



III



DESARROLLO DEL PROYECTO FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA LA INTEGRACIÓN DEL SINAPRED

FASE II

Esta experiencia de capacitación y formación forma parte de un trabajo sostenido con las Comisiones de Trabajo Sectoriales y del conjunto de instituciones y organismos que componen el SINAPRED. Se apuntó a consolidar una modalidad de trabajo interinstitucional e intersectorial como base para instalar una visión y gestión integradora, que son las claves para optimizar la Gestión y Reducción de los Riesgos en Nicaragua¹⁵.

En este cuarto capítulo describiremos cómo el Proyecto Formación de Recursos Humanos desarrolló tres estrategias para el logro de sus objetivos y resultados:

1. Estrategia de Capacitación y Formación de Recursos Humanos.
2. Estrategia de fortalecimiento del SINAPRED.
3. Estrategia Territorial.



3.1 Estrategia de Capacitación y Formación de Recursos Humanos

Esta estrategia respondió a la concepción de constituirse en soporte para la mejora de capacidades del Sistema a partir del fortalecimiento de las Comisiones de Trabajo Sectoriales, mediante el involucramiento directo de las Comisiones consideradas estratégicas en el diseño e implementación del Plan Nacional de Capacitación y Formación.

En este capítulo, veremos como desde el inicio de la implementación del proceso de capacitación y formación se establecen coordinaciones y alianzas con los distintos socios estratégicos de este proceso, y es sólo entonces, que se perfila un Diplomado en Gestión del Riesgo con una Estrategia estructurada en tres momentos.

“En un inicio se pensaba desarrollar Talleres de Capacitación en Gestión del Riesgo, no obstante el equipo del proyecto propone desarrollar una iniciativa educativa como fue el Diplomado. Es

*así como se opta, de manera consensuada con los actores claves del SINAPRED, por una formación que garantizara la sostenibilidad del proceso y que fuese una instancia de reflexión-acción del quehacer sectorial e institucional para la reducción de los riesgos; por ello se plantea una instancia de formación superior con carácter de Diplomado que llega a la Capacitación Técnica y Especializada”.*¹⁶

Los principales aportes del Diplomado y Talleres Réplica, se centran en cómo construir una estrategia para la articulación y sinergia entre actores dentro de un proceso de formación en Gestión del Riesgo, y la aplicación de una metodología constructivista¹⁷ como factor clave del éxito de los aprendizajes. Se apuntan a la creación de espacios de diálogo institucional, sectorial e intersectorial y municipal.

¹⁵ Ver Anexo 2. Estrategia de Capacitación y Formación.

¹⁶ Laura Acquaviva y Sandra Zúñiga. Equipo del Proyecto Formación de Recursos Humanos. Fase II.

¹⁷ Constructivismo como proceso educativo de carácter participativo, que responde a necesidades de los actores involucrados, rescata saberes, promueve reflexión, y genera nuevos conocimientos colectivos.