

ANEXO 1:

a) DISEÑO METODOLÓGICO DE LA SISTEMATIZACION

A. Objetivo General de la Sistematización

Reconstruir la estrategia y el proceso metodológico del proyecto "Formación de Recursos Humanos para la Integración del SINAPRED. Fase II", que de las pautas al Sistema Nacional para su replicabilidad, identificando sus fortalezas, debilidades y lecciones aprendidas, y que permita orientar el trabajo futuro del SINAPRED en el ámbito Sectorial, Institucional y Territorial.

B. Objeto de Sistematización:

El proceso de formación de recursos humanos y su aporte a la concertación y coordinación en el marco del trabajo sectorial, institucional y territorial del SINAPRED.

C. Ejes de Sistematización

- Aspectos de contenido y metodológicos facilitadores y obstaculizadores de la estrategia de Capacitación y Formación concebida como base para el fortalecimiento de las Comisiones de Trabajo Sectoriales.
- Aportes al fortalecimiento del quehacer a lo interno de la SE (Departamento de Capacitación) y a lo externo de la SE: Sectorial, institucional y Territorial desde un enfoque de Gestión del Riesgo (Visiones, estrategias, acciones, actores).

Instrumento 1:

Entrevista a Representantes de Instituciones y Coordinadores de Comisiones de Trabajo Sectorial

Vacíos en Gestión del Riesgo y trabajo sectorial antes del Proceso de Formación.

1. Cuando usted entró a este proceso, ¿Qué vacíos

tenía en cuanto a enfoque de gestión del riesgo?

2. ¿Qué vacíos institucionales existían en la integración de este enfoque en su propia institución, y/o sector al que pertenece?

Descripción de la Experiencia y Resultados

3. Describa brevemente el proceso en que usted participó en el marco del proyecto de Formación de Recursos Humanos?
4. Enumere tres resultados relevantes derivados del proceso.
5. Identifique capacidades conceptuales y técnicas que Ud. adquirió como producto del proceso de formación.
6. Describa su experiencia como facilitador en la etapa de réplica de conocimientos.

Aportes del Proceso de Formación a la integración del SINAPRED.

7. ¿Cuáles fueron en tu criterio, los hallazgos más relevantes que aportó este proceso?
8. ¿Qué cambios se están introduciendo o planificando a nivel sectorial e institucional a partir del proceso de formación?
9. ¿Qué elementos técnicos, metodológicos, organizativos o normativos se están aplicando actualmente en su institución/sector como producto de este proceso?
10. Oportunidades para el fortalecimiento sectorial y de su institución en particular en la integración del enfoque de GR aprovechando los productos de este proceso.
11. Si tuvieras que mencionar una capacidad creada a nivel institucional y sectorial a partir del proceso de formación ¿Cómo la nombraría?

Limitaciones

12. Principales vacíos de la metodología.
13. Aspectos que cambiaría y mejoraría de la lógica del proceso de formación?

Instrumento 2:

Entrevista a Directora del Departamento de Capacitación SINAPRED

1. Aportes del proyecto "Formación de Recursos Humanos para la Integración del SINAPRED", tanto para la SE como para el Departamento de Capacitación.
2. ¿Cuál es el papel del Departamento de Capacitación para asegurar la continuidad del proyecto?
3. ¿Qué oportunidades existen en el SINAPRED y el Departamento de Capacitación para incorporar este nuevo enfoque y dar continuidad al proceso iniciado?
4. ¿Cómo el Departamento de Capacitación va responder a estos planes?
5. ¿Amenazas para la continuidad?
6. ¿El proyecto con el Banco Mundial podría ser una oportunidad para dar continuidad al proceso?
7. Los vacíos del proceso.
8. Factores que incidieron en los vacíos.
9. ¿Hasta qué punto el proyecto aportó a la articulación de los miembros del SINAPRED?
10. ¿Hasta que punto el proyecto aportó al resultado de fortalecer estrategias de gestión, comunicación, coordinación e información entre los miembros de la SE?

Instrumento 3:

Entrevista a Equipo del Proyecto Formación de Recursos Humanos - Fase II

1. ¿Cuáles son los factores generales que han hecho avanzar la articulación entre instituciones?
2. ¿Por qué un proceso de capacitación, a qué necesidad responde?
3. ¿Por qué fue concebido una metodología de capacitación en cascada?
4. ¿Conceptos y estrategias clave que han marcado el proceso de capacitación?
5. ¿Relación entre capacitación y comisiones sectoriales?
6. ¿Relación entre capacitación y procesos de planificación? ¿Quién asegura los vínculos entre ambos?

Instrumento 4:

Taller de Sistematización con Comisiones de Trabajo Sectorial participantes del Diplomado y de Talleres Réplica.

1. Fortalecimiento en materia de gestión de riesgo: Compare vacíos Versus capacidades conceptuales y técnicas que Ud. adquirió como producto del proceso de formación.
2. Riesgos de continuidad del proceso.
3. Valoración de la metodología del Diplomado. Aspectos positivos y limitaciones.
4. Fortalecimiento del trabajo institucional y sectorial en GR (grupos de trabajo).
 - ¿Qué cambios se están introduciendo o planificando a nivel sectorial e institucional a partir del proceso de formación?
 - ¿Qué elementos técnicos, metodológicos, organizativos o normativos se están aplicando actualmente en su institución / sector como producto del Proyecto de Formación de RRHH?
 - Identifique oportunidades para el fortalecimiento sectorial y de su institución, en particular en la integración del enfoque de GR, aprovechando los productos del proyecto.
 - Identifique limitaciones para el seguimiento al proceso de trabajo institucional y sectorial.
5. Fortalecimiento de alianzas y concertación entre actores (trabajo de grupo)
 - Oportunidades identificadas para avanzar en la concertación y articulación del Sistema.
 - Amenazas y limitaciones internas.
6. Fortalecimiento del Departamento de Capacitación de la Secretaría Ejecutiva
 - Insumos para el fortalecimiento del Departamento de Capacitación.
 - ¿Cómo el Departamento de Capacitación está potenciando estos insumos?

b) PARTICIPANTES EN LA SISTEMATIZACIÓN

1. José Luis Pérez. Técnico de Enlace, MINSA. Miembro de la Comisión Sectorial de Salud.
2. Lesbia Centeno. Técnica De Enlace MECD. Coordinadora de la Comisión de Trabajo Sectorial de Educación e Información.
3. José Luis Pérez, Comisión de Infraestructura. Coordinador de la UT del Ministerio de Transporte e Infraestructura.
4. Alejandro Sevilla. Técnico de Enlace MARENA. Coordinador de la Comisión de trabajo sectorial del Medio Ambiente.
5. Ana Izaquirre. Técnica de Enlace de INETER. Coordinadora de la Comisión de Trabajo Sectorial de Fenómenos Naturales.
6. Bernabé Balladares. Técnico de Enlace del MIFAMILIA. Miembro Comisión Sectorial de Suministros.
7. Mario Pérez Cuadra. Docente, Policía Nacional. Miembro Comisión Sectorial de Suministros.
8. Félix Ríos – MIFAMILIA. Miembro de la Comisión Sectorial de Suministros.
9. Martha E. Álvarez, CARE. Miembro de la Comisión Sectorial de Suministros.
10. Nelson Guillén, Acción Médica Cristina. Miembro de la Comisión Sectorial de Salud.
11. Ofelia Chicas – OPS. Participante en la Réplica del Sector Salud.
12. Oficial Aldo Martín Mendieta de la Defensa Civil.
13. Oficial Rogelio Flores de la Defensa Civil.
14. Haydeé Castillo, Ayuda en Acción. Miembro del Equipo Interinstitucional Zona norte de Nicaragua.
15. Laura Gutiérrez, Directora Departamento de Capacitación Secretaría Ejecutiva SINAPRED.
16. Luz Violeta Molina. Departamento de Capacitación Secretaría Ejecutiva SINAPRED.
17. Laura Acquaviva, Coordinadora Proyecto Formación de Recursos Humanos, Fase II.
18. Sandra Zúñiga, Consultora Nacional, Proyecto Formación de Recursos Humanos, Fase II.