

Mecanismos que facilitan la Concertación y Articulación de Actores.

- ✓ Equipo de Seguimiento Técnico del proceso de capacitación y formación, el cual no hay que desarticular, sino enriquecer con nuevos roles de apoyo al Departamento de Capacitación, aprovechando el entusiasmo y compromiso de los socios estratégicos que lo conforman.
- ✓ Fortalecimiento de marcos conceptuales, metodológicos e instrumentales, así como definición de líneas de trabajo para optimizar la gestión del Departamento de Capacitación.
- ✓ Aporte de los profesionales y técnicos de instituciones y sociedad civil que participaron en el Diplomado *“los trabajos y estudios realizados dentro del Diplomado sirven al Departamento de Capacitación para difundirlos y generar nuevos procesos”*.¹⁰²
- ✓ Formulación de instrumentos en conjunto con el Departamento de Capacitación para el registro de información y elaboración de propuesta de base de datos para el

monitoreo y seguimiento del proceso de capacitación, en el marco del Plan Nacional de Capacitación y del Proyecto de Reducción de la Vulnerabilidad.

- ✓ Espacios de concertación entre actores, como la Mesa Nacional de Gestión del Riesgo y los espacios para el monitoreo y seguimiento del proceso educativo.
- ✓ Comisiones Sectoriales fortalecidas, a partir de los mecanismos de formación, capacitación y organización.
- ✓ Mecanismos de incidencia para lograr compromisos de tomadores de decisión a nivel institucional y de miembros de las Unidades Técnicas de Enlace y de las Comisiones Sectoriales, tales como la Carta Compromiso de Jefes Inmediatos de los/as facilitadores/as.
- ✓ Equipo de 40 Facilitadores/as sensibilizados y formados/as.
- ✓ Mecanismos de coordinación y gestión de información, y propuestas para el monitoreo y seguimiento “que deberán ser implementados por la Unidad de Informática”.¹⁰³



Los puntos anteriores son aportes conceptuales, de capacitación, incidencia, espacios de concertación y diálogo, y de seguimiento metodológico, etc.; pero a la vez, indicadores de que la operativización del Plan Nacional de Capacitación y Formación es una realidad. Estos aspectos constituyen importantes insumos derivados del Diplomado y sus Réplicas, para dar continuidad a este Plan y avanzar en la integración del SINAPRED.

102 Aportes de participante en el Taller de Sistematización del Proyecto con miembros de Comisión Salud y Suministros, 17 de diciembre de 2003.

103 Segundo Informe Semestral del Proyecto, 6 de diciembre.

3.2.5. LECCIONES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL E INTEGRACIÓN DEL SINAPRED

Lección No. 1.

Propuesta de Formación de Recursos Humanos en Gestión del Riesgo que trasciende la capacitación tradicional para avanzar hacia la sostenibilidad

Ha sido una experiencia innovadora, la prioridad de trabajar no sólo un eje de Capacitación y Formación, sino de avanzar hacia la revisión crítica del quehacer institucional y sectorial con miras a generar procesos de ajuste y adecuación de las prácticas como base para la reducción de los riesgos y optimización de las capacidades. Con ello el proyecto ha validado una propuesta que trasciende la capacitación tradicional de transferencia simple de conocimientos, para avanzar hacia la sostenibilidad de las modalidades de intervención en gestión del riesgo en todos los niveles del Sistema.

Ello ha favorecido, en primer lugar, la identificación de las condiciones de riesgo en el quehacer institucional, sectorial y territorial; en segundo lugar, ha dado espacio para la formulación de herramientas adaptadas a cada sector o nivel del Sistema.

*“Se inició un proceso de conocimiento de las funciones que corresponden a cada institución y a cada miembro del SINAPRED, se facilitaron herramientas e instrumentos que puedan ser implementados y mejorados en el proceso, se inició la interacción de actores: Se prendió la mecha, ahora el reto es seguir alimentando el fuego, que puede apagarse si el proyecto no define estrategias”.*¹⁰⁴

Lección No. 2.

Un proceso de Formación de Recursos Humanos que contribuye a revisar quehacer e identificar factores de vulnerabilidad política, institucionales y sectoriales

En Nicaragua hay fortalezas políticas e institucionales expresadas en distintos factores o condiciones favorables a la Gestión del Riesgo. Por un lado, la existencia de un marco jurídico, con su base principal que es la Ley 337, *Ley para la Prevención, Mitigación y Atención a Desastres*; por otro lado, la creación del Sistema Nacional de Prevención de Desastres, guiado por un enfoque integrador y sistémico.

Otro factor es la incidencia y sensibilización de los actores del Sistema, que se ha venido desarrollando desde la Secretaría del SINAPRED, y desde la Fase I del proyecto, factor que ha facilitado la coordinación entre actores, y por último, el enfoque sectorial impulsado por el Gobierno de la República que consiste en administrar los recursos de la nación por sectores. Esto ha quedado establecido en el reciente Plan Nacional de Desarrollo aprobado por el Presidente de la República.

Si bien la Fase I había generado un soporte para el fortalecimiento del SINAPRED, prevalecían factores de vulnerabilidad institucional, comenzando con la existencia de un enfoque hacia la respuesta, más que a la Gestión dentro de los sectores, instituciones y organizaciones de la sociedad civil, así como una débil articulación entre actores, limitantes que dieron pie al diseño de la Fase II del Proyecto de Formación de Recursos Humanos, apuntando a contribuir a ir reduciendo factores de vulnerabilidad institucional del Sistema en su conjunto.

104 Entrevista a Laura Gutiérrez, Directora Departamento de Capacitación SINAPRED, 5 de diciembre de 2003.