de procedimientos que se cruzan entre sí. Proyecto de Aprendizaje: Heck Meck	40
11.2	Elaboración de memoria foto-documentada	41
12	<i>Realimentación final sobre la importancia de lo aprendido</i>	42
	<i>Anexo 1: Lista de Participantes</i>	44
	<i>Anexo 2: Entrevista previa a los participantes claves del evento</i>	46
	<i>Anexo 3: Guía de facilitación del evento</i>	48
	<i>Anexo 4: Lecturas en el tema para competencia de aprendizaje</i>	51

1 Apertura y Bienvenida

A medida que llegaron al salón, los participantes se registraron en la pizarra de inscripción, con la siguiente información:

- *Nombre*
- *Cargo/Especialidad*
- *Una situación de alerta*
- *Qué es prevención para mí*

Así mismo, cada participante se dibujó en una figura humana de su color preferido, y escribió su nombre en la base. Esta figura se usó como representante personal en la visualización durante el taller.

La pizarra de entrada brindó una visión rápida del perfil de los participantes, la relación entre ellos en materia del tema de prevención del delito.



Por favor, elija una figura con su color favorito



...luego... dibújese en ella.



... y posteriormente... inscribábase...



...En la pizarra de inscripción pública.



Nombre	Cargo/ especialidad	Una situación de alerta en mi vida...	Prevención para mí es...
Karen	Jefe Investigación	Ser mamá	Anticipar riesgos
Diana	Coordinadora Nacional Comunitaria	Ser mamá	Hacer antes de
SERSIO	ENLACE	El carácter	ESTAR ALERTA
BILL	Instrucción	Mi Familia	Anticipar situaciones de riesgo.
Cynthia G.	Enlace	Cualquier situación peligrosa que le suceda a mi hija.	Una forma de vida.
MANUEL CARTIN	ENLACE	CUALQUIER SITUACION QUE SE ME SALGA DE CONTROL	UNA CONSTANTE APLICABLE AL SER QUE POCOS SE AMANAN A EJERCER.
MOUSO	- ENLACE -	- Mi Esposa -	- Estar en Alerta -
ROXANA	Asistente de KAREN	Mi Familia	ACTUAR ANTES de...
Viviana	Enlace	Mis Hijos	Anticipar
Irán Durrutti	DIRECTOR	Mi familia	actuar a tiempo
Daniel	Instrucción	Mi Familia	Estar preparado para anticiparse.
HENRY V.	ENLACE	MI MADRE UNION.	
Sandra Alvarez	Enlace (Agente Policial)	SIEMPRE CAMINO SIN VER ATRAS.	Anticipar....
Juan Carlos	Enlace	LD Asumir soldado madre Mis hijas	Un concepto
John Henry	ENLACE 1-2-3	MI FAMILIA	Anticipar a cualquier situación
Francisco	Coordinador Seg. comercial	Mi hijo	Estar capacitado.
CARLOS	Policia	LA FAMILIA SIEMPRE PENDIENTE.	ANTICIPAR ANTE CUALQUIER SITUACION DE RIESGO
Cristian	Comunicación	Hija	Conocimiento
Franklin	Coordinador	Hijos	Adelantarse.
Didier	VIF	Familia	Preparación

Pizarra de inscripción pública

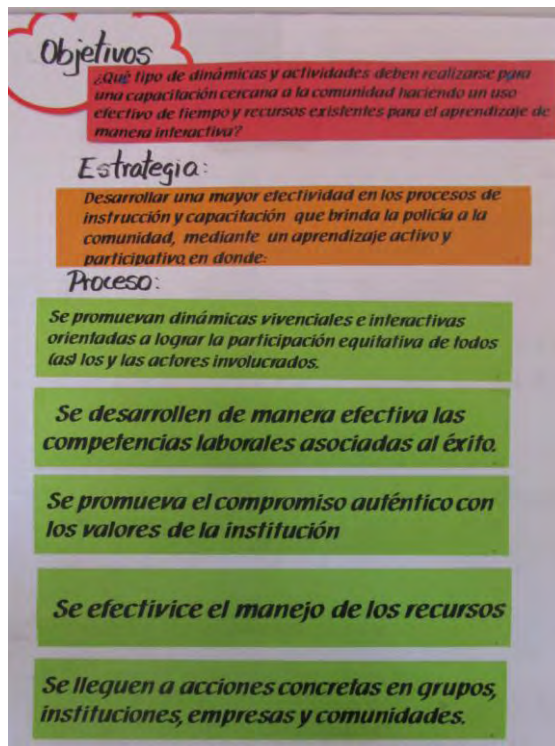
2 Orientación del día de seminario

2.1 Objetivos y programa

Objetivo: ¿Qué tipo de dinámicas y actividades se deben realizar para una capacitación cercana a la comunidad haciendo un uso efectivo de tiempo y de recursos existentes para el aprendizaje de manera interactiva?

Estrategia: Desarrollar una mayor efectividad en los procesos de instrucción y capacitación que brinda la policía a la comunidad, mediante un aprendizaje activo y participativo en donde:

- ✓ Se promuevan dinámicas vivenciales e interactivas orientadas a lograr la participación equitativa de todos (as) las y los actores involucrados.
- ✓ Se desarrollan de manera efectiva las competencias laborales asociadas al éxito.
- ✓ Se promueva el compromiso auténtico con los valores de la institución.
- ✓ Se efectivice el manejo de los recursos y
- ✓ Se lleguen a acciones concretas en: grupos, instituciones, empresas y comunidades.



Objetivos
¿Qué tipo de dinámicas y actividades deben realizarse para una capacitación cercana a la comunidad haciendo un uso efectivo de tiempo y recursos existentes para el aprendizaje de manera interactiva?

Estrategia:
Desarrollar una mayor efectividad en los procesos de instrucción y capacitación que brinda la policía a la comunidad, mediante un aprendizaje activo y participativo en donde:

Proceso:

- Se promuevan dinámicas vivenciales e interactivas orientadas a lograr la participación equitativa de todos las y los actores involucrados.
- Se desarrollen de manera efectiva las competencias laborales asociadas al éxito.
- Se promueva el compromiso auténtico con los valores de la institución
- Se efectivice el manejo de los recursos
- Se lleguen a acciones concretas en grupos, instituciones, empresas y comunidades.

Agenda del evento

“El taller empieza antes”

Bienvenida

Orientación al tema

Necesidad y condición para aprendizaje en

Prevención (Anzuelo)

Avances en el Camino (Tráiler)

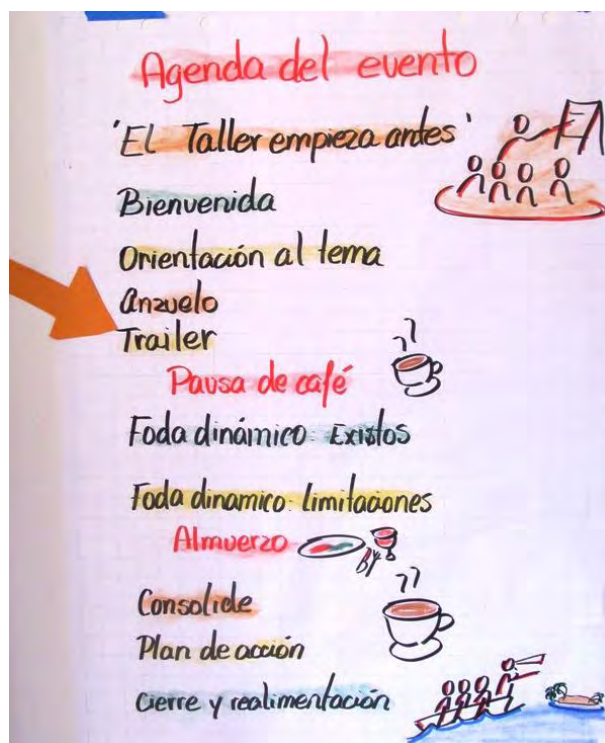
FODA Dinámico éxitos

FODA Dinámico limitaciones

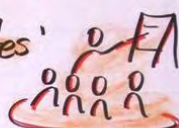
Consolide

Plan de Acción

Cierre y Realimentación (Bolas de Moderación)



Agenda del evento

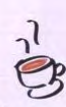
'El Taller empieza antes' 

Bienvenida

Orientación al tema


Anzuelo

Tráiler


Pausa de café 


Foda dinámico: Éxitos

Foda dinámico: limitaciones

Almuerzo 

Consolide

Plan de acción 

Cierre y realimentación 

2.2 Explorar el camino en conjunto – Proyecto de aprendizaje “Navegador de equipo”

Como introducción al tema los y las participantes tenían que navegar con un lápiz, dirigido por ellos mismos a través de cuerdas debían sostener, mientras recorrían el camino pasando por angustias y laberintos. En el proyecto de aprendizaje “El Navegador de Equipo” todos deben cooperar para avanzar. La comunicación apreciativa dirige el lápiz, para avanzar unos participantes deben tensar la cuerda, otros ceder y otros necesitan dirigir para mantenerse en el camino por angustias. Este proyecto de aprendizaje permite tener una experiencia de trabajo en equipo en la primera fase del taller y sentir conflictos y resolución. Al terminar la tarea se hizo una reflexión conjunta con la finalidad de establecer un asocio entre esta experiencia y la del trabajo de Equipo de los funcionarios de la Dirección de Programas Policiales Preventivos.



Para avanzar...



Algunos tienen que jalar...



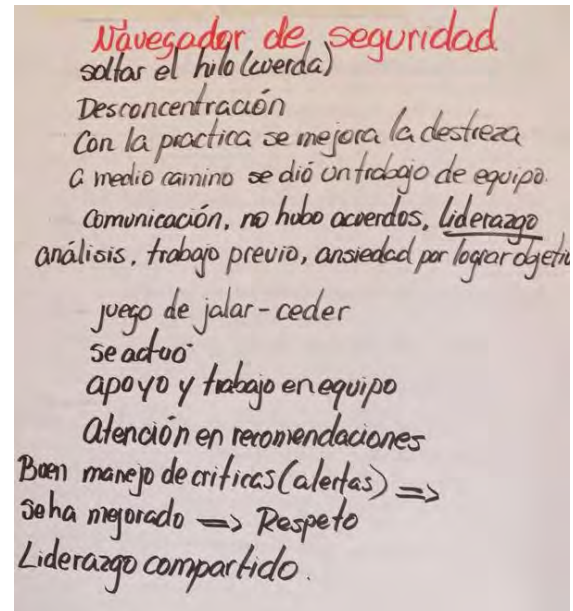
Otros ceder...



Para alcanzar el éxito



Trabajo en conjunto con el "Navegador de Seguridad"



Pizarra de reflexión "Navegador de seguridad"

3 Contextualización del evento

3.1 ¿Cuándo se necesita prevención y cuáles son las condiciones adecuadas? (El Anzuelo)

En este ejercicio las y los participantes realizaron un trabajo en subgrupos, escribiendo sobre un pliego de papel periódico las situaciones en las que, en su opinión, es necesaria la facilitación a través del aprendizaje activo y cuáles son las condiciones adecuadas para ello. Posteriormente, una persona de cada grupo expuso ante la plenaria el resultado de su grupo. Se evidenciaron diferencias y similitudes entre los grupos en cuanto a la forma en que se organizaron para plasmar sus ideas, así como en la forma de presentarlas.

"La prevención es integración debe darse las 24 horas del día y los 365 días del año"



Carlos explicando el trabajo de su equipo



Trabajo del Grupo de: Henry, Francisco, Carlos Didier, Billy Cartin

“La prevención debe estar en todo tiempo; es conocimiento y trabajo en equipo”



Trabajo en equipo



Trabajo del Grupo de: Viviana , Karen, Franklin, Sandra, Alonso y Cristian

“La prevención y la limpieza van de la mano, como limpiar y eliminar criaderos del mosquito del dengue y crear espacios públicos para los jóvenes, para lograr esto se debe eliminar zonas de maleza y recuperar espacios verdes”



Presentación de los trabajos realizados.



Trabajo del Grupo de: Diana, Roxana, Ivan, Cynthia, Sergio, Daniel, Jhon Henry

3.2 ¿Qué tanto hemos avanzado en el camino hacia la excelencia en prevención de delitos? (El Tráiler)

Al final de la apertura y después de los primeros intercambios fue posible tener una primera vista sobre la percepción de los participantes del avance en el camino. El “Tráiler” es un elemento de la apertura de un seminario, cuya función es llevar a los y las participantes a la temática del taller, tomando una posición en relación a la situación de avance actual en el tema, con un punto adhesivo. A la vez, se introduce la herramienta de “votación con puntos”, que usa más adelante. Es importante visualizar algunas de las razones de los votos, principalmente en los extremos.



Cada participante se posiciona con puntos rojos, y se anotan algunas explicaciones.

Inicio de camino

- Falta que hacer todavía, estamos en el arranque.
- Trabajo en equipo para avanzar

Medio camino

- Hemos arrancado tenemos experiencia el camino no es seguro
- Equipo desintegrado pero en el camino, hay gente que solamente hace presencia.

Camino avanzado

- Se ha optado por decisiones importantes. El camino es difícil.
- _ Cuando se está cerca es más difícil, implica mayor esfuerzo.



“todos tienen sus puntos...”



... a votar!

4 Doble lluvia de ideas sobre experiencias desde diferentes perspectivas

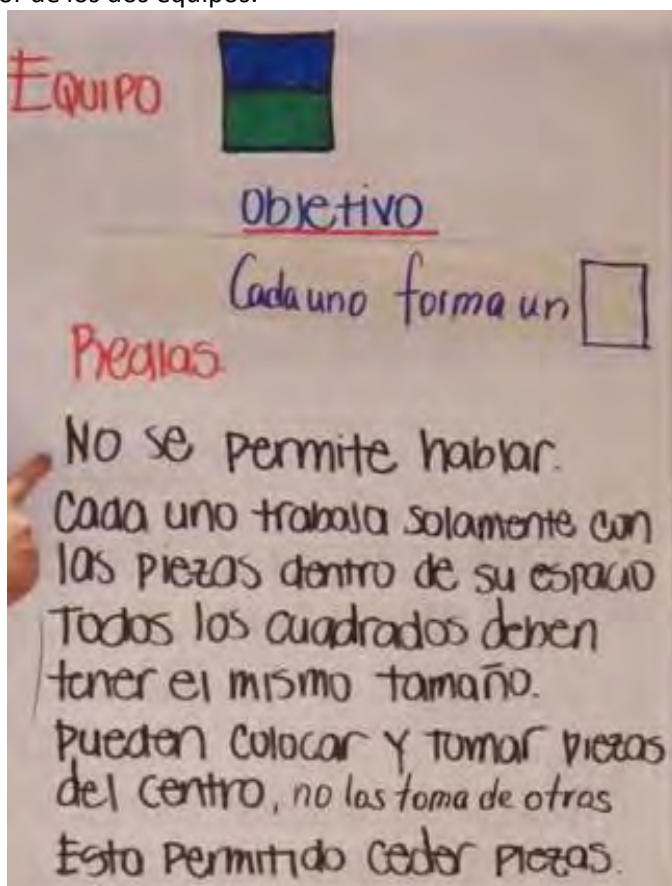
4.1 Descubrir las fases de avance para el cumplimiento de tareas - Equipo Cuadrado.

El objetivo era experimentar conflictos típicos del trabajo en equipo mientras los y las participantes trabajaban en la tarea. Martin fue nombrado supervisor de los dos equipos.

Dos grupos se encuentran en una mesa c/u con partes de cuadrados de diferentes tamaños, formas y colores. En la mesa se señalaron áreas personales de acceso restringido para otros y un área común de acceso público. La tarea de todos(as) fue encontrar las piezas correctas con las cuales podían construir un cuadrado por persona.

Fases observadas:

- Individualismo con enfoque a la tarea
- Apoyo a la distancia hacia mayor organización
- Integración y cooperación entre equipos.



Los que "terminan su tarea" bloquean la solución de otros

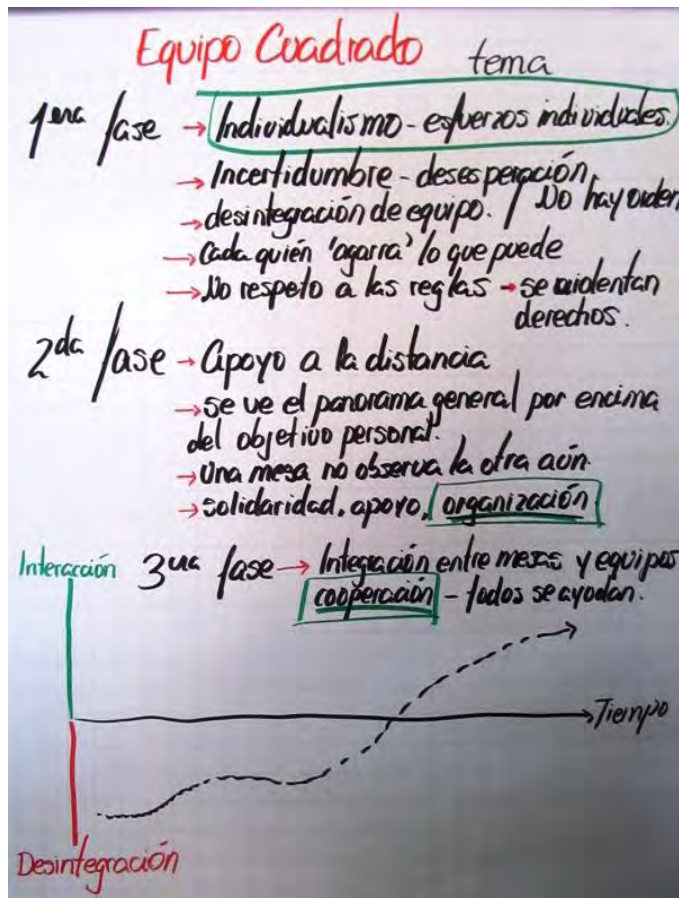


Luego inicia una fase de cooperación



Y así se alcanza el éxito entre equipos

El éxito consiste en brindarse asistencia... ayudar para generar autoayuda



Equipo Cuadrado: Fases del equipo

Luego de que los equipos lograron el objetivo, se abrió en plenaria un espacio de reflexión orientado a distinguir las fases de la evolución de un “grupo” a un “equipo” que fueron las claves para alcanzar el éxito.

Los y las participantes observaron fases paralelas al desarrollo de sistemas de prevención:

En la primera fase concentración a la tarea:

- Individualismo – Esfuerzos individuales.
- Incertidumbre – desesperación
- Desintegración de equipo
- No hay orden
- Cada quien “agarra” lo que puede
- No hay respeto a las reglas
- Se violentan los derechos

En la segunda fase orientación a organizarse:

- Apoyo a la distancia
- Se ve el panorama general por encima del objetivo personal
- Una mesa no observa la otra aún.
- Solidaridad, apoyo, organización

En la tercera fase cooperación extendida:

- Integración entre mesas y equipos
- Cooperación
- Todos se apoyan



4.2 ¿Cuáles han sido los éxitos obtenidos en la prevención de delitos?

La lluvia de ideas se aplica para recoger aspectos relevantes sobre el objetivo de una reunión o evento. Se abre con una pregunta clave que puede limitarse a una dimensión o abrir a varias dimensiones. En este taller se planteó el concepto de FODA dinámico y la pregunta:

¿Desde su experiencia cuáles han sido los éxitos de equipos de trabajo en los procesos de prevención?

En muchos temas, la percepción depende en gran medida de la óptica bajo la cual se mire. En este caso, y para facilitar la reflexión con herramientas visuales, se utilizaron tarjetas con tres colores diferentes.

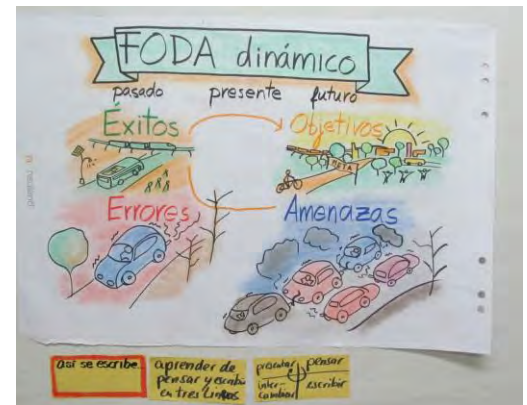
En el contexto de este taller introducimos la metodología de FODA dinámico con fines didácticos. Usamos las percepciones y experiencias individuales de los y las participantes para analizar la situación desde múltiples perspectivas y enfoque de avance y de limitación. Presenta la opinión de los participantes.

En el taller cada participante recibió tarjetas verdes, celestes y amarillas para anotar sus respuestas desde las perspectivas correspondientes.

Al pegar las tarjetas de la lluvia de ideas ya se habían identificado ideas similares. Se siguió con la agrupación repasando por todas las tarjetas. Algunas tarjetas llevaron más discusión que otras y al final sus autores tenían la última palabra acerca de dónde querían ubicarlas, si la discusión no llegó a un consenso.

Los grupos de ideas fueron ordenados en columnas claras para visualizarlos fácilmente.

Finalmente se determinaron los títulos de cada grupo y se presentaron en tarjetas redondas y de color diferente a las tarjetas rectangulares.



La dinámica del FODA permite a los participantes reconocer las amenazas errores y éxitos en las dinámicas diarias.



Primero pensar segundo escribir ...e intercambiar



Presentación de resultados

Según su experiencia: ¿Cuáles han sido los éxitos obtenidos en la prevención de delitos?

Desarrollo histórico de la policía comunitaria

- Inicio en 1996
- Mayor presencia en 2000
- Equipos Regionales en 2002
- Consolidación de Programas 2005
- Estructura DPPP (Dirección de Programas Policiales Preventivos) en 2010



Pizarra de éxitos.

Transcripción: Éxitos

Según su experiencia: ¿Cuales han sido los éxitos obtenidos en la prevención de delitos?

Desarrollo histórico de la policía comunitaria

<p>a) Inicio en 1996</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Piloto de Seguridad Comunitaria
<p>b) Mayor presencia en 2000</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar grupos de seguridad comunitaria en el centro de San José. • Se ve la necesidad de organizar en la prevención. • Mayor conciencia sobre la cultura de prevención. • Eliminación de acciones reactivas en los Comités • Formación de Líderes Comunales • Organización del Trabajo.
<p>c) Equipos Regionales 2002</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Comunal • Capacitación Policial • Educar a los niños para ser mejores personas • Cumplir con la capacitación asignada de niños y padres de familia en la prevención de drogas. • Actualización de módulos • Experiencia en equipo • Cercanía con la población y la comunidad. • Descentralización de los Programas en las Regiones • Eliminación de módulos reactivos • Conformación de Comités de Seguridad Comunitaria • En el 2002 el establecimiento de Equipos Regionales.
<p>d) Consolidación de Programas 2005</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La DPPP reporta datos oficiales. • Que se incluyera a la DPPP en el Plan Nacional de Desarrollo. • Cuando se unieron los Programas Preventivos • Cuando pasó de Unidad a Dirección. • La creación de la Dirección de Programas 2009 • Integración de Programas de Prevención • Consolidación de todos los Programas 2011
<p>f) Estructura DPPP en 2010 (Dirección de Programas Policiales Preventivos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones preventivas en el PAO de la Fuerza Pública. • Creación del nuevo edificio • Se comienza a supervisar en coordinación con la DGFP • Organización de los Enlaces de Seguridad.

4.3 ¿Cómo ganar con base en errores? Proyecto de aprendizaje: Parejas

Se colocaron doce pares de tarjetas cara abajo, en cada una de los cuatro espacios. Cada jugador levanta dos tarjetas por turno. Al descubrir una pareja pueden seguir jugando.

Gana quien recuerda y descubre el número más elevado de las parejas. Al interrogar a las y los ganadores nos indican que recordaron muy bien los errores de los demás y que tenían (en parte) suerte.

Este proyecto de aprendizaje resalta la importancia de las limitaciones/errores en procesos sociales de aprendizaje. Son principalmente las limitaciones/errores de los demás los que nos benefician....si los tomamos en cuenta.



Al inicio cada quien mira las cartas



Luego vienen los primeros éxitos



Los ganadores aprendieron de los errores de los otros.

4.4 ¿Cuáles han sido los errores y limitaciones en la prevención de delitos

Los grupos de ideas fueron ordenados en columnas claras para visualizar bien a cada grupo de ideas.

Finalmente se determinaron los títulos de cada grupo y se presentaron en tarjetas de forma redonda y de color diferente de las tarjetas. Luego procedimos a votar con puntos adhesivos para conocer los Errores percibidos como más importantes. Votamos con la mitad inferior de los tipos de limitaciones/errores más importantes en este momento.



Primero pensar, escribir e intercambiar



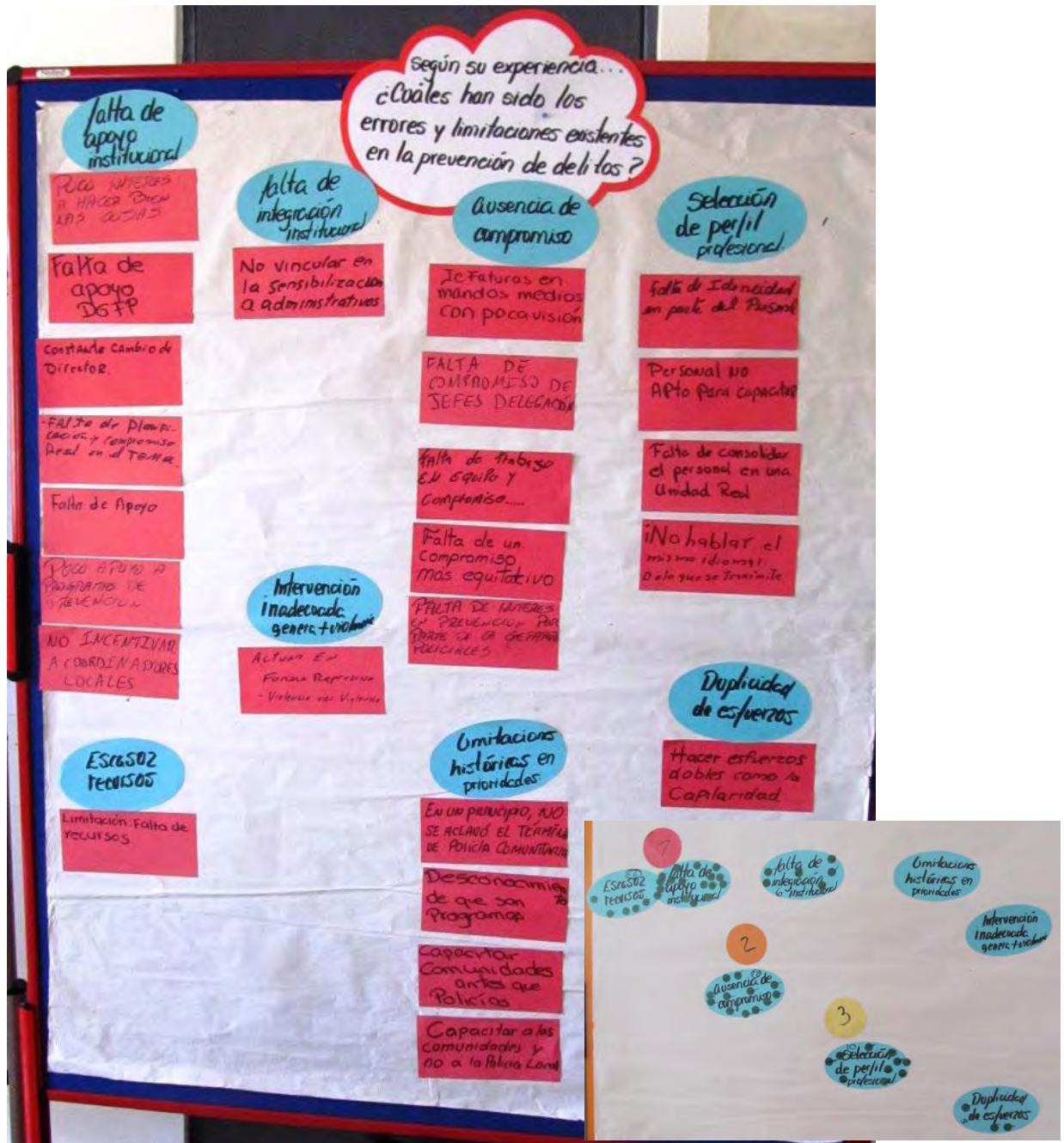
Luego agrupar y votar



Conteo de votos

Según su experiencia... ¿Cuáles han sido los errores y limitaciones existentes en la prevención de delitos?

- a) Falta de apoyo institucional
- b) Ausencia de compromiso
- c) Selección de perfil profesional



Pizarra de limitaciones/errores – Votos de importancia



Transcripción: Las limitaciones/errores	
Según su experiencia... ¿Cuáles han sido los errores y limitaciones existentes en la prevención de delitos?	
a) Falta de apoyo institucional y escasos recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Poco interés de hacer bien las cosas • Falta de apoyo DGFP • Constante cambio de Director • Falta de planificación y compromiso real en el tema • Falta de apoyo • Poco apoyo a programas de prevención • No incentivar a coordinadores locales • Limitación: Falta de recursos
b) Ausencia de compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Jefaturas en mandos medios con poca visión • Falta de compromiso de jefes de delegación. • Falta de trabajo en equipo y compromiso • Falta de un compromiso más equitativo • Falta de interés en prevención por parte de las jefaturas policiales.
c) Selección de perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de idoneidad en parte del personal. • Personal no apto para capacitar. • Falta de consolidar el personal en una unidad real. • No hablar el mismo idioma de lo que se transmite
d) falta de integración institucional	<ul style="list-style-type: none"> • No vincular en la sensibilización a administrativos.
e) Intervención inadecuada genera + violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en forma represiva. • Violencia vrs violencia
f) Limitaciones históricas en prioridades	<ul style="list-style-type: none"> • En un principio no se aclaró el termino de policía comunitaria • Desconocimiento de qué son programas • Capacitar comunidades antes que policías • Capacitar a las comunidades y no a la policía local
g) Duplicidad de esfuerzos	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer esfuerzos dobles como la capilaridad

5 Orientación a soluciones para mejorar la prevención de delitos

5.1 Preparar a procesos de cambio - proyecto de aprendizaje “Célula de goma”

¿Cómo es sentirse en equipo? Con buena comunicación, planificación y conexión grupal, es factible lograr las metas propuestas en prevención. Este proyecto de aprendizaje tuvo un gran impacto en los y las participantes. Dar espacio, ser creativo, jugar una coreografía de equipo, vivir en cuerpo propio lo que significa estar apoyado (a) o también a veces movido (a).

Probamos primero lo que daba momentos intensos y tranquilos en equipo. En esta fase todos(as) podían participar sin correr riesgos. Estábamos de pie en la célula, hacia atrás, sintiendo el apoyo del equipo y conversando sobre puntos de balance entre todos(as).

Siguiendo en esta fase segura quisimos que cada persona cambiara su lugar tres veces. Una persona empezó cambiando y tratando de ubicarse en otra parte de la célula, dejándose sostener por la tela elástica, y así sucesivamente, primero una persona, después otra, etc.

Cuando el equipo había desarrollado un sentimiento de estabilidad en la dinámica, desarrollamos un sistema lógico de cambios, una “coreografía de cambios”. Cambiamos entre cuatro (4) grupos en un ritmo: mientras dos equipos puestos extendieron su distancia, los otros dos grupos cruzaron y cambiaron cada uno(a) al lado opuesto. Fue un ejercicio que llenó de energía al grupo. La célula de goma o célula elástica nos permitió lidiar con los cambios y el desarrollo como fenómenos naturales. Es posible poner atención a condiciones para el cambio de roles, convivencia de fuerzas intuitivas de auto-organización en los Programas Preventivos.



¡Qué bonita es la tranquilidad en equipo!



Pero el cambio constante hace parte de todo sistema ...



Estabilidad construida por todos



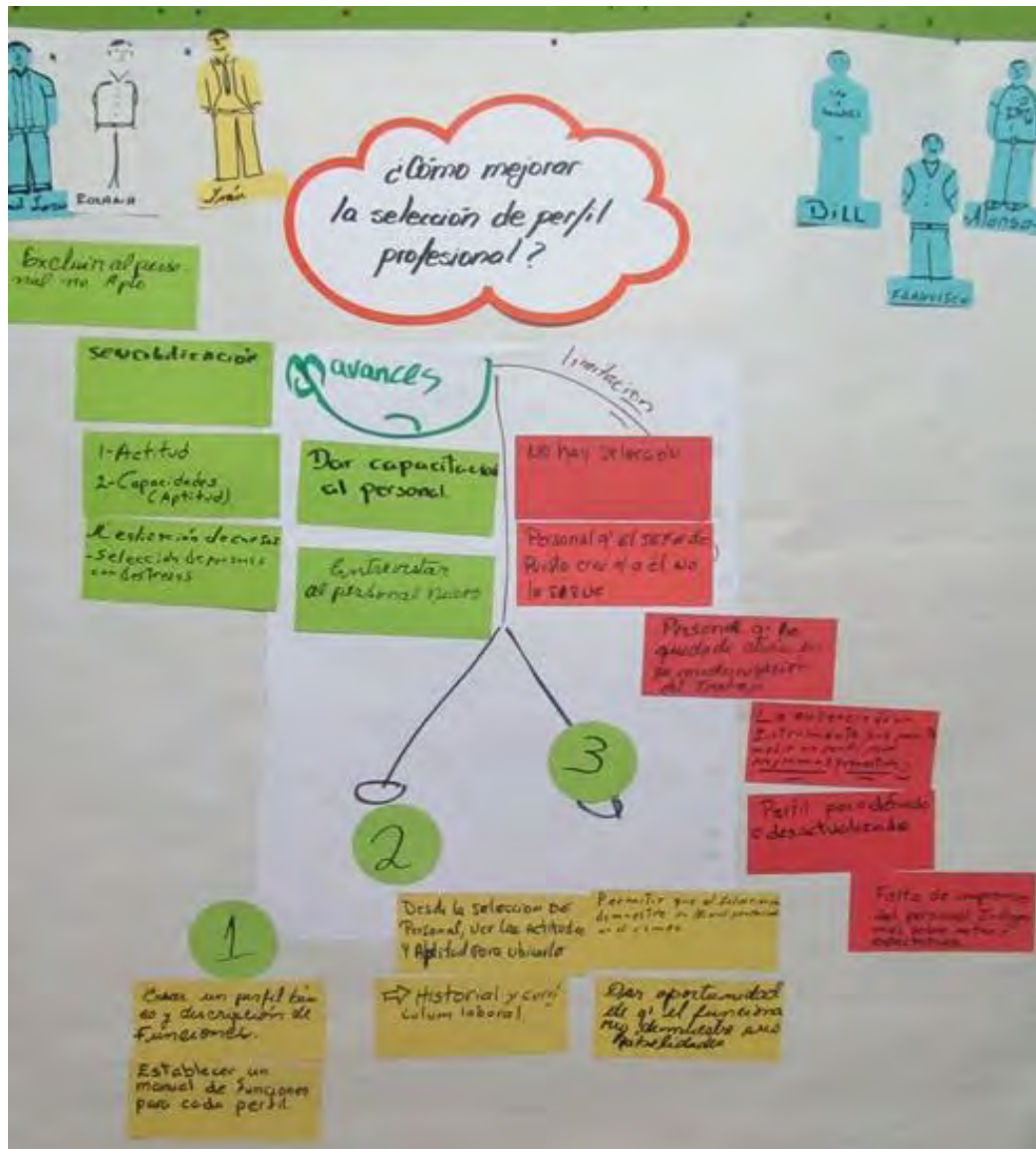
Los cambios requieren planeación,



coordinación...

5.2 Desarrollo de estrategias para lograr cambios necesarios en áreas críticas

*Camarero Mudo: Análisis de Fortalezas, Debilidades y Soluciones:
¿Cómo mejorar la selección de perfil profesional?*



Grupo de: Daniel, Roxana, Iván, Bill, Francisco y Alonso.

Nube: Objetivo formulado como pregunta.

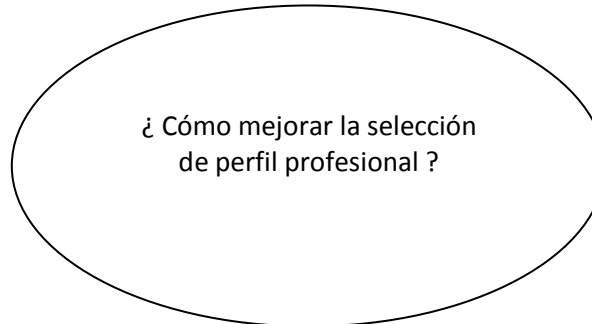
Tarjetas verdes: Avances hasta la fecha/aspectos positivos.

Tarjetas rojas: Limitaciones / errores cometidos hasta la fecha.

Tarjetas amarillas: Pasos estratégicos a seguir para el logro del objetivo.



*Camarero Mudo: Análisis de Fortalezas, Debilidades y Soluciones:
¿Cómo mejorar la selección del perfil profesional?*



Avances	Limitaciones
<ul style="list-style-type: none">• Excluir el personal no apto.• Sensibilización.• Aptitud y actitud.• Dar capacitación al personal.• Entrevistar al personal nuevo.• Selección de personas con destrezas.	<ul style="list-style-type: none">• No hay selección.• Poca confianza en las destrezas del personal.• Personas que se han quedado atrás en la modernización del trabajo.• Ausencia de instrumento que permita medir el perfil de programas preventivos.• Perfil poco definido o actualizado.• Falta de compromiso del personal.• Indagar más sobre metas y expectativas.
<p style="text-align: center;">Soluciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Crear un perfil básico y descripción de funciones.• Estableces un manual de funciones para cada perfil.• Desde la selección del perfil ver las aptitudes y actitudes para ubicarlo.• Historial y currículo laboral.• Permitir que la persona seleccionada demuestre su nivel profesional en el campo.• Dar la oportunidad de que el personal demuestre sus habilidades.	

*Camarero Mudo: Análisis de Fortalezas, Debilidades y Soluciones:
¿Cómo mejorar el apoyo institucional y los recursos?*



Grupo de: Carlos, Cartín, Diana, Sergio, Karen y Cristian.

Nube: Objetivo formulado como pregunta.

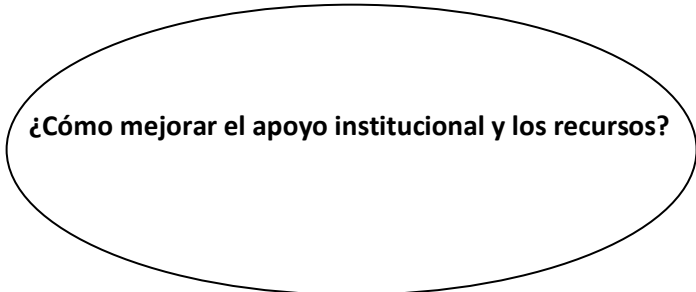
Tarjetas verdes: Avances hasta la fecha/aspectos positivos.

Tarjetas rojas: Limitaciones / errores cometidos hasta la fecha.

Tarjetas amarillas: Pasos estratégicos a seguir para el logro del objetivo.

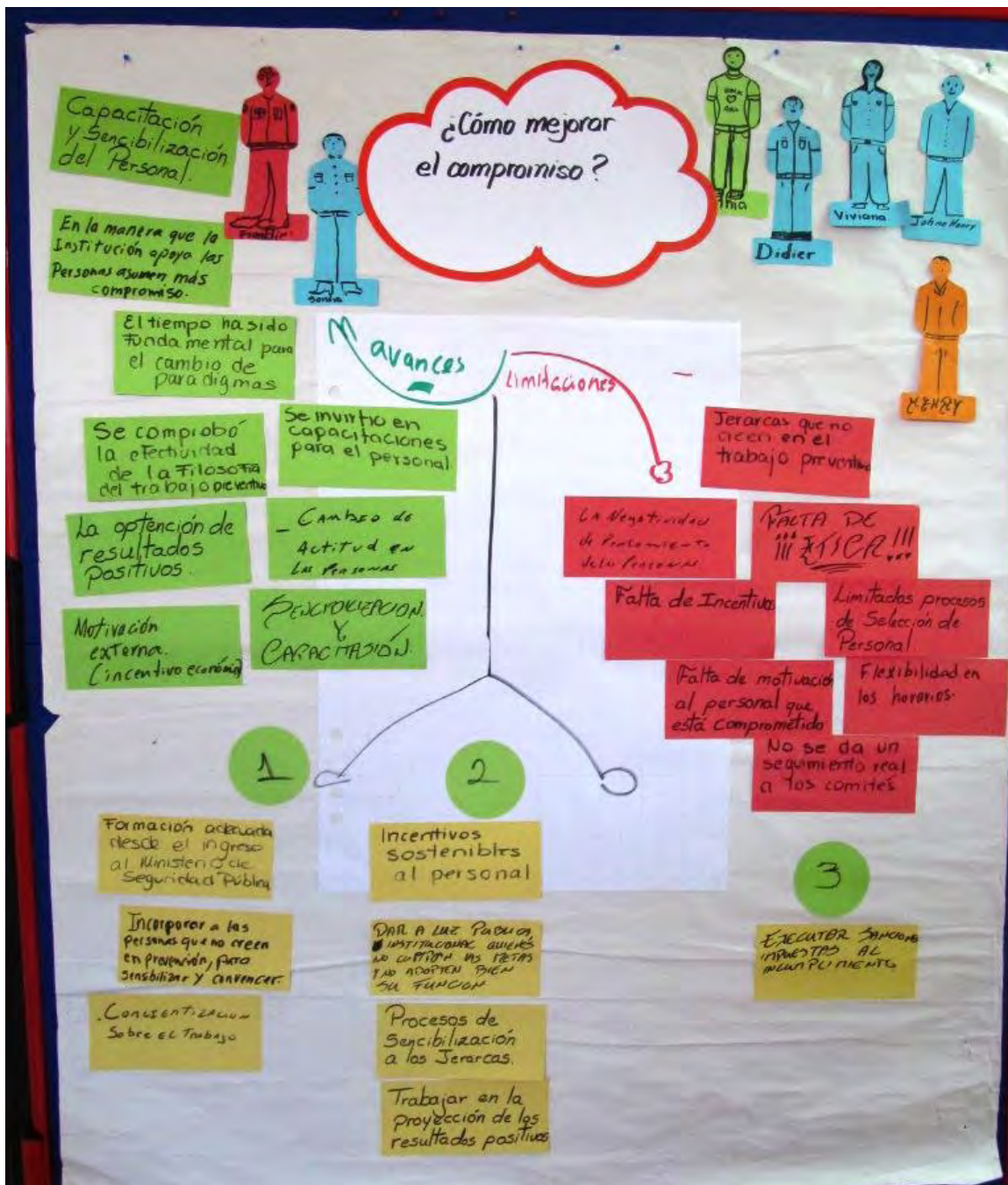


*Camarero Mudo: Análisis de Fortalezas, Debilidades y Soluciones:
¿Cómo mejorar el apoyo institucional y los recursos?*



<p>Avances</p> <ul style="list-style-type: none">• Supervisión de la estrategia• Capacitación policial• Responsabilidad a cada director o jefe• Un trabajo serio y responsable• Supervisar el PAO• Sensibilizar y capacitar jefaturas	<p>Limitaciones</p> <ul style="list-style-type: none">• Órgano supervisor a los niveles de jefatura• No aplicación de reglamentos que obligan la relación policía-comunidad• Compromiso real al puesto asignado• No se concreta el compromiso todo queda en discurso• Poco valor al compañero de Programa• Intervención politiquera en la organización• Sanción por incumplimiento no hay
<p style="text-align: center;">Soluciones</p> <p>1</p> <ul style="list-style-type: none">• Establecer metas conjuntas• Continuar y mejorar nuestra labor con perseverancia. No desfallecer• Publicitar buenas prácticas <p>2</p> <ul style="list-style-type: none">• Difundir junto con medios de prensa el trabajo• Documentar acciones documentadas• Compromiso a la realidad actual de cada comunidad <p>3</p> <ul style="list-style-type: none">• Elaborar un calendario de supervisiones conjunto con otras entidades.• Aplicar sanción respectiva.	

*Camarero Mudo: Análisis de Fortalezas, Debilidades y Soluciones:
¿Cómo mejorar el compromiso?*



Grupo de: Franklin, Sandra, Cynthia, Didier, Viviana y John Henry

Nube: Objetivo formulado como pregunta.

Tarjetas verdes: Avances hasta la fecha/aspectos positivos.

Tarjetas rojas: Limitaciones / errores cometidos hasta la fecha.

Tarjetas amarillas: Pasos estratégicos a seguir para el logro del objetivo.



*Camarero Mudo: Análisis de Fortalezas, Debilidades y Soluciones:
¿Cómo mejorar el compromiso?*

¿Cómo mejorar el compromiso?

Avances	Limitaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y sensibilización del personal. • La manera en que la institución apoya las personas que asumen más compromisos. • El tiempo ha sido fundamental para el cambio de paradigmas. • Se comprobó la efectividad de la filosofía del trabajo preventivo. • Inversión en capacitaciones para el personal. • Obtener resultados positivos. • Cambio de actitud en las personas. • Motivación externa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarcas que no creen en el trabajo preventivo. • La cobertura total en el derecho de oportunidades. • Falta de ética. • Limitados procesos de selección de personal. • Flexibilidad en los horarios. • La negatividad de pensamiento en las personas. • Falta de incentivos. • Falta de motivación al personal que está comprometido. • No se da un seguimiento real a los comités.
Soluciones	
<ul style="list-style-type: none"> 1 • Formación adecuada desde el ingreso al Ministerio de Seguridad Pública. • Incorporar a las personas que no creen en prevención, para sensibilizar y convencer. • Concientización sobre el trabajo. 2 • Incentivos sostenibles al personal. • Dar a la luz pública a quienes no cumplan las metas y no adopten bien su función. • Procesos de sensibilización a los jerarcas. • Trabajar en la proyección de los resultados positivos. 3 • Ejecutar sanciones por incumplimiento. 	

6 ¿Cómo desarrollar una comunidad (empresa...) segura?

Seguidamente, en plenaria el facilitador Martin Carnap mostró al grupo una plantilla gráfica en donde se visualizó un camino “Una isla como comunidad segura”, en el que hay una serie de preguntas que debemos responder para avanzar hacia la meta.

1. ¿Cuáles son las habilidades de las que debe disponer un capacitador?
2. ¿Cuáles son los valores que debe tener un facilitador en materia de prevención?
3. ¿Cuáles llegar a esta isla superando obstáculos?
4. ¿Hacia dónde vamos, próximos pasos?
5. ¿Cuáles son las amenazas en la labor de prevención?
6. ¿Cuáles son las oportunidades de prevención que no se aprovechan?



Las tarjetas se colocaron en tres grupos de distintos colores y en diferentes puntos de la sala y se dividió al grupo en tres sub-grupos. Cada sub-grupo tuvo 4 minutos para responder a las preguntas que les correspondían, al finalizar el tiempo cada sub-grupo pasó al siguiente grupo de tarjetas, encontrando las tarjetas con las respuestas del grupo anterior y partiendo de allí para ampliar la visión. En tres ciclos todos los participantes habían respondido a todas las preguntas e intercambiado las respuestas de los demás miembros.



Trabajo en equipo...



Analizar la discusión del grupo anterior



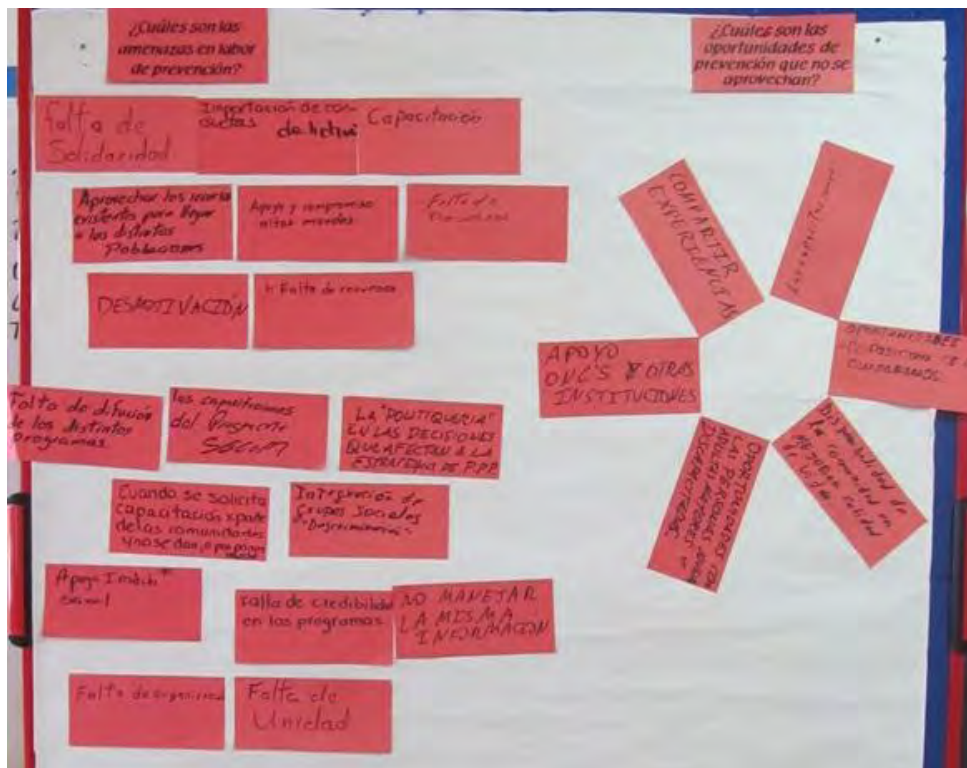
Aportar al tema



Bill presenta el trabajo del grupo



Pizarra 1: Habilidades y valores del (a) facilitador



Pizarra 2: Amenazas y oportunidades no aprovechadas



Pizarra 3: Superar obstáculos y orientación.

¿Cuáles son las habilidades que debe disponer un capacitador?	¿Cuáles son los valores que debe tener un facilitador en materia de prevención?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo. ✓ Facilidad de palabra. ✓ Buenas relaciones personales. ✓ Saber escuchar. ✓ Trabajar con lo que se tiene. ✓ Creativo. ✓ Empatía. ✓ Formación en técnicas de aprendizaje. ✓ Ser asertivo. ✓ Transmitir el aprendizaje. ✓ Buena ortografía. ✓ Conocer el tema ✓ Serenidad con el grupo. ✓ Ser tolerante. ✓ Tener facilidad de expresión. ✓ Compromiso con el trabajo social. ✓ Mente abierta, capaz de reinventarse. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disciplina. ✓ Respeto. ✓ Responsabilidad. ✓ Sincero y realista. ✓ Honradez. ✓ Vocación. ✓ Lealtad. ✓ Saber escuchar a los demás. ✓ Comprometido con el trabajo. ✓ Ética. ✓ Sinceridad. ✓ Solidario ✓ Franco ✓ Humildad. ✓ Sencillez, ✓ Deseo de superación. ✓ Empatía
¿Cuáles son las amenazas en labor de prevención?	¿Cuáles con las oportunidades de prevención que no se aprovechan?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Falta de solidaridad. ✓ Importación de conductas ✓ Capacitación. ✓ Aprovechar los recurso existentes para llegar a las distancias poblaciones. ✓ Apoyo y compromiso altos mansos. ✓ Falta de recursos. ✓ Desmotivación. ✓ Falta de recursos. ✓ Falta de disfunción de los distintos programas. ✓ La politiquería en las dicciones que afectan a la estrategia de la Fuerza Pública. ✓ Cuando se solicita capacitación por parte de las comunidades. ✓ Integración de grupos sociales, (discriminación). ✓ Apoyo institucional. ✓ Falta de credibilidad en los programas. ✓ No manejar la misma información. ✓ Falta de organización. ✓ Falta de unidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las capacitaciones. ✓ Oportunidades: disposición de los ciudadanos. ✓ Disponibilidad de la comunidad en mejorar calidad de vida. ✓ Oportunidades con las personas adultas mayores, discapacitadas. ✓ Apoyo ONG´S, otras instituciones.

¿Cómo se puede llegar a la isla superando los obstáculos?	¿Hacia donde vamos próximos pasos?
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocer los obstáculos ✓ Planificar acciones ✓ Reconocer las cualidades de cada miembro del equipo ✓ Dar mis ideas para salir adelante ✓ Llegar a acuerdos ✓ Integración de personas con discapacidades diferentes ✓ Trabajo en equipo ✓ Creatividad ✓ Evadir y retroalimentar las acciones realizadas ✓ Seguir adelante ✓ Humildad y compromiso ✓ Vender nuestras ideas a los demás ✓ No parar ✓ Trabajando con objetivos y dando solución a los problemas ✓ Trabajando en común enfrentando las dificultades ✓ No detenerse, seguir el rumbo ✓ Trabajando en equipo ✓ Convirtiendo las debilidades en fortalezas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Logrando la visión que se estableció hace tiempo ✓ La prevención sea el eje de la seguridad ✓ Consolidar la supervisión de la estrategia y el PAO ✓ Mejorando la convicción y el trabajo en equipo ✓ Mejorando la organización de los programas ✓ Dirigir pero también dejar ser dirigido ✓ Con convicción en lo que hacemos

Transcripción de pizarras de status del camino



Presentación de pizarra de superar obstáculos y orientación



Presentación de pizarra de amenazas y oportunidades no aprovechadas

7 Realimentación del día de seminario: Proyecto de aprendizaje Bolas de Moderación 1.

La realimentación en plenaria sobre las experiencias durante el primer día en el taller fue motivada, creativa y divertida con la selección de las “Bolas de Moderación”. La toma de una bola dio también seguridad sobre el tema de contribuciones y facilitó la expresión de emociones.



Globo: ¿Cómo se ve desde arriba?



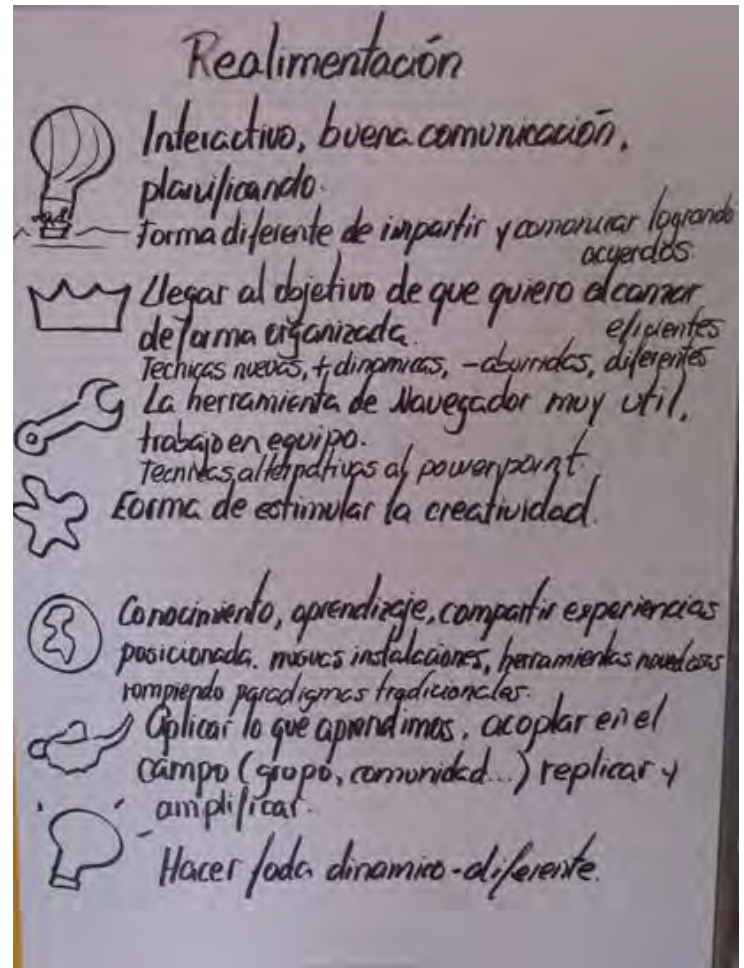
Mundo: ¿Qué significa esto para el mundo?
Bombillo: ¿Cuál fue una muy buena idea?



Corona: ¿Cuál fue el momento cumbre?



Puzzle: ¿Qué pieza del rompecabezas encontré?



Pizarra de realimentación



Bolas de moderación 1

8 Mi situación emocional y mi dedicación al tema - Proyecto de aprendizaje “tarjetas de emoción”

Cuando las y los participantes llegaron al salón, sobre una mesa, estaban colocadas tarjetas de emoción (Emotion Cards 2) y se solicitó a cada uno(a) de ellos(as) seleccionar dos tarjetas que respondieran a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo me siento hoy en el grupo?
- ¿Cuál es mi nuevo lema como facilitador(a) de aprendizaje activo para prevención del delito?

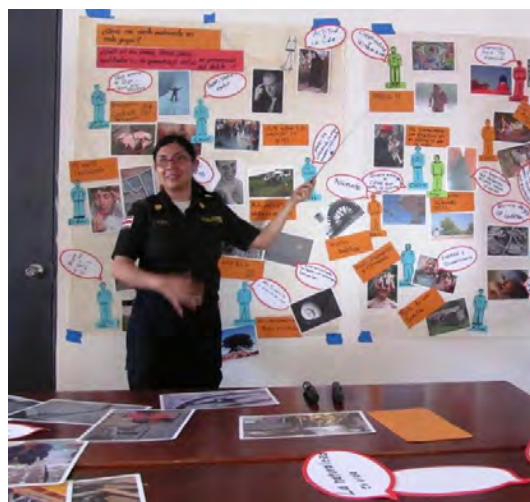
Cada uno(a) tomó sus dos tarjetas de emoción y su figura (representante personal) y los pegó juntos sobre una pizarra para posteriormente compartir en plenaria su interpretación de las dos tarjetas elegidas.



Proyecto de aprendizaje: Tarjetas de emoción



Los y las participantes pegaron en las pizarras las tarjetas de emoción elegidas



Cynthia explica al grupo sus respuestas



Franklin comenta su elección de imagen



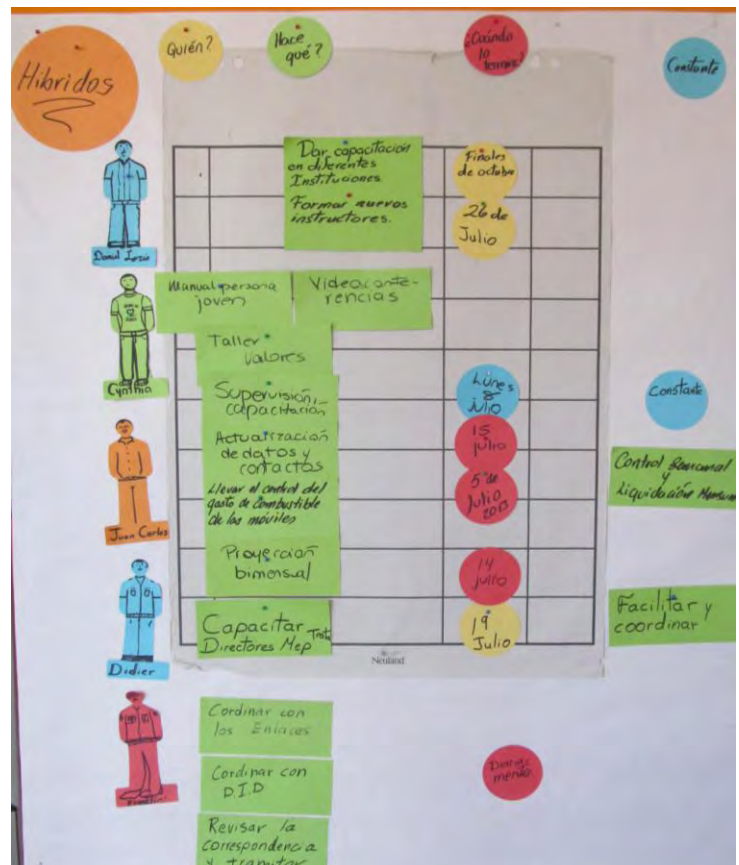
Didier expone al grupo sentimiento...

9 Consolidación en un primer plan a corto plazo

Basado en las estrategias para lograr cambios necesarios en áreas críticas y específicamente los resultados de las tarjetas amarillas de los “Camareros Mudos” (véase capítulo 2.6.1) cada grupo define próximos pasos en relación con los objetivos de taller y los coordina entre su grupo de trabajo para acelerar el proceso.



Plan de acción Grupo: Enlaces Pacífico Central y Zona Sur



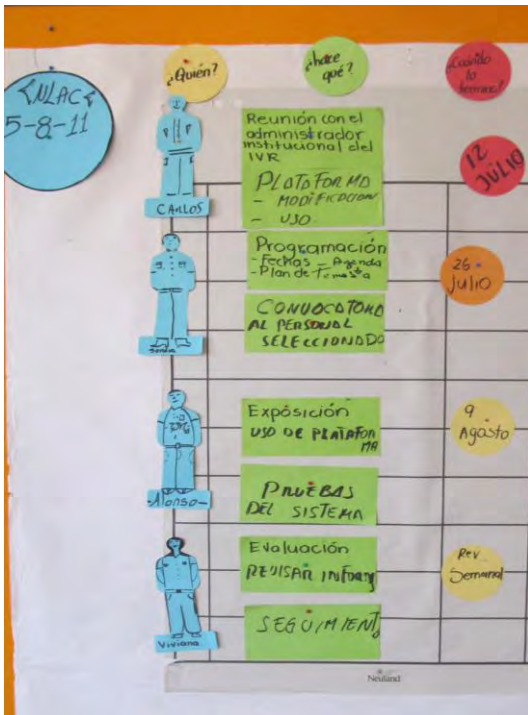
Plan de acción: Grupo Híbridos



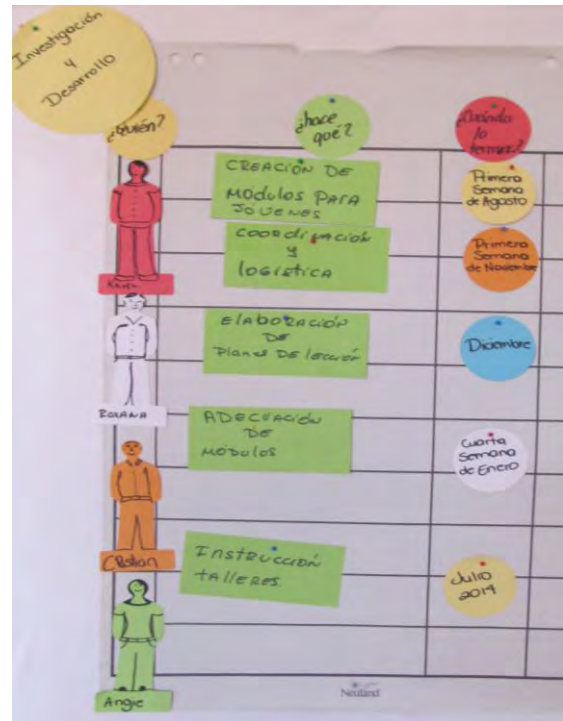
El grupo trabajando en la elaboración del plan de acción.



Cada miembro asume su compromiso...



Plan de acción Grupo: Enlaces Regionales Cinco, Ocho, Once



Plan de acción Grupo: Investigación y Desarrollo



Plan de acción Grupo: Enlaces Regionales 1-2-3



Grupo "los Híbridos"



Presentación de los planes de acción



Transcripción de planes de acción		
Plan de acción Grupo: Enlaces Pacífico Central y Zona Sur		
Cartín	Definir Objetivos y Foda Dinámico	Segunda semana de agosto
Henry	Iniciar actividad célula de goma y memoria	Tercera semana de agosto
Diana	Definir temas, coordinar participantes y logística	Segunda semana de agosto
Francisco	Convocar a la población y aplicar diagnóstico de campo	Una semana
Plan de acción Grupo: Enlaces Regiones Cinco, Ocho, Once		
Carlos	Reunión con el Administrador Institucional del IVR, uso y modificación de la Plataforma	12 de julio del 2013
Sandra	Programación, Fechas, Agenda, Plan de Lección , Convocatoria personal seleccionado	26 de Julio del 2013
Alonso	Exposición del uso de la plataforma y pruebas del sistema	9 de agosto del 2013
Viviana	Evaluación, revisar informes y seguimiento	Revisión semanal constante
Plan de acción Grupo: Enlaces Los Híbridos		
Daniel Loria	Capacitación en diferentes Instituciones y formar nuevos Instructores	Finales de Octubre 26 de julio
Cinthia	Manual de persona Joven, Video Conferencias y Taller de Valores.	8 de julio del 2013
Juan Carlos	Supervisión, Capacitación, actualización de datos y Contactos y Control de Gastos de Combustibles de gasto de vehículos	15 de julio del 2013
Didier	Proyección Bimensual, y capacitar Directores de MEP	19 de julio del 2013
Franklin	Coordinar con Enlaces y el Depto. De Investigación, revisión y trámite de correspondencia	Diario
Plan de acción Grupo: Investigación y Desarrollo		
Karen	Creación de Módulos para Jóvenes, Coordinación y Logística	Primera semana de noviembre
Roxana	Elaboración de Planes de Lección	Diciembre

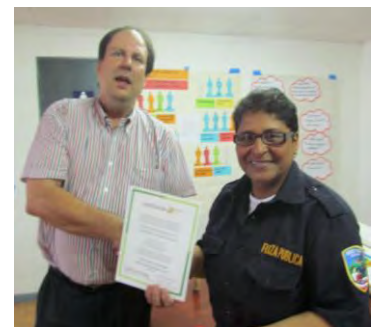
Cristian	Adecuación de Módulos	Enero del 2014 cuarta semana
Angie	Instrucción Talleres	Julio del 2014
Plan de acción Grupo: Enlaces Regiones 1-2-3		
Bill	Taller participativo, comercio seguro (30 comercios), seleccionar un área de interés	Un día
Sergio	Diagnóstico Población Meta, lista de comercios participantes	Dos días- segunda semana de julio
John Henry	Implementar Dinámica de Fotografías y Foda Dinámico	Un día tercera semana de julio



10 Cierre y entrega de los certificados

Cada uno(a) de los y las instructoras(es) presentes recibió certificado por su participación en el seminario que tuvo una duración de 2 días, con un total de 16 horas, resaltando el valor de su activa contribución a los resultados.

Asimismo, al momento de recibir el certificado, cada instructor(a) presentó su compromiso verbal de dar seguimiento al tema en su ámbito laboral.





11 Entrenamiento en elaboración de memorias foto-documentadas

11.1 Coordinación de procedimientos que se cruzan entre sí. Proyecto de Aprendizaje: Heck Meck

Al finalizar el evento y para iniciar la memoria foto-documentada, como una analogía a la siguiente fase, el facilitador Martin Carnap brindó a los y las participantes 15 elementos de madera con cortes variados y una guía visual de la figura que el equipo debía construir con los elementos brindados.

El objetivo es construir un “HeckMeck” (una estructura de partes que se cruzan entre sí en base de un plan) con los 15 elementos en el menor tiempo posible, y una vez ensamblada la primera versión se desmonta y el equipo tiene que reconstruir la estructura tan pronto como sea posible – pero esta vez sin la guía.

El equipo al inicio mostró dificultades para completar la tarea que solamente mediante un buen trabajo en equipo se lograba. Los y las observadores (as) anotaron la existencia de:

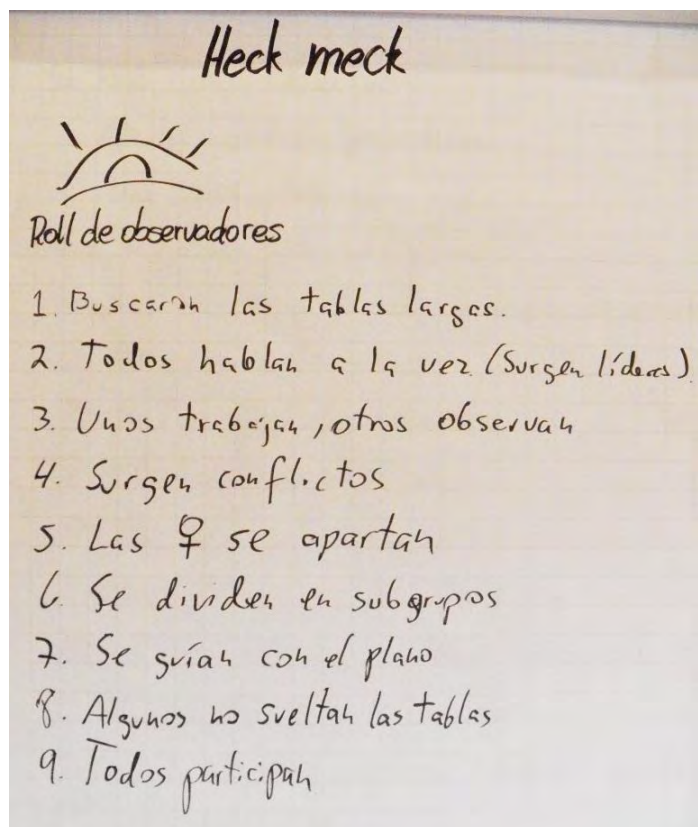
Al final los y las participantes, después de dos espacios de reflexión dirigidos por ellos (as) mismos (as) se integraron y lograron terminar con éxito el proyecto.



El Heck Meck requiere de coordinación



Trabajo en equipo



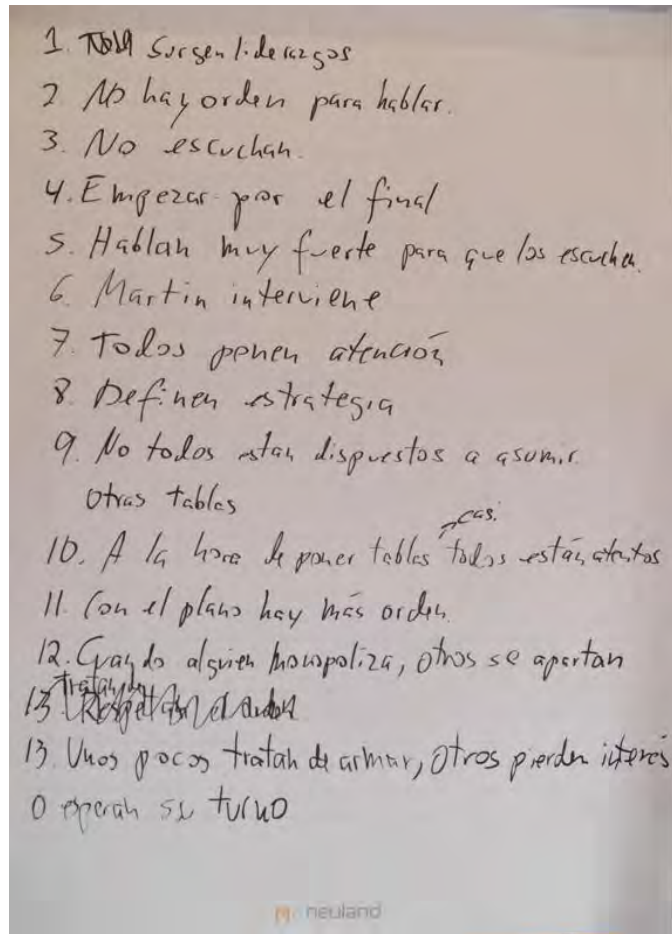
Hoja de registro de observaciones 1



Liderazgo participativo



Observadores.



Hoja de registro de observaciones 2

11.2 Elaboración de memoria foto-documentada

Posteriormente, y en los grupos conformados para el plan de acción, se brindó 2 capítulos de la memoria a cada sub-grupo para que los desarrollasen orientándose con un machote ya pre establecido. Como en el Heck Meck, la tarea consistió en desarrollar cada grupo su parte y luego “ensamblar” en un documento integrado la memoria del evento. Los participantes coordinaron entre sí,

12 Realimentación final sobre la importancia de lo aprendido

¿En qué consiste para usted el valor de lo aprendió en este seminario?

- Un mayor conocimiento.
- Consiste en un conocimiento obtenido. Nuevas metodologías para realizar.
- He aprendido que el valor más importante es construir en equipo.
- La adquisición de herramientas para mejorar los procesos de comunicación de distintas poblaciones.
- En una serie de dinámicas que sirvan para la implementación de seminarios y cursos de aprendizaje en las comunidades.
- El valor de lo que aprendí consiste en aplicar en la práctica y multiplicar el conocimiento a los diferentes grupos de personas a los cuales próximamente tenga la oportunidad de ser facilitador.
- Una enseñanza muy buena. Aprender técnicas nuevas para desarrollar capacitaciones a nivel nacional.
- Nuevas ideas y formas para facilitar diversos temas.
- Un proceso de aprendizaje interactivo interesante, muy dinámico que permitirá transmitir los conocimientos de una manera eficiente.
- El aprender haciendo.
- En una herramienta multidisciplinaria para realizar un taller de una manera más dinámica y activa con un mejor aprovechamiento de las cualidades y conocimientos de la población meta.
- Consiste en aplicar todos los conocimientos aprendidos.
- Una nueva metodología, dinámica de aprendizaje.
- Herramientas para desarrollar más eficientemente el trabajo y conocimientos en lo personal.
- Para estimular el aprendizaje a nivel personal y a las personas que participan en una capacitación.
- Cambio de paradigma en un momento donde a nivel personal preciso cambios.
- Abrió mi mente para un aprendizaje más interesante.
- La importancia del aprendizaje interactivo.
- Consiste en dinámicas interactivas que se pueden implementar en las capacitaciones que se brinden en las distintas comunidades e instituciones.

¿Para qué le hubiera gustado tener más tiempo?

- Para aprender a desarrollar otro tipo de dinámicas, tanto grupales como individuales.
- Para aprender más técnicas.
- Se podría ampliar más tiempo en todo el taller para profundizar en los temas.
- Más ejercicios de técnicas y presentaciones en grupos de trabajo.
- La dinámica y la interactividad, así como la ampliación de conocimientos, hizo que el tiempo no se sintiera, me hubiera gustado tener más tiempo para conocer otras dinámicas.
- En aprovechar las técnicas y su uso para con las comunidades.
- Para usar más dinámicas en equipo.
- Me hubiera gustado más tiempo para aprender más dinámicas de aprendizaje.
- Conocer nuevas herramientas de interacción.
- Profundizar en cada consigna.
- Siento que la distribución del tiempo fue muy adecuada.
- Para aprender más actividades (juegos, dinámicas).
- Para conocer más herramientas.



- Para practicar.
- Para conocer y aplicar las diferentes técnicas de aprendizaje.

¿Cómo comentaría este seminario a otra persona?

- De mucho provecho debido a la apertura y participación de las personas involucradas.
- Como una gran experiencia, en donde aprendí una nueva forma de compartir conocimientos.
- Que es muy bonito y educativo el uso de las herramientas adquiridas.
- Nueva forma de aprendizaje (aprender haciendo).
- Un buen nivel de profesionalismo.
- Mostrando un ejemplo de liderazgo.
- Es de alta calidad y de mucho interés
- Participativo, dinámico y novedoso.
- Muy dinámico, me encantan los colores y la metodología propuesta.
- Muy dinámico, con mucho contenido gráfico y mucha visualización de los objetivos.
- Práctico, productivo ingenioso.
- Que sirve para ampliar formas de construcción.
- Dinámico e interactivo.
- Productivo, entretenido de mucho aprendizaje.
- Excelente y eficiente, muy interesante y oportuno.
- Algo nuevo y funcional.
- Técnicas nuevas y modernas de dar capacitación y que es muy activo el aprendizaje.
- El comentario será práctico, incluso ya pienso en obtener recursos y materiales.

Para superar próximos desafíos usted necesitará:

- *Seguimiento e intercambio de nuevas experiencias:* 14 (74%)
- *Acompañamiento interno / externo:* 4 (21%)
- *Portal de seminarios:* 7 (37%)
- *Otro , material didáctico:* 0

Necesidades de formación continua:

- *Visualización gráfica para Aprendizaje:* 11 (58%)
- *Facilitar proyectos:* 8 (42%)
- *Herramientas de aprendizaje METALOG:* 12 (63%)
- *Aprendizaje Dialógico:* 3 (15%)
- *Mercado de Capacitación:* 2 (11%)

✓ *Actualización de técnicas.*

Muchas gracias por sus intercambios, contribuciones y realimentación que sin duda mejoraran nuestros próximos eventos. Les deseamos el mayor de los éxitos en sus proyectos y que la metodología adquirida sea un valioso aporte en sus talleres.

Equipo de organizadores y facilitadores.

Anexo 1: Lista de Participantes

No	Nombre	Unidad	Cargo/Puesto	Email
1	Álvarez Guerrero Sandra	Fuerza Pública	Instructora Agente/	sandra.alvarez@fuerzapublica.go.cr
2	Araya Martínez Carlos	Fuerza Pública	Instructor/ Agente	carlos.araya@fuerzapublica.go.cr
3	Araya Chinchilla Javier	Fuerza Pública	Enlace/ Sargento	Jarayachin69@gmail.com
4	Cuadra Solís Juan Carlos	Fuerza Pública	Enlace/ Intendente	jcuadra@seguridadpublica.go.cr
5	Cartín Sequeira Manuel	Fuerza Pública	Enlace/ Sargento	m.cartin@fuerzapublica.go.cr
6	González Sánchez Sergio	Fuerza Pública	Enlace/ Intendente	sergio.gonzalez@fuerzapublica.go.cr
7	Loría Morales Daniel	Fuerza Pública	Instructor/ Agente	danlormor82@gmail.com
8	Peraza Rodríguez Viviana	Fuerza Pública	Instructora/ Agente	viviana.peraza@fuerzapublica.go.cr
9	Potoy Ortiz Franklin	Fuerza Pública	Coordinador de Enlaces/ Inspector	franklin.potoy@fuerzapublica.go.cr
10	Quirós Jiménez Cyntia	Fuerza Pública	Enlace/ Psicóloga	cynthiagabriela21@gmail.com
11	Romero Mora Alonso	Fuerza Pública	Instructor/Agente	alonso.romero@fuerzapublica.go.cr
12	Solano Granados Diana	Fuerza Pública	Coordinadora Nacional Comunitaria/Agente	diana.solano@fuerzapublica.go.cr
13	Chacón Vargas Didier	Fuerza Pública	Instructor/ Agente	didier.chacon@fuerzapublica.go.cr
14	Vargas Rojas Henry	Fuerza Pública	Instructor/ Agente	hvargasfp.ppp@gmail.com
15	Chavarría Hernández Francisco	Fuerza Pública	Coordinador Nacional Seguridad Comercial	franciscox84@hotmail.com
16	Barquero Obando John Henry	Fuerza Pública	Enlace	jhbarquero@gmail.com



No	Nombre	Unidad	Cargo/Puesto	Email
17	Sanabria Brenes Karen	Fuerza Pública	Jefa departamento de investigación y desarrollo	ksanabria@seguridadpublica.go.cr
18	Salmerón Montero Roxana	Fuerza Pública	Sub-jefa departamento de investigación y desarrollo	roxa30@gmail.com
19	Zúñiga Mena Cristián	Fuerza Pública	Comunicador	programaspolicialespreventivos@gmail.com
20	Naranjo Mora Bill	Fuerza Pública	Instructor/ Psicólogo	bill.naranjo@fuerzapublica.go.cr
21	Rojas Rojas Angie	Fuerza Pública	Instructora	arojasr@seguridadpublica.go.cr
22	Dumani Iván	Programas Preventivos	Director	ivan.dumani@fuerzapublica.go.cr
23	Alexander Trigueros	Metaacción	Co-facilitador	alexander.trigueros@metaaccion.com
24	Martin Carnap	Metaacción	Facilitador	martin.carnap@metaaccion.com



Anexo 2: Entrevista previa a los participantes claves del evento

Propósito:

Desarrollar una mayor efectividad en los procesos de instrucción y capacitación que brinda la policía a la comunidad, mediante un aprendizaje activo y participativo, en donde:

- ✓ se promuevan dinámicas vivenciales e interactivas orientadas a lograr la participación equitativa de todos (as) los y las actores involucrados,
- ✓ se desarrollen de manera efectiva las competencias laborales asociadas al éxito,
- ✓ se promueva el compromiso auténtico con los valores de la institución,
- ✓ se efectivice el manejo de los recursos, y
- ✓ se lleguen a acciones concretas en grupos, instituciones, empresas y comunidades.

NOMBRE				ESPECIALIDAD			
FUNCION				LUGAR LABORAL			
EXPERIENCIA EN FACILITACION DE LOS SIGUIENTES TEMAS (Marque la cantidad de años que corresponda a su experiencia)							
	nada	1-5 años	> 5 años		nada	1-5 años	> 5 años
Resolución de conflictos	[]	[]	[]	Organización Comunal	[]	[]	[]
Liderazgo y trabajo en equipo	[]	[]	[]	Procesos de capacitación	[]	[]	[]
Elaboración de planes de acción	[]	[]	[]	Otros	[]	[]	[]

Mi (s) grupo(s) meta (s)	
Mi (s) tema (s)	
Tipos de delincuencia y conflictos que prevengo mediante los programas policiales preventivos.	
Acciones de prevención social que se deben desarrollar con la comunidad.	
Acciones de prevención situacional que se deben desarrollar con la comunidad.	
¿Cuáles son los principales conflictos y/o dificultades a los que se enfrentan día con día en sus labores preventivas?	



¿Cuáles son las formas de solventar las situaciones anteriormente señaladas?

¿Cuáles son los objetivos de sus talleres y capacitaciones?

Mi idea del objetivo para esta capacitación es:..... dibújelo.

Anexo 3: Guía de facilitación del evento...






Tabla de contenido	Sesión	Propósito	Proceso	Escenario
<p>1. Apertura y Bienvenida</p> <p>Dibujar figuras humanas Inscripción Pública</p>	<p>8.00 El seminario empieza antes de empezar.</p> <p>8.25 Presentación de los participantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Preparar un clima en el cual los participantes pueden expresar libremente sus objetivos personales. -- Romper el hielo. introspección Bienvenida y ambientación. 	<ul style="list-style-type: none"> Selección una figura humana con color preferido, dibujase con el nombre visible a 8 metros de distancia. Inscripción publica de cada participante: Nombre/ cargo y especialidad/ una situación de alerta en mi vida/prevencción para mi es.... Presentación de participantes en cada mesa El significado del color y su uso en la facilitación. 	 
<p>2. Objetivos y programa</p> <p>Navegador y rotafolio</p>	<p>8:35 Orientación al tema y procedimientos del evento</p>	<ul style="list-style-type: none"> Orientarse en las actividades y alinear objetivos del evento. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de los objetivos y contexto por el Sr. Iván Dumani. Navegar nuestro programa en conjunto. (Navegador de equipo). Rotafolio <p>Tomar el camino en conjunto = seguridad Desvíos del camino = Intereses. Jalar y ceder = Conflictos y cooperación Dar la vuelta = Cambio de roles</p>	
<p>3. Contextualización del evento</p> <p>3.1 ¿Cuándo se necesita prevención y cuáles son las condiciones adecuadas?</p>	<p>9.00 anzuelo</p>	<p>Intercambio interpersonal sobre el tema, exploración de justificación y condiciones adecuadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuándo se necesita prevención y cuáles son las condiciones adecuadas? 	
<p>3.2 ¿Qué tanto hemos avanzado hacia el camino hacia la excelencia en prevención de delitos?</p>	<p>9.20 Tráiler</p>	<p>Tomar posición y reflexión de los puntos de vista y percepciones entre los participantes, experimentar la riqueza de opiniones divergentes en el tema</p>	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué tanto hemos avanzado hacia el camino hacia la excelencia en prevención de delitos?" La imagen muestra el camino a la meta y desvíos peligrosos Cada participante coloca un punto adhesivo 	
	<p>9.30:00 Pausa de café (foto grupal)</p>			














Tabla de contenido	Sesión	Propósito	Proceso	Escenario
4. Reflexión de experiencias en prevención del delito 4.1 Descubrir las fases de avance para el cumplimiento de tareas. Equipo Cuadrado.	10:00 Cumplir tareas	Cumplir tareas en conjunto y descubrir las fases de avance para el cumplimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Metalogtools: Equipo Cuadrado (2 mesas) 1 fase: Orientación al tema (trabajo individual) 2 fase: Organización en comunidades (empresas...) 3 fase: Cooperación entre comunidades (empresas...) 	
4 Doble lluvia de ideas sobre experiencias desde diferentes perspectivas 4.1 ¿Cuáles han sido los éxitos obtenidos en la prevención de delitos?	10:30 Lluvia de idea múltiple	Ordenar experiencias en áreas de actividad (temática) Éxito es cuando se junta la fecha, persona(s), actividad, cosa, beneficio en una frase	Según su experiencia ¿Cuáles han sido los éxitos obtenidos en la prevención de delitos? Creación de títulos y presentación.	
4.2 ¿Cómo ganar en base de errores? Proyecto de aprendizaje: Parejas	11:00 Memoria de parejas	Explorar y acumular conocimiento y beneficiar de errores de otros	<ul style="list-style-type: none"> • Escenario de aprendizaje y reglas de juego • Intervención y nuevo acuerdo sobre procedimiento, que permite otros beneficiarse de los errores 	
4.3 ¿Cuáles han sido los errores y limitaciones en la prevención de delitos?	11:20 Lluvia de idea múltiple, segunda parte	Ordenar experiencias en áreas de actividad (temática) Error es cuando se junta la fecha, persona(s), actividad, cosa, pérdida en una frase	Desde su experiencia ¿cuáles han sido los errores y limitaciones en la prevención de delitos?	
4.4 Sistematización de experiencias en categorías	11:40 Agrupación y Títulos	Ordenamiento de la ideas, claridad, inter-aprendizaje	Agrupar experiencias similares por criterios, dar títulos, trabajo grupal, presentación entre grupos	
4.5 Jerarquización de criterios	12:00 Voto de importancia	Alineamiento de criterios y selección de prioridades	Votación con puntos adhesivos	
12:15 Almuerzo (foto grupal)				

Tabla de contenido	Sesión	Propósito	Proceso	Escenario
5 Orientación a soluciones para mejorar la prevención de delitos 5.1 Preparar a procesos de cambio - proyecto de aprendizaje "Célula de goma"	13:00 Procesos de cambio	Reflexión de avances y preparar al grupo para el proceso de cambio.	Célula de goma: Reflexión en grupo. Cohesión grupal, cambios al azar y coreografía de cambios y además actividad energizante.	
5.2 Desarrollo de estrategias para lograr cambios necesarios en áreas críticas	13:30 Cabeza de camarero	Enfoque de áreas críticas para la mejora de la prevención de delitos en comunidades (empresas...)	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo mejorar el conocimiento sobre el tema de prevención en las comunidades (empresas...)? ¿Cómo mejorar la organización en las comunidades (empresas...)? ¿Cómo mejorar la cooperación entre comunidades (empresas...) y fuerza pública? 	
5.3 Avances y limitaciones. Próximos pasos	13:45 Camarero mudo	Reflexión y análisis de áreas críticas.	Integración con un tema Avances, limitaciones y próximos pasos	
5.4 Plenaria	14: 10 Presentación	Presentación de resultados de cada uno de los grupos.	Presentación en plenaria de resultados	
14:30 Pausa de café				
6 ¿Cómo desarrollar una comunidad (empresa...) segura?	15:00 Plantilla: La Isla de la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar una visión integral de una comunidad segura 	Plantilla: La Isla de la Seguridad. <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo llegar a esta isla superando obstáculos? (tarjeta verde) ¿Hacia dónde vamos, próximos pasos? (tarjeta verde) ¿Cuáles son las oportunidades de prevención que no se aprovechan? (tarjeta roja) ¿Cuáles son las amenazas en labor de prevención? (tarjeta roja) ¿Cuáles son las habilidades de las que debe disponer un capacitador? (tarjeta amarilla) ¿Cuáles son los valores que debe tener un facilitador en materia de prevención? (tarjeta amarilla) 	 
7 Realimentación del día de seminario	15:50 Cierre y realimentación	<ul style="list-style-type: none"> Sistematizar las experiencias del día. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto de aprendizaje: Bolas de moderación 2 	



Anexo 4: Lecturas en el tema para competencia de aprendizaje

A. Revista: “MetaaccionMagazine”

Revista especializada en metodologías de aprendizaje activo para capacitadores laborales

<http://metaaccion.com/metaaccionmagazine/>

B. Artículos prácticos para facilitadores de procesos

En esta sección pueden encontrar diferentes artículos de interés para la aplicación de diversas técnicas, herramientas y metodologías en la moderación o facilitación en grupos.

<http://metaaccion.com/articulos-practicos/>

C. Libros con guías de facilitación visual y representación gráfica

En la sección de Libros encontrará diferentes guías de facilitación en procesos grupales.

<http://metaaccion.com/libros/>

D. Herramientas para mejora de escritura.

Logre una escritura más atractiva en la visualización de ideas, en sus talleres y seminarios.

<http://metaaccion.com/caligrafia/>