



Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa

Módulo del facilitador



Módulo del facilitador

**PLAN NACIONAL
DE FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN
DE LA RAMA JUDICIAL**

**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
SALA ADMINISTRATIVA**

CARLOS ENRIQUE MARÍN VÉLEZ
Presidente

GUSTAVO CUELLO IRIARTE
Vicepresidente

**LUCÍA ARBELÁEZ DE TOBÓN
ALFONSO GUARÍN ARIZA
GILBERTO OROZCO OROZCO
JULIO CÉSAR ORTIZ GUTIÉRREZ**
Magistrados

**ESCUELA JUDICIAL
«RODRIGO LARA BONILLA»**

GLADYS VIRGINIA GUEVARA PUENTES
Directora

Módulo del facilitador

LUZ AMPARO SERRANO QUINTERO

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

ESCUELA JUDICIAL «RODRIGO LARA BONILLA»

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

© CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

© Luz Amparo Serrano Quintero

Bogotá, 2002

ISBN 958-97104-0-9

Diseño:

Camilo Umaña

Preparación editorial:

Universidad Nacional de Colombia

Unibiblos

unibiblo@dnic.unal.edu.co

Bogotá, 2002

Contenido

| | |
|--------------|----|
| PRESENTACIÓN | II |
|--------------|----|

| | |
|---------------------|----|
| OBJETIVO DEL MÓDULO | 15 |
|---------------------|----|

UNIDAD 1

Andragogía: enfoque del aprendizaje por competencias

| | |
|--|----|
| Nuevas tendencias de la gestión del conocimiento y del desarrollo del talento humano en las organizaciones | 19 |
| Aprendizaje integral por competencias | 22 |
| Andragogía y aprendizaje en contextos laborales | 25 |
| Características del facilitador | 26 |
| <i>Autoevaluación de la unidad</i> | 35 |

UNIDAD 2

Aprendizaje activo y dinámica del trabajo en grupos

| | |
|---|----|
| Pautas para conducir el taller | 39 |
| El seminario-taller y finalidad del trabajo en grupos | 41 |
| 1. Antes del taller | 42 |
| 2. Inicio del taller | 43 |
| 3. Desarrollo temático a partir de un caso práctico | 46 |
| 4. Cierre didáctico | 54 |
| <i>Autoevaluación de la unidad</i> | 55 |

UNIDAD 3

Medios de comunicación para facilitar el aprendizaje

| | |
|---|----|
| ¿Ya no se usa, entonces, el método expositivo? | 63 |
| Vigencia de las ayudas didácticas convencionales | 63 |
| Ventajas y recomendaciones para el uso del papelógrafo | 65 |
| Ventajas adicionales con el rotafolio o laminario | 66 |
| El papelógrafo electrónico: Ayuda novedosa y útil | 66 |
| Convergencia e integración de los medios | 67 |
| Diversas aplicaciones de la educación virtual | 69 |
| El sentido de responsabilidad y madurez para la aplicación de la tecnología educativa | 70 |
| <i>Autoevaluación de la unidad</i> | 73 |

UNIDAD 4

Concepto, técnicas

e instrumentos de evaluación

| | |
|---|----|
| Hacia un sistema integral de evaluación | 77 |
| Orientaciones básicas sobre elaboración y utilización de instrumentos de evaluación | 83 |
| <i>Autoevaluación de la unidad</i> | 89 |

Presentación

Este módulo de autoaprendizaje tiene por objeto servir de material didáctico básico para la formación de los facilitadores que habrán de orientar los eventos académicos programados por la Escuela Judicial en desarrollo de los planes anuales de formación y capacitación de funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

El entrenamiento teórico práctico de los facilitadores abarca todos los aspectos de la metodología integral unificada concebida para estas acciones de mejoramiento continuo. En tal virtud, los facilitadores deberán prepararse para asumir de manera competente la orientación académica del proceso de estudio individual mediante el módulo de autoaprendizaje, el trabajo en pequeños grupos de estudio participativo y el estudio en el grupo grande que se conforma al convocar a los participantes a los seminarios talleres. En todas estas etapas del proceso de aprendizaje activo y participativo se pretende establecer una similitud entre la actividad educativa y la dinámica del trabajo en los estrados judiciales de tal manera que las situaciones que se planteen para la reflexión académica sean tomadas de los hechos reales que a diario enfrentan en sus despachos los servidores judiciales.

Como el módulo de autoaprendizaje es el eje central de toda la estrategia didáctica, le corresponde al facilitador tener muy presente que además del compendio básico desarrollado en cada una de las unidades que conforman el módulo, éste tiene una segunda parte integral a manera de anexo de imprescindible consulta y análisis que debe ser realizados por los participantes en forma individual y grupal. De ahí la gran responsabilidad, compromiso y liderazgo de los formadores judiciales en el sentido de aportar sus conocimientos teóricos, su experiencia práctica y su espíritu de creatividad para promover el proceso de autoformación de sus pares en todos los distritos judiciales del país.

Fueron muy valiosos los aportes recibidos por el autor de parte del Magistrado Alfonso Guarín Ariza, quien promovió frecuentes e intensas reuniones de trabajo para refinar los textos y la propia estructura metodológico-didáctica en orden a que se adecuara de manera pertinente a los objetivos, acciones estratégicas y criterios orientadores del plan nacional de formación judicial.

Módulo del facilitador

Objetivo del módulo

Identificar y llevar a la práctica los conceptos, técnicas y estrategias didácticas de la metodología integral unificada concebida para los planes de formación y capacitación judicial. La preparación metodológica de los facilitadores judiciales adelantada mediante este módulo, abarca tanto la orientación académica del estudio individual en el módulo de autoaprendizaje correspondiente a cada una de las materias, como el trabajo en pequeños grupos de estudio participativo y la conducción del seminario taller para abordar el estudio de la temática respectiva en un grupo general, centrado en casos prácticos.

Unidad

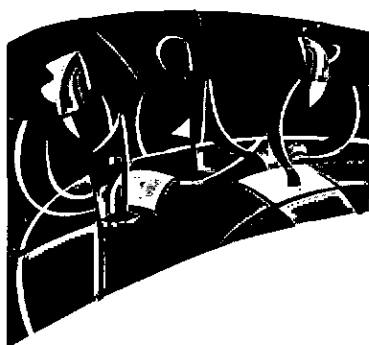
1

**Andragogía: enfoque
del aprendizaje por
competencias**

Esperamos que resulte placentero, interesante y útil para usted el estudio de esta unidad que le reportará entre otros, los siguientes logros de aprendizaje

- Reconocer las relaciones entre aprendizaje activo, mejoramiento continuo y desarrollo organizacional.
- Identificar las causas por las que ciertos planes de formación y capacitación institucional no generan resultados satisfactorios.
- Diferenciar entre la pedagogía formal y el enfoque integral de aprendizaje por competencias en los adultos que laboran, propio de la andragogía.
- Relacionar los componentes centrados de la metodología integral unificada concebida para los planes de formación y capacitación judicial.
- Analizar las potencialidades y limitaciones para cumplir las funciones del facilitador en la conducción de los seminarios-talleres organizados por la Escuela Judicial.
- Valorar las actitudes de innovación y mejoramiento continuo que impulsan los planes de formación y capacitación de la Rama Judicial.

19



Nuevas tendencias de la gestión del conocimiento y del desarrollo del talento humano en las organizaciones

Las nuevas circunstancias políticas, sociales, culturales y tecnológicas de la sociedad actual han originado e impulsan procesos de transformación de las organizaciones, no sólo en los aspectos formales de su estructura y sistema gerencial sino también en los valores,

principios, estilos de lenguaje, liderazgo y comportamiento típicos de las personas que en ellas laboran. Las estrategias de cambio cultural que es necesario planear, requieren personas cada vez más competentes en todos los niveles de la escala ocupacional.

Lo anterior ha implicado un redimensionamiento en la valoración del ser humano lo cual plantea la necesidad de reinventar las organizaciones, y la propia institución educativa encargada de preparar de manera adecuada el personal que ellas necesitan para su adecuado funcionamiento. Las iniciativas emprendidas en tal sentido se enmarcan en la óptica de las nuevas teorías del desarrollo organizacional, en las que las personas han dejado de ser consideradas como simples recursos para ser tenidas en cuenta como el activo más valioso de que disponen expresado en términos de experiencia, capacidad, compromiso y productividad, factores éstos que se sustentan en el aprendizaje continuo.

20

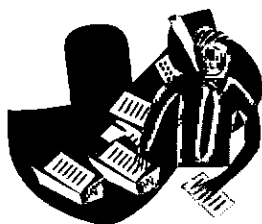
Los procesos aludidos han contribuido de igual manera a que el concepto mismo de educación se transforme y amplíe, afectando los sistemas pedagógicos de las instituciones destinadas a la educación formal y planteando retos a la calidad y pertinencia de los sistemas de capacitación y actualización del personal que labora en las organizaciones y más específicamente de los funcionarios de las entidades estatales.

En esa dinámica del cambio que busca elevar el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad del sistema organizativo, aparece la capacitación, actualización y continuo mejoramiento profesional no como algo circunstancial, aislado, obligatorio y rutinario sino como algo que adquiere un sentido trascendental de responsabilidad compartida para todos los actores del escenario organizacional.

Al preguntarse por qué ciertos planes de capacitación no generan resultados satisfactorios para los usuarios de este servicio ni para la propia entidad que los promueve, las investigaciones adelantadas en este campo han encontrado diversas causas entre las cuales mencionamos algunas de las más importantes:



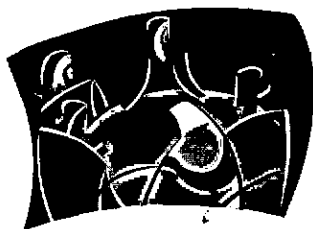
- Falta de correspondencia recíproca entre la situación educativa y la situación laboral. Es decir, los programas, objetivos, contenidos y métodos de la capacitación impartida no se relacionan de manera adecuada con la situación real de los puestos de trabajo.



- Falta de preparación de los capacitadores, formadores, facilitadores, instructores o docentes.
- Predominio de la teoría propia de la cátedra magistral.
- Ausencia de espacios de participación de las personas que asisten a estos eventos de adiestramiento y capacitación.
- Carencia de técnicas de trabajo en equipo.
- Desconocimiento de las características y estilos del aprendizaje adulto, lo que hace que se pretenda enseñar a las personas mayores como si fueran niños o jóvenes del sistema educativo formal.
- No se recurre con propiedad al enorme potencial educativo de las técnicas y medios de comunicación.

Para enfrentar con una nueva óptica la tarea del mejoramiento continuo de los funcionarios al servicio de las organizaciones, es necesario diseñar estrategias de formación y capacitación cualitativamente diferentes de las tradicionales, lo cual implica idearse nexos creativos entre la situación educativa y las necesidades reales del contexto laboral y abrir espacios de participación, solidaridad y trabajo en equipo del personal que toma parte en estas acciones de mejoramiento continuo. Resulta imprescindible para ello que la capacitación de personal refleje en cierta medida el enfoque interdisciplinario y de trabajo en equipo característico de la empresas de hoy.

El nuevo enfoque de aprendizaje organizacional promovido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a través de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, se inspira precisamente en estas concepciones integrales e innovadoras que de manera sucinta vamos a explicar enseguida. Ellas están referidas a la andragogía, entendida ésta como la ciencia del aprendizaje en los adultos que trabajan, en nuestro caso, los funcionarios y empleados de la Rama Judicial con necesidades de formación y capacitación específicas que ameritan un tratamiento metodológico y estratégico diferente al recibido en etapas educativas anteriores.



Aprendizaje integral por competencias

22

Es fundamental entender que un plan de formación y capacitación efectiva es aquel que no sólo trata de impartir nuevos conocimientos teóricos sino de abarcar todas las esferas del aprendizaje para promover de manera integral el desarrollo de competencias en el plano cognitivo, en el de las habilidades prácticas y en el de las actitudes, valores y sentido ético. A partir de estas tres dimensiones interactivas es que vamos a entender el aprendizaje –que constituye la razón de ser de la educación– como un principio vital, un proceso continuo, abierto a todos los fenómenos de la vida y vinculado directamente con el trabajo, la producción y el desarrollo en todos los órdenes.

Plano cognitivo o intelectual

Comprende el avance del conocimiento o saber teórico que el ser humano logra del mundo y de sí mismo con base en las facultades de la inteligencia y la creatividad. Se entiende así por qué la ciencia moderna ha superado el modelo científico tradicional dentro del cual cabían las verdades absolutas e inmutables y por qué el acto de conocer debe ser visto como un proceso permanente y no como un producto acabado.

Sin embargo aun quedan rezagos muy marcados de tradicionalismo científico que influyen negativamente la formación que se imparte en las instituciones educativas de todo nivel, incluidos los cursos de adiestramiento y capacitación institucional. Parecería que sólo estuvieran interesadas en preparar «enciclopedias ambulantes» que lo único que hacen es repetir un saber teórico aprendido de manera memorística, fragmentaria y desvinculada de la realidad.

La capacitación que se imparte a magistrados, jueces y empleados de la Rama Judicial debe romper con las tendencias de simple transmisión de conocimiento que han acompañado su formación profesional a través de los estudios de pregrado o posgrado, buscando mediante cursos modulares de autoaprendizaje y talleres con facilitadores, un aprendizaje activo y pertinente que responda a necesidades de desarrollo personal e institucional.

Unión de la teoría con la práctica: Hacer o actuar

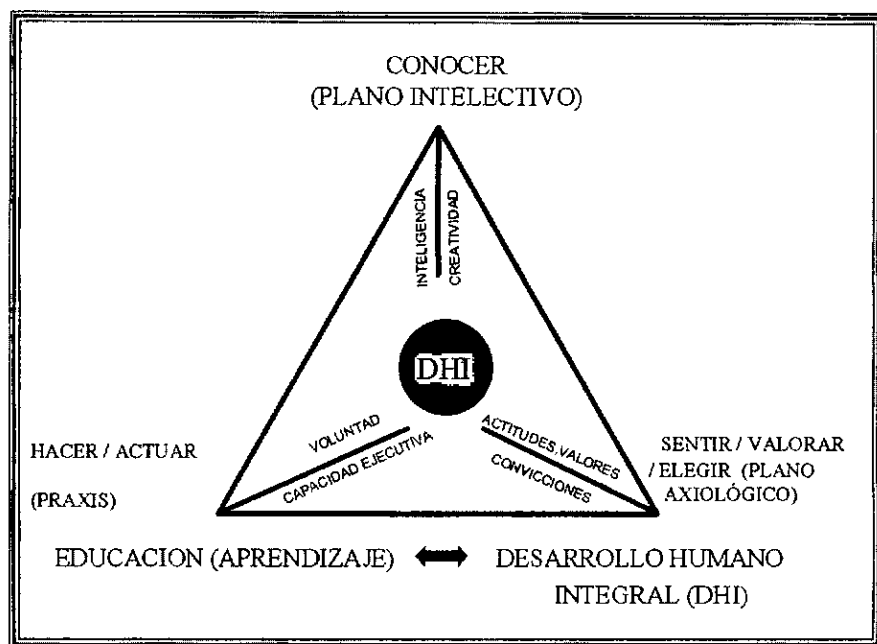
En esa figura del triángulo equilátero que simboliza el desarrollo humano integral, refirámonos ahora al vértice de la aptitud entendida como capacidad de actuar o de hacer. Este es el plano de la praxis en el que se une el pensamiento con la acción práctica, la teoría con los hechos reales.

Pero de esa teorización predominante en el ámbito académico, no debemos pasar tampoco al otro extremo de rendirle culto al pragmatismo, haciendo un énfasis excesivo en lo instrumental, en el simple adiestramiento mecanicista, enteramente operativo, desconectado de principios y teorías.

De esta forma, debe tratarse que el Juez y los empleados judiciales perfeccionen su capacidad para llevar a cabo la actividad diaria mediante la aplicación de nuevos conocimientos teóricos y formas más eficaces de actuación.

23

Ello es factible mediante las discusiones suscitadas alrededor del análisis de un caso tomado de la vida diaria, de manera que se abra un debate participativo que conduzca a criterios de interpretación y aplicación de la ley que por consenso puedan ser considerados como los más adecuados para dirimir un determinado conflicto.



Actitudes, valores y ética del aprendizaje

Finalmente, está el plano del desarrollo axiológico que es tan vital pero al propio tiempo tan descuidado en los programas de formación y capacitación adelantados en nuestro medio. Es el plano relativo a las actitudes y valores, al desarrollo de la sensibilidad, de la vida afectiva y del sentido ético de las personas.

La acción educativa no puede seguir siendo indiferente frente a la trascendental tarea de enriquecer el mundo interior del individuo para que pueda estar en capacidad de formarse sus propios criterios y convicciones, de discernir, de elegir entre varias opciones dentro de un espíritu de libertad, autonomía y respeto a sus semejantes.

24 En estos talleres presenciales a los que el juez asiste después de haber estudiado por su propia cuenta en el módulo de autoaprendizaje, el facilitador debe fomentar el espíritu interdisciplinario, motivando a los participantes para que la legislación aplicable al problema que debe resolverse en sus despachos, se analice desde ópticas diferentes, así por ejemplo:

Óptica de la sociología jurídica: si la norma es realmente aplicable al caso jurídico y solución al problema.

Óptica de la filosofía del derecho: si la norma cumple con sus fines y es justa.

Y así, si una vez analizado de manera integral se decide el asunto, muy seguramente, las soluciones serán una respuesta eficaz para reestablecer la justicia entre los participantes del conflicto.

El juez debe ser un humanista en todo el sentido de la palabra y, por consiguiente, con la capacidad suficiente de proferir fallos jurídicos centrados en la persona humana, que por su labor de juzgador refleje un compromiso ético con la sociedad. Esta visión de las cosas se logra a través de la lectura de textos no simplemente jurídicos, sino aquellos que reflejen nuestra condición humana y nuestra problemática social, que le hagan meditar sobre las implicaciones económicas y sociales de un fallo que puede perfectamente convertirse en un antecedente jurisprudencial, sobre todo a nivel de segundas instancias, ya que el ideal es que los fallos que resuelven apelaciones, se discutan entre dos juzgados de los distintos distritos judiciales, en la búsqueda de la unificación de criterios.

Sólo en esa dirección es que el funcionario de la Rama Judicial puede llegar a proferir fallos coherentes y concordantes con su forma de conocer, de sentir y de actuar, tal como la sociedad espera de una

decisión que restaure el equilibrio roto y devuelva la armonía en la relación social.

Andragogía y aprendizaje en contextos laborales

Conviene reiterar que la acción educativa de la Escuela Judicial está fundamentada en los principios, métodos y estrategias de la andragogía, ciencia multidisciplinaria que estudia el carácter singular del aprendizaje en los adultos que trabajan, gracias a la contribución de los avances de la educación abierta, de la educación permanente y de las ciencias del comportamiento.

Entre los especialistas que más han contribuido a consolidar con sus aportes teóricos esta nueva disciplina, se encuentran Malcolm Knowles y E. Dohmen, quienes han estudiado en profundidad las características del aprendizaje en la edad adulta.

La andragogía se sustenta en la premisa de que a medida que la persona madura a través de los años, se incrementa en ella la necesidad y la capacidad de autodirigirse, de utilizar experiencias previas, de identificar su propia disposición para aprender y de organizar su aprendizaje en función de sus propios problemas e intereses. Es por ello que el adulto normalmente prefiere las experiencias de aprendizaje que se relacionen en forma directa e inmediata con sucesos específicos que afectan su vida: empleo, ingresos económicos, ascensos, utilización del tiempo libre, entre muchos otros.

Cuando el adulto busca una oportunidad de aprendizaje es porque ya sabe cómo va a aplicar los nuevos conocimientos o habilidades que pretende adquirir. Así el aprendizaje se convierte no en un fin en sí mismo sino en un medio para lograr un fin determinado.

Función del módulo de autoaprendizaje

La distinción que marca la diferencia entre la pedagogía y la andragogía, está claramente determinada en la metodología integral unificada del plan de capacitación judicial que se sustenta en un paquete educativo cuyo eje central es el módulo de autoaprendizaje. Cada uno de los módulos tiene una estructura secuencial con un inicio, un desarrollo temático y un cierre didáctico que fomenta el autoestudio de cada una de las unidades temáticas, al tiempo que prepara a los participantes para el encuentro presencial que tendrán posteriormente con el facilitador de la respectiva materia.

Función del seminario-taller

Debemos destacar que la labor que cumplirán los facilitadores durante el desarrollo de los seminarios-talleres programados por la Escuela Judicial se concibe y organiza sólo en función del trabajo individual adelantado previamente por el juez mediante el módulo de autoaprendizaje. Este encuentro presencial servirá entonces para afinar conceptos y criterios, para suscitar reflexiones que promuevan el desarrollo de actitudes y valores y para generar espacios de aplicación a partir del análisis y discusión de casos prácticos que permitan relacionar la actividad académica con situaciones cotidianas en los despachos judiciales.

Características del facilitador

26 El docente facilitador de los procesos de aprendizaje promovidos por la Escuela Judicial debe tener tres características centrales, a saber:

1) *Conocimiento del tema.* En primer lugar, el facilitador debe conocer con propiedad el tema de la materia que le corresponde orientar: teorías, doctrinas, normatividad, jurisprudencia, hermenéutica, etc.

Le corresponde precisamente al facilitador judicial aportar sus conocimientos, experiencia y creatividad para promover el proceso de autoformación de sus pares.

2). *Manejo de teorías didácticas.* Además del conocimiento del tema el facilitador debe estar bien preparado en el manejo de métodos, técnicas y estrategias didácticas como es el caso de este módulo del facilitador.

Es decir, que la formación del facilitador en metodología de la enseñanza-aprendizaje no sería suficiente, si a la hora de la verdad no demuestra ser lo suficientemente competente en la temática que le corresponde orientar.

3). *Sentido de responsabilidad y liderazgo.* Las dos primeras características propias del perfil del facilitador conducen a una tercera, referida a su sentido de responsabilidad, compromiso y liderazgo con respecto al mejoramiento personal e institucional que promueven estas acciones de capacitación y formación de la Rama Judicial.

Funciones del facilitador

El facilitador cumple básicamente las siguientes cinco funciones académicas de apoyo al discente en su proceso de autoestudio: *motivar, orientar, liderar, asesorar, evaluar*. Explicaremos enseguida el sentido y alcances de cada una de estas funciones esenciales que, dicho sea de paso, no se excluyen sino que se complementan entre sí.



27

Motivar

Al facilitador le corresponde, en primer término, hacer todo cuanto esté a su alcance para crear un clima psicológico favorable que genere confianza, seguridad e invite a la participación activa, a la consulta, al diálogo constructivo e interesante. Es la oportunidad para que el facilitador les recuerde a todos los participantes que el éxito de estos encuentros radica en el esfuerzo que ellos hayan hecho para estudiar por su propia cuenta en el módulo de autoaprendizaje. De igual modo debe reiterarles que este método de aprendizaje autónomo y autogestionario exige voluntad, concentración, sentido de responsabilidad y deseo de superación personal.

Al respecto, resulta imprescindible la buena disposición de ánimo para sacar el mejor provecho de esta oportunidad que se brinda de un estudio autodirigido. Basta anotar la del perfeccionamiento personal y profesional y el respaldo que otorga la participación exitosa en estos cursos programados dentro del Plan Anual de Formación y Capacitación de la Rama Judicial.

Para poder motivar de la mejor manera a los integrantes de un grupo, el facilitador tiene que interactuar primero con ellos, promover su integración, explorar sus intereses. Puede haber carencia o deficiencia de motivación cuando el participante no percibe claramente desde un comienzo, cómo la materia que va a estudiar se relaciona con sus

necesidades, expectativas y condiciones personales o cuando no se da cuenta de que lo que va a aprender puede lograrlo de manera grata e interesante.

El facilitador tiene entonces que saber recurrir en el momento oportuno a los eventos lúdicos, debe procurar en todo momento incrementar las buenas relaciones humanas entre él y el grupo, así como entre cada uno de los participantes. Debe saber capotear en la debida forma las situaciones tensas que eventualmente puedan presentarse por algún motivo, descartando de plano las experiencias negativas, la agresión o la amenaza. Por muy acalorado que pueda estar un debate o por muy opuestos que sean los puntos de vista personales con respecto a alguna situación que se someta a discusión, el facilitador tiene que garantizar las condiciones mínimas de respeto, tolerancia, de seriedad y exigencia.

28 Este aspecto lo volveremos a tratar más adelante cuando hagamos referencia a una serie de métodos, técnicas y estrategias para la adecuada conducción del trabajo en grupos.

«Puede haber carencia o deficiencia de motivación cuando el participante no percibe claramente desde un comienzo, cómo la materia que va a estudiar se relaciona con sus necesidades, expectativas y condiciones personales o cuando no se da cuenta de que lo que va a aprender puede lograrlo de manera grata e interesante».



Orientar hacia el autoaprendizaje

Los participantes en el taller deben entender con toda claridad desde un comienzo que estos encuentros presenciales no son para dictar clase ni conferencias magistrales. Deben descartar que el facilitador vaya a cumplir allí el papel de un docente común y corriente, acostumbrado a dictar o exponer ante sus alumnos los temas de la asignatura mediante la cátedra magistral. Su función es la de orientar hacia el autoaprendizaje a todos y cada uno de los participantes.

Es necesario que los participantes en el seminario-taller asistan a estos encuentros con la convicción de que se trata más bien de sesiones de apoyo y complementación en el marco de una actividad académica autodirigida. Por consiguiente, debe quedar muy claro que una vez recibido el módulo de autoaprendizaje, el discente podrá asistir a estos encuentros presenciales con el facilitador solamente después de haber leído y tratado de comprender el desarrollo temático del módulo, de haber analizado la casuística y efectuado los ejercicios de aplicación y las autoevaluaciones correspondientes.

29

El facilitador debe estar dispuesto más bien a resolver dificultades, a aclarar dudas, a enriquecer y ampliar el repertorio de conocimientos alcanzados mediante el trabajo individual y en pequeños grupos de estudio participativo, que ha debido cumplirse antes del seminario-taller.

Los usuarios de este sistema deben entender que así como para adelantar los cursos no hay que asistir regularmente a clases, dada la facilidad de estudiar por su cuenta en el sitio que cada uno escoja, así mismo exige rigurosa dedicación, esfuerzo personal, tiempo disponible y ritmo constante en el estudio.

«...debe quedar muy claro que el discente podrá asistir a estos encuentros presenciales con el facilitador solamente después de haber leído y tratado de comprender el desarrollo temático del módulo, de haber analizado la casuística y efectuado los ejercicios de aplicación y las auto evaluaciones correspondientes».



Liderar el aprendizaje autónomo

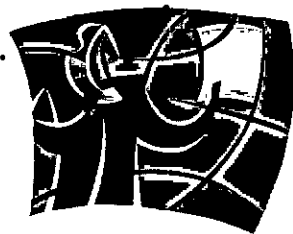
Cuando señalamos que el facilitador en estos encuentros presenciales no va a dictar clase sino a orientar los seminarios-talleres, estamos dando a entender que debe buscar la manera de superar esa tendencia de la pedagogía tradicionalista centrada en la enseñanza como simple transmisión de contenidos y datos fragmentarios al estudiante que por lo regular reduce su participación a la toma de apuntes en forma pasiva, memorística y excesivamente dependiente del profesor.

Sin embargo, es necesario reiterar que no estamos descartando la vigencia que en un momento determinado pueda tener en la actualidad el método expositivo, tan útil y valioso en muchos eventos académicos como la conferencia y la propia cátedra magistral.

30 Al facilitador le corresponde liderar procesos de aprendizaje autónomo respaldados en el sentido de responsabilidad y compromiso personal del discente. Una manera de activar la capacidad que todo ser humano tiene de aprender por su propia cuenta, es recurrir a la Mayéutica. Esta consiste en ir precisando progresivamente con el mayor grado de exactitud posible, cualquier concepto por medio de preguntas formuladas por el facilitador en su labor de acompañamiento al discente en el proceso de búsqueda y construcción participativa del saber.

Este liderazgo académico del facilitador debe entonces ayudar a crear las condiciones de autonomía y autogestión para que en el sujeto nazca, aflore y fructifique el saber, de acuerdo con un plan de aprendizaje previamente determinado.

Es necesario destacar que cuando decimos que el facilitador no debe ir a dictar clase sino a orientar el trabajo grupal en los seminarios-talleres, no estamos descartando el método expositivo que es muy útil y vigente en muchos eventos académicos como la conferencia y la propia cátedra magistral.



Asesorar

La asesoría se concibe aquí en el contexto de los métodos activos y participativos orientados a propiciar que los discentes asuman responsabilidades en su propia formación bajo condiciones especiales que fomenten la indagación, el descubrimiento, la toma de decisiones y la solución de problemas. Hay muchos aspectos susceptibles de asesoría como, por ejemplo, la elaboración de informes técnicos, monografías, ensayos y estudio de casos; contactos, visitas, trabajos de campo, consulta bibliográfica, acceso a otros medios de aprendizaje multimedial y a fuentes directas. Esta labor de asesoría del facilitador se asocia a la de un consejero y un consultor a los cuales puede recurrir con toda confianza el participante en este proceso de aprendizaje autodirigido.

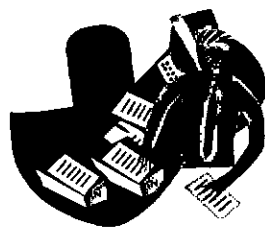
Con base en la conveniencia de alternar el estudio individual con sesiones de estudio grupal, se recomienda que los discentes procuren reunirse con uno o dos colegas de la misma ciudad o de poblaciones circunvecinas.

Estos *pequeños grupos de estudio participativo*, que deben conformarse una vez el discente haya avanzado en el estudio individual del módulo de autoaprendizaje, permiten intercambiar experiencias de aprendizaje, acceder a fuentes de consulta, realizar actividades de discusión, análisis y evaluación. Los grupos de estudio participativo pueden producir magníficos resultados académicos.

Puede solicitarse a los facilitadores la asesoría relativa a la conformación y funcionamiento de estos círculos de estudio y de su forma de integración.

Esta labor de asesoría del facilitador se asocia a la de un consejero y un consultor a los cuales puede recurrir con toda confianza el participante en este proceso de aprendizaje autodirigido.





Evaluar

Las funciones del facilitador como evaluador globalizan e integran los anteriores aspectos que perfilan su desempeño dentro de esta modalidad desescolarizada.

32 Así como al facilitador le corresponde verificar el logro de objetivos de aprendizaje, al discente le corresponde estar preparado académica y éticamente para demostrar lo que en efecto ha aprendido a través de las distintas unidades del módulo, así como para participar de manera activa en el análisis y discusión de los casos prácticos en los que estará centrada la actividad de los seminarios-talleres.

¿Cómo hacer de la evaluación un ejercicio académico convergente centrado en proyectos de aprendizaje activo adelantados de manera autogestionaria con la orientación y asesoría del facilitador? Conviene poner de presente que la metodología integral concebida por la Escuela Judicial tiene unas fases interrelacionadas. Estas fases secuenciales con un inicio, un desarrollo temático centrado en el estudio de casos y un cierre didáctico, conducen progresivamente a un resultado concreto y permiten la administración de pruebas de evaluación sucesivas. El énfasis de estas pruebas no será la memorización de datos, conceptos, principios y procedimientos sino su interpretación, su valoración y su utilización creativa dentro de una perspectiva de mejoramiento continuo.

No se trata de acumular información y de dar cuenta de ella de manera abstracta, descontextualizada y rutinaria mediante exámenes rígidos. Ya nos ocuparemos más adelante de plantear de manera muy orientadora cómo la evaluación, que es un proceso integral y permanente que busca detectar avances y dificultades de todos los actores del proceso didáctico para garantizar el logro de objetivos y mejorar la calidad de la educación impartida, tiene diversos momentos y permite utilizar distintos instrumentos.

Por lo pronto, los ejercicios de autoevaluación que aparecen al final de cada una de las cuatro unidades de este módulo, estarán constituidas por distintos tipos de preguntas de tal manera que al propio tiempo sirvan de ejemplificación con efecto demostrativo.

«Así como al facilitador le corresponde verificar el logro de objetivos de aprendizaje, al discente le corresponde estar preparado académica y éticamente para demostrar lo que en efecto ha aprendido a través de las distintas unidades del módulo, así como para participar de manera activa en la discusión de los casos prácticos».

Sugerencias prácticas

El facilitador como orientador de los eventos académicos programados por la Escuela Judicial, debe ser fuente de estímulos que lleven a los servidores judiciales a reaccionar a favor del aprendizaje. Presentamos enseguida algunas sugerencias prácticas para ser tenidas en cuenta por el facilitador en el cumplimiento de sus funciones académicas primordiales:

■ *No dicte cátedra.* Tenga muy presente que el seminario-taller que le corresponde conducir tiene una función diferente a la de la cátedra magistral. En consecuencia, haga lo posible por abandonar la “postura de profesor” tradicional que impulsa a disertar, a exponer y dictar durante la clase sin generar un clima de participación activa.

■ *No intimide.* Procure ser siempre cordial y comprensivo, absteniéndose de amenazar o intimidar a alguno de los participantes. Analice con cuidado las situaciones difíciles y adopte las actitudes necesarias dentro de la dinámica propia del grupo y del momento.

■ *Genere confianza en el grupo.* Demuestre a los participantes que usted tiene confianza en la capacidad del grupo y busque incrementar ese clima de confianza. Tenga muy presente que las personas por lo regular son capaces de muchas cosas valiosas, siempre y cuando les permitamos aprender a desempeñarse por sí mismas. Para ello, es preciso sentirse seguro de sí mismo. El dominio personal, el aplomo y serenidad del facilitador, de inmediato se contagia al grupo así como también se contagia el nerviosismo e inseguridad.

■ *Estimule la comunicación horizontal.* Recuerde que la interacción no debe establecerse sólo entre usted y el grupo, sino entre cada uno

de los participantes, razón por la cual el facilitador debe estimular la comunicación horizontal entre todo el grupo, de tal manera que ésta sea fluida, relevante e interesante. Intervenga sólo cuando sea necesario y procure ejercitarse en el arte de saber escuchar.

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD

Completar o respuesta breve

Escriba sobre la línea el término que corresponda a los siguientes enunciados:

1 _____

Nuevo enfoque integral del aprendizaje en los adultos, centrado en competencias de desempeño laboral, que se fundamenta en la necesidad y capacidad del individuo para autodirigirse.

2 _____

Método de aprendizaje ideado por Sócrates, que consiste en la precisión progresiva del concepto a través de la pregunta.

3 _____

Este es el nombre del plano o dimensión del desarrollo humano que estudiamos en esta unidad, relativo al aprendizaje de valores.

4 _____

Se trata de uno de los tres momentos de la secuencia didáctica en que se estructura el seminario-taller, al que corresponde el evento de presentación e integración de los participantes.

5 _____

Esta es la función del facilitador que globaliza e integra a todas las demás.

6 _____

¿Está usted de acuerdo en que el discente podrá asistir a los encuentros presenciales con el facilitador solamente después de haber estudiado por su propia cuenta el módulo de autoaprendizaje?

SI ☐ NO ☐

Justifique brevemente su respuesta

7 _____

36

Discuta en pequeños grupos de estudio participativo, conformado con un colega suyo, acerca de las posibilidades y limitantes que llevan a la práctica el cumplimiento de las cinco funciones esenciales del facilitador. Lleve por escrito las conclusiones de esta discusión al seminario-taller y promueva una discusión al respecto de la cual salgan conclusiones aplicables.

Unidad

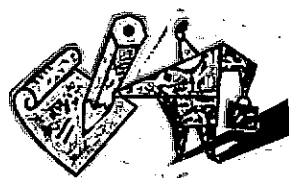
2

Aprendizaje activo y
dinámica del trabajo
en grupos

Esta segunda unidad didáctica tiene propósitos de aprendizaje de tanta aplicabilidad práctica como los siguientes:

- Identificar las ventajas del trabajo en grupos dentro de los procesos de aprendizaje activo, participativo e innovador.
- Reconocer las posibilidades metodológicas que ofrece el método de casos para permitir la aplicación combinada de otras técnicas de trabajo grupal.
- Diferenciar las tres fases de la secuencia didáctica propuesta para que el facilitador conduzca de manera adecuada el seminario-taller.
- Aplicar las técnicas y procedimientos que debe seguir el facilitador dentro de una adecuada conducción del seminario-taller centrado en el método de estudio de casos.
- Valorar el sentido de innovación y autoperfeccionamiento que deben respaldar el desempeño de las funciones esenciales del facilitador.
- Promover la unificación de criterios, conclusiones y recomendaciones como resultado del análisis y discusión del caso propuesto durante el seminario-taller.

39



Pautas para conducir el taller

Tenga en cuenta en esta secuencia el estudio previo del curso modular

- Estudio individual - independiente Módulo de autoaprendizaje.
- Estudio en pequeño grupo participativo.

Antes del taller, el facilitador debe preparar:

- Material didáctico a utilizar.
- Documentos de apoyo doctrinal y jurisprudencial.
- Utilización del tiempo según actividades a desarrollar.
- Coordinación de actividades previas con grupos seccionales de apoyo.

Taller (Secuencia didáctica)

Estudio en grupo grande Seminario-Taller

Inicio

40

- Precisar objetivo académico del seminario-taller.
- Presentación e integración de los participantes.
- Verificar que hayan comprendido los temas estudiados en el módulo.
- Afinar conceptos, reforzar y enriquecer temática.
- Motivar en forma continua.

Núcleo de desarrollo temático

A partir de un *caso* más complejo que la casuística presentada en el módulo, inducir al estudio analítico de los hechos de la vida real para llegar a deducir:

- Teorías y doctrinas.
- Conceptos teóricos.
- Principios.
- Valores.
- Normas aplicables.
- Interpretación / hermenéutica.
- Análisis y discusión de jurisprudencia.

Cierre didáctico

- Unificar criterios por concurso para mejorar la labor judicial.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.
- Evaluación final / Actas.



El seminario-taller y la finalidad del trabajo en grupos

Nos corresponde ahora llevar a la práctica el esquema de la secuencia didáctica que acabamos de enunciar, relativo a las pautas para que el facilitador pueda conducir con éxito el seminario-taller. Al respecto conviene recordar que el seminario-taller es una de las múltiples técnicas y métodos del trabajo en grupos que se ha elegido para hacer más dinámicos, participativos y fructíferos los encuentros presenciales programados por la Escuela Judicial, después de que los participantes en los cursos de formación y capacitación judicial han estudiado por su propia cuenta en los módulos de autoaprendizaje.

Es importante comprender que la potencialidad de las técnicas de trabajo grupal en la acción educativa, surge de la decisiva influencia que los grupos humanos han demostrado ejercer sobre los individuos que los integran. Por ello es que el estudio del caso en forma grupal arrojará buenos resultados sólo en la medida en que se haya creado un clima de cooperación, de responsabilidad solidaria y de participación activa.

Si partimos del hecho social de que no todos somos buenos para todo y de que la solvencia con que descollamos en un determinado campo del saber puede compensar en parte nuestras limitaciones con respecto a otro campo, entenderemos más fácilmente la utilidad práctica de fomentar el trabajo en equipo, la interdisciplinariedad, la transdisciplinariedad, la cooperación y el estilo interactivo de los participantes en eventos de formación y capacitación andragógica. Ello permite el aprendizaje mutuo entre colegas, la puesta en común de logros individuales de aprendizaje, el aprovechar la experiencia de unos miembros más aventajados del grupo en un determinado campo, para beneficiar al resto. Así puede cada participante activar sus

potencialidades no sólo en los campos en los cuales sobresale, sino también en aquellos en los que debe hacer un mayor esfuerzo para fortalecer su preparación, con la ayuda del facilitador.

Pautas para conducir el taller

1) Antes del taller

Aspectos organizativos

Con miras a prepararse para el éxito en la conducción del seminario-taller, el facilitador debe realizar una serie de actividades previas entre las cuales está la de confirmar con la Escuela Judicial y en coordinación con los Comités Seccionales de Apoyo, aspectos organizativos tales como:

- Fecha, lugar, disposición física del recinto, número de participantes.
- Entrega oportuna del módulo de autoaprendizaje y programación del seminario-taller.
- Disponibilidad y operatividad de equipos, compatibilidad de estos con las ayudas didácticas a utilizar.

Aspectos didácticos

- Definir los objetivos del taller y oportunamente comunicarlos a los participantes.
- Preparar material de apoyo didáctico: jurisprudencia, doctrina y normatividad, en armonía con los objetivos.
- Elaboración, selección o revisión de ayudas didácticas a utilizar.
- Disponer de ayudas didácticas alternativas por si falla la primera opción contemplada.
- Elaborar un cronograma calculando bien el tiempo para cada una de las actividades académicas previstas.

Algunas consideraciones sobre el control del tiempo

Uno de los aspectos que más conspiran contra la eficacia de un seminario-taller es el inadecuado control del tiempo en términos de planeación y ejecución de lo planeado. El personal responsable de la organización de los eventos académicos por parte de la Escuela Judicial

y el facilitador deben ser inflexibles en iniciar las labores o continuarlas en las horas exactamente programadas y este último ha de procurar ejecutar las actividades por realizar en el horario previsto para el efecto, so pena de no obtener los resultados esperados.

2) Inicio del taller

Precisar el objetivo académico del taller

El facilitador debe recordar de la manera más clara y concisa el objetivo académico del seminario-taller integrando dentro de ese resultado competencias tanto de orden cognitivo como práctico y actitudinal.

Presentación e integración de los participantes

En la etapa inicial del trabajo en grupos se requiere el desarrollo de actividades que fomenten el conocimiento mutuo entre los integrantes. De ahí que la presentación personal que casi siempre se convierte en un evento rutinario, excesivamente formalista e irrelevante, deba saberlo aprovechar el facilitador como un excelente recurso para crear un clima de motivación e interés desde el comienzo del seminario-taller.

En este primer acercamiento, los miembros del grupo se presentan diciendo no sólo el nombre, lugar de origen y trayectoria profesional, sino manifestando sus gustos y expectativas personales sobre el evento que se inicia, lo que ubica al colectivo en una etapa superior de interacción.

La entrevista recíproca: Una técnica recomendada

El facilitador procede a constituir grupos de dos personas para lo cual sugiere algún procedimiento, siendo el más sencillo y práctico el que cada participante se integre con el que esté a su lado, empezando por la derecha.

Una vez conformados los grupos bipersonales, se determina un tiempo límite durante el cual se harán preguntas que conlleven a un mínimo conocimiento mutuo de tal manera que cada uno pueda presentar a su compañero ante la asamblea diciendo el nombre completo y algunos aspectos relevantes que se desprendan de la entrevista.

El facilitador sugerirá previamente que procuren formular preguntas claves que permitan describir de manera completa, integral y sintética a su respectivo compañero. Además del nombre, lugar de origen

y estado civil, por ejemplo, pueden destacarse los aspectos más positivos, valiosos y sobresalientes de su personalidad; sus gustos y aficiones; los viajes realizados y lugares que más le hayan llamado la atención. Y así por el estilo. *Un aspecto clave es preguntarle qué espera de este taller.*

La presentación que cada uno haga de su compañero durante la sesión plenaria debe efectuarse de manera breve pero sustanciosa, muy ágil e ingeniosa, procurando en todo caso guardar el debido respeto a la persona presentada.

Al finalizar la sesión de presentación se contará ya con un amplio y rico repertorio de información y vivencias grupales que no sólo facilitarán el desarrollo de las tareas dentro de un clima psicológico adecuado sino que incrementará de manera notable los niveles de conocimiento e integración de cada uno de los participantes.

44 *Expectativas y compromisos: otra técnica útil para el efecto*

En esta técnica los participantes, guiados por el facilitador, se dividen de manera adecuada al número total de asistentes y después de una breve presentación personal intercambian algunas ideas tendientes a esclarecer sus propias expectativas con relación a los objetivos, alcances y metodología del seminario-taller, dados a conocer previamente.

Este evento de *motivación, orientación y confrontación inicial* resulta muy dinamizador y conveniente como quiera que se sustenta en el principio generalmente aceptado de que el participante en general puede rendir mucho más si desde un comienzo tiene claridad con respecto a lo que se espera de él en términos de logros de aprendizaje.

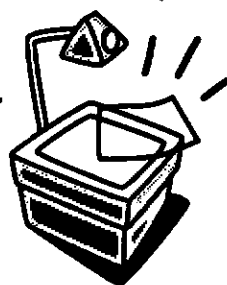
Además de movilizar e integrar al grupo en esta sesión introductoria, la técnica de expectativas y compromisos permite evitar el riesgo de aventurarse a suponer que el participante al comenzar actividades ya tiene suficiente información sobre el programa que se va a adelantar. Desde todo punto de vista es recomendable que antes de iniciar actividades se discuta abiertamente con los participantes acerca de los objetivos generales y específicos del evento para ver si es del caso replantear los términos de su formulación, su mismo nivel y alcances, según las necesidades y expectativas confrontadas sobre el terreno con los usuarios del programa. Inclusive, en esta dinámica exploratoria de expectativas y compromisos en la que el facilitador debe procurar que cada uno de los miembros del grupo se exprese con libertad, resulta conveniente y viable concertar con los participantes en torno

a aspectos tales como metodología del trabajo, escenarios para actividades prácticas, entre otros.

Hay muchas otras técnicas a las que el facilitador puede recurrir, como es el caso de variaciones a las mencionadas, canalizando el intercambio de información mediante el cruce de tarjetas escritas a mano con datos muy sintéticos y precisos o como la muy utilizada técnica de presentación individual de cada participante mediante un orden establecido.

Finalmente, es importante destacar que cualquiera que sea la técnica escogida para integrar a los participantes, es cardinal que el facilitador propicie la efectividad de sus expectativas con relación a los objetivos de la reunión, las cuales no pueden quedar en el plano de simples enunciados.

45



**Verificar que hayan comprendido
los temas estudiados en el módulo**

Antes de seguir adelante en la conducción del taller, el facilitador debe indagar el nivel de conocimiento teórico que el grupo tenga sobre la materia ya que los participantes han debido estudiar por su propia cuenta el módulo de autoaprendizaje, buscando al propio tiempo conformar un pequeño grupo de estudio participativo con algún colega de la misma ciudad o de una población circunvecina.

Este aspecto es esencial para el éxito del seminario-taller. Se tiene establecido que el estudio de casos exige de los participantes conocimientos teóricos serios y relevantes sobre los aspectos jurídicos que los determinan.

Así el trabajo grupal va a ser rico e interesante, pero si los participantes llegan al seminario-taller sin la suficiente preparación teórica, el facilitador tiene que estar presto a buscar la estrategia más conveniente y útil para compensar ese vacío procurando en todo caso presentar el enfoque teórico correspondiente.

«...el facilitador debe indagar el nivel de conocimiento teórico que el grupo tenga sobre la materia ya que los participantes han debido estudiar por su propia cuenta el módulo de autoaprendizaje».

3) Desarrollo temático a partir de un caso práctico

Diálogo constructivo 5-5

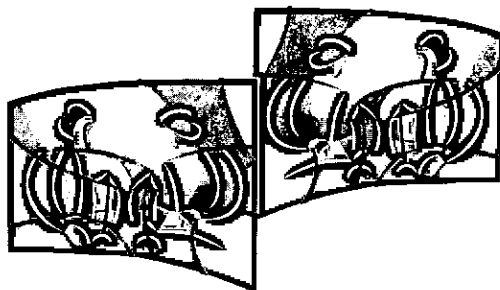
46

Todos los participantes convocados al gran encuentro presencial se dividen en varios grupos con el propósito de asumir la responsabilidad de realizar en equipo un trabajo práctico centrado en el método de estudio de casos, bajo la asesoría del facilitador. Este método permite de manera especial unir la teoría con los hechos, para promover la generalización del aprendizaje alcanzado y la transferencia o aplicación de lo aprendido a contextos nuevos y diferentes. Igualmente estimula la inventiva, la capacidad de solucionar problemas e inducir hacia los procesos de autoformación.

Cada grupo en los que se han dividido los participantes debe nombrar desde el comienzo un relator que será el encargado de presentar los informes en las sesiones plenarias, de representar a su equipo de trabajo en las discusiones, de promover la unidad de criterios y de hacer parte del comité que bajo la asesoría del facilitador, tendrá a su cargo la redacción de las conclusiones y recomendaciones.

Al facilitador le corresponde ir circulando por todos los grupos con el fin de estar al tanto de la manera como transcurre el trabajo en cada uno de ellos, cuya duración es en promedio de 10 minutos. *Debe contribuir a la dinámica de la discusión planteando preguntas claves que incentiven la participación y la creatividad del grupo, especialmente cuando se acalora demasiado la discusión o cuando ésta se paraliza por falta de repertorio. Después de las conclusiones sintéticas presentadas por los relatores de grupo, el facilitador promueve unas conclusiones generales con las cuales culmina la sesión plenaria.*

Esta técnica que denominamos *Diálogo constructivo 5-5*, ya que para este caso los participantes abordan el estudio de las cinco funciones del facilitador, es una adaptación de la conocida técnica denominada



PRIMERA FASE

Mesas de trabajo

cada una con un relator.

47

Phillips 66 o Diálogo 66 que fomenta la participación activa de todos los integrantes de un grupo grande, por muy numeroso que sea.*

La técnica que puede aplicarse prácticamente en todas las materias y áreas de estudio y capacitación, permite detectar con facilidad el nivel de conocimiento que cada uno de los grupos tiene sobre un determinado tema. Aunque cada grupo estudie un tema en particular, todos los grupos van a estar al tanto de todo el conjunto de aspectos estudiados, con posibilidades de refuerzo y retroalimentación recíproca. Permite además

* La técnica fue ideada por el profesor norteamericano J. Donald Phillips, del Colegio Estatal de Chicago, quien se dio a la tarea de encontrar una alternativa para hacer más dinámica la relación entre el docente y los discentes de tal manera que no tuviera que recurrir siempre a la rutina y pasividad que por lo regular están implícitas en la cátedra magistral. Así pudo elevar con esta técnica el nivel de participación y rendimiento de los numerosos grupos de estudiantes que tenía a su cargo primero en el colegio y posteriormente en eventos de capacitación, perfeccionamiento y actualización con grupos de un promedio de sesenta participantes. Se trata de conformar subgrupos de 6 participantes que dialogan sobre un tema dado bajo la asesoría de un moderador, durante 6 minutos al cabo de los cuales presentan sus conclusiones en reunión plenaria a través de relatores.



SEGUNDA FASE

Informe de los relatores a la plenaria

48

que los miembros del grupo puedan concretar conclusiones precisas en corto tiempo, que se puedan familiarizar con el trabajo interdisciplinario y que estén en capacidad de generar un ambiente de creatividad, solidaridad y confianza recíproca.

¿En qué consiste, entonces, el método de estudio de casos?

Esta modalidad del trabajo grupal consiste en el estudio de una situación problemática que al ser analizada por los participantes divididos en grupos, permite encontrar diversas alternativas de solución que serán discutidas con base en argumentos sólidos. El caso en el que se describe dicha situación real presentado al grupo en forma escrita o audiovisual, ha sido elaborado por uno o varios observadores especialistas en la materia. De ahí que la forma de solucionar la situación del caso presentado tenga que estar condicionada no sólo por el contexto sociocultural en el cual se inscribe sino también por la propia percepción del observador o de los informantes a los que haya recurrido el autor del caso.

Siendo el caso dado el punto de referencia del proceso de estudio grupal, los análisis que se hagan durante la discusión exigen la aplicación de teorías, conceptos y principios con miras a hallar alternativas de solución viables, fundamentadas y centradas en la propia realidad en que están inmersos los integrantes del grupo. La discusión del caso

genera además el aporte de conocimientos, experiencias, juicios y visión creativa de los participantes.

En relación con sus ventajas y utilidad práctica, conviene señalar que el método de estudio de casos es un excelente recurso para fomentar el trabajo en equipo, contribuye a mantener una perspectiva realista, objetiva y novedosa cuando se enfrente una situación ya que permite establecer nexos creativos entre la situación académica y la vida real e impulsa a identificar alternativas de solución viables a los problemas analizados.

En realidad no se cumplirían los objetivos de esta metodología si la discusión del caso no se convierte en una experiencia afectivamente satisfactoria, académicamente productiva y lo suficientemente profunda como para que contribuya a estimular la imaginación y el talento de los participantes, a desarrollar habilidades para la solución de problemas, aprovechamiento cabal de las oportunidades y toma de decisiones estratégicas, a erradicar prejuicios, a superar personalismos, a desechar ideas triviales y posiciones simplistas.

49

Con mucha razón afirman los especialistas que todo lo que se plantea sobre el método de casos como instrumento pedagógico activo, participativo e innovador, conduce a la conclusión de que el papel del facilitador es definitivo en el éxito de la utilización de esta metodología. De ahí que resulte tan importante durante la discusión saber desempeñar las funciones de guía/orientador y no de oráculo/dictaminador de verdades como suele suceder en ciertos ambientes pedagógicos tradicionalistas.

Etapas en la aplicación

Presentación: Después de que el facilitador haya determinado el grado de conocimiento de los participantes sobre los sustentos teóricos y jurisprudenciales de los temas objeto de discusión y análisis, plantea el caso o casos a estudiar, en el contexto del desarrollo del curso y describe el conjunto de actividades que van a cumplirse.

Organización en grupos: Es recomendable integrar los grupos, si es posible, con servidores judiciales de distintas especialidades y regiones ya que la diversidad de experiencias y conocimientos sin duda enriquecen sus discusiones y amplían el alcance del autoaprendizaje.

Análisis de la situación: Divididos en grupos, los participantes analizan la situación problemática descrita en el caso para identificar los hechos que la configuran, sus antecedentes, causas y consecuencias, los problemas que dicha situación plantea y las alternativas de solución

correspondientes. Esta actividad se adelanta bajo la conducción del facilitador, a la manera del Phillips 66 o de una técnica similar que concluye en esta primera ronda con una sesión plenaria en la que los relatores de cada grupo presentan sus conclusiones.

La adecuada distribución de los participantes en el espacio disponible para adelantar las sesiones, influye de manera decisiva para crear un clima psicológico que favorezca la integración y la participación activa. El diseño ideal para crear en el recinto un ambiente participativo en el que todos se vean ojalá desde distintos puntos de observación, es el tipo anfiteatro que consiste en colocar las sillas en forma semicircular.

50 Es muy importante que el facilitador procure siempre mantener esa distribución física de los participantes no sólo como un ritual formalista sino para favorecer la comunicación entre los integrantes del grupo que adelanta la discusión. En esta tarea de disponer las sillas en el orden indicado deben colaborar todos, lo cual también expresa de manera simbólica que es necesario construir espacios para la participación activa y organizada.

Discusión general nutrida de contenidos teóricos: A partir del análisis de la situación efectuado por los participantes, se ponen de manifiesto los contenidos teóricos que sustentan el tema central que se está estudiando.

Los mismos grupos abordan el análisis de los contenidos teóricos presentados y su relación con los aportes de la primera aproximación al estudio del caso. Al terminar esta actividad, el facilitador promueve una nueva discusión donde es importante una pregunta clave formulada en el momento preciso, una recapitulación o sinopsis, un argumento o testimonio, una ayuda didáctica numerosa que sea audiovisual presentada oportunamente, para obtener una visión más completa, rica e integral.

Aspectos relevantes a considerar en el análisis de jurisprudencia (extracto)

El análisis de la jurisprudencia de ninguna manera puede consistir en limitarse a repetir, sin más consideraciones, los argumentos expresados en la sentencia o en la opinión doctrinal. Por tanto, es necesario tener muy presente los aspectos relevantes a considerar en el análisis de jurisprudencia que aparece a continuación como una guía para el facilitador.

Analizar una sentencia no implica leer su texto para obtener una simple idea de ella, sino profundizar en su contenido esencial, el cual algunas veces, se encuentra oculto. En este ejercicio es necesario, por tanto, clarificar los elementos constitutivos de la providencia, resumirlos, extraer sus aspectos esenciales y anotarlos sin necesidad de repetir su texto. Es un error común limitarse a repetir, sin más consideraciones, los argumentos expresados en la sentencia.

La deducción de los aspectos trascendentes de la sentencia, tiene un doble objetivo, a saber:

- Comprender de manera profunda el problema a partir de los hechos que se juzgan en ella y, por contera, la solución adoptada en su parte resolutive.

- Obtener un instrumento de trabajo en el que queden anotados de la manera más clara y exacta posible los elementos esenciales de la decisión, constituyéndose así en una ficha de fácil conservación y consulta.

51

Por lo regular, la comprensión de la sentencia se dificulta cuando no se conoce suficientemente la cuestión teórica que se vincula a los hechos sobre los que versa la decisión.

Para estudiar una sentencia son aspectos importantes:

1. Los hechos
2. El procedimiento o instancias
3. Las tesis en presencia
4. El problema de derecho
5. El sentido de la decisión (la solución)

1. LOS HECHOS

Los hechos son los eventos que, ubicados en el tiempo, modo y lugar, se proponen como materia de juzgamiento. Estos pueden ser simples o complejos. Deben resumirse cronológicamente los hechos esenciales y constantes.

2. EL PROCEDIMIENTO O INSTANCIAS

La actividad procesal se inicia en el momento en que el usuario acude en solicitud de justicia mediante las formas previstas en los diversos códigos de procedimiento. Debe considerarse en el análisis de la sentencia, si ésta lo menciona como aspecto de la decisión. Supone:

- Cuál era el objeto de la pretensión o denuncia.
- Cuál la decisión tomada en primera instancia.
- Cuál la materia que comprende la decisión impugnada y los argumentos que sustentan la impugnación.
- Cuál la decisión que resuelve el recurso.

3. LAS TESIS EN PRESENCIA

Señale las tesis y argumentos sostenidos por las partes o los sujetos procesales frente a la decisión que se analiza.

En primera instancia, cuáles son las posturas de quienes intervienen en el proceso.

En segunda instancia, cuáles son los reclamos del apelante.

Frente al recurso de Casación, las dos posiciones adversas son:

- 52
- Cuál la decisión tomada por la sentencia atacada,
y
 - Cuál la argumentación del recurso de casación que la impugna, es decir, los medios de casación invocados.

4. EL PROBLEMA DE DERECHO

La cuestión de derecho aplicada en la decisión, debe formularse en términos jurídicos y abstractos, como un problema general, es decir, sin referirse al caso concreto.

Elabore una síntesis entre las tesis encontradas. ¿Cuál de ellas está bien fundamentada? ¿El reproche que le hace en casación a la sentencia, se encuentra justificado?

5. EL SENTIDO DE LA DECISIÓN

El sentido de una decisión es la solución que aplica al problema planteado.

Los jueces consideran hechos y normas de derecho. Esto es, en la sentencia se plasman los hechos (según las pruebas recaudadas) y se aplican a estos hechos normas de derecho, con el fin de solucionar el problema jurídico planteado.

Con frecuencia en el análisis de la solución hay lugar a distinguir lo que ha sido decidido de hecho y lo que ha sido decidido en derecho.

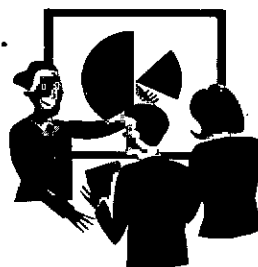
La Corte de Casación obra solamente como juez de derecho. Ella adopta una solución jurídica en respuesta al problema de derecho. Sea porque ella:

- Rechaza el recurso y acoge la solución de la sentencia atacada.
- Casa la sentencia atacada y asume la posición que recoge el recurso extraordinario de casación.

Esfuércese por formular de manera clara y concisa la posición asumida en la sentencia. Éste, como el de precisar la norma aplicada en la sentencia, o su interpretación, es punto esencial del análisis.

ERRORES COMUNES EN EL COMENTARIO DE SENTENCIA

- Ignorar en qué consiste un comentario de sentencia y lo que se pretende con él.
- Comenzar a comentar una sentencia sin conocer la materia.
- Obstinarse en seguir un plan determinado para el comentario de jurisprudencia, cuando en realidad esta vía no es la más recomendable, debido, entre otras razones, a la diversidad de las decisiones de justicia.
- Conformarse con reproducir el texto de la sentencia, perdiéndose por lo regular en los hechos.
- Limitarse a repetir, sin más consideraciones, los argumentos expresados en la sentencia.
- Limitarse a recitar una parte de la materia que se adecúa más o menos al caso.



4) Cierre didáctico

Toda esta dinámica de discusión grupal en torno a la situación que se ha estudiado, habrá de conducir a la Asamblea a unificar criterios y sacar conclusiones finales que expresen compromisos personales hacia la acción con miras a mejorar el desempeño en los despachos judiciales. Es conveniente que las conclusiones finales, discutidas por los participantes de acuerdo con los grupos que se conformaron, queden por escrito a la manera de actas elaboradas por la comisión de relatores bajo la orientación del facilitador que en todo caso deban ser conocidas y compartidas por todos los participantes en el seminario-taller.

Esta labor de evaluación que debe cubrir todos los aspectos organizativos y académicos, se adelantará teniendo en cuenta los formatos adoptados por el sistema integral de evaluación de la Escuela Judicial, al cual haremos referencia específica en la siguiente unidad.

54

El cierre didáctico planteado en esta forma apoyará las exigencias de evaluación integral de conceptos, criterios, habilidades prácticas, valores, actitudes, sentido ético. Resulta muy importante que los grupos de trabajo en que se subdivide el grupo grande, estén conformados con un sentido de interdisciplinariedad y de representatividad geográfica, étnica y cultural, según la procedencia de sus integrantes.

La discusión del grupo grande en torno a la situación que han estudiado los grupos para llegar de manera inductiva a la teoría, habrá de conducir a la Asamblea Plenaria a unificar criterios de aplicación de la ley y sacar conclusiones finales que expresen un resultado para mejorar el desempeño en los despachos judiciales. Es conveniente que las conclusiones finales, discutidas por los participantes de acuerdo con los grupos que se conformaron, queden por escrito en actas elaboradas por la comisión de relatores bajo la orientación del facilitador.

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD

Un caso para analizar y discutir

Teniendo en cuenta todo el desarrollo anterior, lo invitamos ahora a leer en forma individual el siguiente caso:

Ya había llegado el día y la hora señalados para el primer encuentro presencial con el facilitador, programado en desarrollo de las actividades académicas previstas para el curso en la respectiva asignatura, cuyos temas y subtemas habían sido tratados de manera didáctica en el módulo de autoaprendizaje entregado para su estudio a todos los jueces participantes.

La orientación académica estaba a cargo de un distinguido Magistrado que había participado en el curso de formación de facilitadores y en los cursos temáticos programados dentro del Plan Anual de Formación y Capacitación de la Rama Judicial.

Después del saludo de rigor, el facilitador procedió a solicitar a los participantes que formularan las preguntas, dudas e inquietudes que tuvieran a bien hacerle con respecto al material que habían estudiado en el correspondiente módulo de autoaprendizaje entregado con antelación a cada uno. Como nadie tomó la iniciativa, el facilitador volvió a solicitarles que formularan preguntas, dudas e inquietudes para él tener el agrado de responderlas.

Pero cuál sería su sorpresa al constatar que nadie decía nada y, en cambio, todos se mostraban dispuestos a que él comenzara su exposición como si se tratara de una clase común y corriente, de una charla o de una conferencia.

En vista de lo anterior, él tomó de nuevo la palabra para explicar las unidades didácticas que debían haber estudiado y se refirió a las que deberían estudiar para

el siguiente encuentro presencial.

Al despedirse, un tanto preocupado por el bajo nivel de participación, insistió en que su papel consistía en presentarse a este tipo de sesiones dispuesto a brindar la orientación, ayuda o asesoría académica que demandaran los participantes en el curso modular respaldado en el texto de autoestudio.

Indagando sobre el porqué de esta situación, el facilitador pudo verificar que los asistentes habían estudiado poco y que eso limitaba su participación activa. Tomó entonces la determinación de utilizar el tiempo de los subsiguientes encuentros presenciales para desarrollar el programa de manera intensiva, recurriendo a la cátedra magistral, aplicando unas evaluaciones orales y escritas cuyos resultados soportaría el informe que él debía presentar con respecto a la aprobación o no aprobación del curso por parte de los participantes.

56

Una vez leído el caso, analice las situaciones más relevantes con el mismo grupo que integró durante el *Diálogo constructivo* 5-5, anotando las conclusiones a que lleguen en la discusión.

Para la discusión y conclusiones personales le sugerimos seguir la pauta implícita en las siguientes preguntas:

- ¿Qué debió haber hecho al comienzo el facilitador?
- ¿Cómo le pareció la determinación que tomó al final el facilitador?
- ¿Qué opina usted de la actitud asumida por los participantes en el mencionado encuentro presencial?
- En el supuesto caso de que usted fuera el facilitador, ¿qué haría para superar la situación académica planteada en el caso?
- Si usted hubiera estado entre el aludido grupo de participantes en el curso modular, ¿cuál habría sido su actitud y actuaciones correspondientes?

Enseguida procure analizar con un grupo mayor de compañeros las conclusiones a que hayan llegado en la discusión del caso, sustentando de la mejor manera las respectivas posiciones, de acuerdo con los conceptos estudiados en esta unidad en torno a las funciones esenciales del facilitador.

Teniendo en cuenta todo el repertorio de respuestas que resultan de la discusión de un caso como el que hemos estudiado en esta unidad, lo invitamos a idearse un formato para el acta de acuerdos, compromisos y conclusiones que sirva como guía de evaluación final del seminario-taller.

Al respecto tenga muy presente que la situación analizada se relaciona directamente con las cinco (5) funciones esenciales que hacen parte del perfil del facilitador



Unidad

3

Medios de
comunicación para
facilitar el aprendizaje

Lo invitamos a estudiar esta tercera unidad didáctica que tiene propósitos de aprendizaje tan útiles e interesantes como los siguientes:

- Identificar la importancia que tienen para el docente facilitador los conocimientos teóricos y prácticos acerca de la naturaleza de los medios de comunicación, de sus efectos e incidencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Analizar las ventajas y limitaciones de las principales ayudas didácticas para hacer más eficiente el desempeño del facilitador.
- Aplicar los criterios técnicos en la selección y uso de ayudas didácticas según los objetivos y estrategias de aprendizaje.
- Valorar las posibilidades del entorno institucional para la incorporación de la multimedia interactiva y la educación virtual.

61

De la manera como el facilitador inicie el taller, logrando captar la atención e interés de los participantes, dependerá en gran medida el éxito que el evento tenga en todo su desarrollo. Es clave lo que el facilitador diga al comenzar, la forma como exprese su mensaje con un tono y acento convincente, agradable y comprensible pero al mismo tiempo breve y movilizador. Todo marchará sobre ruedas desde el comienzo si el facilitador se ubica en un lugar desde donde pueda dominar el auditorio; si sus gestos, ademanes y movimientos resultan bien coordinados, si las ayudas didácticas que utilice para ilustrar sus explicaciones, causan una buena impresión general.

Es bueno recordar al respecto que los medios de comunicación para facilitar el aprendizaje a que vamos a hacer referencia en esta unidad, se relacionan muy directamente con las experiencias a las que nos referimos en la unidad anterior al tratar todo lo relacionado con la manera de conducir el seminario-taller. *Ya quedó suficientemente claro que este encuentro presencial al que llegan los participantes después de haber estudiado por su cuenta en el módulo de autoaprendizaje, deberá estar centrado en el estudio y discusión grupal de un caso práctico cuyos hechos reales se*

relacionarán de manera inductiva con las teorías, principios, normas, actividades procesales, métodos de interpretación y aplicabilidad de la ley.

Por consiguiente, el facilitador deberá hacer gala no sólo de un gran dominio para asesorar al grupo grande de participantes en la constitución de subgrupos y para orientarles el respectivo trabajo durante el seminario taller, sino también para idearse procesos de comunicación educativa que respondan a las exigencias de esa dinámica participativa.

Resulta oportuno recordar aquí la extraordinaria vigencia que para el grupo de facilitadores formados por la Escuela Judicial, tiene hoy en día el viejo adagio oriental según el cual:

62

SI LO OIGO LO OLVIDO
SI LO VEO LO RECUERDO
Y SI LO HAGO LO APRENDO



Los recursos de la tecnología educativa de que disponga el docente, podrán tener una gran potencialidad como ayuda didáctica sólo en la medida en que sean utilizados como mediación para promover y acompañar el aprendizaje. Por ello el acto de aprender tiene una dimensión psicológica y comunicacional como quiera que se relaciona directamente con la capacidad que un determinado medio tenga de estimular los órganos de los sentidos. Hay precisamente estudios científicos que establecen la cuantificación relativa a la capacidad de influencia de los órganos de los sentidos en el aprendizaje humano. Por ejemplo, las investigaciones enfocadas exclusivamente al aprendizaje en los adultos demuestran que éstos aprenden un 83% a través de la vista, sólo un 11% a través del oído y el resto por los otros sentidos.

Por otra parte, los investigadores concluyen que mientras mayor número de sentidos participen en el aprendizaje, éste es más efectivo, concreto y duradero. También los estudios demuestran que la

captación, recordación y asimilación aumentan si la integración de códigos del lenguaje va asociada a eventos de aplicación práctica en los que se comparta grupalmente el aprendizaje y que las personas captan, memorizan y asimilan de la siguiente manera:

-
- **20% de lo que han oído en una clase**
- **30% de lo que han visto en una clase**
- **50% de lo que han visto y oído en una clase**
- **70% de lo que han visto, oído y discutido en su grupo**
- **90% de lo que han visto, oído y practicado en su grupo**
-

Salta a la vista la definitiva importancia que tienen para el docente facilitador los conocimientos teóricos y prácticos acerca de la naturaleza de los medios de comunicación, de sus efectos e incidencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto le permite comprender cuáles son sus múltiples ventajas, posibilidades y limitaciones para poder adquirir la habilidad de seleccionar la ayuda didáctica más apropiada en orden a poderla utilizar adecuadamente, preparándose para ello con la debida anticipación y así evitar las improvisaciones de última hora.

63

¿Ya no se usa el método expositivo?

No es ésa la recomendación que estamos dando a los facilitadores. Conviene aclarar que en la metodología que hemos propuesto para los encuentros presenciales no descartamos la utilidad que en un momento dado pueda tener el método expositivo. Lo que queremos decir es que el método expositivo no es el que deba predominar en el seminario taller que hemos definido como una de las modalidades del trabajo grupal más apropiadas para propiciar la aplicación práctica e integrada del saber teórico bajo la orientación y asesoría de un experto en la materia, que en este caso es el facilitador.

Vigencia de las ayudas didácticas convencionales

El hecho de que haya pasado de moda la tiza de cal y ahora se usen los marcadores de todos los colores y estilos para escribir sobre

las superficies de acrílico de los nuevos pizarrones, nos indica que el famoso tablero sigue siendo un medio de apoyo muy útil en todo contexto educativo, con una serie de ventajas, que no siempre son utilizadas a cabalidad.

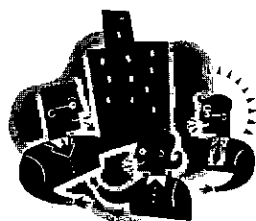
Buscando abrir espacios a la comunicación efectiva, el facilitador que recurra al tablero debe entender que esta ayuda didáctica ha de convertirse en el centro de atención de los participantes: debe buscar uniformidad en la presentación, agradable impresión a la vista y un buen nivel de percepción por parte de los discentes. Hay que procurar no ir contra la estética ni contra la urbanidad ya que a veces el docente tapa con su cuerpo el mensaje que escribe o lo ubica de manera desordenada, confusa o con letras muy pequeñas y poco legibles. Para ésta, como para todas las demás ayudas didácticas, nuestra recomendación tiene que ser contundente: Es mejor no usar ninguna ayuda didáctica, que utilizar mal alguna de ellas.

64

El retroproyector de acetatos y el proyector de diapositivas son ayudas didácticas convencionales que todavía utilizan algunos docentes a pesar de que hoy en día existen equipos electrónicos más versátiles. El facilitador que utilice estos medios de comunicación educativa debe seleccionar muy bien las imágenes que va a proyectar, sobre la pared o sobre una pantalla, procurando que estas produzcan buenos efectos en términos de nitidez, contraste, tamaño adecuado del dibujo o gráfico y de la letra, textos muy breves y dicientes, de tal manera que el mensaje visual hable por sí mismo y contribuya a reafirmar de manera sintética el mensaje expresado.

El facilitador tiene que saberse relacionar muy bien con el papelógrafo que es una ayuda didáctica de gran utilidad para la exposición de temas en secuencia. Para ello debe mantener buena postura del cuerpo, dejando percibir bien el mensaje al auditorio, combinando la expresión oral con énfasis en la mirada, en los gestos y en la forma de señalar. La señalización toma un mayor ritmo y efectividad cuando se efectúa con un instrumento/señalizador especial. Pero si el expositor no tiene buena letra o no puede escribir bien el mensaje por nerviosismo o por distracción, es preferible no recurrir a este medio para escribir mientras expone. Los malos efectos de esta falta de coordinación resultan contraproducentes: letra diminuta o muy grande, renglones torcidos o ubicados en donde no corresponden.

Para quienes no son muy hábiles en el diseño y la rotulación, el papelógrafo ofrece la ventaja de que puedan mandarse a elaborar los mensajes antes de la exposición.



Ventajas y recomendaciones en el uso del papelógrafo

- El papelógrafo es fácilmente transportable y puede utilizarse en diferentes escenarios manteniendo contacto visual con el público: aula, auditorio, oficina e incluso al aire libre.
- Es una excelente guía para exponer una secuencia lógica por temas y subtemas, permitiendo destacar en cada hoja uno o dos conceptos claros combinando palabras, dibujos y gráficos con distintos colores.
- Al poder rotar las hojas, el expositor puede regresar con facilidad a aspectos ya tratados para relacionar o reforzar conceptos.
- Se requiere ser lo más conciso, sintético y recursivo para consignar el mensaje.
- Es preciso combinar distintos tipos y cuerpos de letra, procurando que el tamaño garantice la fácil percepción del mensaje por parte de todo el público asistente.
- Las letras deben hacerse de una altura mínima de 3 cm y un grosor proporcional.
- Los títulos, subtítulos e ilustraciones deben destacarse por contraste de tamaño, tipo y color.
- Las hojas del papelógrafo quedan como resumen y testimonio de la temática desarrollada, con la ventaja adicional de que pueden volverse a utilizar en otra exposición posterior, tal como se presentan los ajustes necesarios.

Ventajas adicionales con el rotafolio o laminario

El rotafolio es muy parecido al papelógrafo y también se le conoce como laminario, usado no sólo en el aula escolar sino en los escenarios en los que se desempeñan conferencistas especializados y veteranos facilitadores o instructores. Es un conjunto de láminas ilustradas y debidamente argolladas (o sujetas por un cordel) que contienen información sucinta sobre un tema determinado que va a ser desarrollado en forma secuencial.

66 Las hojas del papelógrafo y el rotafolio se pueden mandar plastificar totalmente o sólo en los bordes para protegerlas. Además el facilitador las puede transportar cómodamente, enrolladas y guardadas en un dispositivo especial que venden en las papelerías o que él mismo puede elaborar fácilmente con un tubo PVC. Este aspecto es muy importante ya que evita la elaboración improvisada en el momento de la exposición. *El facilitador que lleva su material preparado con anticipación no va a tener los problemas de abordar dos funciones al mismo tiempo: elaborar el material y realizar la exposición.* Así, la comunicación que se logra entre el facilitador y los participantes en el seminario-taller es más directa y continua, puesto que no se va a ver obligado a dar la espalda al auditorio para dibujar o escribir en el papelógrafo las palabras o imágenes necesarias para complementar su exposición.

El papelógrafo electrónico: Ayuda novedosa y útil

Existe ya el papelógrafo electrónico que ofrece además otras facilidades para evitar la elaboración manual del material durante la exposición y se consigue con relativa facilidad, especialmente en las grandes ciudades. El facilitador puede elaborar desde el computador los mensajes educativos que requiera para hacer más relevantes y efectivas sus intervenciones durante los encuentros presenciales: cuadros sinópticos, gráficos, dibujos, diagramas; o puede obtener copias de fotografías de otras fuentes como libros, revistas y periódicos.

En todos estos medios el facilitador cuenta con la ayuda adicional del señalizador láser para complementar sus palabras con las imágenes que las acompañan. Éstos son como pequeños lapiceros que envían un rayo láser desde una distancia máxima de 60 metros, ubicando un punto rojo en donde se desee. La distancia se puede variar de acuerdo con las necesidades del instructor y la disponibilidad de espacio que

se tenga. Se puede ubicar el punto que se necesite resaltar en una lámina, imagen proyectada móvil o estática, acetato, tablero o en otros medios, desde cualquier sitio del recinto en que se encuentre. Por ejemplo, en la parte posterior del salón para no obstaculizar la visibilidad de los asistentes, o en uno de los lados.

La movilidad del punto rojo que se produce con este señalizador permite que, en una exposición que requiera de la explicación de un proceso determinado con un seguimiento sobre el plano en el que se encuentren las imágenes, sea mucho más ágil y precisa.

Convergencia e integración de los medios

Cuando nos referimos a lo audiovisual, pensamos de inmediato en medios que ocupan un lugar preeminente en la comunicación como la televisión, el cine y el video, puesto que además de integrar lo auditivo y visual, posibilitan el color, el movimiento, la animación, el juego de planos, una diversidad de efectos prácticamente ilimitada y en el caso del primero, la transmisión instantánea desde cualquier lugar del mundo.

67

Está a la vista hoy en día la riqueza de lenguaje que nos ofrecen medios audiovisuales como la televisión, el video y el computador, tan útiles tanto para construir mensajes educativos y hacerlos llegar a los respectivos destinatarios como para permitirles expresarse a través de estos mismos medios que estimulan la comunicación de doble vía, incluso en forma instantánea e interactiva.

Una ventaja adicional importante es la gran facilidad de difusión que han alcanzado las películas con la notable extensión de los sistemas de video de uso doméstico como el VHS y su incorporación ahora al computador, que va en camino de lograr la televisión digital que podrá ser programada a voluntad del usuario desde su propia residencia, lugar de trabajo o de estudio, escogiendo entre infinidad de canales con una variada oferta temática que incluye por supuesto programas educativos, científicos y culturales.

Los avances en materia de tecnología de las comunicaciones al servicio de la educación, que cada vez son más acelerados y sorprendentes, han llevado a concluir a los especialistas que realmente no existe un solo medio que sea óptimo e insustituible para todos los fines. Independientemente de la modalidad y de las estrategias educativas de que se trate, existe ya consenso entre los especialistas e

investigadores en el sentido de que hay que pensar en la asociación de distintos medios para el aprendizaje dentro de una concepción integral multimedial.

Antes de mirar cómo se refleja la ascendente convergencia de los medios en la interactividad digital de la comunicación virtual, veamos este proceso en la etapa de transición representada por el *videobeam* que tanto se usa hoy en día en acciones de formación y capacitación. Los facilitadores del plan de formación y capacitación adelantado por la Escuela Judicial, se preparan a través de este curso modular para estar en capacidad de elaborar y presentar mensajes educativos a través de este medio, inicialmente, y un poco más adelante en el diseño, producción y aplicación de cursos en multimedia interactiva mediante la implementación progresiva de la Academia Virtual al servicio de la Rama Judicial.

68 Digamos entonces que el *videobeam* es uno de los medios audiovisuales más avanzados que, unido al computador, permite hacer presentaciones tipo multimedia en pantalla de cristal líquido o sobre cualquier superficie blanca de un tamaño hasta de 7X7 metros. El *videobeam* proyecta imágenes con sonido desde cuatro fuentes distintas: video, cámara de video, computador y televisión. De esta manera, una exposición puede combinar explicaciones teóricas con imágenes tomadas de la realidad, a través del video, la emisión de televisión en directo o el Internet, para reforzar el mensaje y facilitar la comprensión de los participantes. Puede regular esas imágenes mediante los sistemas de autofocus y lente zoom que trae incluidos. Los asistentes a una exposición de este tipo pueden obtener una imagen en movimiento susceptible de ser congelada para su mayor comprensión, o pueden ubicar una parte de la misma y ampliarla para estudiarla en profundidad, o pueden regresar a verificar algún dato importante en una imagen ya vista. Estos aparatos también ofrecen la ventaja de poder proyectar el trabajo que se esté elaborando en un computador para un grupo amplio de personas sin necesidad de contar con una pantalla para cada uno.

Las posibilidades pueden multiplicarse a partir de los programas de software que se utilicen. Con esta herramienta de trabajo se dinamiza la actividad educativa, se le imprime al mensaje educativo la fuerza de la imagen móvil logrando captar la atención y el interés de los asistentes.

Diversas aplicaciones de la educación virtual

Las posibilidades de orientación académica vía Internet que son cada día más sorprendentes e interesantes, representan la gran hazaña alcanzada hasta ahora por el ser humano a través de la tecnología telemática e informática que ponen a disposición de los escenarios de aprendizaje, el portentoso avance de la multimedia. Se ha abierto camino de esta manera la más reciente generación de la educación a distancia, denominada educación virtual, debido a que la interacción entre un docente facilitador y sus discentes se establece a través de la red mundial de computadores. Explicaremos brevemente estas aplicaciones habida cuenta de que, como hemos dicho, en el corto plazo serán utilizadas por la Escuela Judicial.

Cursos virtuales en línea

La educación virtual permite la comunicación instantánea e interactiva del docente que está en un determinado lugar, con sus discentes ubicados en sitios remotos, permitiendo así mismo la comunicación en tiempo real de éstos entre sí, mientras transcurre la clase en vivo o curso en línea (online) para plantear y responder preguntas, despejar dudas e inquietudes y compartir comentarios. Para esto utilizan diversas herramientas de interacción sincrónica y asincrónica como el chat, la teleconferencia, videoconferencia, gráficos con ventana en la pantalla (tablero virtual) para la explicación de cada paso, captura de video en el instante o paso a videograbaciones preparadas previamente, sistema de interacción remota (SIR) a través del correo electrónico en línea, fax y en general todas las facilidades de la multimedia.

Los mecanismos de teclado, código individual de cada participante en el curso, las consultas, respuestas y demás posibilidades de interacción electrónica en red permiten a la institución educativa llevar al día un completo sistema de control, monitoreo y evaluación. La evaluación del rendimiento académico es continua y de carácter formativo para lo cual el docente en sus clases virtuales en vivo, recurre al chat con la finalidad de hacer evaluaciones en tiempo real, solicita por el correo electrónico ciertas tareas prácticas o ensayos evaluativos que él devuelve corregidos y comentados por el mismo medio.

Cursos virtuales fuera de línea

Si por razones de tiempo o cualquiera otra circunstancia el participante no puede atender estas clases en vivo, él puede seguir el curso fuera de línea (offline) desde su computador para lo cual debe acceder los archivos que el profesor ha dejado preparados.

El usuario de este sistema entra al sitio web respectivo, baja el archivo a su computador, lo trabaja a su propio ritmo mediante un lenguaje virtual interactivo y puede disponer también de recursos para interactuar con el docente fuera de línea, tales como correo electrónico, fax, línea telefónica 800, entre otras facilidades.

Todos estos desarrollos de la red mundial de computadores han venido a enriquecer, complementar e integrar de manera convergente los sistemas de videoconferencia interactiva que ofrecen hoy avances notables para la educación a distancia.

70 El sistema de videoconferencia funciona básicamente conectando las salas de emisión y recepción por medio de microondas digitales a nivel nacional, e internacionalmente por satélite y cable submarino de fibra óptica.

Otro sistema de videoconferencia es por computador conectado a Internet, mediante una línea telefónica común y corriente, pero en la actualidad la transmisión de la imagen y el sonido es muy lenta, lo cual plantea dificultades en la comunicación.

La gran novedad del momento es que los anteriores sistemas de videoconferencia ya están siendo sustituidos por un sistema más doméstico a través del computador conectado a un miniequipo de videoconferencia digital mediante una línea telefónica especial denominada RDSI: Red Digital de Servicios Integrados. Este sistema supera las limitantes de lentitud en la transmisión de imágenes y sonido e integra todo el potencial de la comunicación interactiva y multimedial instantánea para enriquecer el accionar académico y administrativo. Una limitante actual consiste en que la posibilidad de instalar las líneas telefónicas RDSI en Colombia apenas está asegurada en ocho ciudades: Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Manizales, Medellín y Pereira.

**El sentido de responsabilidad y madurez
para la aplicación de la tecnología educativa**

Es sólo en nuestro sentido de responsabilidad y madurez como docentes facilitadores en donde cobran significación las nuevas y viejas

tecnologías utilizadas sabiamente en nuestra actividad cotidiana como recurso para enriquecer el proceso y los resultados del acto educativo.

Es importante reiterar que el uso de todo recurso, ayuda o tecnología en el campo educativo, es útil en tanto se tome como medio para promover y acompañar el aprendizaje, descartando considerarlos como la gran panacea a todos los problemas metodológicos y didácticos, creyendo que con su sola incorporación ya todo está arreglado. A este engolocinamiento por los medios y técnicas que a veces se presenta por simple moda o facilismo mecanicista, es necesario oponer una ponderada concepción llamada a recuperar el entusiasmo y la capacidad de construir ambientes educativos plenos de creatividad e innovación. Es en esos ambientes donde adquiere sentido cualquier tecnología y no a la inversa.

El sentido de madurez y responsabilidad del docente facilitador hace referencia en este caso al dominio de un conocimiento teórico actualizado y pertinente, al carácter integral de los métodos participativos e innovadores aplicados en la promoción y el acompañamiento de un aprendizaje activo, en el que el propio participante pueda incorporar su propio ser, su propia historia, su propia experiencia al proceso de continuo mejoramiento personal e institucional.

71

Es en ese sentido, finalmente, que pueden llegar a tener plena vigencia y efectividad los diversos medios para facilitar el aprendizaje, desde la palabra dicha cara a cara, pasando por las ayudas didácticas convencionales, hasta las infinitas navegaciones por ese mundo virtual llamado ciberespacio construido por la creciente red mundial de computadores.

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD

De los tres momentos claramente diferenciables del seminario taller (antes, durante y después), los dos primeros son claves en cuanto a las responsabilidades del facilitador en materia de comunicación educativa.

ANTES

73

Ante el supuesto hecho de que a usted le va a corresponder conducir en calidad de facilitador, un seminario taller con base en la metodología que hemos venido estudiando, proceda a elaborar un breve documento en el que señale de manera específica:

- **¿Qué ayudas educativas va a utilizar?**
- **¿En qué momento las va a utilizar?**
- **Qué mensajes didácticos debe presentar precisando texto, ilustración, color, secuencia**

Si es necesaria la elaboración de dichos mensajes, defina si alguien le va a colaborar en ello e identifique qué trámites debe adelantar al respecto con la debida anticipación.

DURANTE

Teniendo ya elaboradas las ayudas didácticas que como facilitador va a utilizar durante el seminario taller, señale qué previsiones debe tener en cuenta para su adecuada utilización, en cuanto a:

- **Ubicación**
- **Relación con el auditorio**
- **Coordinación de gestos, movimientos y expresión oral.**

Busque la manera de dar una estructuración orientadora y práctica a este esquema, procure reunirse con un colega que estudie con usted el Módulo del facilitador para comentar e intercambiar conceptos al respecto y tomando nota acerca de las inquietudes, preguntas y propuestas que presentarán al docente facilitador durante el próximo encuentro presencial.

Unidad 4

Concepto, técnicas
e instrumentos de
evaluación

Esta cuarta y última unidad del módulo de autoaprendizaje para la formación y capacitación de facilitadores tiene propósitos de aprendizaje de tanta aplicabilidad práctica como los siguientes:

- Identificar los componentes de un sistema integral de evaluación referido tanto a la calidad del aprendizaje como a su impacto en el medio ambiente laboral.
- Identificar el concepto de evaluación por competencias de aprendizaje.
- Elaborar y aplicar instrumentos para evaluar procesos y resultados de formación y capacitación.
- Diseñar estrategias de seguimiento para verificar la aplicación e impacto de la capacitación.
- Promover actitudes valorativas en torno a la utilidad e importancia de la evaluación y el seguimiento dentro de los planes de formación y capacitación de la Rama Judicial.

77

Hacia un sistema integral de evaluación

La evaluación entendida como la búsqueda continua de información para la toma de decisiones en torno a los avances y dificultades del proceso y los resultados del acto educativo, involucra a todos los actores y componentes del sistema de enseñanza-aprendizaje con miras a alcanzar los logros propuestos y mejorar la calidad de la educación impartida.

En el caso específico de la evaluación dentro de un plan institucional de formación y capacitación para el mejoramiento continuo de las personas que laboran en una organización y de la calidad del servicio que éstas prestan a la sociedad, un sistema de evaluación integral debe considerar, entre otros, los siguientes aspectos:

El objeto o materia de la evaluación (Qué)

Los procedimientos e instrumentos de la evaluación (Cómo)

Los propósitos o finalidad de la evaluación (Para qué)

Teniendo en cuenta que se evalúa para que en el proceso de aprendizaje tanto los usuarios como los facilitadores y personal directivo puedan continuar actuando con mayor provecho en lo concerniente a procedimientos, métodos, resultados e impacto que la acción educativa tenga en la calidad del trabajo desempeñado por las personas que en ella participan, consideraremos aquí tres dimensiones básicas interdependientes: evaluación de los eventos o evaluación de las reacciones de los usuarios del servicio educativo, evaluación de los efectos o resultados en términos de aprendizaje, y evaluación del impacto o aplicación posterior de las competencias alcanzadas. Veamos.

Evaluación de reuniones académicas

78

Se pretende aquí recoger la evaluación de los participantes en torno al evento de capacitación recibido, la calidad de los materiales didácticos, el facilitador y la metodología utilizada por éste, entre otros aspectos. Los resultados de este tipo de evaluación nos permiten conocer si el curso, seminario-taller o evento de que se trate, responde a las necesidades y expectativas de los participantes, lo cual sirve de base para reafirmar la manera como se ha programado o para introducir los ajustes requeridos.

Evaluación del aprendizaje

En esta dimensión se evalúa la eficacia directa o los resultados alcanzados en términos de aprendizaje: teoría, destrezas, aptitudes, actitudes, valores, mediante instrumentos diversos (test, cuestionarios, ensayos, examen de libro abierto, prueba de ejecución práctica, entre otros).

Esta evaluación parte de un enfoque integral del aprendizaje centrado en competencias puesto que además de la asimilación de los conocimientos, del desarrollo axiológico y actitudinal, el proceso está orientado a aplicar en forma práctica lo que se aprende, en el propio contexto laboral.

Evaluación del impacto

Se pretende evaluar aquí la aplicación posterior en el trabajo del repertorio de aprendizajes alcanzados por los participantes en los eventos de capacitación, mediante un proceso de seguimiento y monitoreo. Es fundamental no perder de vista ese carácter prospectivo del aprendizaje ya que las dimensiones teórica, práctica y afectiva-

actitudinal están llamadas a mejorar la calidad de vida laboral de los usuarios de estas acciones educativas institucionales. Hay que recordar que no siempre los efectos inmediatos del aprendizaje, por muy buenos que sean, pueden garantizar de por sí la aplicación posterior en el ámbito laboral de aquello que se ha aprendido.

Como se entenderá, estos son algunos de los aspectos de lo evaluable que por sí solos se tornan insuficientes para medir la eficacia de la formación y capacitación. *Por consiguiente, el ejercicio de la capacitación institucional no debe quedar reducido a él, como en muchas ocasiones acontece, sino que se deben dar los demás niveles a que haremos referencia enseguida.*

La Escuela Judicial ha diseñado y puesto en ejecución un sistema integral de evaluación, seguimiento y medición del impacto que estratégicamente comprende todas las etapas del plan nacional de formación y capacitación judicial. Todos los aspectos del plan serán sometidos a las miradas interna y externa de los actores que participan en el proceso en sus diferentes momentos y dimensiones, teniendo en cuenta, además, distintos tipos, procedimientos e instrumentos de evaluación.

79

Con el fin de suscitar reflexiones, sugerencias y recomendaciones de los participantes en este proceso de formación de facilitadores tanto a nivel individual, en pequeños grupos de estudio y en las sesiones del grupo grande en los seminarios talleres, ponemos a consideración enseguida una serie de enunciados que nos ilustran sobre los diversos factores, variables e indicadores del mencionado sistema integral de evaluación adoptado por la Escuela Judicial, a partir del aporte conceptual y metodológico de un grupo de especialistas en la materia.

Módulos

Presentación

a) Las unidades del módulo de autoaprendizaje contienen objetivos generales y específicos que señalen con claridad los conocimientos, las habilidades y las actitudes que los discentes deben adquirir.

b) El módulo de autoaprendizaje presentan mapas conceptuales, cuadros sinópticos o síntesis para visualizar con facilidad los temas desarrollados.

c) El módulo contiene referencias y aportes doctrinales, normativos y jurisprudenciales para aclarar o complementar los temas tratados.

d) La presentación formal del módulo muestra una clara interrelación jerárquica entre los temas y subtemas, títulos, subtítulos y nomencladores.

Metodología

a) El módulo de autoaprendizaje está ilustrado con casos de la práctica judicial que permitan relacionar las normas sustanciales y procedimentales aplicables.

b) El texto del módulo de autoaprendizaje provoca el diálogo con el lector, mediante preguntas, cuestionamientos, citas, ejemplos.

c) El módulo está orientado hacia el autoaprendizaje.

d) El módulo permite formular conclusiones aplicables en la práctica diaria de la administración de justicia.

80 Evaluación

a) Las unidades del módulo de autoaprendizaje contienen al final instrumentos de autoevaluación que permitan al discente verificar por su propia cuenta los avances alcanzados en el proceso de aprendizaje.

b) Las preguntas de la autoevaluación remiten a la verificación de logros de aprendizaje en los planos teórico, práctico y actitudinal.

c) Las autoevaluaciones combinan adecuadamente las preguntas abiertas o de ensayo y las preguntas objetivas tipo test.

d) Son relevantes los aspectos que pretenden evaluar las preguntas de la autoevaluación.

TALLERES

Participación

a) La metodología del seminario taller permite la participación de los funcionarios y empleados de las diversas instancias.

b) La metodología del seminario taller integra el trabajo individual con el trabajo en grupo.

c) Los grupos se conforman con personas de diversas especialidades y de diversas regiones.

d) El trabajo en equipo durante los talleres promueve la integración de los participantes y el intercambio de conocimientos y experiencias.

Metodología

- a) Los talleres están centrados en el estudio de casos.
- b) En los talleres se promueve la adecuada utilización de técnicas de trabajo grupal.
- c) El estudio del caso permite el análisis, la argumentación y la aplicación práctica de los participantes.
- d) En el taller los grupos llegan a conclusiones que se comparten e integran en las sesiones plenarias.

Contenidos

- a) El módulo de autoaprendizaje se estudia como condición previa para participar con éxito en el seminario-taller.
- b) Los contenidos teóricos se relacionan con las situaciones y problemas planteados en los casos.
- c) Las conclusiones obtenidas de los módulos son básicas para el trabajo del taller.
- d) Los talleres culminan con un documento que sintetiza los acuerdos o desacuerdos en relación con conceptos y formas de trabajo aplicables a la labor jurisdiccional.
- e) El análisis del caso culmina con acuerdos de solución apoyados en la clarificación y en la unificación de criterios o en la fijación razonada de los desacuerdos con relación al problema planteado.

81

Docente facilitador

Motivador

- a) El facilitador estimula la participación y la interacción.
- b) Actúa amigablemente y contribuye a crear un clima de confianza y cooperación.
- c) Promueve el intercambio de saberes y experiencias entre los participantes.
- d) Utiliza la pregunta oportuna como instrumento para provocar el diálogo, la reflexión y la construcción de conceptos.

Orientador y líder del autoaprendizaje

- a) Orienta hacia la participación, sentido de responsabilidad y compromiso de los discentes con respecto al aprendizaje autónomo y autogestionario.
- b) Orienta hacia la interpretación individual y grupal de los participantes con respecto al contenido de los módulos.

c) Concilia las divergencias, evita los conflictos entre los miembros del grupo o los enfrenta y contribuye a superarlos cuando se presentan.

d) Refuerza de manera constante el sentido de orientación de los discentes en torno a lo que se espera de ellos en el proceso de autoaprendizaje.

Asesor

a) Atiende las consultas de los participantes.

b) Asesora a los discentes en la constitución de los equipos de estudio participativo.

c) Integra y sintetiza la información producida por los discentes.

d) Aporta a los talleres nuevos casos y nuevos materiales para complementar los módulos.

82

Evaluador

a) Estimula y facilita los procesos de autoevaluación al inicio, en el desarrollo y al final del proceso de autoaprendizaje.

b) Constata el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.

c) Da información de retorno acerca del rendimiento académico de los participantes.

d) Participa en la evaluación de todos los momentos y los componentes del proceso de formación.



Orientaciones básicas sobre elaboración y utilización de instrumentos de evaluación

Hay preguntas de distintos tipos y formatos, así:

Las pruebas de respuesta objetiva

Son instrumentos de examen tipo test, constituidos por preguntas o ítems cerrados cuyo enunciado induce a una respuesta objetiva – que generalmente no es sino una– a la cual se llega después de escoger entre varias alternativas u opciones. Este tipo de respuesta se convierte en un patrón igual para todos los examinados, de tal manera que una misma prueba calificada por distintos examinadores debe siempre arrojar idéntico resultado. Así se disminuye, en grado considerable, la subjetividad en que puede incurrir tanto el que responde la prueba como el que la califica.

Entre las ventajas pueden mencionarse que éstas reportan mayor economía de tiempo y dinero ya que permiten hacer aplicaciones masivas en forma simultánea dada la precisión de instrucciones para los examinados, la objetividad determinada por el patrón de respuesta, la facilidad para calificarlas y la oportuna entrega de resultados. Pero si no se elaboran bien, pueden confundir y generar rechazo por parte del examinado, pueden desviar o desvirtuar el verdadero nivel de logro que pretende evaluarse, pueden filtrarse preguntas que estén viciadas y en general pueden propiciar el fraude y el azar. Los formatos más usuales de este tipo son:

| | |
|---------------------------------------|------------------------|
| ⊙ Pareamiento | comprensión |
| ⊙ Falso/verdadero | comprensión |
| ⊙ Complementación | comprensión |
| ⊙ Selección múltiple | comprensión y análisis |
| ⊙ Análisis de relación | análisis |
| ⊙ Información suficiente | aplicación |
| ⊙ Escala de valorización actitudinal. | |

Al final del módulo incluiremos un buen número de ejemplos aplicados, a manera de autoevaluación integral para que usted mismo verifique cuánto ha aprendido de todo lo estudiado en este texto de autoaprendizaje.

Respuesta libre o abierta

Aquí no se trata de formatos estructurados cuyo enunciado lleva a escoger entre varias opciones para dar una respuesta patrón sino que el examinado debe construir su propia respuesta.

Es el caso del examen oral, que es la prueba de uso más antiguo en la que el alumno responde de viva voz a las preguntas formuladas por el profesor.

84

El aspecto psicológico prima en este tipo de prueba ya que salen ganando los alumnos con mayor dominio personal, los que son menos tímidos y los que tienen mayor facilidad de palabra, aunque no necesariamente sean los que mejor estén preparados en la respectiva materia.

La prueba de ensayo o composición está integrada por una o varias preguntas para que el alumno las responda mediante un ensayo o composición en forma escrita.

En estas pruebas, lo mismo que en los exámenes orales, por su carácter subjetivo y abierto, el estudiante puede explayarse libremente en su respuesta dando explicación detallada y cayendo en rodeos e imprecisiones que desvirtúan el sentido esencial.

Admiten que pueda quedar registrada una contradicción entre lo que el estudiante fue capaz de expresar y lo que realmente ha sido capaz de aprender. También se corre el riesgo de que una pregunta determinada pueda admitir más de una respuesta válida o que varios calificadores puedan asignar distintas notas según su criterio personal.

Las pruebas de libro abierto son aquellas en las que el docente u orientador académico permite a los alumnos consultar apuntes, textos, documentos e instrumentos de diversa índole.

En estas pruebas se descarta la transcripción o simple memorización de contenidos. Su objetivo es evaluar la capacidad de tomar decisiones y solucionar problemas; la originalidad en la formulación de planteamientos, propuestas, proyectos y el manejo adecuado de fuentes de información, entre otros aspectos.

Normalmente, estas pruebas se prestan para evaluar distintos dominios del aprendizaje en forma simultánea, facilitando así la

integración de conocimientos, su aplicación práctica y el desarrollo de convicciones personales, juicios, valores y actitudes.

Para facilitar al docente esta labor evaluativa resulta conveniente utilizar una tabla de especificaciones, asignándole un valor determinado a cada uno de los aspectos evaluados que se totalizan y, además, pueden promediarse.

EXAMEN DE LIBRO ABIERTO

(tabla de especificaciones)

| ASPECTOS | CALIFICACIÓN | OBSERVACIONES |
|--|--------------|---------------|
| Fundamentación/ Argumentación | | |
| Grado de consistencia en la formulación | | |
| Originalidad | | |
| Propiedad/exactitud | | |
| Aplicación | | |
| Coherencia metódica | | |
| Unificación de criterios | | |
| Conclusiones | | |
| TOTAL | | |
| PROMEDIO | | |

Respuesta mixta

Esta presenta, en forma combinada, formatos de pregunta objetiva y pregunta abierta.

Consta de un enunciado que induce al examinado a marcar como respuesta SI, NO, TAL VEZ, por ejemplo, al propio tiempo que se le pide justificar su respuesta.

Prueba de ejecución con guía para el evaluador

Ya no se trata de preguntas a las que deba responder por escrito u oralmente el examinado sino que a través de la ejecución de un trabajo se va a evaluar la habilidad alcanzada para realizar las diferentes operaciones.

Esta prueba de ejecución con guía u hoja para el evaluador debe ser elaborada teniendo en cuenta los pasos, procedimientos y tareas específicas propias de la actividad y debe administrarse en las condiciones más reales posibles.

Como es apenas lógico suponer, estas pruebas deben ser administradas por especialistas en la respectiva materia.

La prueba se elabora y aplica teniendo en cuenta unos parámetros y categorías específicas, como por ejemplo:

86

| | |
|---|----------------------|
| TIEMPO | |
| Hora de iniciación _____ | |
| Hora de terminación _____ | |
| PRESICIÓN | |
| Adecuada | <input type="text"/> |
| Medianamente adecuada | <input type="text"/> |
| Inadecuada | <input type="text"/> |
| CALIDAD DE PROCESOS Y RESULTADOS | |
| Buena | <input type="text"/> |
| Regular | <input type="text"/> |
| Mala | <input type="text"/> |
| PREPARACIÓN Y USO DE MATERIALES E INSTRUMENTOS | |
| Dentro del nivel de tolerancia | <input type="text"/> |
| Fuera del nivel de tolerancia | <input type="text"/> |
| (o los que considere más apropiados según el caso) | |

Todos estos factores pueden graduarse, totalizarse y promediarse según un puntaje máximo y mínimo obtenido. También incluye casillas para conceptos o apreciaciones cualitativas del evaluador.

Como usted mismo habrá podido notar, hay unos formatos de mayor difusión con los cuales se han familiarizado más los evaluadores en nuestro medio. Por acostumbramiento, rutina y facilismo terminan recurriendo incondicionalmente sólo a unos pocos formatos, descartando otros que no por desconocidos, poco usados y por ser de difícil factura, son de menor importancia y utilidad. Entonces hay que tratar de ampliar el repertorio y recurrir a diversos formatos que se adecúen, obviamente, al tipo de aprendizaje contemplado en el objetivo.

Finalmente, es recomendable seguir un criterio guía muy útil para elaborar las pruebas que consiste en agrupar siempre los ítems elaborados según el mismo formato. De tal manera que no es procedente mezclar preguntas.

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD

Los tres momentos claramente diferenciables con respecto al seminario taller (antes, durante y después), son claves en cuanto a las responsabilidades del facilitador en materia de EVALUACIÓN, razón por la cual lo invitamos ahora a preparar los respectivos instrumentos y estrategias.

ANTES

Ante el hecho de que a usted le va a corresponder conducir en calidad de facilitador, un seminario taller con base en la metodología que hemos venido estudiando, proceda a idearse un instrumento de evaluación lo más confiable, conveniente y práctico que le permita verificar al comienzo de la primera sesión si el grupo estudió la parte correspondiente del módulo de autoaprendizaje tanto en términos de teoría, de aplicación práctica o en el plano de los valores y actitudes.

89

¿Cómo conformaría los grupos de trabajo según las pautas dadas para la conducción del trabajo en equipo durante el seminario taller?

¿Qué preguntas formularía a los participantes para verificar el grado de preparación previa a la iniciación del seminario taller?

DURANTE

Durante el estudio de caso que abordarán los participantes divididos en grupos de trabajo:

¿Qué estrategias evaluativas aplicará para inducir hacia la teoría, principios, métodos de interpretación y aplicabilidad de la ley, a partir del análisis de los hechos de la situación real estudiada?

Usted debe diseñar un instrumento de evaluación final para aplicar en el cierre didáctico que permita a los relatores de cada grupo esbozar el proceso de unificación de criterios y adopción de compromisos para mejorar el desempeño, las conclusiones y recomendaciones. Se sugiere que este documento de relatores, que será leído y analizado ante la plenaria, sea redactado en una versión final que se somete a la aprobación en una última plenaria.

DESPUÉS

Situado en la realidad institucional y más específicamente en su puesto de trabajo, lo invitamos a sugerir qué aspectos debe tener un instrumento de seguimiento y verificación con respecto a los efectos de las acciones de formación y capacitación en términos de mejoramiento del desempeño y de la calidad del servicio prestado en el respectivo despacho judicial.