

## Evaluación

**Nota sobre la utilización:** los tipos de pregunta para evaluar el aprendizaje son los siguientes:

- 1) De desarrollo

Combine preguntas de distintos tipos en la evaluación anterior al aprendizaje y la posterior. Cada tipo de evaluación abarca contenidos diferentes. Ningún conjunto abarca todos los resultados del aprendizaje. Al seleccionarlas, asegúrese de incluir preguntas para evaluar el aprendizaje de cada resultado.

Las preguntas de evaluación pueden utilizarse principalmente de tres modos: a) se puede plantear una pregunta informalmente a todo el grupo; b) se puede asignar de manera semiformal a grupos pequeños; o c) se puede solicitar formalmente a cada participante que presente respuestas por escrito.

La primera pregunta también figura en la evaluación de la lección 3.2; plantéela solo en uno de los dos casos.

En el cuadro se indican otras sugerencias para evaluar el aprendizaje.

Preguntas de evaluación sobre la lección 3.1	
Preguntas	Respuestas
<b>De desarrollo</b> <i>Nota: las preguntas de desarrollo pueden plantearse como preguntas, solicitudes o instrucciones.</i>	
1. Explique la diferencia entre “valores” y “competencias”.	<p>Valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sentido de lo correcto y lo incorrecto, preferencias sobre cómo deben hacerse las cosas.</li> <li>▪ Cosas que a su juicio son importantes para la forma en que vive y trabaja.</li> <li>▪ Ideales importantes y duraderos.</li> <li>▪ Los valores orientan las acciones y el comportamiento.</li> </ul> <p>Por lo general, los valores no son directamente perceptibles. Se reflejan en la forma de actuar de las personas.</p> <p>Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aptitudes y capacidades.</li> <li>▪ Conocimientos, aptitudes, actitudes.</li> <li>▪ Métodos de trabajo (asociados a un buen desempeño en un puesto de trabajo).</li> </ul>

	Las competencias son directamente observables. Las personas pueden demostrarlas y es posible percibir las.
2. ¿Cuáles son los tres valores básicos de las Naciones Unidas?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integridad</li> <li>2. Profesionalidad</li> <li>3. Respeto de la diversidad</li> </ol>
3. Nombre las ocho competencias básicas de las Naciones Unidas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación</li> <li>2. Trabajo en equipo</li> <li>3. Planificación y organización</li> <li>4. Rendición de cuentas</li> <li>5. Orientación al cliente</li> <li>6. Creatividad</li> <li>7. Compromiso de aprendizaje continuo</li> <li>8. Conocimiento tecnológico</li> </ol>
4. ¿Por qué son importantes las competencias y los valores básicos de las Naciones Unidas para la Organización?, ¿y para usted?	<p>Las competencias y los valores básicos de las Naciones Unidas guían la labor que usted realiza como embajador de las Naciones Unidas. El punto fuerte de las Naciones Unidas, así como la clave de su éxito, es la calidad de su personal y de sus administradores. Para aprovecharlo, se debe crear una cultura institucional y un entorno propicio que permitan al personal contribuir con todo su potencial.</p> <p>Competencias y valores básicos de las Naciones Unidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover una cultura institucional que permita al personal contribuir con todo su potencial para lograr una buena causa.</li> <li>2. Fomentar la capacidad actual y futura de la Organización.</li> <li>3. Fijar normas para que tanto usted como el resto del personal de mantenimiento de la paz puedan:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Saber lo que se espera de ustedes y lo que ustedes pueden esperar de sus colegas y de los responsables de la misión.</li> <li>b) Fijarse objetivos que alcanzar, tanto para su desarrollo personal como para su trayectoria profesional.</li> <li>c) Lograr una rendición de cuentas mutua.</li> </ol> </li> </ol>

<p>5. Nombre al menos cuatro vías por las que el personal de mantenimiento de la paz desarrolla las competencias y los valores básicos de las Naciones Unidas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación y aprendizaje (oficiales o por cuenta propia).</li> <li>2. Preparación individual y mentoría, aprendizaje a partir de modelos de conducta.</li> <li>3. Sugerencias y evaluaciones.</li> <li>4. Extracción de enseñanzas a partir de la experiencia práctica.</li> </ol>
--	--

### Más formas de evaluar el aprendizaje

- **Determinación de correspondencias: evaluar el aprendizaje sobre los valores básicos de las Naciones Unidas.** Realice la evaluación interactiva tanto en las mesas como con el grupo en su totalidad.
  1. Imprima o escriba competencias básicas para cada valor en fichas de papel (con letra grande, aproximadamente tres por página y recortadas de modo que los participantes puedan leerlas y pasarlas fácilmente). Mezcle las fichas y prepare un conjunto para cada mesa o para cada grupo. Cada conjunto de fichas debe incluir también los tres valores y todas las competencias. A continuación se explica cómo realizar la evaluación.
  2. En la lección 3.2 se aborda de manera más detallada el respeto de la diversidad; utilice el contenido de esta lección para hilar con la siguiente.
  3. Prepare tres rotafolios y escriba con letra grande un valor básico en la parte superior de cada uno de ellos: integridad, profesionalidad y respeto de la diversidad. Cuélguelos en tres paredes diferentes de la sala.
  4. Entregue a cada grupo un conjunto de fichas. Explique la tarea e indique el tiempo de que disponen los participantes.
    - El objetivo es determinar las competencias que corresponden a cada valor.
    - Deben colocarlas en orden de prioridad para fines de mantenimiento de la paz. Los grupos deben debatir y acordar el establecimiento de prioridades y pegar las fichas en un rotafolio independiente colocadas por orden prioritario (de mayor a menor importancia).
    - Todos los grupos deben colgar las hojas de rotafolio en la pared, poniendo los conjuntos equivalentes uno al lado del otro.
    - Compare la prioridad que cada grupo ha asignado a cada valor. Examine las tendencias y las diferencias. Explique los motivos subyacentes; haga que los participantes reflexionen sobre el contenido en lugar de limitarse a aceptarlo.
  8. Evalúe el trabajo realizado por el grupo de manera inmediata. Utilice la evaluación para alentar el aprendizaje, adopte una perspectiva positiva. Los valores y las competencias constituyen la base. Recorra a ellos al terminar la sesión. Utilícelos para reforzar y recordar a los participantes cosas que han aprendido en la capacitación previa al despliegue y que deben aplicar en su trabajo como personal de mantenimiento de la paz.

- **Determinación de correspondencias: evaluar el aprendizaje sobre las ocho competencias básicas de las Naciones Unidas**
  - Siga los mismos pasos que para evaluar el aprendizaje sobre los valores básicos de las Naciones Unidas.
  - Asigne diferentes conjuntos de fichas a cada grupo para ahorrar tiempo; examine todos los conjuntos con el grupo en su totalidad.
  - Si no quiere utilizar papel, puede emplear el método de evaluación alternativo para las competencias de las Naciones Unidas que se presenta a continuación.
  
- **Determinación de correspondencias: evaluar el aprendizaje sobre las seis competencias de gestión**
  - Siga los mismos pasos que para evaluar las competencias y los valores básicos de las Naciones Unidas.
  - Aborde las competencias de gestión con todos los grupos, aunque solo sea brevemente, y no solo en los cursos en los que participan administradores. En este último caso, dedique más tiempo a esta sección.
  
- **Concurso para evaluar las competencias: evaluar las ocho competencias básicas de las Naciones Unidas**
  1. Divida al grupo en equipos de entre 6 y 8 personas.
  2. Explique en qué consiste el concurso y cuáles son las normas.
    - CONCURSO: ¿quién es capaz de nombrar más competencias para cada esfera dentro del tiempo facilitado?
    - NORMAS:
      - Todos los grupos deben permanecer en silencio hasta que el instructor haga sonar la campana de comienzo.
      - El instructor indica el título del tema elegido y hace sonar la campana; pruebe primero con 3 minutos y, si no fuera suficiente, concédales 5.
      - Los grupos deben parar de inmediato cuando vuelva a sonar la campana.
      - El instructor leerá las competencias correspondientes una a una y preguntará a los grupos si la habían incluido; serán los grupos quienes calculen su propia puntuación.
      - Cuando el instructor lo pida, los grupos indicarán su puntuación.
      - El instructor anotará los resultados de cada serie en un rotafolio para calcular la puntuación total.
      - Ganará el equipo que obtenga la mayor puntuación.
  9. Cambie el orden de las ocho esferas de competencia.
  10. Controle bien el tiempo y haga que todos los ejercicios de evaluación fluyan rápidamente, con dinamismo.
  11. Tenga preparado un premio pequeño o simbólico para los equipos ganadores.

- **Autoevaluación de las competencias y los valores de las Naciones Unidas.**  
Los valores son tanto personales como profesionales. Las personas desarrollan competencias cuando la vida las motiva y cuando encuentran motivación por sí mismas. Dedicar tiempo a reflexionar sobre los propios niveles de competencia y sobre las propias capacidades en esferas fundamentales puede ser muy motivador.
  1. Haga suficientes copias del formulario para todos los participantes.
  2. Explique el objetivo: ayudar a cada uno de los participantes a hacer balance y a evaluar sus propios niveles de capacidad en esferas fundamentales, como parte de la formación continua sobre este tema. No es necesario que los participantes compartan sus evaluaciones con el resto, aunque tal vez deseen hablar sobre ellas.
  3. Entregue los formularios a los participantes y concédales tiempo para que puedan trabajar con ellos. También puede pedirles que hagan la autoevaluación como tarea fuera de clase, pero en algunos grupos es preferible incluir el ejercicio de evaluación como parte de la lección.
  4. Algunos de los participantes harán la autoevaluación y sabrán los aspectos en los que necesitan mejorar, pero no querrán hablar de ello. Pida a estas personas que elaboren una estrategia de aprendizaje para fortalecer las competencias prioritarias.
  5. En el caso de otras personas, hablar de la autoevaluación resulta fundamental para el aprendizaje. Desean compartir los perfiles y comparar los puntos fuertes y débiles y las carencias. Poner en común los resultados de la autoevaluación puede ser importante para un equipo en el que las personas colaboran entre sí. Quienes tengan una mayor capacidad pueden convertirse en mentores de quienes estén menos capacitados.
  6. El instructor ha de abordar la puesta en común de las autoevaluaciones con cautela. No se debe presionar a ningún participante para que comparta su autoevaluación si no desea hacerlo. Hay quienes únicamente querrán que las vea el instructor, para que los ayude a elaborar planes de aprendizaje que les permitan subsanar las deficiencias. Pregunte al grupo. Respete las respuestas de los participantes.
  7. Es importante extraer conclusiones del ejercicio de evaluación. **Como mínimo, extraiga conclusiones para el grupo en su totalidad. Extraiga conclusiones individuales cuando así se solicite. Recabe opiniones sobre lo que significa cada conjunto de competencias para fines de mantenimiento de la paz.** Prepare preguntas sobre el significado de las competencias para el mantenimiento de la paz, como, por ejemplo:
    - **Trabajo en equipo:** según lo indicado en los módulos 1 y 2, ¿qué equipos forman parte del personal de mantenimiento de la paz sobre el terreno?  
¿Cómo se aplican las competencias en la compleja estructura de una operación de mantenimiento de la paz?

- **Orientación al cliente:** ¿quiénes son los clientes de una misión de mantenimiento de la paz? Realice un intercambio de ideas para elaborar una lista exhaustiva. ¿Qué significa esto para las demás competencias de este conjunto? ¿Cómo refleja el personal de mantenimiento de la paz la orientación al cliente?
8. Esta última parte de la evaluación también permite evaluar de forma oficiosa lo aprendido en los módulos 1 y 2.