

Formación de Recursos Humanos. A través de las réplicas, se han capacitado 21 miembros del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, particularmente de la Dirección de Regulación Ambiental, 5 funcionarios de Calidad Ambiental, incluido su director, y 16 responsables técnicos de las Delegaciones Territoriales.⁶¹

“El Taller Réplica era más de sensibilización, y lo hicimos a través de tres momentos metodológicos: Conceptos Generales sobre Gestión del Riesgo, Marco Jurídico y a partir de las experiencias de describir y analizar el entorno para poder actuar, identificando como está integrado el enfoque en la institución. Ejemplo, el FISE cómo hace su evaluación ambiental; intentar un cambio de visión en cada técnico y en cada programa institucional, aprovechando cada espacio institucional para hacer propuestas. Ejemplo, ¿Cómo hacer para que antes de construir un puente, se identifiquen factores de riesgo basándose en el diagnóstico y la reflexión?”.⁶²



3. Espacio participativo para la creación de instrumentos y contenidos de Gestión del Riesgo que trasciende el enfoque academicista y fortalece a distintos actores.

Un aporte sustantivo de este proceso, según diversas opiniones fue la posibilidad de crear o adaptar instrumentos. Un técnico entrevistado afirmó que fue positiva la combinación entre teoría y práctica, la elaboración y presentación de estudios que cada participante realizó para comprobar la capacidad adquirida. *“Hubo apertura en el transcurso del Diplomado, en el camino íbamos innovando”*.⁶³

4. Proceso de formación que abre espacios para el fortalecimiento de alianzas.

Fue un proceso de construcción conjunta basándose en la experiencia y el conocimiento de cada participante. El Diplomado permitió el establecimiento de relaciones y coordinación interinstitucional. El proceso contribuyó a generar la necesidad de formar alianzas y trabajar en equipo.⁶⁴ Además de involucrar directamente a las cuatro Comisiones priorizadas, se estima que un valor agregado de esta estrategia es haber logrado la coordinación con las Comisiones de Suministros y Operaciones Especiales, que aunque no estaban definidas como prioritarias en



61 Alejandro Sevilla, Coordinador Unidad Técnica, MARENA. Coordinador Comisión Sectorial Ambiental.

62 Entrevista a José Luis Pérez, Ministerio de Infraestructura y Transporte.

63 Haydeé Castillo, Ayuda en Acción, Taller de Retroalimentación de la Sistematización, 15 Enero 2004.

64 Martha E. Álvarez, CARE. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.

este proceso en particular, se logró incorporarlos a partir de la experiencia de trabajo concertado con el Ministerio de la Familia y con Defensa Civil dentro del Diplomado.

5. Implementación del Pilotaje fortaleció el trabajo horizontal y de equipo entre actores.

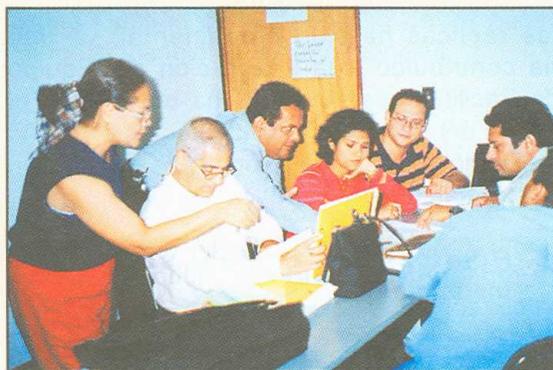
La Estrategia de Capacitación y Formación implicó desarrollar la preparación de una etapa de pilotaje a partir de la conformación de los equipos interinstitucionales, y el desarrollo sistemático de discusiones y debates en grupos de trabajo para escuchar y debatir propuestas conceptuales y metodológicas del proceso de formación, así como para la definición de criterios de participación.

Luego de culminar los Módulos del Diplomado, se pasó a la elaboración de una propuesta de contenidos y metodologías para ser desarrolladas en un Taller Piloto. Se trabajó en conjunto con el grupo de facilitadores/as sobre los contenidos, metodología e instrumentos a usarse para el taller Piloto adecuado al sector priorizado. En este caso fue el Sector Educación por dos razones: Primero, por estar integrado por instituciones y organizaciones educativas con elementos educativos suficientes para retroalimentar, sugerir y apoyar al equipo de facilitadores; segundo, por ser un sector estratégico para impulsar acciones de sensibilización, capacitación y formación en las instituciones que integran el SINAPRED.

El equipo del proyecto formula una propuesta metodológica de los principales temas a desarrollar, se realiza una adecuación de lo aprendido en el Diplomado para aplicarlo a los sectores y territorios. Se define la duración, importancia de los temas, ayudas visuales, formatos de evaluación y selección e instrumentos para ser usados en las réplicas. Todo ello fue discutido con el equipo de facilitación del pilotaje.

Este proceso de pilotaje implicó un estilo de trabajo de carácter horizontal, durante el cual se vivió un camino de construcción en ciclos de desarrollo, a partir de los aportes de los grupos de trabajo, y de vuelta al equipo facilitador para la adecuación de las propuestas.

“Se conformaron equipos de trabajo según las Comisiones a las que pertenecían. Cada equipo seleccionó a dos facilitadores, tomando en cuenta una serie de criterios como: Habilidades de facilitación, manejo de la temática, representantes de cada una de las comisiones de trabajo sectorial, equidad entre hombres y mujeres, etc. De esta manera, se garantizó que al menos dos personas de cada una de las comisiones participara en la facilitación de alguna de las temáticas abordadas en el taller; así la experiencia adquirida durante el taller piloto, en términos de aciertos y desaciertos, se presentaron posteriormente, a cada uno de los equipos formados”⁶⁵



Inmediatamente después del Taller Piloto, se llevó a cabo un encuentro de Evaluación de los contenidos, modalidad de trabajo e instrumentos utilizados. A partir de la discusión colectiva sobre los contenidos teóricos y metodologías, se realizaron los ajustes necesarios para desarrollar de la mejor forma los talleres réplicas.

65 Sandra Zúñiga. Proyecto Formación de Recursos Humanos para la Integración del SINAPRED.