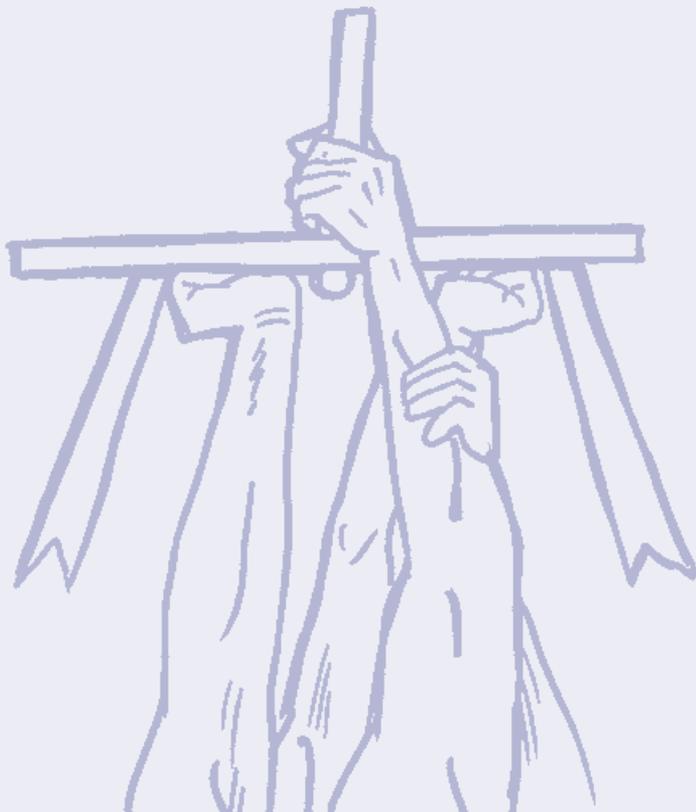


Serie: **Facilitando la justicia en la comunidad**

10. Guía para la CAPACITACIÓN de personas facilitadoras judiciales



10. Guía para la capacitación de personas facilitadoras judiciales



347.09
P742g

Poder Judicial. CONAMAJ

Guía para la capacitación de personas facilitadoras
judiciales / Poder Judicial. CONAMAJ. -- San José, C.R.:
Departamento de Artes Gráficas, 2016.

28 p. (Serie Facilitando la justicia en la comunidad; no. 10)

ISBN 978-9968-792-59-2

1. Derecho Procesal 2. Mediación 3. Capacitación I. TÍTULO

Créditos

Equipo consultor

Helga Arroyo Araya. Consultora.

Alberto Rojas Rojas. Consultor.

Olman Bolaños Vargas. Consultor. Diseño y Diagramación.

Colaboraron para la publicación

Sara Castillo Vargas. Conamaj

Nataly Salas Rodríguez. Conamaj

Ingrid Bermúdez Vindas. Conamaj

Aurelia Bolaños Castro. Conamaj

Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia
(Conamaj)

Tel.: (506) 2295-3322. Fax.: (506) 2233-7776

Dirección electrónica: www.conamaj.go.cr

Advertencia: Este material está hecho sin fines de lucro y para el uso de todas aquellas personas que colaboran directa o indirectamente con la administración de justicia "POR LO CUAL ESTÁ PROHIBIDA SU VENTA".

Presentación

El Poder Judicial de Costa Rica, consciente de las dificultades que tienen las personas que habitan en las zonas más alejadas del país para acceder a los servicios judiciales, puso a disposición de estas comunidades un servicio que facilita el acceso a justicia: el Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales Luis Paulino Mora Mora. Gracias a la orientación y apoyo del Programa Interamericano de Facilitadores Judiciales de la Organización de Estados Americanos ha sido posible implementar el servicio y llevarlo a diferentes comunidades del país.

Este Servicio fomenta la construcción de una sociedad más pacífica y empoderada en derechos, y busca que la población tenga la posibilidad de resolver sus conflictos de manera pacífica y amigable sin necesidad de trasladarse hasta los tribunales y que además cuenten con la información necesaria para hacer uso del sistema judicial cuando así lo requieran.

Con el fin de que la formación de estas personas sea efectiva y constante, la Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Administración de Justicia (Conamaj), ente designado por Corte Plena como responsable de la implementación del Servicio, creó la Serie: Facilitando la Justicia en la Comunidad. Esta serie está constituida de folletos informativos sobre los principales temas de consulta que reciben estas personas. Entre ellos destacan y se ha dado prioridad a: Contravenciones, Pensiones Alimentarias, Derecho Civil, Derecho Agrario, Violencia Doméstica, Derecho Laboral, Mediación Comunitaria y No discriminación; además incluye un documento con recomendaciones para impartir charlas comunitarias y otro con recomendaciones para la capacitación de las personas facilitadoras.

Esperamos que este insumo sea de utilidad tanto para las personas facilitadoras judiciales como para las juezas y los jueces responsables de capacitarles, y que el SNFJ contribuya a la construcción de la paz social en las comunidades.

Román Solís Zelaya

Magistrado Presidente de
Conamaj

Sara Castillo Vargas

Directora Ejecutiva de Conamaj

Contenido

Los fundamentos de la capacitación de personas adultas.....	7
Pasos para planificar la capacitación de las personas facilitadoras judiciales.....	11
Técnicas participativas de aprendizaje.....	15
Cinco preguntas.....	15
Las técnicas dramatizadas.....	16
Estudio de caso.....	19
Lectura en grupo y conversación.....	20
Charlas.....	21
Pasos para la ejecución de una sesión de capacitación.....	22
El papel de la persona que facilita la capacitación.....	26
A manera de conclusión: ¿Qué pasa después de la sesión de capacitación?.....	28

El presente documento es un apoyo de carácter metodológico, con sugerencias para desarrollar procesos de capacitación dirigidos a las personas facilitadoras judiciales.

Su propósito es ayudar en la organización y desarrollo de las sesiones de capacitación que funcionarios y funcionarias judiciales deben realizar con estas personas.

Los fundamentos de la capacitación de personas adultas

La capacitación de personas facilitadoras judiciales es sobre todo un proceso donde participan hombres y mujeres mayores de edad. Por eso, para llevar a cabo esta capacitación es necesario tener en cuenta tres aspectos que son fundamentales. Si se pasa por alto uno de estos tres elementos se perderá efectividad en el aprendizaje.

1. La importancia de la participación

La participación es estratégica y esencial en la educación de las personas. De ella depende el grado de efectividad y el cumplimiento de la finalidad propuesta. Sabemos que si solo se escucha se percibe un 20% de lo expuesto. Si se escucha y se ve, se percibe hasta un 50% y si la persona participa y utiliza el mayor número de sentidos, puede percibir hasta un 90% o más. A esto hay que agregarle la curva del olvido: después de 24 horas, solo se recuerda un 25% de lo percibido. O sea, si se captó un 20% porque solo se escuchó, al día siguiente la persona solo va a recordar un 25% de ese 20%. En otras palabras, si en una capacitación solo habló la persona que capacitó y no utilizó ningún otro recurso de enseñanza, después de 24 horas las personas solo van a recordar un 5% de todo lo que se dijo. Y además, la memoria y la percepción son selectivas; las personas adultas solo perciben y recuerdan lo que les interesa. Si quien capacita no logró que las personas se interesaran, al final no recordarán ni aprenderán casi nada.

De esta forma, para un buen proceso de capacitación es necesario que las personas vean, escuchen, sientan y sobre todo, tengan experiencias en donde respondan a retos. Cuando las personas participan plenamente y se involucran en prácticas, en donde se da respuestas a desafíos concretos, se logra un aprendizaje significativo. Por eso, algunos autores afirman que el proceso es más efectivo cuando las personas aprenden resolviendo situaciones que para ellas son significativas, porque están relacionadas con sus necesidades. ¿Qué significa esto, que no hay que capacitar ni

desarrollar contenidos esenciales para el conocimiento de las personas facilitadoras judiciales? No es eso; más bien, lo que dice el principio es que el proceso que mejor alcanza sus objetivos es aquel en donde el aprendizaje no ocurre escuchando contenidos, sino que se aprende respondiendo a asuntos reales en contextos concretos, utilizando los insumos que dan los contenidos de la capacitación.

2. Cómo aprenden las personas adultas

La manera en que aprenden las personas adultas es muy diferente de como lo hacen las personas menores de edad o jóvenes. Se requiere un modo distinto de organizar el aprendizaje; no se pueden repetir formatos escolares o colegiales. En contextos de educación no formal aquellos formatos universitarios formales y rígidos, tampoco despiertan todo el potencial de aprendizaje de personas adultas.

Por esas razones es importante tener en cuenta los siguientes principios de educación de personas adultas:

Temas de interés: Las personas adultas aprenden mejor si los temas o asuntos que se tratarán en la capacitación les interesan. Como ya se dijo, si el proceso de aprendizaje no les mueve sus intereses, no se alcanzarán buenos resultados. La primera implicación de este principio es que es necesario conocer los intereses concretos de las y los participantes en la capacitación y eso se logra básicamente conversando con ellas y ellos. La segunda implicación es que hay que organizar el desarrollo de las temáticas alrededor de esos intereses.

Respuesta a necesidades: Es fundamental que los asuntos o temas que se traten estén relacionados con las necesidades de las personas participantes. Si lo que se aprende plantea un reto que responde a una necesidad concreta, tanto mejor. Para poner en práctica este principio es necesario responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las necesidades que tienen las personas en el ejercicio de la facilitación judicial en las

comunidades? ¿Qué retos se les presentan? Las personas capacitadoras que responden de forma adecuada a estas cuestiones, lograrán mejores resultados en la capacitación que quienes no lo hagan.

Satisfacer expectativas: El tercer principio básico es que el aprendizaje responda a las expectativas de quienes forman parte del proceso. Cuando una persona capacitadora se aleja de las expectativas de las y los participantes pone en peligro el logro de los objetivos de la capacitación. Por eso es importante saber la respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las expectativas de las y los participantes? ¿Cuáles son las formas más adecuadas, más prudentes e idóneas para satisfacerlas? ¿Cómo entretrejer en los procesos de aprendizaje los objetivos del Servicio Nacional de Facilitadoras y Facilitadores Judiciales con las expectativas de esas personas? Es importante tener presente la respuesta a estas preguntas a la hora de organizar los contenidos o temas que se abordarán en las capacitaciones.

Experiencia y aportes de las personas participantes: La capacitación de personas adultas es más efectiva en el logro de sus objetivos cuando se toma en cuenta la experiencia y los aportes de las y los participantes. Es fundamental generar espacios para que las personas puedan compartir sus prácticas y conocimientos en relación con lo que se aprende; de igual manera lo es rescatar estos elementos como insumos para el aprendizaje.

3. El ambiente adecuado para aprender

Para un aprendizaje efectivo de personas adultas es necesario crear condiciones para que cada hombre o mujer pueda dar sus aportes, preguntar, pensar, imaginar y crear. Esto implica generar una atmósfera de confianza y libertad para participar sin temor. Dentro de esta perspectiva, el ambiente más propicio para el aprendizaje es aquel donde existe una comunicación personal directa y una cohesión afectiva entre las personas participantes.

Eso significa que en el grupo no deben haber anónimos; que la comunicación debe ser cara a cara y que no se puedan pasar por alto las características y expectativas de las y los participantes. Además, implica una genuina y sincera valoración de los aportes personales y una aceptación sincera de lo que es cada una y cada uno, precisamente por lo que son en sí y no por lo que tienen o representan. Y finalmente, para generar la cohesión grupal es necesaria la existencia de objetivos colectivos, reflexionados y conscientes que unifican al grupo de participantes, relacionados con la misión de las facilitadoras y facilitadores judiciales.

Pasos para planificar la capacitación de las personas facilitadoras judiciales

■ Paso 1

Siempre en relación con la facilitación en temas judiciales, es necesario partir del reconocimiento de los intereses, necesidades y expectativas de las personas participantes. Por eso se recomienda dar un tiempo para que ellas y ellos se expresen sobre estos aspectos. Es fundamental que den a conocer sus experiencias como facilitadores y facilitadoras y los obstáculos y retos que han enfrentado o enfrentan en su labor; su práctica concreta siempre será un referente de todos los procesos de capacitación.

■ Paso 2

Plantear los objetivos de la capacitación. En este paso lo importante es centrarse en lo que van a lograr o realizar las y los participantes. En esta perspectiva es necesario plantear los objetivos desde las personas que se capacitan y no desde la persona capacitadora. Por ejemplo:

Objetivo desde la persona capacitadora	Objetivo desde la persona que se capacita
Explicar el proceso judicial para interponer una demanda de violencia doméstica.	La persona participante podrá explicar con sus propias palabras los pasos y requisitos para interponer una demanda de violencia doméstica en el juzgado respectivo .
Distinguir entre un delito y una contravención.	Las personas participantes podrán exponer de forma correcta y clara tres criterios para distinguir entre un delito y una contravención.

Como puede observarse, los objetivos que se formulan desde las personas que se capacitan, se convierten en un reto o desafío que los y las participantes deben alcanzar durante y al final de la capacitación.

■ Paso 3

Una vez definidos los objetivos, hay que preguntarse qué tipo de insumos jurídicos y técnicos son necesarios para que las personas participantes puedan resolver con solvencia el reto planteado. Es necesario priorizar y escoger los contenidos que les permitirán a esas personas alcanzar los logros propuestos. En otras palabras, hay que definir el tipo de temas que es necesario que las y los participantes manejen para que puedan desarrollar las capacidades que se plantean en los objetivos.

Como se dijo atrás, el objetivo es como un reto que las personas deben cumplir. Los contenidos y temas son los insumos de información que las personas necesitan para resolver el reto. Por ejemplo, si las personas van a exponer tres criterios para distinguir entre un delito y una contravención ¿qué temas o contenidos deberían conocer para hacerlo de forma correcta y clara?

Por otra parte es fundamental tener en cuenta que es mucho más efectivo profundizar en pocos conceptos y evitar una exposición extensa donde se tratan de forma superficial muchos contenidos, sobre todo cuando se tiene poco tiempo para una sesión.

■ Paso 4

En este paso se plantean las actividades que las personas participantes van a realizar para aprender y desarrollar las capacidades definidas en el objetivo.

A la hora de planificar este paso es necesario atender dos fases:

- a) Definir la forma en que se van a exponer y compartir los temas o contenidos definidos en el paso 3 y que son ne-

cesarios para alcanzar los objetivos y resolver el reto que plantean. En toda exposición de contenidos es importante dar un espacio para dudas y aclaraciones. También es muy útil y recomendado solicitar a las y los participantes que compartan experiencias y retos que han encontrado en su práctica como facilitadores o facilitadoras judiciales y se relacionan directamente con el tema.

- b) Especificar las actividades que las personas participantes van a ejecutar para aprender la capacidad que se requiere según los objetivos planteados. Al respecto, hay que tener mucho cuidado, porque lo adecuado y recomendable es pensar en lo que van a realizar las personas participantes para aprender y no lo que va a hacer la persona capacitadora para enseñar. Por ejemplo:

Actividades de aprendizaje definidas desde la persona que capacita	Actividades de aprendizaje definidas desde las personas participantes
<p>1. Exposición sobre los pasos y requisitos para interponer una demanda de violencia doméstica.</p>	<p>1. Las personas leen en grupos la sección “Cómo es el proceso de medidas de protección” del manual sobre Violencia Doméstica y anotan todas las dudas que les surjan; luego las presentan en un plenario para que puedan ser respondidas por la persona capacitadora.</p>
<p>2. Solución de un caso real.</p>	<p>2. Con los contenidos de la lectura y las aclaraciones del plenario, se forman dos grupos que deben estudiar el caso sobre una persona que sufre violencia doméstica y cuál sería el procedimiento por seguir. El desarrollo del caso deben exponerlo en plenario por medio de un juego de roles.</p>

■ Paso 5

A cada actividad se le asigna un tiempo definido para su desarrollo. Al respecto es importante hacer una distribución realista, asignando mayor número de minutos a las actividades de aprendizaje.

■ Paso 6

Hacer un listado de los materiales y el equipo que se necesitan para desarrollar las actividades de capacitación. Es elemental integrar como un recurso medular los manuales de la serie “Facilitando la justicia en la comunidad”, que se ofrecen como un material base y punto de partida para las capacitaciones de las personas facilitadoras judiciales.

Técnicas participativas de aprendizaje

Para tener en cuenta en la definición de las actividades del paso 4 se ofrecen a continuación una serie de actividades recomendadas para promover el aprendizaje por medio de la participación.

Cinco preguntas

Una pregunta bien planteada dentro de un ambiente de confianza y libertad es un excelente recurso para motivar la participación. Eso sí, la pregunta debe ser clara, centrada en el tema que se discute y con una intención concreta. Por eso es importante conocer diferentes tipos de preguntas para incentivar la intervención de las y los participantes.

La pregunta directa: Se lanza una pregunta a una persona en concreto. Por ejemplo: “Don Elías, después de hacer esta lectura, ¿cuál piensa usted que es la principal diferencia entre un delito y una contravención?”

La pregunta de retorno: Es una pregunta que en principio una persona participante hace a la persona encargada de la capacitación, entonces el capacitador o la capacitadora le devuelve la pregunta a quien la hizo primero, como si fuera un juego de pin pon. Por ejemplo:

Una participante hace la siguiente pregunta –“Señora jueza, ¿por qué no puede haber mediación en violencia doméstica? La capacitadora responde: -“Es muy interesante su pregunta doña Eunice, yo creo que usted ha pensado mucho sobre este tema, más bien dígame usted ¿qué opina al respecto?, ¿por qué no puede haber mediación en casos de violencia doméstica?”

La pregunta de extensión: Es una pregunta que hace una persona participante a la persona capacitadora, pero quien capacita la devuelve a todo el grupo. Por ejemplo: “- Doña Maruja me pregunta por qué este caso es competencia del derecho agrario y no del derecho civil, ¿ustedes que opinan? ¿Esto lo debería atender un juzgado civil o un juzgado agrario? ¿Por qué?”

La pregunta de reactualización: Se utiliza este tipo de pregunta cuando el grupo se ha desviado en la discusión y es necesario volver al tema o cuando hay un punto que no se discutió lo suficiente. Por ejemplo, el juez le dice al grupo: “Nos hemos extendido bastante en lo que se puede hacer para prevenir la violencia doméstica en las comunidades, pero hemos hablado muy poco del proceso judicial para atender un caso de este tipo. Don Jorge, ayúdenos a profundizar en este tema, de acuerdo con lo que vimos en el caso que analizamos la vez pasada, ¿qué es lo que hay que hacer para presentar una denuncia de violencia doméstica?”

La pregunta de integración: Es un tipo de pregunta que se utiliza para integrar a la discusión del tema a un grupo de personas que se han mantenido muy calladas, con casi ninguna participación. Por ejemplo, en medio de la discusión donde las mujeres jóvenes del grupo no han participado, la jueza plantea lo siguiente: “Esta pregunta es para las mujeres jóvenes ¿qué recomendación le darían a una amiga si ella les consulta sobre si pone o no una pensión al papá de su hija de 6 meses, porque el muchacho no reconoce la paternidad de la bebé? ¿Qué le dirían ustedes a esa muchacha?”

Las técnicas dramatizadas

Consisten en la actuación de circunstancias, situaciones y personajes por parte de las personas participantes, con el fin de visualizar, conocer o apropiarse de procedimientos, técnicas, actitudes y manejo de situaciones. En síntesis, son dramas elaborados y actuados por las mismas personas que participan en la capacitación.

Para la adecuada utilización de estas técnicas es necesario plantear claramente:

- Qué situación se va a dramatizar y en qué contexto o entorno.
- Los personajes que participan en el drama y su papel.
- El objetivo de la dramatización.

Luego, es necesario dar un tiempo prudencial para que las personas participantes preparen el drama. Un tiempo adecuado son 45 minutos que incluye la preparación y un breve ensayo. También existe la posibilidad de que la dramatización se prepare con antelación y se presente en la actividad de capacitación.

Una vez ensayado el drama, se presenta al grupo.

Sobre esa base se promueve una conversación. Existen tres preguntas que pueden ayudar a generar el diálogo:

- ¿Qué se vio y se oyó? Se trata que alguien haga una breve descripción de la presentación; que solo describa sin interpretar.
- ¿Cómo se sintieron? Se busca que las personas puedan expresar las emociones que les generó el drama.
- ¿Qué se puede aprender del drama? Las personas expresan las enseñanzas que extrajeron de la dramatización.

Sobre esta base se puede hacer una buena discusión de los temas centrales que se quieren tratar en la sesión.

Para hacer una síntesis de los principales contenidos y aprendizajes, al final de la discusión, se puede hacer la siguiente pregunta:

De acuerdo con lo que aprendimos hoy, si tuvieran que dramatizar otra vez esta situación: ¿qué harían igual porque consideran que está bien? ¿Qué cambiarían? ¿Qué elementos nuevos integrarían? ¿Qué quitarían?

Existen varios tipos de técnicas de dramatización que se pueden utilizar. Aquí se comparten las que mejor se pueden adaptar a la capacitación de facilitadoras o facilitadores judiciales.

Juego de roles

Algunas de las personas participantes dramatizan una situación en donde cada una asume un papel concreto. Se adueñan del papel y lo caracterizan como si fuera una situación real. Por ejemplo, una persona adulta mayor que pone una denuncia de violencia patrimonial y una funcionaria judicial que lo atiende.

Dramatización de un caso y su solución

Se presenta un caso escrito para su estudio. Antes de emprender el análisis del caso, se le pide a un grupo de personas que lo dramatice. Aquí, las personas tratarán de narrar por medio de la dramatización todo lo que acontece en el caso. Se pueden hacer variaciones. Una es que se puede dramatizar el caso y tratar de solucionarlo sin haber estudiado el tema y luego volver a dramatizar la solución, pero aplicando los insumos de la capacitación.

Cine con persona directora

Es una combinación de juego de roles con la dramatización del caso. Se plantea una situación con personajes con roles muy definidos. Cada quien actúa su papel y actúa de acuerdo con lo que se espera de su rol. La variación es que en esta técnica existe una persona directora que puede corregir las actuaciones. Por ejemplo, la persona que capacita, usando la palabra ¡coorten!, detiene la actuación y dice “- Rodolfo, es necesario hacer este cambio..., recuerde que en este caso un facilitador judicial debe actuar de esta forma... ”; y entonces se repite la escena integrando la recomendación dada. Así, por ejemplo, se puede ir mejorando el desarrollo de habilidades y competencias propias de una determinada función.

Estudio de caso

Los casos son situaciones que plantean un reto a resolver en un determinado contexto y en unas circunstancias determinadas.

El caso puede llevarse por escrito o bien puede ser narrado. Lo mejor es cuando hay una buena narración, pero también se puede apoyar en un documento escrito que se reparte entre las personas participantes.

Un caso debe tener al menos tres secciones importantes:

- Una situación concreta con personajes en un contexto y unas circunstancias bien delimitadas.
- El reto que les presenta la situación a los personajes.
- Una o varias preguntas de análisis cuyo eje central es “cuál es la forma adecuada en que los personajes pueden resolver ese problema”.

El caso se narra a todas las personas que asisten a la capacitación o bien, las personas pueden leerlo en grupo o individualmente. Luego, es importante que el caso se estudie y se respondan las preguntas de análisis. Si el grupo es de ocho o más personas, se pueden formar subgrupos de trabajo.

Para que las personas puedan resolver el caso, previamente se les debe dar insumos o información básica. Por ejemplo, se les puede pedir que para resolver el caso, lean antes uno de los manuales de la serie “Facilitando la justicia en la comunidad” o una sección de alguno de estos y que luego resuelvan las preguntas que se les hacen. O también, se puede dar una charla previa con los insumos básicos para solucionar el reto. En todo caso, la idea central es que las personas traten de resolver, por sus propios medios, el desafío que se les plantea.

Luego del trabajo en grupos, se realiza un plenario en donde se expone la forma en que se resolvió el caso. Es importante que las

soluciones se compartan en todo el grupo, para que compañeros y compañeras puedan realimentar con sus aportes las soluciones dadas. Así, las demás personas participantes reaccionan al tipo de solución que se dio y expresan sus puntos de vista. A partir de aquí es fundamental el aporte de la persona capacitadora, quien debe señalar aquello que está bien o muy bien, lo que hay que mejorar, lo que faltó, lo que se debe agregar o evitar. De ser necesario, se puede volver al trabajo en grupos para mejorar la solución y volver a realimentarla grupalmente.

Lectura en grupo y conversación

Consiste en leer en grupo un texto seleccionado, que no tarde en leerse completo más de media hora. La lectura se divide en tres o cuatro partes. Se les explica a las personas participantes que se irá leyendo el documento por secciones; que entre sección y sección las personas podrán hacer aportes sobre lo que se lee. Por ejemplo, se pueden aportar sobre experiencias relacionadas con el tema, solicitud de aclaraciones sobre el contenido o bien preguntas para aclarar dudas; a partir de estas contribuciones, la persona capacitadora responde a las dudas, realimenta los comentarios y profundiza o amplía los contenidos centrales de la sección leída.

Luego se pasa a la siguiente sección y se repite la dinámica, hasta finalizar la lectura. Para que las mismas personas participantes hagan una síntesis y repaso de lo leído y comentado, la persona capacitadora puede preguntar al final: “-A partir de lo que hemos leído y comentado ¿Cómo mediarían este caso?” ... y explica una situación concreta. Otro ejemplo para finalizar una conversación a partir de una lectura grupal es plantear una situación que presenta un dilema como el siguiente: “Pedro tiene doce años y llega borracho a su casa. Su papá espera a que le pase la borrachera y le dice que eso no se hace y para que aprenda lo va a castigar duramente y a continuación le da doce fajazos en las piernas que le dejan moreteada la piel”. De acuerdo con lo que leímos ¿este es un caso de violencia doméstica o no? ¿Qué opinan al respecto? ¿Se podría poner una denuncia de violencia física? A partir de las respuestas que se dan,

la persona capacitadora puede hacer una síntesis de los principales aportes de la lectura y de la discusión.

Es importante que las lecturas que se seleccionen sean de fácil comprensión por las personas participantes en la capacitación.

Charlas

El texto sobre charlas que manejan las personas facilitadoras judiciales también es útil para preparar exposiciones. Puede leer ese texto para extraer ideas y preparar charlas que que promuevan la participación de las personas facilitadoras judiciales durante la capacitación.

Pasos para la ejecución de una sesión de capacitación

Antes de la sesión de capacitación

- a) Asegurarse de que se conoce bien al grupo de personas: sus intereses, necesidades, expectativas y su experiencia en la tarea como facilitadores y facilitadoras judiciales. También es importante conocer previamente los contextos y entornos en que trabajan.
- b) Contar con el plan de capacitación que se diseñó para la sesión.
- c) Con el plan en mano, hay que asegurarse que se cuenta con todos los materiales y equipos para ejecutar la sesión y que también se cuenta con un local adecuado para el aprendizaje, donde las personas pueden estar y sentirse cómodas, no existen interrupciones ni ruidos, y hay buena luz y ventilación.

Durante la sesión

a) Al inicio de la sesión

- i. Saludar a las personas con cordialidad conforme van llegando. Si se saluda a la persona por su nombre es mucho mejor.
- ii. Al inicio se da una bienvenida amable y cordial. Luego se explica de qué se tratará la sesión, cuáles objetivos se quieren lograr y qué se espera de las personas participantes.
- iii. Si es la primera sesión, se promueve una presentación personal de cada participante. Es recomendable colocar el nombre de cada persona en un gafete que pueda pegar en su pecho. Lo importante es que las personas

puedan dirigirse a las demás con sus nombres y que puedan escuchar su nombre cuando se refieren a él o ella. Este simple hecho va creando un clima adecuado de confianza y familiaridad. En esta primera sesión es fundamental conocer los intereses, necesidades, expectativas y experiencias de las personas en relación con su trabajo como facilitadoras judiciales, para luego tomarlas muy en cuenta en la orientación del proceso de aprendizaje.

- iv. Desde el principio hay que crear un espacio donde las personas se sientan bien y con plena libertad de participar. En este sentido, una norma central es mantener el respeto y el reconocimiento de las diferencias.

a) El desarrollo de la sesión

- i. Hay que desarrollar las actividades planeadas en el diseño o programa. En este sentido, hay que dar prioridad a las actividades de aprendizaje que permiten que las personas desarrollen los conocimientos y capacidades necesarios en su función como facilitadoras judiciales. En todo momento hay que promover la participación en esas actividades, pero nunca obligar a nadie a participar. Por eso es importante crear y mantener un clima de confianza, libertad y tranquilidad.
- ii. Hay que cuidar el uso del tiempo para el adecuado desarrollo de las actividades. Es inadecuado correr de una actividad a otra pero también es inconveniente alargar las actividades y tomar demasiado tiempo para ejecutarlas. Se debe fluir de forma natural entre las actividades, uniendo de forma lógica y secuencial las acciones que se van desarrollando.
- iii. Quien capacita debe aportar los contenidos necesarios para que las personas se los apropien y con ellos puedan resolver los desafíos de la sesión. También debe

asegurarse que las y los participantes cuentan con los materiales necesarios para desarrollar las actividades planeadas.

- iv. El capacitador o la capacitadora debe centrarse en promover la participación, porque cuando las personas participantes responden de forma práctica a los retos del objetivo, aprenden y desarrollan las capacidades necesarias para su trabajo.
- v. En ese marco, lo que importa **no es** que las personas participantes repitan “la materia”. Lo importante es que tengan su propia palabra y que la expresen ante quien sea con firmeza, seguridad y respeto. Y que ese criterio y palabra propia esté acorde con el ordenamiento jurídico del país y los derechos consagrados de las personas que lo habitan.
- vi. Durante la sesión, la persona capacitadora debe evitar la monopolización de la palabra y ayudar a que todas las personas participen en igualdad de condiciones; utiliza preguntas e intervenciones orientadas a evitar los monólogos o las conversaciones solo entre dos o tres personas. Más bien, mantiene la participación abierta y siempre centrada en el tema de discusión.
- vii. En el proceso de capacitación, la experiencia concreta de las personas en su trabajo es uno de los ejes principales del proceso. En ese sentido, siempre es recomendable ir de la experiencia a los contenidos y de los contenidos a la experiencia. Por eso es fundamental rescatar siempre esas experiencias personales relacionadas con los temas y retos de la sesión y dar un tiempo para que las y los participantes puedan compartirlas.
- viii. Durante la sesión es recomendable evitar respuestas preestablecidas o frases como *“aquí no se puede hacer nada porque tenemos las manos atadas”* o *“para este pro-*

blema actualmente no hay solución". Es mejor hacer preguntas como las siguientes: ¿Cómo harían ustedes esto? ¿Cómo se imaginan que puede mejorar esta situación? ¿Cómo se pueden crear las condiciones para responder a este reto?

- ix. En dos o tres momentos de la sesión, la persona que capacita resume los aportes de las y los participantes y al final, sintetiza las principales ideas que se compartieron en la capacitación.
- x. Al final de cuentas es vital que las personas tengan confianza en sí mismas. Promover el aprendizaje entre unos y otras, de sus experiencias, sabiduría y conocimientos, hace que la confianza en sí mismas se desarrolle activamente.

b) Al finalizar

- i. Es importante que la persona que capacita realice una síntesis de los resultados de la sesión y de los principales aprendizajes obtenidos. En este momento también es necesario contar con los aportes de las personas y que ellos y ellas expresen qué aprendieron. Esto constituye una rápida evaluación que permite reforzar lo que se hizo bien y mejorar en los aspectos más débiles.
- ii. Promover una conversación sobre formas de poner en práctica lo aprendido en los entornos en que se trabaja.
- iii. Agradecer a cada uno de los y las participantes su asistencia y participación.

El papel de la persona que facilita la capacitación

Las y los especialistas judiciales que tienen a cargo la capacitación de las facilitadoras y facilitadores judiciales desempeñan un papel central en el desarrollo de las competencias de estas personas para su trabajo en las comunidades. Su papel como capacitador y capacitadora es facilitar y crear condiciones para que aprendan.

En ese sentido es importante que promuevan una atmósfera de confianza, seguridad y participación entre quienes forman parte de estos procesos formativos, para que ellas y ellos puedan opinar, aportar, preguntar, crear y construir.

La persona que coordina la capacitación es quien ayuda a las personas participantes para que, por sí mismas, alcancen los objetivos de aprendizaje propuestos y no se pierdan en el camino. Es ella quien mejor conoce los contenidos y los procedimientos y los comparte con motivación y mucha seriedad, pero nunca debe resolver los retos por las personas, sino más bien, las orienta para que aprendan resolviendo los desafíos que se plantean. Por eso, promueve la curiosidad, la imaginación, la creatividad y la responsabilidad. Y siempre, su criterio ayuda a reconocer las buenas soluciones y las soluciones no tan buenas.

Dentro de esta perspectiva, permanentemente sintetiza los aportes del grupo y los devuelve para que el grupo avance y profundice lo suficiente hasta alcanzar lo que se busca.

Para cumplir con esas funciones, **en un primer momento**, la persona que capacita genera la atmósfera adecuada para la participación y el aprendizaje:

- Crea un clima de confianza, familiaridad y seguridad que le permita a las personas participar libremente sin ningún temor. Les llama por sus nombres, les reconoce sus capacidades y aportes personales y les invita a compartirlos con las demás personas.

- Genera interés y motivación.
- Posibilita una integración básica del grupo.
- Genera objetivos comunes.

En un segundo momento:

- Ayuda a determinar retos y desafíos que hay que resolver.
- Ayuda al grupo a aportar insumos desde la experiencia de las personas, para responder a esos retos.
- Aporta sus conocimientos y experiencia con insumos jurídicos y técnicos para que las personas puedan resolver por sí mismas los desafíos planteados.
- Crea un ambiente de reflexión y construcción para que las personas resuelvan las situaciones con los insumos aportados.
- En ese sentido, promueve que todas las personas piensen, reflexionen, den sus opiniones y aportes, armen alternativas y en el proceso, expresen sus dudas, hagan preguntas, construyan sus argumentos y comuniquen sus temores e incertidumbres. La persona capacitadora desde su experiencia y buen saber, realimenta todo este material y promueve que el grupo también lo haga.

En un tercer momento:

- Sintetiza y articula los aportes y las soluciones encontradas y promueve que cada persona del grupo exprese lo que aprendió y cómo lo va a aplicar en las comunidades.
- Sobre esta base, recoge los principales aprendizajes y los refuerza desde su conocimiento especializado.

A manera de conclusión

¿Qué pasa después de la sesión de capacitación?

Ahora las personas irán a las comunidades y utilizarán lo aprendido enfrentando los retos que les presenta su realidad concreta; al hacerlo, siguen aprendiendo. Lo importante es que en la siguiente sesión traigan sus nuevas experiencias, socialicen lo que aprendieron en la práctica y los nuevos desafíos que enfrentaron. Y otra vez se generan nuevos insumos, se presentan nuevas situaciones y se crea el marco necesario para que el proceso de capacitación permita llegar a nuevas soluciones. Así, crece la experiencia y conocimiento de las personas facilitadoras judiciales. Entonces, la capacitación se puede ir profundizando porque la capacidad de ellos y ellas ha crecido.

Si los procesos de aprendizaje se mantienen siempre en un nivel básico, las personas que van avanzando y desarrollando sus capacidades, se desmotivarían porque ya no encontrarían un incentivo de desarrollo y crecimiento personal. De esta forma, la capacitación es un espacio de desarrollo permanente. Las personas participantes mejorarán en su trabajo, desarrollarán nuevas experiencias y traerán nuevos retos a las capacitaciones; entonces, la persona capacitadora también se sentirá retada, aprenderá de las experiencias de las facilitadoras y los facilitadores judiciales y el crecimiento será mutuo, en beneficio del acceso a la justicia y de la promoción de los derechos de todas las personas que habitan Costa Rica.



Organización de los
Estados Americanos
Mas derechos para más gente



Reino de los Países Bajos