

Guía del instructor sobre las píldoras formativas

Propósito

Comprobar cómo reaccionan los comandantes ante los problemas de conducta y disciplina a los que probablemente se enfrenten durante sus despliegues, y evaluar si sus reacciones se ajustan a las orientaciones y buenas prácticas recomendadas por las Naciones Unidas.

Resultados del aprendizaje de los participantes

Practicar siguiendo las orientaciones y buenas prácticas recomendadas por las Naciones Unidas sobre cómo evaluar y mitigar los riesgos de faltas de conducta, gestionar las denuncias de faltas de conducta, notificar a la Organización dichas faltas y cooperar con sus actividades iniciales de determinación de los hechos o con las investigaciones.

Cuándo utilizar estas píldoras formativas

Los instructores de los países que aportan contingentes deben incorporar al menos una píldora formativa a los ejercicios de adiestramiento sobre el terreno para los comandantes de contingentes militares. Si no es posible, los instructores de los países que aportan contingentes pueden integrar las píldoras formativas en la capacitación en el aula para los comandantes. Los instructores de los países que aportan fuerzas de policía deben integrar las píldoras formativas en el ejercicio de examen de mitad de período o en el último ejercicio teórico de planificación del curso para personal de mando de unidades de policía constituidas (UPC). Las píldoras formativas no son específicas para cada contexto y pueden encajar en el escenario de Carana de las Naciones Unidas o en cualquier otro escenario elegido para un examen de mitad de período o ejercicio teórico de planificación.

Método

En las píldoras formativas, se utilizan juegos de roles (con y sin preguntas para el alumno) o escenarios con preguntas para el alumno.

Instrucciones y duración

¿Qué ocurre durante las píldoras formativas? En las píldoras formativas, los alumnos se enfrentan a un problema de conducta y disciplina, y se espera que adopten determinados modos de proceder, de acuerdo con las orientaciones y las informaciones sobre lo que se debe y no se debe hacer que figuran en los dos cursos de aprendizaje electrónico de este conjunto de actividades de capacitación de refuerzo. Una vez que los alumnos reaccionen al acontecimiento, el formador les proporcionará comentarios sobre lo que han hecho bien o menos bien, utilizando las orientaciones denominadas "medidas esperadas" y cualquier información adicional que se haya

facilitado. Cada píldora formativa proporciona toda la información necesaria para que el formador la lleve a cabo y evalúe el rendimiento.

¿Cuánto tiempo se debe dedicar a las píldoras formativas? Las píldoras formativas están diseñadas para impartirse a aproximadamente 20 alumnos (divididos en cuatro grupos) o a un solo alumno. La duración de las píldoras formativas oscila entre 45 minutos y 1 hora y 45 minutos, si se llevan a cabo con un grupo de alumnos, y entre 25 y 45 minutos, si se realizan con un único alumno.

¿Cómo llevan a cabo los formadores las píldoras formativas? En cada píldora formativa, se proporcionan instrucciones pormenorizadas sobre cómo llevarla a cabo con un grupo de alumnos y con un solo alumno.

Manejo de las emociones fuertes y las discrepancias en materia de valores

Dado que las píldoras formativas tratan temas delicados y algunos de los métodos incluyen juegos de roles o trabajo en grupo, algunos alumnos pueden experimentar emociones fuertes o chocar con otros por cuestiones ligadas a los valores. Por lo tanto, las buenas prácticas consisten en:

- Establecer normas básicas que aborden las discrepancias respecto a valores, como “escuchar con la mente abierta”, “atacar el problema, no a la persona” o “aceptar el desacuerdo”.
- Dar permiso a los alumnos para salir de la sala si están experimentando emociones fuertes y necesitan tomarse un descanso.
- Poner a disposición del alumnado apoyo emocional después de la capacitación, como oportunidades de explicar las emociones fuertes que hayan aflorado durante la formación o de acceder a asesoramiento.

Cómo utilizar estas píldoras formativas

Se proporciona un total de cinco píldoras formativas (véase el **cuadro 1, Lista de píldoras formativas**). Las píldoras formativas son ficticias, pero están basadas en casos reales. Es posible que los formadores quieran cambiar los nombres que se utilizan en las píldoras formativas para que se adecuen desde el punto de vista cultural tanto al contingente como al país en el que se encuentran desplegados.

Las píldoras formativas 1 a 3 se pueden emplear tanto con comandantes de contingentes militares como con comandantes de UPC. Los formadores de los países que aportan contingentes o fuerzas de policía deben elegir o bien la píldora formativa 4, o bien la píldora formativa 5, relativos a la cooperación en una investigación, ya que contienen el mismo contenido, pero están redactadas desde perspectivas diferentes. La píldora formativa 4 se debe emplear con comandantes de contingentes militares, mientras que la píldora formativa 5 se utiliza con comandantes de UPC. Obsérvese que la píldora formativa 2 (gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales) y la píldora formativa 4/5 (cooperación con una investigación) constan de un contenido casi idéntico sobre el tratamiento de la información confidencial. Por consiguiente, si los formadores eligen tanto la píldora formativa 2 como la píldora formativa 4/5, se puede eliminar el contenido sobre el tratamiento de la información confidencial de la píldora formativa 2 para no repetir dos veces la misma información.

Cuadro 1. Lista de píldoras formativas

| Descripción o propósito | Duración |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Píldora formativa 1. Evaluación de los riesgos de faltas de conducta</p> <p>Comprobar cómo evalúa y gestiona el comandante el riesgo de que el personal del contingente cometa faltas de conducta.</p> <p>Esta píldora formativa incluye contenidos sobre la conducta sexual indebida.</p> <p>Método: Escenario con preguntas para los alumnos.</p> | <p>1 hora (grupo)</p> <p>o</p> <p>30 min (individual)</p> |
| <p>Píldora formativa 2. Gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales</p> <p>Comprobar cómo gestiona el comandante una denuncia de explotación y abusos sexuales contra un miembro del contingente.</p> <p>La píldora formativa aborda exclusivamente la explotación y los abusos sexuales, que es una forma de conducta sexual indebida. Incluye contenidos adicionales de carácter opcional sobre el tratamiento de la información confidencial.</p> <p>Método: Juego de roles y escenario con preguntas para los alumnos.</p> <p>*La duración es con el contenido sobre el tratamiento de la información confidencial</p> | <p>De 1 hora y 15 min a 1 hora y 45 min* (grupo)</p> <p>o</p> <p>de 30 min a 45 min* (individual)</p> |
| <p>Píldora formativa 3. Tratamiento de un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol</p> <p>Comprobar cómo maneja el comandante un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol en el que está implicado un miembro del contingente.</p> <p>Método: Juego de roles con preguntas para los alumnos.</p> | <p>45 min (grupo)</p> <p>o</p> <p>25 min</p> |

| Descripción o propósito | Duración |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| | (individual) |
| <p>Píldora formativa 4. Cooperación con una investigación (contingente militar)</p> <p>Comprobar cómo coopera el comandante de un contingente o una unidad militar con una investigación conjunta de las Naciones Unidas y un Estado Miembro con relación a una denuncia de explotación y abusos sexuales en la que está implicado un miembro del contingente.</p> <p>Método: Escenarios con preguntas para los alumnos.</p> | <p>1 hora</p> <p>(grupo)</p> <p>o</p> <p>35 min</p> <p>(individual)</p> |
| <p>Píldora formativa 5. Cooperación con una investigación (UPC)</p> <p>Comprobar cómo coopera el comandante de una unidad de policía constituida (UPC) con una investigación conjunta de las Naciones Unidas con relación a una denuncia de explotación y abusos sexuales en la que está implicado un miembro del contingente.</p> <p>Método: Escenarios con preguntas para los alumnos.</p> | <p>1 hora</p> <p>(grupo)</p> <p>o</p> <p>35 min</p> <p>(individual)</p> |

Preparativos

Si transcurren más de dos semanas entre el último ejercicio y la primera píldora formativa, los formadores deberán pedir a todos los alumnos que vuelvan a leer la **Guía de despliegue** (véase el apartado "**Recursos clave**"). Ofrecerá a los alumnos un recordatorio de los mensajes clave del curso, antes de que traten de realizar cualquier píldora formativa. Si es poco probable que los alumnos aborden las lecturas previas, el formador puede optar por repetir una breve presentación (por ejemplo, una presentación en PowerPoint de 15 minutos) sobre el contenido de la **Guía de despliegue** y, después, comenzar inmediatamente con la primera píldora formativa.

En las instrucciones de cada píldora formativa se incluye una lista de documentos y otros materiales de capacitación.

Método de evaluación del aprendizaje

¿Cómo se evalúa a los alumnos y cómo se puntúan las píldoras formativas?

Durante las píldoras formativas, el rendimiento de un grupo o alumno se evaluará observando su desempeño con respecto a una serie de "comportamientos observados", los cuales varían en función de la píldora formativa en cuestión. Dichos comportamientos observados se recogen en el **cuadro 2, Comportamientos observados por píldora formativa**, que figura a continuación. Mientras un formador dirige la píldora formativa, el otro utiliza la hoja de soluciones de esta para registrar información sobre el rendimiento de cada grupo o alumno con relación a los "comportamientos observados" de dicha píldora formativa.

Una vez finalizada la píldora formativa, todos los formadores examinan de forma conjunta las notas sobre el rendimiento de cada grupo o alumno y puntúan su desempeño en una escala de 1 a 3 (1: no cumple las expectativas; 2: cumple las expectativas; 3: supera las expectativas). Un grupo o alumno debe demostrar todos los comportamientos deseados de la píldora formativa para obtener una puntuación de 2 (cumple las expectativas) o superior. A continuación, los formadores introducen la puntuación en el **Formulario de evaluación del curso** (véase el anexo a la "**Guía del instructor sobre el uso del conjunto de actividades de capacitación de refuerzo**"), además de cualquier observación clave.

¿Qué ocurre si un grupo o alumno tiene un rendimiento insuficiente en una píldora formativa?

Si un grupo o alumno registra un rendimiento deficiente durante una píldora formativa, el formador abordará de inmediato los puntos de aprendizaje que se hayan omitido o entendido de manera incorrecta durante la sesión. Sin embargo, en algunas ocasiones, el formador puede decidir que es necesaria una breve sesión adicional de "recapitulación" una vez finalizados todos los ejercicios y las píldoras formativas para reforzar determinados puntos de aprendizaje que no se hayan comprendido bien (véase la "**Guía del instructor sobre el uso del conjunto de actividades de capacitación de refuerzo**" para obtener más directrices).

Fijación de expectativas claras sobre la evaluación de los alumnos

Al principio de cada píldora formativa, los formadores deben explicar a los alumnos:

- Qué aspectos serán objeto de evaluación, es decir, su rendimiento durante la píldora formativa.
- Qué aspectos no serán objeto de evaluación. Por ejemplo, se debe explicar que se anima a los alumnos a hablar con franqueza de las experiencias negativas y de lo que se puede aprender de ellas, sin preocuparse por las repercusiones que puedan tener en sus trayectorias profesionales ni en la superación de la píldora formativa.
- Cómo se realizará su evaluación, por ejemplo, las observaciones del formador durante la píldora formativa.
- La importancia de que los alumnos participen de forma activa, tanto para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás (si la píldora formativa se realiza con grupos pequeños) como para permitir la reunión de pruebas a fin de evaluar su rendimiento.

Al llevar a cabo la píldora formativa con un grupo, los formadores también deben gestionarla de manera activa para garantizar que todos tengan la oportunidad de participar y realizar contribuciones.

Cuadro 2. Comportamientos observados por píldora formativa

| Píldora formativa 1. Evaluación de los riesgos de faltas de conducta | |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamientos observados | |
| A. | Fue capaz de identificar <u>al menos tres tipos de faltas de conducta</u> que se podrían producir en el mercado o el acto social |
| B. | Fue capaz de proporcionar <u>al menos tres ejemplos de cómo</u> la visita al mercado o la asistencia al acto social <u>genera oportunidades</u> de que el personal del contingente cometa faltas de conducta |
| C. | Fue capaz de definir <u>al menos tres medidas</u> que podrían evitar que el personal del contingente cometiera faltas de conducta en el mercado o el acto social |

| Píldora formativa 2. Gestión de una denuncia de explotación y abusos sexuales | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Comportamientos observados | |
| A. | Reconoce que las acciones de Bob constituyen un acto de explotación y abusos sexuales y están prohibidas por las normas de conducta de las Naciones Unidas |

| | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B. | Mantiene una actitud tranquila y respetuosa hacia las personas denunciantes |
| C. | Se niega a pagar una indemnización para zanjar el asunto |
| D. | Explica que notificará la denuncia de inmediato a las Naciones Unidas. |
| E. | Remite a las personas denunciantes al Equipo de Conducta y Disciplina para que reciban más asistencia. |
| F. | Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial. |

Píldora formativa 3. Tratamiento de un presunto incidente de conducción bajo los efectos del alcohol

Comportamientos observados

| | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. | Reconoce que los accidentes de tráfico se deben notificar de inmediato a la misión de las Naciones Unidas sobre el terreno |
| B. | Indica al oficial que debe negarse a pagar una indemnización para zanjar el asunto |
| C. | Da instrucciones al oficial para que coopere plenamente con las actividades iniciales de determinación de los hechos de las Naciones Unidas, cuyo objetivo consiste en comprobar si se ha conducido bajo los efectos del alcohol |

Píldora formativa 4. Cooperación con una investigación (contingente militar)

Comportamientos observados

| | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. | Reconoce que los comandantes de contingentes militares tienen la obligación de cooperar con las investigaciones conjuntas de los Estados Miembros y las Naciones Unidas |
| B. | Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada |

| | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | |
| C. | Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>una vez que llegan</u> |
| D. | Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial. |

Píldora formativa 5. Cooperación con una investigación (UPC)

Comportamientos observados

| | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A. | Reconoce que los comandantes de UPC tienen la obligación de cooperar con las investigaciones de las Naciones Unidas |
| B. | Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>antes</u> de su llegada |
| C. | Puede poner <u>al menos dos ejemplos</u> de medidas que prestan apoyo a los investigadores <u>una vez que llegan</u> |
| D. | Al responder a las preguntas sobre la denuncia, el comandante no revela información confidencial. |