

“El proyecto de Formación de Recursos Humanos vino a fortalecer al personal que está siendo formado por el proyecto ejecutado por el Departamento de Capacitación del SINAPRED, financiado por el Banco Mundial, y a la vez aquel se retroalimentó con la experiencia que habíamos acumulado como Departamento de Capacitación en los primeros seis meses en que realizamos varios procesos de capacitación como parte de la propuesta de cursos del diseño del Proyecto de Reducción de la vulnerabilidad. Esta era una propuesta que se implementó sin contar con una guía o manual, sólo con un plan operativo y en el proceso habíamos identificado lo que no era sostenible”.<sup>29</sup>

## B. Estrategia de Capacitación y Formación construida con el aporte de todos los actores

La Estrategia de Capacitación y Formación en Gestión del Riesgo, fue formulada conteniendo tres momentos: <sup>30</sup>

1. Capacitación a Facilitadoras/es
2. Pilotaje
3. Réplicas

### Descripción breve de los momentos:

#### Momento I:

#### Capacitación y Formación de Facilitadoras/es, a través del Diplomado “Formación de Recursos Humanos en Gestión del Riesgo”

La formación del Equipo Clave de Facilitadores/as se hizo a través del **Diplomado “Formación de Recursos Humanos en Gestión del Riesgo”**. Esta fue una iniciativa del equipo del Proyecto y ha constituido una experiencia innovadora, desde la selección de participantes, sobre la base de la definición de criterios para la integración del equipo, hasta el diseño de

contenidos y elaboración de ayudas gráficas, a partir de la recuperación y reconocimiento de una experiencia acumulada por diferentes profesionales desde sus diversas especialidades e instituciones.<sup>31</sup>



El Diplomado, con una duración de 120 horas, tuvo como grupo meta a miembros de las Comisiones de Trabajo Sectoriales, particularmente Educación, Salud, Ambiente, e Infraestructura, a funcionarios de la Secretaría Ejecutiva del SINAPRED, y miembros de organizaciones no gubernamentales y territorios priorizados.

En total, un equipo de 40 facilitadores (19 mujeres, 21 hombres), provenientes de 21 organismos del gobierno, 9 miembros de ONG's, y 3 organismos del nivel territorial, gobiernos locales de la RAAN y región Norte del país, Nueva Segovia y Estelí, sobrepasando la meta establecida previamente de 35 personas.<sup>32</sup>

#### Momento II: Pilotaje

Este es el segundo momento de la Estrategia de Capacitación del Proyecto, contando con dos espacios:

- A lo interno del equipo de facilitadoras/es clave.
- A lo interno de la Comisión Sectorial de Educación.

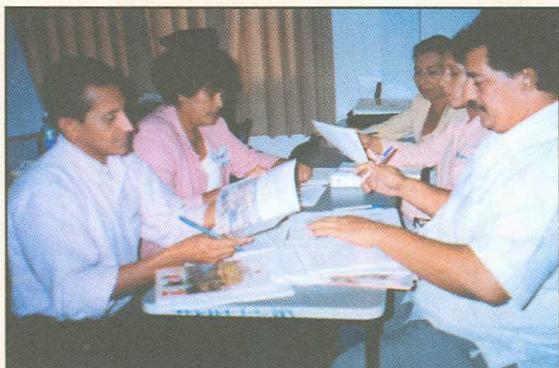
29 Entrevista a Luz Violeta Molina, Departamento de Capacitación del SINAPRED

30 Ver anexo2. Estrategia de Capacitación y Formación.

31 Secretaría Ejecutiva del SINAPRED, Equipo de Facilitadoras/es y Socios Estratégicos, cuentan con: a) “Cuaderno Gestión del Riesgo”. Material de Apoyo a la Capacitación. *Desarrollando Contenidos*;

b) CD Interactivo con información detallada del Diplomado y Talleres Réplicas (contenidos temáticos, presentaciones, metodologías, documentos de referencia, Cuaderno Gestión del Riesgo.. *Desarrollando Contenidos*, ayudas visuales, etc.); c) Juego de 15 láminas de apoyo a la capacitación. d) Video.

32 Ver anexo 3. Listado de Facilitadores.



### Momento III: Talleres Réplica

Habiendo finalizado la instancia de formación del Equipo de Facilitadoras/es, se desarrolló, en el mes de octubre de 2003, los Talleres Réplicas en el ámbito Sectorial, Institucional y Territorial (300 participantes). El equipo de Facilitadoras/es formados, se hacen cargo de desarrollar Réplicas de dos días en sus respectivas Comisiones Sectoriales o en sus Instituciones. Se siguió una estrategia en cascada donde, de acuerdo a las prioridades fijadas, se llega a las distintas Comisiones de Trabajo Sectoriales e Instituciones que integran el SINAPRED.



*“Dicha estrategia fue concebida en términos de la incorporación de actores principales en carácter de socios estratégicos, es decir, no sólo como beneficiarios de la capacitación, sino como constructores activos dentro del proceso, y a la vez, como garantía de su sostenibilidad. Estos actores son los organismos del Estado, ONG’s, Sociedad Civil, universidades y organismos internacionales, entre otros”.*<sup>33</sup>

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 Nicaragua<sup>34</sup>.

### C. Implementación de la Estrategia de Formación y Capacitación

Apartir del trabajo conjunto entre el Departamento de Capacitación de la Secretaría Ejecutiva del SINAPRED, Equipo del Proyecto, UNI-PEAUT, y las alianzas con actores estratégicos como CEPREDENAC, PNUD, COSUDE, se logran dos elementos que han sido balanceados en este proceso de formación:

- Garantizar la calidad de los contenidos y procesos dentro de la estrategia de formación.
- Lograr un proceso de construcción colectiva que no ponga en riesgo la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje.

33 Laura Acquaviva y Sandra Zúñiga, Nota Informativa SINAPRED, 2003.

34 Ver anexo 2. Estrategia de Capacitación y Formación.