

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN ATENCIÓN A EMERGENCIAS Y GESTION LOCAL DE RIESGO

CUADRO DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| I. ANTECEDENTES | 1 |
| II. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION | 1 |
| 2.1. Concepto de Capacitación..... | 1 |
| 2.2. Principios de la Capacitación | 1 |
| III. OBJETIVOS DEL DIAGNOSTICO | 2 |
| IV. METODOLOGIA | 2 |
| 4.1. Definición de Diagnóstico | 2 |
| 4.2. Temas del Diagnóstico..... | 3 |
| 4.3. Selección de la Muestra | 3 |
| 4.4. El Instrumento para recolectar la información. | 3 |
| 4.5. Características de la población entrevistada | 4 |
| 4.6. Ordenamiento de la información y preparación del documento final | 7 |
| V. PRINCIPALES RESULTADOS..... | 7 |
| 5.1. La capacitación previa en gestión de riesgos | 7 |
| 5.2. Categorías temáticas de la capacitación recibida..... | 8 |
| 5.3 Condiciones para participar en la Capacitación | 13 |
| 5.4 Transferencia de conocimientos..... | 15 |
| IV Conclusiones | 17 |

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION EN ATENCIÓN A EMERGENCIAS Y GESTION LOCAL DE RIESGO

I. ANTECEDENTES

Como parte de la consultoría realizada para el PMDN, y en cumplimiento al estudio efectuado sobre las capacidades institucionales, humanas y de recursos que para la atención a emergencias y gestión local de riesgo poseen las municipalidades e instituciones públicas y privadas con presencia en los 15 municipios de la primera etapa del proyecto, CATIE procedió a realizar un diagnóstico estructurado que permitiera establecer las necesidades de capacitación de los diversos actores vinculado al tema.

Este documento contiene una reseña de los aspectos centrales del diagnóstico así como de los principales resultados, conclusiones y sugerencias.

II. CONCEPTOS Y PRINCIPIOS DE LA CAPACITACION

2.1. Concepto de Capacitación

La capacitación implica un proceso de enseñanza-aprendizaje cuyo propósito fundamental es que los participantes, se apropien de los conocimientos, obtengan destrezas y cambien actitudes, en base a las reflexiones que hacemos de lo que observamos, tocamos, sentimos, escuchamos y manifestamos.

2.2. Principios de la Capacitación

Todo proceso de capacitación tiene principios orientadores del proceso formativo, en el marco de la gestión de riesgos y atención de emergencias, la capacitación debe ser:

- **Dialógica:** establece una comunicación entre facilitadores y participantes de tal manera que se intercambien conocimientos y experiencias y con ambas visiones se construyan nuevos conocimientos.
- **Reflexiva:** se propone crear espacios para el análisis de la realidad vinculando la practica con la teoría, que sirvan de base para tomar decisiones y realizar acciones concretas.

- Transformadora: el contenido de la acción formativa se orienta a enfrentar los problemas de su vida cotidiana.
- Creativa: propicia condiciones adecuadas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en consideración los recursos disponibles y la situación individual y grupal.

III. OBJETIVOS DEL DIAGNOSTICO

1. Identificar las necesidades de entrenamiento de los representantes institucionales y lideres comunitarios sobre aspectos relacionados con atención a emergencias y gestión local de riesgos.
2. Reconocer a nivel municipal el recurso humano que después de un proceso de formación pueda responsabilizarse de la replica de conocimientos, generados como producto de la ejecución del Plan de Capacitación en Gestión de Riesgos.
3. Aportar la información que permita definir las bases del contenido curricular y la metodología mas apropiada para elaborar el Plan de Capacitación en Gestión de Riesgos a nivel municipal bajo un enfoque interinstitucional.

IV. METODOLOGIA

4.1. Definición de Diagnóstico

Se entiende por diagnóstico de necesidades de capacitación como el proceso de investigación mediante el cual nos aproximamos a una realidad determinada del estado de conocimiento y destrezas del recurso humano en el ámbito municipal, en relación a la temática de gestión de riesgos, para proceder a formular hipótesis sobre las características generales de la población meta e identificar brechas de aprendizaje que deben ser corregidas para garantizar una efectiva capacitación.

4.2. Temas del Diagnóstico

El diagnóstico se orientó hacia el conocimiento de los siguientes temas:

1. Identificación de temas de la capacitación en Gestión Local de Riesgos.
2. Condiciones de los encuestados para participar en la capacitación.
3. Condiciones de los encuestados para la transferencia de conocimientos.

4.3. Selección de la Muestra

La muestra para elaborar el diagnóstico de necesidades de capacitación incluye representantes de los 15 municipios y no de una comunidad tipo como indican los términos de referencia, en vista de que todas las comunidades presentan características específicas que hacen difícil que una sola de ellas las tipifique a todas. Por esta razón se consideró que sería útil ampliar la muestra e incluir la totalidad de los municipios de la primera fase del PMDN en el estudio de diagnóstico.

La muestra seleccionada incluyó los asistentes al segundo taller de Capacitación realizado como parte del proceso de análisis de amenazas y vulnerabilidad por inundación y deslizamientos; tomando en consideración que entre los asistentes estarían al menos tres niveles de demanda potencial de capacitación: funcionarios municipales, líderes comunitarios, técnicos de ONGs y personal de educación y salud se consideró que .

4.4. El Instrumento para recolectar la información.

En vista de la amplia variedad y cantidad de información a recolectar, se estimó que en promedio se entrevistarían 15 asistentes al segundo taller por municipio de tal manera que se elaboró una boleta¹ con preguntas cerradas y semiabiertas. Dicha boleta fue discutida con el personal de COPECO y AMHON y validada antes de su administración en el ámbito municipal.

¹ Para conocer en detalle el instrumento ver anexo 1.

4.5. Características de la población entrevistada

4.5.1 Edad de las y los entrevistados

| Rango | Frecuencia | % |
|------------------|------------|-------|
| Menor de 21 años | 11 | 5.45 |
| 22- 25 | 12 | 5.94 |
| 26 –35 | 49 | 24.26 |
| 36-45 | 67 | 33.17 |
| 46-55 | 41 | 20.3 |
| Mayor de 55 años | 22 | 10.89 |
| TOTAL | 202 | 100 |

4.5.2 Estado civil y sexo de los y las entrevistadas

| Estado civil | Sexo | | | | Total | Gral. % |
|---------------|----------|-------|-----------|-------|-------|---------|
| | Femenino | % | Masculino | % | | |
| Casado | 27 | 47.4 | 92 | 60.5 | 119 | 56.9 |
| Soltero | 27 | 47.4 | 48 | 31.6 | 75 | 35.9 |
| Unión libre | 1 | 1.8 | 5 | 3.3 | 6 | 2.9 |
| Vacías | 2 | 3.5 | 7 | 4.6 | 9 | 4.3 |
| Total general | 57 | 100.0 | 152 | 100.0 | 209 | 100.0 |

4.5.3 Tipo de Ocupación de los y las entrevistadas

| Tipo de ocupación | Cantidad | % |
|-------------------------|----------|------|
| Oficios domésticos | 22 | 10.5 |
| Obreros | 8 | 3.8 |
| Empleados ONG | 14 | 6.6 |
| Agricultor | 43 | 20.5 |
| Profesor Educ. primaria | 6 | 2.8 |
| Profesor Educ. Media | 15 | 7.1 |
| Servicios legales | 5 | 2.3 |
| Policía | 4 | 1.9 |
| Enfermera | 3 | 1.4 |
| Odontólogo | 1 | 0.4 |
| Empleado municipal | 46 | 22 |
| Estudiante | 10 | 4.7 |
| Comerciante | 8 | 3.8 |
| Ganadero | 5 | 2.3 |
| Técnico Campo | 2 | 0.9 |
| Otros | 12 | 5.7 |
| No contestó | 5 | 2.3 |
| TOTAL | 209 | 100 |

4.5.4 Nivel educativo de los y las entrevistadas

| Comité local/ municipio | Niv. primario | | | Niv. Secundario | | | Superior | | | Total entrevistados |
|----------------------------|---------------|----|----|-----------------|----|-----|----------|---|----|---------------------|
| | C | I | T | C | I | T | C | I | T | |
| Macuelizo | 0 | 0 | 0 | 9 | 3 | 12 | 1 | 0 | 1 | 14 |
| Nueva Frontera | 0 | 5 | 5 | 7 | 10 | 17 | 0 | 1 | 1 | 23 |
| Petoa | 3 | 4 | 7 | 7 | 4 | 11 | 1 | 0 | 1 | 19 |
| San Marcos | 0 | 4 | 4 | 8 | 1 | 9 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| S. Antonio de Cortés | 4 | 3 | 7 | 4 | 1 | 5 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| S. Cruz de Yojoa | 3 | 0 | 3 | 5 | 3 | 8 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| San Manuel | 2 | 0 | 2 | 4 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 8 |
| El Progreso | 2 | 0 | 2 | 5 | 1 | 6 | 5 | 0 | 5 | 13 |
| El Negrito | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 4 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| Morazán | 2 | 3 | 5 | 8 | 1 | 9 | 4 | 0 | 4 | 18 |
| Lejamaní | 2 | 4 | 6 | 6 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| Ajuterique | 5 | 8 | 13 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Comayagua | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 7 | 3 | 0 | 3 | 13 |
| Valle de Angeles | 0 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 | 2 | 8 |
| Santa Ana | 0 | 4 | 4 | 8 | 3 | 11 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| Total | 26 | 40 | 66 | 85 | 35 | 120 | 22 | 1 | 23 | 209 |

* C : Completa I : Incompleta T : Total

4.6. Ordenamiento de la información y preparación del documento final

Toda la información recolectada a través de la boleta fue tabulada y con ella se formularon cuadros de frecuencias generales y comparativas.

Con la información organizada se procedió a preparar el documento final del diagnóstico.

V. PRINCIPALES RESULTADOS

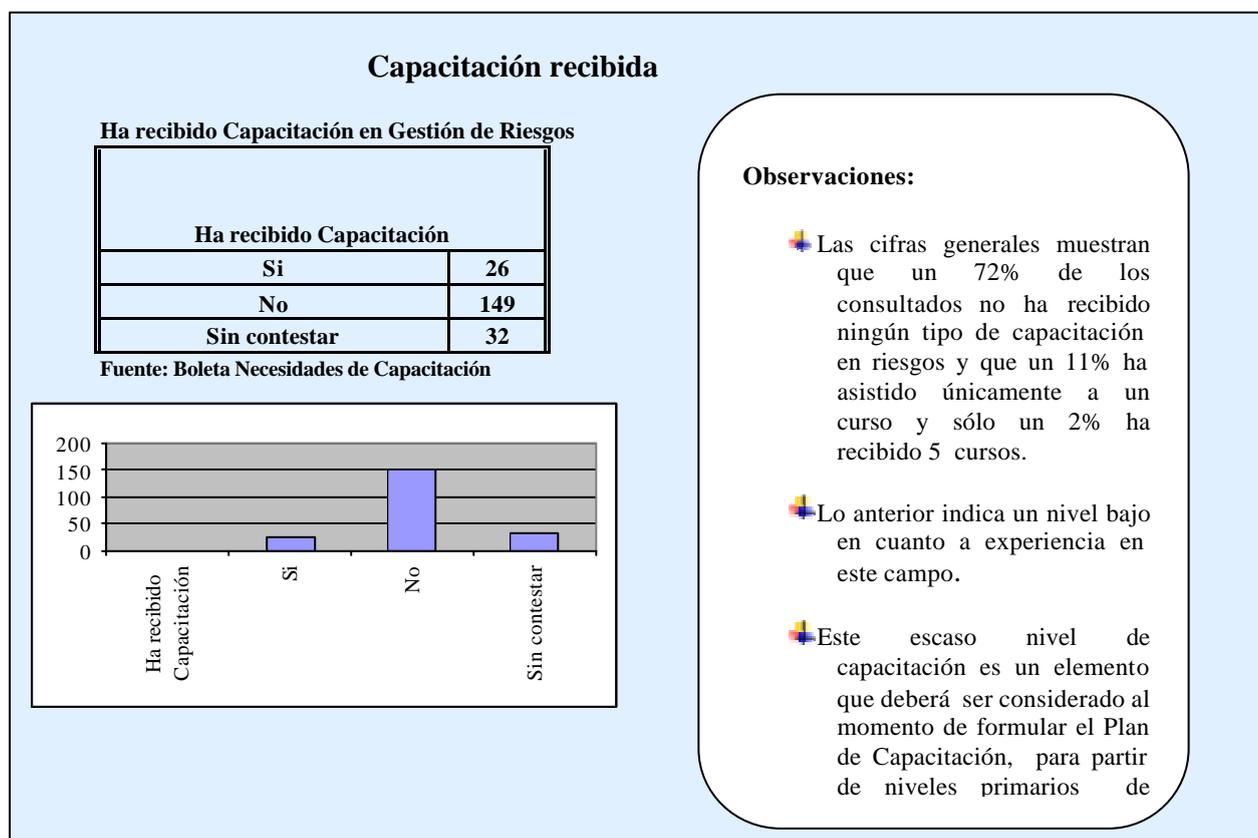
Los resultados de la boleta se han agrupado en base a los tres temas que tiene el instrumento y se hace un desagregado por cada pregunta del tema incluyendo un cuadro estadístico una gráfica y un cuadro de hallazgos.

5.1. La capacitación previa en gestión de riesgos

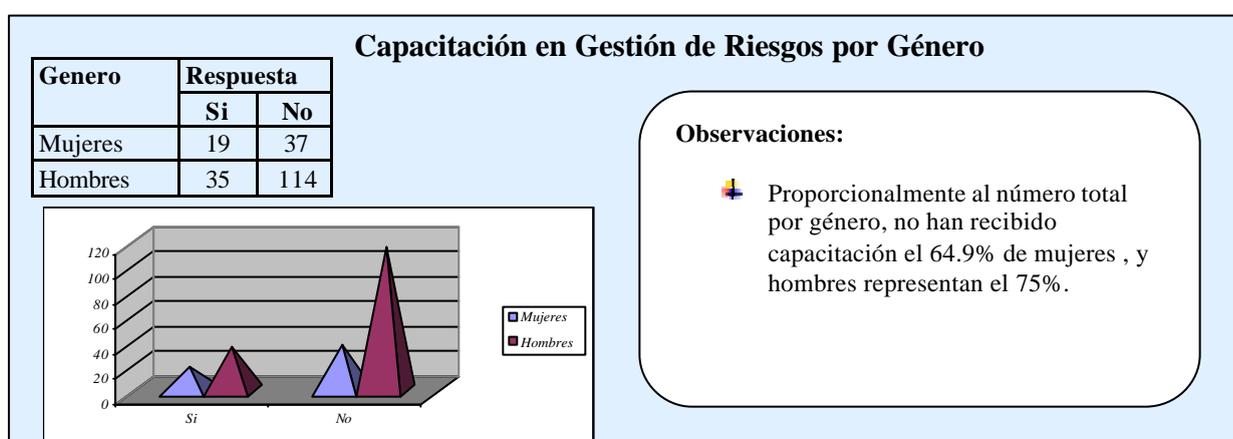
Este tema se abordó a través de tres preguntas:

Ha recibido capacitación?, En qué temas?

Temas en los que necesita profundizar para realizar un mejor trabajo de gestión de riesgos.



Las diferencias por sexo, que determinan que las mujeres participantes estuviesen más capacitadas tiene que ver, según muestran estudios recientes realizados por el Centro de Estudio de la Mujer de Honduras (CEM-H) que indican que: “las mujeres estaban al frente (durante el huracán Mitch) al momento de atender la situación de emergencia, lo que coincide con el hecho de que las mujeres son las que están al frente de las necesidades domésticas y tradicionalmente asumen la mayor responsabilidad para enfrentar las necesidades de sobrevivencia cotidiana de las familias”. Sin embargo, al igual que ocurre con el trabajo doméstico su aporte en las situaciones de desastres tampoco es adecuadamente valorado.



5.2. Categorías temáticas de la capacitación recibida

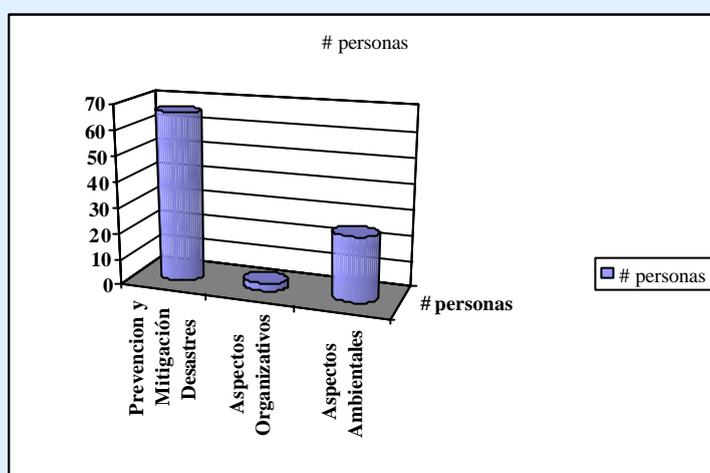
Para fines de análisis, los contenidos temáticos de la capacitación recibida anteriormente por los y las participantes se estratificó en categorías que aparecen detalladas en el recuadro siguiente. Los resultados muestran que el tema que se impartió con mayor frecuencia fue el de Prevención y Mitigación de desastres, en un segundo lugar se ubicó el manejo de desastres y la protección del medio ambiente, la protección de cuencas y la gestión de riesgos.

En el nivel municipal, destacan con mayor número de hombres y mujeres capacitados, en orden descendente, Nueva Frontera, Petoa, Morazán y San Marcos. En contraste, los municipios de El Negrito, San Manuel y Valle de Angeles tienen un menor número de personas capacitadas en temas vinculados con el manejo y gestión de riesgo. Estas diferencias deben ser consideradas al momento de definir la

distribución de los participantes en las actividades de capacitación a nivel de municipios.

Temas en los que han sido capacitados las personas entrevistadas

| Temas | # Personas |
|-----------------------------------|------------|
| Prevención y Mitigación Desastres | 66 |
| Aspectos Organizativos | 3 |
| Aspectos Ambientales | 25 |



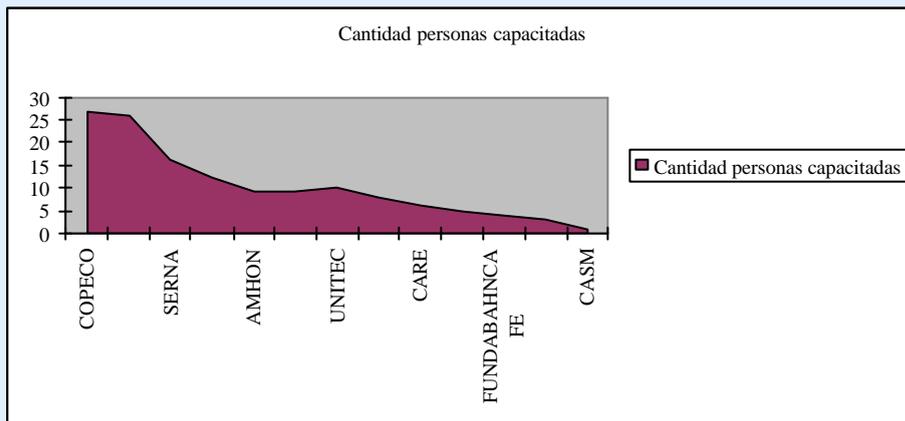
Observaciones

- ✚ La tendencia se orienta a prevención y mitigación de desastres
- ✚ Menos en aspectos ambientales
- ✚ Mucho menos en aspectos organizativos orientados a los desastres.

En relación a la fuente institucional de la capacitación se encontró que COPECO es frecuentemente mencionada como una de las instituciones líderes en la capacitación en gestión de riesgos tal y como lo ilustra el siguiente cuadro.

Instituciones que han brindado capacitación a las personas entrevistadas

| Instituciones | Cantidad |
|--------------------|----------|
| COPECO | 27 |
| OTROS | 26 |
| SERNA | 16 |
| ALCALDIAS | 12 |
| AMHON | 9 |
| FUNDEMUN | 9 |
| UNITEC | 10 |
| COHDEFOR | 8 |
| CARE | 6 |
| VISION MUNDIAL | 5 |
| FUNDABAHNCAFE | 4 |
| PLAN INTERNACIONAL | 3 |
| CASM | 1 |



Observaciones

COPECO es la institución que ha capacitado a un mayor número de hombres y mujeres consultadas.

Le siguen en orden de importancia, la SERNA UNITEC, AMHON, FUNDEMUN, y en menor medida, COHDEFOR, CARE, VISION MUNDIAL y FUNBANCAHFE, PLAN INTERNACIONAL, CASM.

Para fines de capacitación, estos datos plantean dos consideraciones: a) las instituciones que tienen mayor presencia en los municipios tienen ya un acervo conceptual y metodológico en materia de capacitación sobre temas vinculados al manejo de desastres. Los planes de capacitación deben tomar en cuenta estas experiencias que, aunque no hayan abordado en forma integral la problemática, seguramente han generado algunas lecciones que podrían retomarse con algunas adaptaciones, especialmente si se cuenta con técnicos de estas instituciones participando en las capacitaciones; b) es importante coordinar esfuerzos de capacitación con estas instituciones, a fin de evitar duplicación de esfuerzos y traslapes.

Temas en los que desean ser capacitadas las personas entrevistadas

| Tema | Total |
|--|-------|
| Obtención de información y análisis de vulnerabilidad | 122 |
| Planificación preventiva | 115 |
| Elaboración de planos de emergencias | 104 |
| Interpretar, elaborar y actualizar el mapa de amenazas | 98 |
| Organización comunitaria para la gestión de riesgos | 94 |
| Entrenamiento para búsqueda , evacuación y primeros auxilios en situación de desastres | 81 |
| conservación del medio ambiente | 81 |
| Operación de información sobre gestión de riesgo en sistemas computarizados | 67 |
| Diseño del plan de evacuación y rescate | 64 |
| Evaluación de daños y análisis de necesidades en situación de emergencia | 62 |
| Instalación y operación de sistemas de alerta temprana | 59 |
| Aspectos legales vinculados a la gestión de riesgo | 52 |
| Monitoreo y gestión de riesgos | 45 |
| Organización y administración de albergues y sitios de acopio | 43 |
| Realizar simulaciones y simulacros | 41 |

Observaciones

- ✚ El tema que alcanza un mayor número de preferencias, a nivel general es la **Obtención de información y análisis de vulnerabilidad** (122), en segundo lugar la **Planificación preventiva** (115), en tercer lugar **Elaboración de planes de emergencia** (104) en cuarto lugar **Interpretar , elaborar y actualizar el mapa de amenazas** (98), y en quinto lugar **Organización comunitaria para la gestión local de riesgo** (94).
- ✚ Si se hace un ordenamiento de las preferencias en los temas de capacitación, según secuencia en el tiempo y su relación con las etapas del ciclo de los desastres (ANTES, DURANTE Y DESPUÉS) notamos que 5 de los temas priorizados se ubican en la etapa del ANTES. Los demás abarcan cualquiera de las tres etapa.
- ✚ De lo anterior se puede deducir, que el Plan de Capacitación debe tener un enfoque integral y de proceso que contemple todas las etapas del ciclo del desastre, pero otorgando mayor énfasis a la prevención, mitigación y preparación por ser estas las que constituyen la primera etapa del ciclo y por considerar que a la fecha la capacitación recibida por los Municipios ha estado mas orientado al manejo de desastres.

**Temas en los que desean ser capacitadas las personas
entrevistadas desagregados por sexo**

| TEMA No. | DESCRIPCIÓN | M | H |
|----------|---|----|----|
| 1. | Obtención de información y análisis de vulnerabilidad | 32 | 90 |
| 2. | Interpretar, elaborar y actualizar el mapa de amenazas | 21 | 77 |
| 3. | Elaboración de planes de emergencia | 32 | 72 |
| 4. | Evaluación de daños y análisis de necesidades en situación de emergencia | 16 | 46 |
| 5. | Instalación y operación de sistemas de alerta temprana | 14 | 45 |
| 6. | Realizar simulaciones y simulacros | 17 | 24 |
| 7. | Planificación preventiva | 37 | 78 |
| 8. | Diseño del plan de evacuación y rescate | 15 | 49 |
| 9. | Entrenamiento para búsqueda, evacuación, rescate y primeros auxilios en situación de desastre | 24 | 57 |
| 10. | Organización y administración de albergues y sitios de acopio | 17 | 26 |
| 11. | Operación de información sobre gestión de riesgo en sistemas de computarizado | 25 | 42 |
| 12. | Aspectos legales vinculados a la gestión del riesgo | 10 | 34 |
| 13. | Monitoreo y gestión del riesgo | 11 | 34 |
| 14. | Organización comunitaria para la gestión del riesgo | 27 | 67 |
| 15. | Conservación del medio ambiente | 25 | 56 |

Observaciones

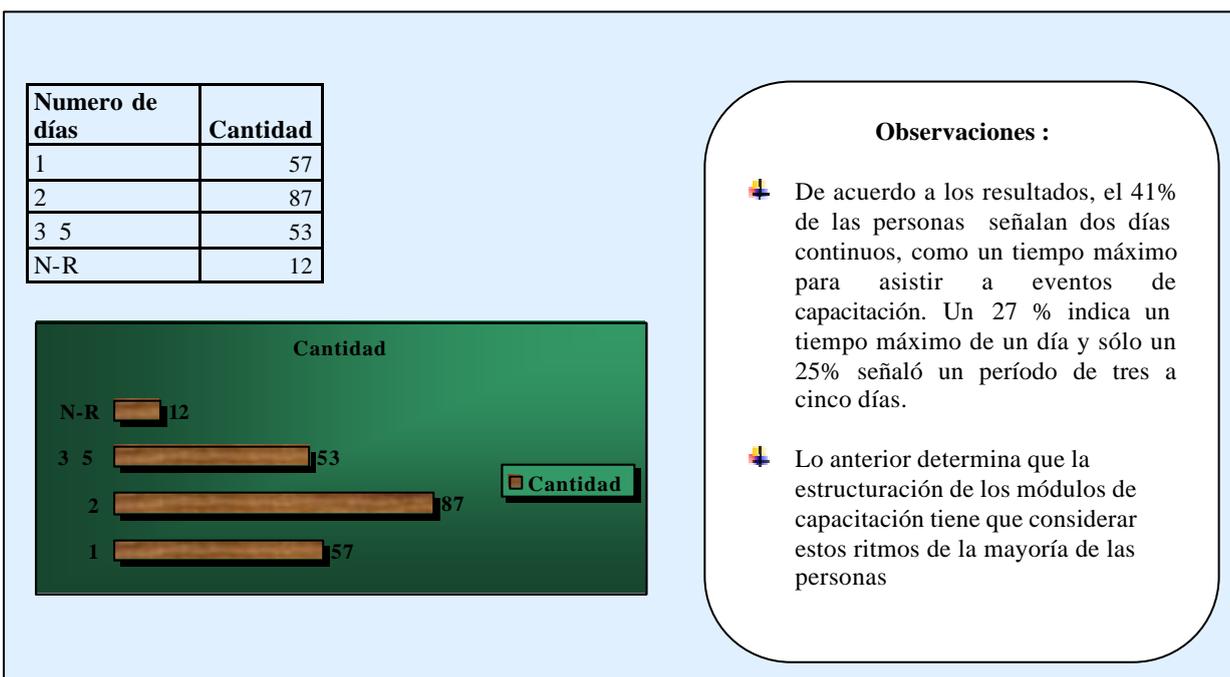
- ✚ El análisis comparativo muestra que hombres y mujeres consideran importantes los temas 1 y 7 (obtención de información y análisis de vulnerabilidad y planificación preventiva) haciendo énfasis en aspectos de tipo preventivo.
- ✚ Difieren en los temas 2 (interpretar, elaborar y actualizar el mapa de riesgos) y 3 (elaboración de planes de emergencia).
- ✚ Probablemente la selección del número dos por los hombres y la ausencia en la escogencia de las mujeres esté vinculada a los requerimientos de orden técnico que implica esta actividad, a los cuales las mujeres no han accedido en virtud de sus escasas oportunidades de capacitación.
- ✚ Y coinciden en los menos importantes en el número 13 (monitoreo y gestión local de riesgo), probablemente porque esta es una actividad nueva en el campo comunitario a nivel local.
- ✚ Muestran diferencias en los temas de Instalación y operación de sistemas de alerta temprana (No5); Realización de simulaciones y simulacros (No6); Organización y administración de albergues y sitios de acopio (No10); Aspectos Legales vinculados a la gestión de riesgo(No12);
- ✚ Probablemente por los mismos aspectos de énfasis vinculados a la falta de

5.3 Condiciones para participar en la Capacitación

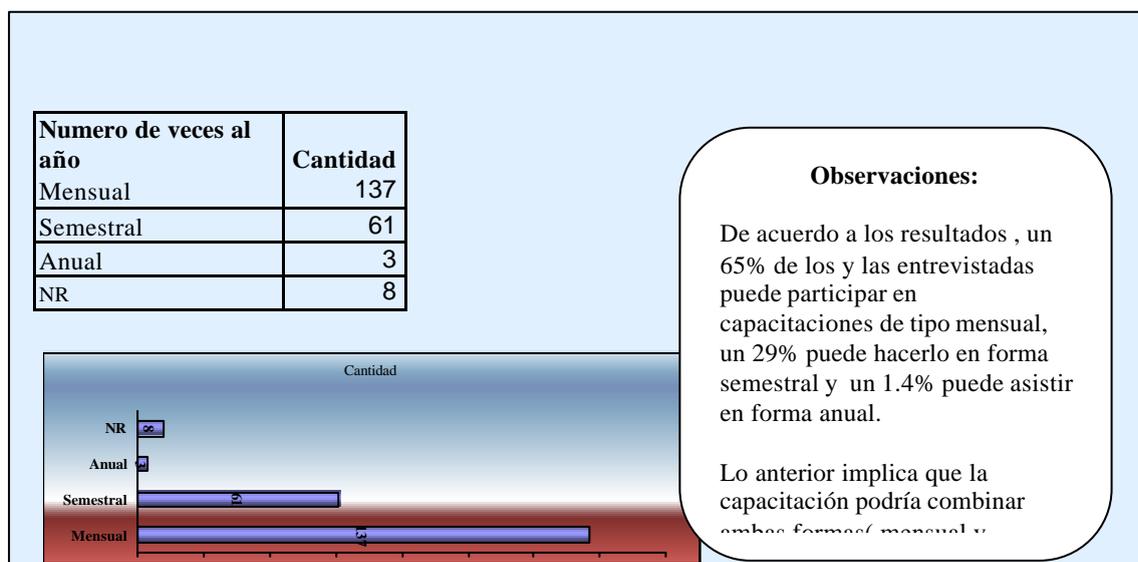
Esta variable aborda diversas preguntas:

- Numero de días en que puede participar
- Numero de veces al año en que puede asistir
- Limitaciones para asistir a la capacitación
- Meses del año en que es más fácil asistir
- Horarios que son mas convenientes para la capacitación

Numero de días en que puede participar



Numero de veces al año en que puede participar



Principales limitaciones para asistir a eventos de capacitación

| Limitaciones | Mujeres | Hombres |
|--------------|--------------|--------------|
| Laborales | 44.2 | 46.6 |
| Familiares | 14.0 | 7.6 |
| Económicas | 27.9 | 33.9 |
| Otras | 14.0 | 11.9 |
| Total | 100.0 | 100.0 |

Observaciones

En forma general, las respuestas de hombres y mujeres muestran tendencias similares que colocan en orden descendente de importancia a las limitaciones de orden laboral, de carácter económico y familiar. Sin embargo, si se compara el porcentaje que alcanzan las limitaciones laborales entre hombres y mujeres se observará que en el caso de los hombres tienen un peso mayor. Las consideraciones económicas son mayores en el caso de los hombres; en tanto que las de carácter familiar, ya sea por el peso de la carga doméstica o la sujeción a su pareja, tienen un peso significativamente mayor que para los hombres. Ello reitera la necesidad de ahondar en las limitaciones familiares que enfrentan las mujeres, que les impide abandonar el espacio doméstico para considerar alternativas que les permita incorporarse a las actividades de capacitación.

Condiciones para participar durante el año

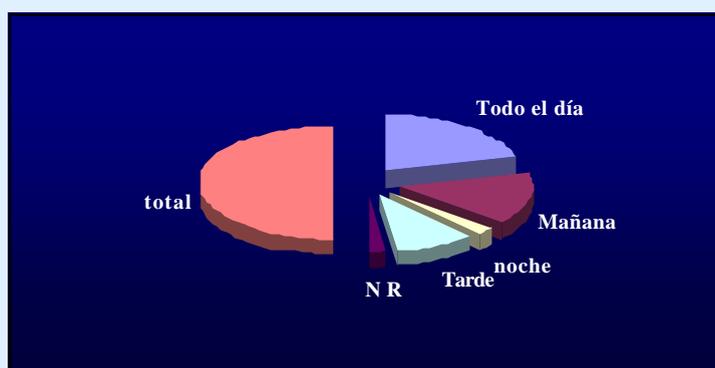
De acuerdo a la consulta, los meses que ofrecen mayor disponibilidad para la población para asistir a capacitaciones son, en orden descendente, los siguientes: Enero, Febrero, Marzo y Abril. Los meses con menor disponibilidad son: Mayo, Julio, Septiembre, Octubre, Noviembre. La mayor o menor disponibilidad está relacionada, muy probablemente, con la realización de actividades productivas y con los ciclos que demandan mayor uso de mano de obra en cada una de ellas.

No debe olvidarse, sin embargo, que un importante porcentaje de esta población está constituida por empleados permanentes que tienen calendarios de trabajo anual que sólo se ve interrumpido por los asuetos oficiales, los fines de semana y las vacaciones de carácter personal, aspecto que también debe tomarse en cuenta al momento de calendarizar las actividades del plan de capacitación.

| Meses | Cantidad |
|------------|----------|
| Enero | 94 |
| Febrero | 105 |
| Marzo | 97 |
| Abril | 96 |
| Mayo | 82 |
| Junio | 88 |
| Julio | 74 |
| Agosto | 85 |
| Septiembre | 73 |
| Octubre | 74 |
| Noviembre | 82 |
| Diciembre | 83 |

Preferencias respecto a los horarios para capacitación

| Todo el día | Mañana | noche | Tarde | No responde | total |
|-------------|--------|-------|-------|-------------|-------|
| 88 | 63 | 9 | 40 | 9 | 209 |
| 42.1 | 30.1 | 4.3 | 19.1 | 4.3 | 100 |



Observaciones

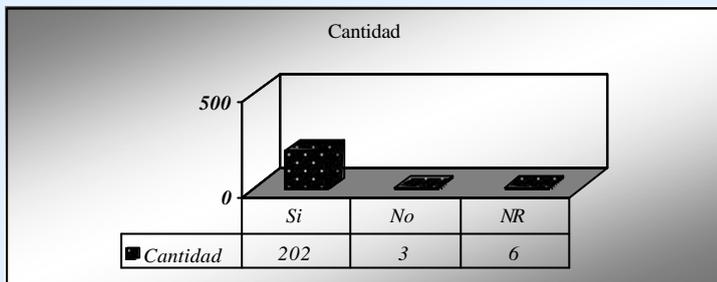
Tal como puede apreciarse, el 42.1% prefiere capacitaciones que se desarrollen durante todo el día. El 30.1% prefiere capacitarse durante las mañanas. El 19.1% prefiere el horario de la tarde y sólo el 4.3% seleccionó el horario nocturno.

5.4 Transferencia de conocimientos

Este tema se abordó a través de tres preguntas:

- Disponibilidad de transferir conocimientos sobre gestión de riesgos.
- Qué tipo de habilidades, destrezas, aptitudes posee
- En qué temas relacionados con la transferencia de conocimientos necesita aprender
- más.

| Respuesta | Cantidad |
|-----------|----------|
| Si | 202 |
| No | 3 |
| NR | 6 |



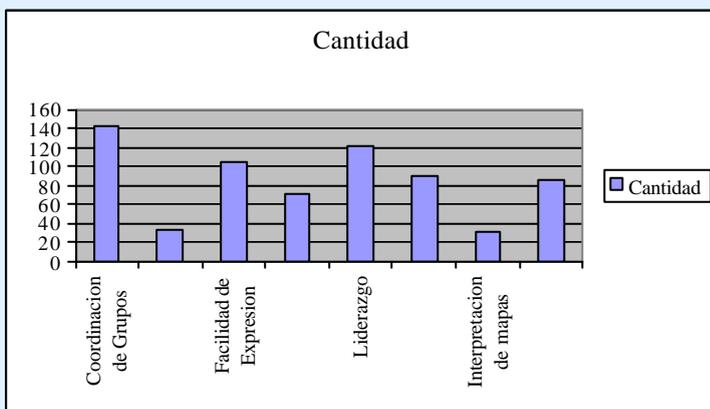
Observaciones

La mayoría de las personas están interesadas en transmitir los conocimientos adquiridos.

Lo anterior es un buen punto de partida para las futuras acciones de capacitación, en tanto hay disposición de capacitar a otros .

Habilidades y destrezas de los y las entrevistadas según su percepción

| Temas | Cantidad |
|------------------------------|----------|
| Coordinación de Grupos | 142 |
| Manejo de Computadoras | 34 |
| Facilidad de Expresión | 104 |
| Promoción ,dirección eventos | 70 |
| Liderazgo | 121 |
| Facilidad para escribir | 91 |
| Interpretación de mapas | 31 |
| Ubicación en Campo | 86 |



Observaciones

La principal habilidad es la coordinación de grupos (67.9%), seguida de liderazgo (57.9%) y facilidad de expresión (49.8%).

Esta visión de si mismos, vinculada con rasgos personales, es probablemente acertada si se considera que el grupo está integrado por dirigentes comunitarios (con cualidades innatas para dirigir en muchos de ellos) y de autoridades, técnicos y funcionarios de instituciones, organismos con procesos previos de capacitación en tareas de promoción, organización y capacitación.

**Temas que deben profundizarse para que ellos puedan cumplir un rol facilitador
(según la opinión de los y las entrevistadas)**

| Categoría | Cantidad mujeres | Cantidad hombres | Total | % mujeres | % hombres |
|------------------------------------|------------------|------------------|-------|-----------|-----------|
| Diseño de cursos | 27 | 66 | 93 | 29 | 71 |
| Preparación de materiales | 34 | 67 | 101 | 33 | 77 |
| Animación e integración personas | 35 | 74 | 109 | 32 | 68 |
| Técnicas de enseñanza y evaluación | 40 | 71 | 111 | 36 | 64 |

Observaciones

Existen prioridades de aprendizaje diferentes en mujeres y hombres. Mientras que para las primeras el tema más importante es el de técnicas de enseñanza y evaluación, seguido de la preparación de materiales educativos, la animación e integración de personas y el diseño de cursos; para los hombres el aprendizaje más importante se relaciona con la preparación de materiales educativos, el diseño de cursos, la animación e integración de personas y las técnicas de enseñanza y evaluación.

IV Conclusiones

1. La información obtenida nos refleja que del grupo poblacional estudiado el mayor porcentaje (73%) esta constituido por hombres, situación que plantea la necesidad de abrir convocatorias en las cuales se enfatice la importancia de la participación de mujeres. Por tanto, el Plan de Capacitación deberá incorporar dentro de la temática el aspecto de Género que incluya las características y necesidades específicas de mujeres y hombres. De manera similar se debe enfatizar la formación de niños y jóvenes, a fin de asegurar en el mediano plazo, una nueva generación de líderes que se complementen con los actuales. Asimismo se estaría contribuyendo a iniciar con las nuevas generaciones una cultura preventiva de los desastres naturales.
2. Para evitar la deserción de los y las participantes del proceso de capacitación y mantener una participación activa, los eventos formativos deberán planificarse en término de horario y frecuencia en función del tiempo disponible de estos. De esta forma, la capacitación no se constituirá en un recargo a sus deberes. En el caso de la población femenina, por razones de orden cultural, se hace necesario realizar un proceso de sensibilización con los hombres, a fin de hacerles ver la importancia de la participación de la mujer en los eventos de capacitación y de esta forma fortalecer su ya importante presencia en la atención de emergencias.
3. La oferta de capacitación ha sido limitada e impartida por unas pocas instituciones gubernamentales y privadas, por tanto, los

contenidos a desarrollar deberán partir de niveles básicos y tratando de involucrar a aquellas que han tratado el tema aunque no en una forma integral. Seguramente estas han generado algunas lecciones que podrían retomarse, haciéndoles las adaptaciones que fueran necesarias

4. Dado el reducido número de instituciones afines al tema de gestión de riesgo, y en un interés por optimizar recursos se deberá analizar cual es la forma más conveniente de llevar a cabo la formación del personal técnico, valorando si es más viable una reagrupación por zona geográfica o por municipio.
5. El análisis de los datos muestran que el 57.4% de los consultados manifiestan haber cursado la educación media y un 11% el nivel superior, lo cual los convierte en un recurso humano potencialmente elegible para llevar a cabo la replicabilidad del proceso de capacitación en gestión de riesgo a nivel institucional y municipal.
6. El contenido temático de la capacitación deberá basarse en las preferencias manifestadas por los entrevistados. Pero también deberá incluir contenidos complementarios que le den un enfoque más integral a la misma.
7. Para garantizar la sostenibilidad del plan de capacitación y el desarrollo de la comunidad, este debe considerar de manera previa a la ejecución del plan, efectuar una labor de incidencia y cabildeo para que las Autoridades Municipales y funcionarios a nivel interinstitucional y dirigentes comunales, con capacidad de decisión, asuman el compromiso de apoyar la ejecución y sostenibilidad del mismo bajo el liderazgo de la institución coordinadora estableciendo una plataforma común con otras instituciones de tal manera que se minimice la duplicidad de acciones.