



Orientaciones

para los directores de los cursos

Introducción

La edición de 2017 de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue actualiza la versión de 2009 teniendo en cuenta las necesidades en materia de capacitación de las misiones sobre el terreno y del personal uniformado y civil, así como los avances en materia de políticas.

Desarrollo del curso

Programa recomendado de una semana

El programa recomendado aborda los materiales básicos de capacitación previa al despliegue de 2017 en una semana de formación. Es posible que los directores de los cursos dispongan de un plazo distinto. Si la formación puede prolongarse durante varias semanas, los participantes podrán interiorizar y retener más información.

Evaluación de las necesidades de capacitación

Antes de diseñar un programa, las Naciones Unidas recomiendan realizar una evaluación de las necesidades de aprendizaje. La base de experiencias y conocimientos variará entre los distintos grupos de aprendizaje. Las personas que tengan experiencia en el ámbito del mantenimiento de la paz deberán aprender igualmente los nuevos avances. Por su parte, quienes carezcan de experiencia en el mantenimiento de la paz probablemente tengan que revisar todo el contenido de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue. Las personas con una exposición limitada al mantenimiento de la paz internacional tal vez necesiten trabajar por su cuenta al margen del programa para aprender los aspectos fundamentales.

Los elementos de apoyo para la evaluación del aprendizaje de los materiales de 2017 también constituyen un material básico para la evaluación de las necesidades de aprendizaje.

Los participantes del curso pueden autoevaluar sus conocimientos y aptitudes, o bien el director del curso puede seleccionar preguntas de los diferentes temas para valorar las necesidades de aprendizaje.

Desde el inicio del curso, se fomenta la autoevaluación y el aprendizaje autónomo. Solicite a los participantes periódicamente que:

- a) Lleven a cabo una autoevaluación de sus conocimientos y aptitudes actuales en cada esfera temática.
- b) Vigilen su propio aprendizaje y sigan trabajando para asimilar nuevos contenidos hasta que consideren que sus conocimientos son suficientes.
- c) Sean alumnos activos y disciplinados para asumir su parte de responsabilidad a la hora de prepararse y adecuarse a los objetivos.

Evaluación del aprendizaje

En el marco de la evaluación de las necesidades de aprendizaje continuo a lo largo del curso, compruebe siempre que los participantes del curso estén asimilando los contenidos.

La observación constante del aprendizaje en un curso constituye un potente método de evaluación. Permite al instructor ajustar el enfoque del curso, las prioridades que se deben tratar y la selección de las tareas y actividades de aprendizaje.

En los materiales básicos de capacitación previa al despliegue de 2017, se ha reforzado el apoyo para la evaluación del aprendizaje con un mayor número de opciones para los instructores.

El director del curso es el principal responsable de elaborar una estrategia de evaluación del aprendizaje como parte del desarrollo del programa y el curso.

Preparación de los participantes

El principal material de orientación práctica para la capacitación básica previa al despliegue es el documento *United Nations Peacekeeping Operations: Principles and Guidelines*, también conocido como doctrina principal. Se recomienda encarecidamente a los directores y formadores que entreguen una copia de esta doctrina a cada uno de los participantes, a fin de que puedan leerla para prepararse. El documento está disponible en línea y no es demasiado extenso. Si los directores e instructores de los cursos no pueden repartir copias de la doctrina principal entre los participantes, es conveniente que los alienten a descargarla para consultarla.

Es posible que los participantes también estén interesados en familiarizarse con los temas realizando el curso en línea *UN Peacekeeping Operations: An Introduction*. Los participantes pueden acceder a este curso a través del siguiente enlace: <http://portals.unssc.org/course/index.php?categoryid=4>.

Perfiles de los instructores y duración de las lecciones

A continuación se recogen los perfiles de los instructores para cada lección de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue de 2017:

Módulo 1: Sinopsis de las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas

Lección 1: Introducción al mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga conocimientos generales sobre las Naciones Unidas, su historia, sus propósitos, sus principios y las operaciones de mantenimiento de la paz. No es obligatorio que el instructor haya participado también en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Lección 2: Espectro de actividades de paz y seguridad (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga conocimientos generales sobre las Naciones Unidas, su historia, sus propósitos, sus principios y las operaciones de mantenimiento de la paz. No es obligatorio que el instructor haya participado también en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Lección 3: Principios del mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga conocimientos generales sobre la historia, los propósitos y los principios de la labor de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El instructor también debe haber participado en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, a fin de que pueda contribuir a los debates del aula con sus propias experiencias y conocimientos prácticos de la misión.

Lección 4: Marco jurídico para la labor de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que conozca en profundidad el derecho internacional humanitario y el derecho internacional de los derechos humanos. No es obligatorio que el instructor haya participado también en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos.

Lección 5: Los mandatos del Consejo de Seguridad en la práctica (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga conocimientos generales sobre el funcionamiento del Consejo de Seguridad y la Secretaría de las Naciones Unidas. Asimismo, debe tener experiencia personal en el cuartel general de la misión de una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Lección 6: Cómo funcionan las operaciones de mantenimiento de la paz (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga experiencia personal en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, además de buenos conocimientos de su estructura, su composición y sus relaciones de trabajo.

Lección 7: Trabajar unidos en la misión (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga experiencia personal en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, además de buenos conocimientos de su estructura, su composición y sus relaciones de trabajo.

Lección 8: Los asociados de la misión (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga experiencia personal en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, además de buenos conocimientos de su estructura, su composición y sus relaciones de trabajo.

Módulo 2: Tareas encomendadas a las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas

Lección 1: Sinopsis de las tareas encomendadas (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que haya participado en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, a fin de que pueda contribuir a los debates del aula con sus propias experiencias y conocimientos prácticos de la misión.

Lección 2: Actividades de consolidación de la paz (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que haya participado en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, a fin de que pueda contribuir a los debates del aula con sus propias experiencias y conocimientos prácticos de la misión.

Lección 3: Derechos humanos (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga experiencia práctica en la aplicación de los derechos humanos, entre ellos, los derechos de la mujer y del niño, en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos.

Lección 4: Las mujeres, la paz y la seguridad (60 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que conozca en profundidad las cuestiones de género y que tenga experiencia práctica en la aplicación de los derechos humanos, en especial los derechos de la mujer, en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos y género.

Lección 5: Protección de los civiles (60 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga experiencia personal en operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas con un mandato ligado a la protección de civiles, además de buenos conocimientos acerca del concepto operacional de la protección de los civiles y del modo en que se pone en práctica en la misión. El instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de protección de los civiles.

Lección 6: Violencia sexual relacionada con los conflictos (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que tenga experiencia personal en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas con mandatos ligados a la protección de civiles y a la violencia sexual relacionada con los conflictos, y que conozca en profundidad las cuestiones de género. El instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de protección de los civiles y violencia sexual relacionada con los conflictos.

Lección 7: Protección infantil (60 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que conozca en profundidad las cuestiones relativas a la protección infantil y que tenga experiencia práctica en la aplicación de los derechos humanos, en especial los derechos del niño, en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos y protección infantil.

Módulo 3: Personal de mantenimiento de la paz

Lección 1: Competencias y valores básicos de las Naciones Unidas (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que haya participado en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, a fin de que pueda contribuir a los debates del aula con sus propias experiencias y conocimientos prácticos de la misión.

Lección 2: Respeto de la diversidad (45 minutos)

Esta lección tiene una orientación práctica, y la persona más indicada para impartirla es un instructor que haya trabajado personalmente con diferentes culturas en un contexto de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. Si es posible, debe haber dos personas encargadas de presentar conjuntamente esta lección para ofrecer puntos de vista y ejemplos de experiencias variadas y complementarias.

Lección 3: Conducta y disciplina (45 minutos)

El instructor debe tener experiencia relacionada con el mantenimiento de la paz en el contexto de las Naciones Unidas, en particular con el tratamiento de las faltas de conducta. Dicha experiencia puede englobar casos de explotación y abuso sexuales; si es así, el instructor debe haber recibido capacitación de las Naciones Unidas al respecto.

Lección 4: Explotación y abusos sexuales (60 minutos)

Deben presentar esta lección un instructor y una instructora, para fomentar las preguntas y la participación tanto por parte de los hombres como de las mujeres. De ser posible, debería haber un instructor de cada sexo para todos los grupos de destinatarios.

Es necesario que los instructores tengan experiencia relacionada con el mantenimiento de la paz en el contexto de las Naciones Unidas, así como cierta experiencia en la gestión de faltas de conducta y, en particular, de casos de explotación y abusos sexuales. Los instructores deben haber recibido capacitación de las Naciones Unidas en materia de explotación y abusos sexuales.

En función de los participantes, se debe invitar a un alto funcionario civil u oficial militar o de policía de categoría superior al inicio de la lección para que transmita un mensaje enérgico que subraye la importancia de la conducta y la disciplina para el mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas.

Lección 5: Medio ambiente y recursos naturales (45 minutos)

La persona más indicada para impartir esta lección es un instructor que haya participado en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas, a fin de que pueda contribuir a los debates del aula con sus propias experiencias y conocimientos prácticos de la misión. Es posible que al instructor le resulte útil realizar la capacitación en línea de las Naciones Unidas relacionada con el medio ambiente.

Lección 6: Seguridad y protección del personal de las Naciones Unidas (45 minutos)

Los cursos básico y avanzado de seguridad sobre el terreno son cursos en línea de aprendizaje autónomo que tratan sobre la seguridad y la protección del personal de las Naciones Unidas y no requieren el apoyo adicional de un instructor. Esta lección sirve de complemento a los cursos en línea. En ella también se puede proporcionar información sobre seguridad específica de las misiones para los contingentes o las unidades de policía constituidas (UPC). La persona más indicada para impartir esta lección es alguien que tenga experiencia en una operación de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas posterior a la creación del Departamento de Seguridad, a finales de 2004.

Cabe señalar que el personal uniformado no se incluye en el sistema de gestión de la seguridad de las Naciones Unidas (SGSNU). Los jefes de componentes militares y de policía tienen la responsabilidad de encargarse de las disposiciones en materia de seguridad de su personal. También colaboran estrechamente con los Asesores de Seguridad en la zona de la misión. Algunas partes de la lección servirán para sensibilizar al personal uniformado. En particular, las secciones relativas a las normas mínimas operativas de seguridad (MOSS) y las normas mínimas operativas de seguridad domiciliaria (MORSS) solo son pertinentes para el personal civil.

Lección 7: Concienciación sobre la seguridad personal (45 minutos)

En caso de que se incluya esta lección, la persona más indicada para impartirla es un instructor que disponga de aptitudes prácticas en materia de seguridad personal, además de experiencia en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El contenido relativo a la concienciación sobre la seguridad personal también se aborda en el curso básico y el curso avanzado de seguridad básica sobre el terreno, ambos de autoaprendizaje en línea. Los instructores pueden utilizar el curso en línea.

Lección 8: Salud (45 minutos)

Deberá encomendarse a un proveedor certificado de servicios de salud, como un médico o un enfermero titulado, la presentación del contenido relacionado con la vacunación, la profilaxis y la información conexa.

Lección 9: VIH/sida (45 minutos)

Esta lección tiene una orientación práctica, y la persona más indicada para impartirla es un instructor que conozca los aspectos fundamentales del VIH, el efecto del comportamiento en el riesgo personal y el riesgo que supone el VIH para la sociedad. El instructor debe sentirse cómodo al tratar cuestiones relacionadas con el sexo y las relaciones sexuales, incluido el uso de preservativos, así como el consumo de drogas.

Lección 10: Gestión del estrés (45 minutos)

Lo ideal es que imparta esta lección un profesional acreditado. El contenido relativo a la gestión del estrés también se aborda en el curso básico y el curso avanzado de seguridad sobre el terreno, ambos de autoaprendizaje en línea. Los instructores pueden utilizar el curso en línea.

Lección 11: Seguridad vial

En caso de que se incluya esta lección, la persona más indicada para impartirla es un instructor con aptitudes prácticas de conducción y, siempre que sea posible, que tenga cierta experiencia con los riesgos asociados al tráfico en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. El contenido relativo a la seguridad vial también se aborda en el curso básico y el curso avanzado de seguridad sobre el terreno, ambos de autoaprendizaje en línea. Los instructores pueden utilizar el curso en línea.

Lección 12: Primeros auxilios básicos

En caso de que se incluya esta lección, lo ideal es que la imparta un profesional acreditado.

Evaluación del aprendizaje

Niveles de evaluación del aprendizaje

Existen diferentes **niveles** de evaluación del aprendizaje.

Modelo 1 para evaluar el aprendizaje: RDI

Algunas partes de las Naciones Unidas utilizan un modelo conocido como “RDI” o “rendimiento de la inversión” para orientar el diseño y la evaluación del aprendizaje. Este modelo constituye un patrón de referencia y evalúa el aprendizaje a lo largo de cinco niveles. Con la capacitación básica previa al despliegue, solo se pueden utilizar tres niveles.

Nivel 1: Reacción y medidas previstas

Nivel 2: Aprendizaje

Nivel 3: Aplicación

Nivel 1: Reacción y medidas previstas

- ¿Al alumno le gusta la capacitación? ¿Resulta útil para las actividades asociadas al trabajo?

Nivel 2: Aprendizaje

- ¿Se produjo realmente un aprendizaje? ¿Se asimilaron y se incorporaron al comportamiento los contenidos nuevos?

Nivel 3: Aplicación

- ¿Puede el alumno desempeñar el trabajo? ¿De conformidad con las normas?

Modelo 2 para evaluar el aprendizaje: Kirkpatrick

Los niveles principales del modelo RDI se basan, a su vez, en el modelo Kirkpatrick. La experiencia del Servicio Integrado de Capacitación (SIC) del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de la Paz (DOMP) con el modelo Kirkpatrick ha resultado positiva.

Nivel 1: Reacción

Nivel 2: Aprendizaje

Nivel 3: Comportamientos

Nivel 4: Resultados/eficacia

Nivel 1: Reacción

- ¿Cuál es la respuesta o reacción del alumno a la capacitación?

Nivel 2: Aprendizaje

- ¿Qué conocimientos, aptitudes, actitudes y valores adquirió el alumno?

Nivel 3: Comportamientos

- ¿Qué nuevos comportamientos o capacidades para el trabajo ha desarrollado el alumno?

Nivel 4: Resultados/eficacia

- ¿Qué resultados se obtienen al aplicar los comportamientos nuevos en el trabajo? ¿Cómo contribuyen los resultados a la repercusión?

Evaluación del aprendizaje en un entorno educativo

Evaluar el aprendizaje en un entorno educativo resulta difícil. Nunca es posible saber con seguridad qué aspectos han asimilado o integrado en su comportamiento los demás. Los instructores emplean diferentes métodos para valorar o evaluar el aprendizaje.

- La evaluación de los **conocimientos** es bastante simple. El instructor plantea preguntas para ver si los alumnos han asimilado los contenidos esenciales, y las respuestas son acertadas o no. Se pueden utilizar distintos métodos: preguntas de verdadero o falso, de opción múltiple, de completar la frase o de determinar las correspondencias.
- La evaluación de las **aptitudes** resulta más complicada. El instructor puede presentar casos o situaciones hipotéticas con preguntas clave y, a continuación, observar y valorar las respuestas de los alumnos. La adquisición de aptitudes constituye un proceso continuo en el que se alienta a los alumnos en todo momento a alcanzar *niveles* de capacitación más elevados. Las competencias y las aptitudes se demuestran sobre el terreno, en el trabajo.
- Evaluar **las actitudes y los valores** es la tarea más compleja. Este tipo de aprendizaje afecta a las esferas de cambio más difíciles. Las actitudes y los valores forman parte de la identidad básica de las personas, aunque estas no siempre sean conscientes de ellos. Es habitual mostrarse reacio cuando se cuestionan las creencias básicas. Los instructores que prevean que habrá cierto grado de reticencia pueden gestionarla como parte del aprendizaje.

- La evaluación de la **resolución de problemas**, con tareas que consisten en encontrar soluciones a problemas habituales (utilizando estudios de casos o situaciones hipotéticas), puede poner de relieve las carencias de conocimientos, aptitudes y actitudes o valores. La resolución de problemas se basa en todos los tipos de aprendizaje. Los problemas deben ser pertinentes para el grupo de alumnos. Elija y desarrolle opciones diferentes para los distintos alumnos basándose en: a) el componente; b) la función; y c) la misión, cuando se conozca.

Tipos de apoyo para la evaluación del aprendizaje que figuran en los materiales básicos de capacitación previa al despliegue

En los materiales básicos de capacitación previa al despliegue de 2017, se ha reforzado el apoyo para la evaluación del aprendizaje con un mayor número de opciones para los instructores. La información que figura a continuación para los directores de los cursos también puede resultar de utilidad para los instructores.

La actualización de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue ofrece estos tipos de preguntas para evaluar el aprendizaje:

- En la mayoría de los casos, de **desarrollo**, de **rellenar el espacio y de verdadero o falso**
- En algunas ocasiones, de **opción múltiple**
- En algunas ocasiones, **basadas en actividades**
- En algunas ocasiones, de **autoevaluación**

Se alienta a los instructores a:

- Utilizar actividades de aprendizaje también para la evaluación.
- Combinar diferentes tipos de preguntas de evaluación para cada lección, incluidos diferentes formularios de evaluación para que los participantes del curso los completen.

Nivel general de evaluación: uso de los resultados del aprendizaje

En las lecciones del módulo 3 figuran recomendaciones concretas para contemplar la posibilidad de usar los resultados del aprendizaje en la evaluación del aprendizaje general.

Es posible que los participantes tarden un tiempo en animarse y sentirse lo suficientemente cómodos en el entorno de aprendizaje como para participar de manera plena en las actividades de aprendizaje y la evaluación continua. Si se intenta utilizar demasiado pronto el nivel general de evaluación en un curso, es posible que no funcione.

No obstante, los instructores que ya estén muy familiarizados con una clase pueden contemplar la opción de utilizar las preguntas de la **evaluación general del aprendizaje** en etapas más iniciales del curso. Para algunos grupos, estas preguntas funcionarán bien en una etapa más temprana.

Utilice los enunciados de los resultados del aprendizaje que figuran en la página de la sinopsis de la sección. Plantee preguntas a los participantes, en el marco de una pregunta general: *¿Hemos logrado todo esto?*

Evaluación detallada del aprendizaje: uso de preguntas para evaluar el aprendizaje

El conjunto completo de apoyo para la evaluación del aprendizaje de cada lección engloba el contenido de dicha lección. Cada tipo de pregunta trata únicamente de una parte de la lección.

Escoja, entre los distintos tipos, las preguntas más útiles para evaluar el aprendizaje de un grupo en particular.

Por lo general, no dispondrá del tiempo necesario para realizar una evaluación exhaustiva de todos los temas.

Podrá abordar un mayor número de temas si integra este tipo de evaluación en su forma de impartir el curso. Puede combinarlo con presentaciones de contenido, tareas guiadas de aprendizaje individual y en equipo, y actividades de aprendizaje en el aula.

Una sólida estrategia de evaluación del aprendizaje puede consistir en mucho más que una breve prueba antes y después de la formación. La combinación de algunas evaluaciones detalladas y otras generales resulta efectiva.

Consejos para evaluar el aprendizaje que se aplican a todas las lecciones

1. Planifique una evaluación del **aprendizaje de maneras oficiosas y más oficiales**. El método oficioso consiste en:
 - Observación
 - Conversación
 - Análisis de la participación en las actividades de aprendizaje
 - Reflexión sobre las respuestas en los intercambios de ideas y los debates en grupoEl método oficial consta de pruebas escritas, pruebas orales y demostraciones.
2. **Use las actividades de aprendizaje para evaluar el aprendizaje.** Si los participantes pueden responder a preguntas, participar en debates, realizar rápidamente ejercicios de determinación de correspondencias y contestar a preguntas de manera precisa, entonces están asimilando los contenidos.
3. **Recabe observaciones de los participantes.** Anime a los participantes a formular comentarios al menos una vez al día y, en ocasiones, con mayor frecuencia si hay distintos bloques de contenidos. Más adelante se sugieren diferentes métodos.
4. **Elabore pruebas y pequeños cuestionarios periódicos sobre el temario de la lección.** En momentos lógicos de la impartición de la capacitación básica previa al despliegue, examine a los participantes. Utilice las pruebas como instrumento de apoyo al aprendizaje, además de como herramienta de evaluación.
5. Intente que la estructura del curso tenga un grado de flexibilidad que le permita, en caso de que las pruebas indiquen que los participantes no están aprendiendo lo suficiente, realizar revisiones y correcciones para subsanar las carencias.

Evaluación del aprendizaje a lo largo de un ciclo completo de capacitación

Antes de la capacitación

Evaluación de las necesidades de aprendizaje: conocimientos y deficiencias

La evaluación que se lleva a cabo antes del curso es la **evaluación de las necesidades de aprendizaje**. Las personas y los grupos no presentan exactamente la misma base de conocimientos ni las mismas necesidades de aprendizaje.

El director del curso es el principal responsable de evaluar las necesidades de aprendizaje. Suele hacerla antes del diseño del curso o como parte de este. El programa de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue que se incluye en las presentes orientaciones es un ejemplo de enfoque. Los directores de los cursos querrán ajustar el diseño de muestra para adaptarlo a las necesidades de los distintos grupos, que están sujetas a continuas variaciones. Podrán decidir el enfoque que prefieran.

La evaluación de las necesidades de aprendizaje puede realizarse a través de pruebas escritas, preguntas y respuestas en una entrevista o consultas para valorar el desempeño.

Pruebas previas a la capacitación como parte del ciclo de aprendizaje del curso

Aparte de la evaluación de las necesidades de aprendizaje, los instructores contemplarán la posibilidad de utilizar **pruebas previas a la capacitación** sobre el contenido específico. Dichas pruebas, como parte del ciclo educativo del curso, son sumamente útiles para realizar comparaciones con las pruebas posteriores a la capacitación, con el objeto de medir los cambios producidos en los conocimientos, las aptitudes y las actitudes o valores. Su utilidad como método de evaluación de las necesidades de aprendizaje es menor, debido a que el curso ya está diseñado y la posibilidad de realizar cambios significativos cuando el curso está en marcha es limitada.

- Es necesario contemplar la posibilidad de usar las pruebas previas a la capacitación a cuatro niveles: el curso básico de capacitación previa al despliegue general, cada uno de los tres módulos, cada una de las lecciones y los bloques de contenido de cada lección.

- Utilice preguntas para evaluar el aprendizaje tanto en las pruebas anteriores como en las pruebas posteriores a la capacitación.
- Las pruebas previas pueden motivar a los alumnos, ya que ponen de relieve las lagunas existentes entre sus conocimientos actuales y las normas de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue.

(Véase la sección sobre la evaluación previa del modelo BOPPPS, en las orientaciones para los instructores).

Durante la capacitación

La evaluación del aprendizaje y la participación no están restringidas únicamente al final de las lecciones. Los métodos siguientes ayudan a los instructores a valorar el desarrollo del aprendizaje y logran la participación de los alumnos. El uso de estos métodos orienta a los instructores a la hora de adaptar o repetir las lecciones según sea necesario.

1. **Promueva la aportación de observaciones con regularidad.** Tras presentar un bloque de contenido, anime a los participantes a formular observaciones. Pregúnteleles cómo les va. ¿Están con usted? ¿Siguen la lección? ¿Hay algún punto que no esté claro?
2. **Ponga pruebas a los alumnos a menudo.** Pídale que expliquen los contenidos esenciales con sus propias palabras. Al establecer vínculos para introducir las lecciones y al resumirlas, pídale que completen enunciados a partir de los conceptos básicos. Es probable que no todos los participantes puedan responder. Sin embargo, los que conozcan la respuesta lo harán, y la repetición refuerza el aprendizaje colectivo.
3. **Supervise el grado de implicación en todo momento.** ¿Están prestando atención los alumnos? ¿Llegan a tiempo y preparados? ¿Hablan durante la lección? ¿Se van antes de tiempo?
4. **Pida a los participantes que puntúen cada día de manera informal.** Para ello, existen distintos métodos adecuados. Debe ser una actividad breve e informal. Utilice una combinación de métodos a lo largo de la semana. Véanse las sugerencias anteriores acerca del uso de imágenes.
 - 4.1 Puntuar los días con “emoticonos”: una gran sonrisa representa una calificación positiva, una línea recta es una valoración neutra y una cara triste se corresponde con una puntuación negativa.
 - 4.2 Puntuar los días del 1 al 10, de forma que el 1 sea una valoración muy deficiente y el 10, excelente; será posible incluir comentarios.

4.3 Calificar el día con las opciones “cabeza, manos y corazón”. Pida a los alumnos que dibujen la figura del cuerpo humano y que marquen la cabeza, las manos y el corazón para indicar la esfera principal del aprendizaje:

- Cabeza: conocimientos
- Manos: aptitudes
- Corazón: actitud, valores y creencias

5. **Utilice las actividades de aprendizaje para respaldar y medir el progreso del aprendizaje.** Las actividades de aprendizaje fomentan la participación de las personas. Los instructores supervisan las actividades de aprendizaje mientras estas se llevan a cabo e intervienen para prestar la ayuda necesaria. También utilizan los resultados de las actividades de aprendizaje para evaluar los progresos. ¿Se alcanzaron los objetivos de la actividad de aprendizaje? ¿En qué medida?
6. **Transmita constantemente sus observaciones al grupo.** Coméntales de manera inmediata los resultados de las pruebas a fin de reforzar el “momento apropiado para la enseñanza”. Notifíquelas las calificaciones consolidadas de cada día al empezar el día siguiente. Explique cualquier cambio que se realice en el programa con relación a la mejora del aprendizaje.
7. **Transmita a los participantes observaciones que sean relevantes para su aprendizaje.** Algunos participantes del curso sobresaldrán en la clase, mientras que otros tendrán que esforzarse más. Formule tanto observaciones individuales como observaciones relativas al grupo acerca del aprendizaje. Hable con las personas en los descansos. Anime a aquellos que encuentren difícil el contenido del curso. Para trabajar en equipo, empareje a las personas que presenten más puntos débiles con los participantes que obtengan mejores resultados. Ofrezca un refuerzo positivo a las personas cuya sólida base de conocimientos sirva de ayuda a los demás.
8. **Invite a los participantes que estén interesados a transmitir sus observaciones de manera sistemática a los instructores todos los días, para lo cual previamente deberán consultar al grupo.** Buscar formas de que las personas se impliquen activamente en el curso refuerza la participación. Este método funciona bien con equipos de dos personas por día, pero depende de los voluntarios. Si un instructor ya conoce a los participantes, puede alentar a determinados alumnos a aceptar esa función. Esta actividad requiere que se consulte a otros participantes para que las observaciones sean representativas de las opiniones de todo el grupo, además de las impresiones del equipo. Los instructores se reúnen con el equipo de participantes voluntarios al final de cada día

para recabar sus comentarios (excepto el último día). Proporcionan un resumen de las observaciones y de cualquier ajuste que se realice en consecuencia, a la mañana siguiente, como parte de las actualizaciones administrativas.

Después de la capacitación

Pruebas posteriores a la capacitación

Las pruebas posteriores a la capacitación constituyen la forma habitual de evaluar el aprendizaje tras una formación. **Las pruebas posteriores a la capacitación no ofrecerán una evaluación significativa del aprendizaje a menos que se realicen después de una prueba previa a la capacitación.** Compárelas utilizando preguntas idénticas o similares.

No todos los directores o instructores pueden contemplar el uso de pruebas posteriores a la capacitación. La capacitación básica previa al despliegue forma parte de una serie de oportunidades de aprendizaje destinadas a los participantes. Los instructores deben alentar a los participantes del curso a seguir aprendiendo y hacerse cargo de su propio aprendizaje. Las Naciones Unidas defienden el "aprendizaje permanente" y el aprendizaje continuo.

Existen pruebas para evaluar los diferentes tipos de aprendizaje.

Pruebas de conocimientos y razonamiento: memoria y comprensión

Algunos ejemplos de pruebas ligadas a los conocimientos son:

- 1) Preguntas de sí o no.
- 2) Preguntas que exigen una respuesta por escrito distinta de sí o no.
- 3) Enunciados verdaderos o falsos.
- 4) Preguntas de completar frases (un tipo de pregunta de "rellenar el espacio en blanco").
- 5) Preguntas de opción múltiple.
- 6) Problemas con soluciones.
- 7) Ejercicios de determinación de correspondencias.
- 8) Ejercicios de completar (es decir, completar una frase o una oración).
- 9) Oraciones breves que responden a preguntas clave.
- 10) Respuestas a estudios y análisis de casos, incidentes y preguntas clave.

Las pruebas de conocimientos pueden realizarse por escrito, mediante entrevistas, en pequeños grupos o en conjunto. Los instructores animarán a los alumnos a autoevaluarse mediante un ciclo y un proceso de aprendizaje completos a fin de prepararse para el despliegue. El aprendizaje autónomo es de gran utilidad.

Las pruebas de conocimientos se aplican a todos los módulos.

Pruebas de aptitudes

Los métodos para valorar las aptitudes son los siguientes:

- 1) Observación durante una tarea.
- 2) Estudios y análisis de casos, situaciones hipotéticas e incidentes, y evaluación de la calidad de la respuesta.
- 3) Simulaciones y observación.
- 4) Autoevaluación o autoanálisis de competencias.
- 5) Listas de verificación y escalas de calificación.
- 6) Demostración.
- 7) Examen del desempeño en el trabajo, más allá del alcance de un curso de capacitación, aunque se ha de tener en cuenta en la cadena de resultados del aprendizaje.

La verdadera prueba de las aptitudes adquiridas en la capacitación básica previa al despliegue tiene lugar sobre el terreno. Las preguntas, los problemas, los estudios y análisis de casos, las situaciones hipotéticas, los incidentes críticos y las simulaciones tienen por objeto reflejar la realidad del terreno para ayudar a los alumnos a trasladar lo que han aprendido.

Las pruebas de aptitudes son particularmente pertinentes en los módulos 2 y 3.

Pruebas de actitudes y valores

Las palabras y los actos de las personas son el reflejo de sus actitudes y valores. Pedir a los participantes que evalúen o analicen por sí mismos sus actitudes y valores no es un método fiable. Los instructores utilizan muchos de los métodos que se emplean para las aptitudes a fin de analizar también las actitudes y los valores. El contenido y las tareas varían, ya que se centran en las creencias que determinan el comportamiento. La representación de papeles es un método que puede resultar muy útil para poner de relieve las actitudes y los valores.

- Observación durante una tarea.
- Uso de estudios y análisis de casos, situaciones hipotéticas, incidentes y simulaciones; observación y evaluación de las respuestas y la calidad.

- Representación de papeles: ponerse en el lugar de otra persona es una buena forma de comprender las actitudes, los valores y las creencias. La representación de papeles puede afectar a los alumnos desde el punto de vista emocional. Los instructores deben tener experiencia en el uso de dicha actividad para gestionar los posibles resultados.

Las pruebas de las actitudes y los valores se aplican a los tres módulos, aunque resultan especialmente pertinentes en los módulos 2 y 3.

Pruebas de resolución de problemas y otros niveles superiores de razonamiento

El razonamiento de nivel superior va más allá de la memorización de datos, de manera que abarca la resolución de problemas, el análisis y la aplicación de los conocimientos nuevos. Los métodos de prueba del aprendizaje son los siguientes:

- Tareas sobre problemas reales que los participantes pueden encontrar en el mantenimiento de la paz.
- Análisis de una situación hipotética o un incidente crítico, y recomendaciones para la adopción de medidas.
- Estudios de casos que simulan las condiciones y los problemas reales del ámbito del mantenimiento de la paz.

Plantee un problema a los alumnos y evalúe la calidad de la respuesta. El “problema” puede adoptar cualquiera de las formas mencionadas anteriormente: pregunta, estudio o análisis de caso, situación hipotética, incidente o simulación.

En el mundo real, las personas casi nunca resuelven los problemas por sí solas, ya que la mayoría de los miembros del personal de mantenimiento de la paz trabajan en equipos. El trabajo en grupo evalúa el aprendizaje grupal, no el aprendizaje individual. Es necesario encontrar un equilibrio entre la evaluación del aprendizaje individual y la del aprendizaje en grupo a lo largo del curso.

Las actividades de aprendizaje integrado de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue de 2017 sirven tanto de apoyo al aprendizaje como de prueba de resolución de problemas. Suelen figurar en las últimas lecciones de los módulos. Las actividades de aprendizaje integrado refuerzan el aprendizaje de distintas lecciones y conexiones.

Pruebas de medidas previstas y transferencia del aprendizaje al comportamiento y la práctica

Las medidas previstas y la transferencia del aprendizaje constituyen un importante nivel del diseño y la evaluación del aprendizaje. Las pruebas de que los participantes son capaces de transferir los aspectos aprendidos son:

- Planes de acción, individuales y en equipo o en grupo.
- Compromiso de los participantes.
- Planes de aprendizaje continuo.

Contacto orientado al seguimiento

El aprendizaje es un proceso, de tal forma que los alumnos siguen asimilando los conceptos presentados en el curso. El contacto orientado al seguimiento representa una importante forma de evaluar y reforzar el aprendizaje.

Entrevistas de seguimiento

Los directores o instructores pueden organizar entrevistas con los alumnos después del curso. Deben transcurrir entre 6 semanas y 2 meses.

Encuestas o cuestionarios de seguimiento

Las encuestas y los cuestionarios de seguimiento pueden resultar útiles. Solicite a las personas que reflexionen sobre el aprendizaje adquirido y su uso desde el curso. También puede pedir a los supervisores y administradores que formulen observaciones sobre el cambio de la capacidad. Si se realizan evaluaciones generales antes del curso, las encuestas de seguimiento pueden recopilar información sobre los mismos temas.

Pruebas de seguimiento

En algunas circunstancias, se pueden utilizar pruebas de seguimiento tanto para evaluar como para reforzar el aprendizaje. Cabe la posibilidad de repetir, 2 o 6 meses después del curso, las mismas pruebas utilizadas durante la capacitación. Así, el seguimiento también puede englobar medidas correctivas para solucionar las deficiencias detectadas en las pruebas de seguimiento.

Tareas de seguimiento

Los proyectos, las actividades y las tareas a corto plazo pueden resultar de gran valor a la hora de diseñar el aprendizaje. Los instructores pueden optar por asignar, de manera individual o a equipos de trabajo, las mismas tareas o tareas diferentes en función de la evaluación de las necesidades de aprendizaje. El plazo debe ser corto y la tarea, simple.

Planes de aprendizaje

El aprendizaje autónomo es eficaz porque sirve de motivación a los alumnos y permite que gestionen su propia educación. Las Naciones Unidas respaldan el aprendizaje permanente y continuo y se presentan como una organización de educación permanente.

Los instructores pueden promover las buenas prácticas animando a todos los participantes del curso a elaborar y seguir *planes de acción educativos* o *planes de aprendizaje individuales*. A medida que el curso básico previo al despliegue avance, solicitarán a los alumnos que vigilen su propio aprendizaje y lleven un diario de los progresos. Los detalles concretos que deben anotar son:

- Lagunas o puntos confusos que requieren una mayor atención.
- Modo en que se aplicará o se utilizará lo aprendido sobre el terreno.

El valor de esta práctica va más allá del curso y puede servir de guía para el apoyo al aprendizaje continuo después de la capacitación.

Estrategia de evaluación del aprendizaje

Elabore una **estrategia de evaluación del aprendizaje** para cada curso básico de capacitación previa al despliegue.

El director del curso es el principal responsable de elaborar una estrategia de evaluación del aprendizaje como parte del desarrollo del programa y el curso.

Todas las estrategias de evaluación del aprendizaje de los cursos incluyen información estándar.

- 1) **Enfoque general de la evaluación del aprendizaje:** descripción de la forma en que el centro de formación o la dependencia de capacitación y cada uno de los cursos incorporan la evaluación del aprendizaje.

- 2) **Tipos específicos de evaluación del aprendizaje** definidos para cada curso, sobre la base de la evaluación de las necesidades de aprendizaje del grupo de participantes.
- 3) **División de responsabilidades** en la estrategia de evaluación del aprendizaje:
 - Director de la institución de capacitación en mantenimiento de la paz
 - Administrador de la unidad que proporciona los materiales básicos de capacitación previa al despliegue
 - Director del curso
 - Instructores
 - Alumnos
- 4) **Breve resumen de la evaluación de las necesidades de aprendizaje**, que sirve de referencia para el diseño del curso y la valoración del aprendizaje; se trata del punto de partida.
- 5) **Instrumentos de evaluación del aprendizaje recopilados** y utilizados a lo largo del curso: pruebas previas y posteriores a la capacitación, preguntas y actividades seleccionadas para evaluar el aprendizaje, y resultados y conclusiones.
- 6) **Sugerencias y recomendaciones para los instructores.**

Sugerencias para los directores de los cursos

- Lea la versión actualizada de los materiales básicos de capacitación previa al despliegue, prestando una especial atención a los elementos de apoyo para la evaluación del aprendizaje que figuran en cada lección.
- Lea estos elementos de orientación y apoyo didácticos y valore qué aspectos se ajustan a su centro o instituto de capacitación.
- Utilice el plan y el modelo de actividades, la estrategia y los planes de su organización como marco para la estrategia de evaluación del aprendizaje. Relacionela con las prioridades de su centro o instituto, por ejemplo, compromisos con la excelencia, las normas internacionales, la finalidad y los objetivos. Anote estas cuestiones a fin de elaborar una nota informativa para los instructores.
- Tenga en cuenta la evaluación de las necesidades de aprendizaje. Establezca un enfoque básico para la evaluación del aprendizaje. Póngalo por escrito para orientar a los instructores.
- Realice la planificación desde el inicio del curso para utilizar una combinación de métodos de evaluación del aprendizaje. Incorpore métodos nuevos a medida que avance el curso. Esto ayudará a:
 - Mantener el interés de los participantes, de manera que no se aburran.
 - Conseguir que participen activamente en el aprendizaje.

- Describa el enfoque básico y las características de la estrategia de evaluación del aprendizaje.
- Prepare una **nota informativa para los instructores** sobre la evaluación del aprendizaje. Subraye la estrategia de evaluación del aprendizaje y las expectativas respecto a la atención integrada. Véase la sección siguiente para conocer las recomendaciones ligadas a las responsabilidades de los instructores en la evaluación del aprendizaje.

Sugerencias para los instructores

Es posible que el director del curso quiera incluir estos puntos en la nota informativa sobre la evaluación destinada a los instructores.

- Haga que los participantes colaboren activamente en la evaluación del aprendizaje.
- Los adultos se encargan de su propio aprendizaje: no son aplicables los métodos orientativos utilizados con niños.
- Al presentar los resultados del aprendizaje de la lección, pida a los participantes que autoevalúen su competencia actual en cada punto.
 - Utilice una escala estándar, de 1 a 10 o de 1 a 6. Véanse los elementos de apoyo para la evaluación del aprendizaje relativo a los valores y las competencias de las Naciones Unidas, que incluyen ejemplos de distintos formatos de autoevaluación: general y más exhaustiva.
 - Simplifique las autoevaluaciones, por ejemplo, reduzca la cantidad o los niveles de evaluaciones, y contemple la posibilidad de usar imágenes. Si utiliza imágenes, puede solicitar a los participantes que las dibujen o elaborar formularios de evaluación donde figuren ilustraciones.
- Conserve una copia de todos los formularios, preguntas, métodos y notas relacionados con la evaluación del aprendizaje. Inclúyalos en el material destinado al director del curso.

Material de referencia

A continuación se presenta el material a) mencionado en esta lección y b) de lectura obligatoria para los instructores durante los preparativos:

- Carta de las Naciones Unidas
- *United Nations Peacekeeping Operations: Principles and Guidelines* (también conocido como doctrina principal)
- Resolución 49/37 (1994) de la Asamblea General, relativa al examen amplio de toda la cuestión de las operaciones de mantenimiento de la paz en todos sus aspectos (A/RES/49/37)
- DOMP/DAAT, *Policy on Training for all United Nations Peacekeeping Personnel*, 2010
- DOMP/DAAT, *Policy on Operational Readiness Assurance and Performance Improvement*, 2016
- DOMP/DAAT, *Standard Operating Procedure for the Assessment of Operational Capability of Formed Police Units for Service in United Nations Peacekeeping Operations*, 2012
- DOMP/DAAT, *Guidelines on Design, Delivery and Evaluation of Training (Training Cycle)*, 2014
- DOMP/DAAT, *A Practical Guide to Peacekeeping Training Evaluation*, 2015

Recursos adicionales

Información de las Naciones Unidas

El sitio web de capacitación en mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas es el Centro de Recursos de Mantenimiento de la Paz:

<http://research.un.org/es/peacekeeping-community/Training>

Todos los materiales didácticos se publican en la página de capacitación del Centro de Recursos de Mantenimiento de la Paz para facilitar el acceso de los Estados Miembros.

El sitio web de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas es:

<http://www.un.org/es/peacekeeping/>

Resoluciones originales del Consejo de Seguridad sobre los mandatos de las misiones de mantenimiento de la paz:

<http://www.un.org/es/sc/documents/resolutions/>

(Debe conocer el año de comienzo, el país y la resolución de referencia de la misión que desea buscar. Para obtener esta información, puede averiguar el nombre de la misión en los siguientes enlaces:

<http://www.un.org/es/peacekeeping/operations/current.shtml>;

<http://www.un.org/es/peacekeeping/operations/past.shtml>)

Documentos de las Naciones Unidas

Los documentos de las Naciones Unidas pueden encontrarse en la siguiente dirección: <http://www.un.org/es/documents/index.html> (búsqueda por signatura del documento, por ejemplo A/63/100)

Directrices del DOMP y el DAAT

El repositorio de todas las directrices oficiales del DOMP y el DAAT es la Base de Datos de Políticas y Prácticas de las Operaciones de Paz: ppdb.un.org (únicamente accesible desde la red de las Naciones Unidas). También puede accederse a los documentos oficiales de orientación sobre mantenimiento de la paz a través del Centro de Recursos de Mantenimiento de la Paz:

<http://research.un.org/es/peacekeeping-community>

Se alienta a los instructores a visitar periódicamente el sitio para consultar las directrices más recientes.

Vídeos de las Naciones Unidas

Los videos de las Naciones Unidas pueden encontrarse en YouTube:

<https://www.youtube.com/user/unitednations>

Información adicional

El paquete de información previa al despliegue proporciona información sobre la misión y el contexto local.

Recursos adicionales para la formación

Para solicitar información general sobre formación o sobre las comunidades de intercambio de prácticas, envíe un correo electrónico a peacekeeping-training@un.org

Para solicitar información adicional o apoyo, póngase en contacto con el Equipo de Apoyo a los Estados Miembros del Servicio Integrado de Capacitación (SIC) de Nueva York.

La Escuela Superior del Personal del Sistema de las Naciones Unidas ofrece acceso a aprendizaje electrónico para la capacitación en mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas:

<http://portals.unssc.org/course/index.php?categoryid=24>

El Instituto de las Naciones Unidas para Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR) ha elaborado una serie de recursos educativos y de aprendizaje en línea para atender las necesidades concretas del personal desplegado como parte de las operaciones de paz de las Naciones Unidas:

<https://unitar.org/ptp/>