

Una dimensión clave del *Proyecto de Formación de Recursos Humanos para la integración del SINAPRED* en su fase II, era dar inicio a la implementación del Plan Nacional de Capacitación y Formación en Prevención, Mitigación y Atención de Desastres, de manera progresiva, en sus cuatro fases: Fase I: Proceso de Capacitación de Capacitadores; Fase II: Proceso de implementación del Eje de Capacitación General; Fase III: Proceso de implementación del Eje de Capacitación Específica; Fase IV: Proceso de acompañamiento y seguimiento del Plan.

Una limitación de entrada ha debido enfrentar el proyecto, y es su inserción tardía dentro de la Secretaría Ejecutiva, por razones ajenas al equipo del Proyecto, seis meses después de iniciado el Proyecto *Reducción de Vulnerabilidad ante los Desastres Naturales en Nicaragua* del SINAPRED, con el cual debía vincularse de manera estrecha el Proyecto de Formación en Recursos Humanos, con el fin de potenciarlo y bajo la responsabilidad del Departamento de Capacitación como principal actor en la ejecución de ambos proyectos.

Esta limitación significó para el equipo coordinador del Proyecto de Formación de Recursos Humanos una readecuación de los productos y plan de actividades establecido inicialmente. Readecuar estas metas y actividades implicó, por tanto, inversiones de tiempo en el diseño de estrategias y contenidos para el establecimiento de los tres momentos de formación definidos.

A pesar de demoras en el establecimiento de las instancias, el resultado de esta readecuación ha sido la Estrategia de Capacitación, siendo la instancia de arranque del *Diplomado "Formación de Recursos Humanos en Gestión del Riesgo"*, trascendiendo los objetivos y metas planteadas en el Proyecto, dado sus aportes e insumos para la articulación del Sistema.

A. Proceso de construcción de la Estrategia de Capacitación y Formación.

Construir esta estrategia implicó el impulso de procesos de articulación y logro de sinergia entre actores basándose en la implementación de mecanismos de incidencia, acuerdos para lograr alianzas, y articulación de un plan de acción en conjunto con actores clave y socios estratégicos.

"Constituye una experiencia innovadora para el país y para la región centroamericana. Generando valiosos aprendizajes y aportes al Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres, de manera particular al Departamento de Capacitación".¹⁸



Innovadora por que aporta interesantes pistas para la ejecución de procesos de formación en dos sentidos:

1. En función de una formación integral y de calidad basándose en las necesidades generales y específicas de formación de los sectores involucrados;
2. Un ejercicio para la construcción de prácticas de trabajo y coordinación sectorial y multisectorial en el tema de gestión del riesgo y, por ende, como base para el fortalecimiento de instituciones, sectores y del Sistema en su conjunto.

¹⁸ David Smith, CEPREDENAC. Docente del Diplomado en Gestión del Riesgo.

Dos procesos interrelacionados llevaron a contar con plan de acción conjunto con actores y socios estratégicos de cara al Diplomado, caracterizándose por la implementación de mecanismos sostenidos de sensibilización e incidencia encaminados a lograr alianzas de carácter estratégico en función de la implementación del Plan Nacional de Capacitación y de garantizar la sostenibilidad del proceso a partir de los compromisos adquiridos por las instituciones involucradas.

- a) Sensibilización e incidencia con socios estratégicos a nivel externo de la Secretaría Ejecutiva del SINAPRED, a través de dos mecanismos de sensibilización: Recuperación Histórica y organización de Espacios de Concertación.
 - b) Desarrollo de una Estrategia a lo interno de la Secretaría Ejecutiva del SINAPRED para la concertación del Proceso de Formación y los contenidos de Capacitación.
- a) **Sensibilización e incidencia con actores/socios estratégicos, dirigida a lograr su involucramiento en el impulso de la Estrategia de Capacitación y Formación.**
- **Reconociendo los aportes de experiencias previas**

El primer paso fue el reconocimiento de experiencias y lecciones del proceso previo de formación de facilitadoras/es. Mediante un Taller de Evaluación de la Fase I, se obtuvieron percepciones y opiniones de las personas involucradas referente a los logros y vacíos de formación en dicha fase.

En este taller, realizado el 29 de enero de 2003, unos días después de iniciado el proyecto, estuvieron involucradas 28 personas de todos los niveles del Sistema, incluyendo a los Directores de la Secretaría Ejecutiva y Asistentes principales de éstos, funcionarios/as que juegan el rol de Enlaces Técnicos del Sistema en cada institución del Gobierno, y Facilitadores de la Fase I del proyecto Formación de Recursos Humanos.

Al iniciar el Proyecto Reducción de la Vulnerabilidad y convocar al equipo de facilitadores formado en la primera fase del Proyecto Formación de Recursos Humanos, una debilidad percibida fue la falta de compromiso de las instituciones y de apoyo por parte de la Secretaría Ejecutiva a dicho equipo:

“Cuando nosotros empezamos a ejecutar las acciones del Proyecto de Reducción de la Vulnerabilidad en mayo de 2002, este equipo de facilitadores no era funcional, no contaba con el apoyo y compromiso de sus instituciones ni de la Secretaría Ejecutiva, y tampoco podían aportar al Sistema debido a sus cargos y compromisos institucionales. En este equipo estaban un total de 26 facilitadores que no tuvo continuidad, sólo una persona de este equipo se rescató y se integró a la segunda fase”.¹⁹

No obstante, a la par de estas debilidades algunos actores identifican fortalezas derivadas del proceso de formación de la Fase I, particularmente la integración de miembros de la sociedad civil en las jornadas o talleres de sensibilización. *“Participé apoyando a los equipos de capacitadores que trabajaron en los municipios”²⁰*, de tal manera que se contaba con el compromiso de miembros de organizaciones de la sociedad civil al iniciar la Fase I.

19 Entrevista a Luz Violeta Molina, Departamento de Capacitación, Secretaría Ejecutiva SINAPRED.

20 Martha E. Álvarez, CARE. Taller de Retroalimentación de la Sistematización, 15 Enero de 2004.