proceso de formación de facilitadores en la Fase I del Proyecto de Formación de Recursos Humanos, así como de las experiencias en Gestión del Riesgo de organizaciones no gubernamentales y de la cooperación.

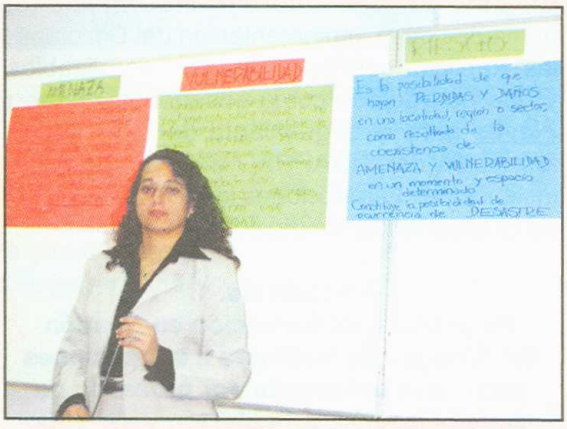
Clave número dos: Crear espacios que sirvan de canal para motivar, sensibilizar e involucrar a las instituciones, así como a las direcciones de la Secretaria del SINAPRED, a fin de conseguir alianzas en la implementación del Plan Nacional de Capacitación de manera estratégica.

Lección No. 2. El Diplomado y su metodología constructivista como factor clave del éxito de los aprendizajes

Ya se han identificado y descrito en el desarrollo de la metodología, cuatro principios que durante la experiencia de implementación de la Estrategia de Formación y Capacitación en Gestión del Riesgo, demostraron ser elementos clave en una metodología constructivista.

Las cuatro claves del éxito de la metodología de formación fueron:

1. Contenidos que apuntan a la revisión del quehacer institucional en materia de gestión del riesgo, es decir a una necesidad sentida entre los actores involucrados de mejorar su gestión en sus propias instituciones y sectores con instrumentos adaptables en el tema de Gestión del Riesgo.
2. Fortalecimiento de alianzas con expertos en el tema y socios estratégicos para el diseño, construcción y seguimiento al proceso de formación.
3. El concepto de proceso que se imprimió al proyecto, trascendiendo el enfoque inmediatista y limitado hacia resultados parciales que tradicionalmente tienen los proyectos, y contribuyendo a lograr que el Diplomado no fuera sólo una instancia académica, sino un laboratorio del quehacer del Sistema en su conjunto basándose en la interrelación entre actores.
4. Apertura a cambios y flexibilidad durante el proceso de formación en términos de adaptación a las demandas y necesidades de los sectores e instituciones.



Lección No. 3: Desarrollar iniciativas de capacitación y formación con carácter de proceso e institucionalizar el papel de los facilitadores/as

Otra lección importante es que hay que incidir para ir cambiando el concepto de proyecto que ha privado en la cooperación para apoyar la formación en gestión del riesgo. *"La formación en Gestión del Riesgo no es un proyecto, es un proceso que apenas inicia en el país. El hecho que la formación se enmarca, tiene un carácter de proyecto, aporta al riesgo que sea un proceso coyuntural".* [72]

72 Dr. José L. Pérez. MINSA. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.

"La formación en Gestión del Riesgo no se ve como un proceso, pero sí como un proyecto. Muestra de esto es que no está participando el primer grupo de facilitadores formados en la primera Fase del Proyecto Formación de Recursos Humanos".[73]

Una limitante para avanzar en la institucionalización del enfoque es la *"falta de proyección de la Secretaría ejecutiva y el Departamento de Capacitación",* [74] y el desconocimiento más preciso sobre el papel que juega el Departamento de Capacitación.

"Es importante conocer las funciones y el ámbito de intervención de este Departamento. ¿Cuáles son las funciones y responsabilidades que establece la ley? El Departamento de Capacitación tiene la responsabilidad de que los entes formadores tengan un enfoque común, independiente de sus funciones". [75]

Esto último refleja que no hay aún un conocimiento amplio del Plan Nacional de Capacitación entre los actores institucionales, lo cual deviene en la necesaria difusión de dicho Plan y a la par generar nuevas acciones de sensibilización para una mayor apropiación de la Ley sobre la cual se ha constituido el Sistema, "una limitante es la Ley de Prevención, Mitigación y Atención de Desastres que no tiene un enfoque de Gestión del Riesgo".[76]

El carácter de proceso que tiene la formación en Gestión del Riesgo también pasa por el necesario establecimiento de convenios institucionales para la continuidad de los procesos de formación, los actores entrevistados coinciden en que, si bien hubo compromiso institucional para participar en el Diplomado, a través de una Carta Compromiso de los Jefes inmediatos de los Facilitadores/as, "falta mayor compromiso para participar en la réplica, el personal formado requiere de un compromiso institucional para la réplica".[77]

Además, se señala que "las personas no logran dar continuidad por la inestabilidad laboral y por la falta de respaldo de la dirección de la institución. Una alternativa es asegurar el compromiso tanto personal como institucional, para que cuando la persona quede fuera de la institución pueda seguir comprometiéndose con el proceso de formación". [78]

"Por encima de los técnicos están los políticos, en este proceso de formación de Recursos Humanos estaban sólo los jefes intermedios y no los ministros o directores generales que son quienes definen las políticas." [79]

73 Martha E. Alvarez, CARE. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
74 Consenso de participantes en el Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
75 Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
76 Idem.
77 Aporte de un participante en el Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
78 Mario Pérez Cuadra, Policía Nacional. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
79 Entrevista a José Luis Pérez, Ministerio de Infraestructura y Transporte.

Lección No. 4:
Apertura a la adecuación de contenidos en Gestión del Riesgo en todos los niveles

Sesgo ambiental indica necesidad de fortalecer Gestión del Riesgo en las instancias académicas.

"La especialidad de la UNI es ambiental y en cierto momento se sintió muy sesgado el Diplomado hacia lo ambiental. La universidad tiene que fortalecer su enfoque y su metodología en Gestión del Riesgo de forma más amplia. El proceso fue igualmente un aprendizaje para ellos". [80]

Metodología que fortalezca la coordinación interinstitucional e intersectorial.

"Restringirse para los trabajos a las Comisiones Sectoriales nos limitaba a trabajar en el ámbito de la comisión. Hubiera sido interesante intercambiar con la Comisión de Medio Ambiente, etc." [81] *"Faltó interconsulta dinámica entre sectores; faltó promoción de la coordinación interinstitucional en la realización de las tareas, por la premisa del tiempo".*[82]

Necesidad de adecuar contenidos en las Réplicas.

Un consenso es que se dio cierta aplicación mecánica en el proceso de las réplicas en las instituciones. *"La metodología de réplica se hizo al pie de la letra de la capacitación recibida, lo importante era la reflexión estratégica. Para los materiales de réplica se necesita trabajar un lenguaje más sencillo, especialmente para las zonas rurales y la zona del Atlántico".* [83]

"Una limitación es que no todos los facilitadores tienen capacidad de adaptar y preparar materiales, y el Departamento de Capacitación no tiene capacidad de estar presente en la preparación de las multiplicaciones".[84]

Diseñar un tiempo más adecuado entre Módulos del Diplomado y organización de Réplicas.

"El carácter académico obligó a la presión del estudio. La planificación de tiempo no fue lo más adecuado. Por un lado, existía un conflicto entre la calidad de Diplomado y exigencia universitaria, por otro lado, el tiempo para dedicarse al estudio por los compromisos laborales".

80 Martha E. Alvarez, CARE. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
81 Martha E. Alvarez, CARE. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
82 Dr. Nelson Guillén, AMC. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
83 Dr. Nelson Guillén, AMC. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.
84 Luz V. Molina, Departamento de Capacitación. Taller de Sistematización del Proyecto, 17 de diciembre de 2003.