CLASIFICADO

ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTA D.C.
Fondo de Prevención
ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

CONSULTOR JAVIER PAVA SANCHEZ
CARRERA 37 No. 64-15 T3 APTO 1104
BOGOTA, COLOMBIA

DISEÑO DE MÓDULOS DE CAPACITACION EN GESTIÓN DEL RIESGO PARA LOS COMITÉS LOCALES DE EMERGENCIA (CLE) Y LAS COMISIONES INTERINSTITUCIONALES DEL SDPAE, A PARTIR DE TALLERES PARTICIPATIVOS Y LA CONSOLIDACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DE LOS MISMOS.

CONTRATO DE CONSULTORIA 731 DE 2008

VOL. 1 INFORME FINAL

ORIGINAL

ENERO DE 2009

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, los Derechos de Autor pertenecen al FOPAE. La solicitud para reproducir este documento parcial o totalmente, se debe dirigir por escrito al Director del FOPAE

ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTA D.C.
Fondo de Prevención
ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

TITULO: DISEÑO DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL RIESGO PARA LOS COMITÉS LOCALES DE EMERGENCIA (CLE) Y LAS COMISIONES INTERINSTITUCIONALES DEL SDPAE, A PARTIR DE TALLERES PARTICIPATIVOS Y LA CONSOLIDACIÓN DE LAS CONCLUSIONES DE LOS MISMOS.

AUTOR: JAVIER PAVA SANCHEZ. Ingeniero Geólogo - Especialista en Evaluación de Riesgos y Prevención de Desastres.

RESUMEN: Los módulos de Inducción en gestión del riesgo son una herramienta pedagógica orientada a apoyar o complementar procesos de capacitación dirigidos a servidores públicos de las diferentes Entidades que hacen parte del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias (SDPAE) y que han sido delegados a las comisiones interinstitucionales y a los comités locales de emergencias.

El informe describe el proceso llevado a cabo para el diseño de Módulos de Inducción en gestión del riesgo para Bogotá D.C. Inicialmente se presenta un análisis de las experiencias de capacitación relacionada con la gestión del riesgo, en las cuales se han utilizado medios virtuales y la existencia de planes de capacitación institucionales. Luego se presentan las conclusiones de trece (13) talleres participativos con integrantes de las Comisiones Interinstitucionales y Comités Locales de Emergencias. Por último se presentan los *Módulos de Inducción en Gestión del Riesgo,* especificando su alcance, enfoque pedagógico, estructura y contenidos.

Son dos módulos de inducción que se entregan en formato presentación. El primero está orientado a las Comisiones Interinstitucionales y el segundo orientado a los Comités Locales de Emergencia. Cada capítulo de los módulos tiene la siguiente secuencia pedagógica: Actividades de iniciación; Actividades de desarrollo y Mecanismos de verificación y/o evaluación.

PALABRAS CLAVES: Inducción en Gestión del Riesgo. Fases, Instrumentos, Escenarios de Gestión del Riesgo. Gestión Local del Riesgo. Plan de Capacitación en Gestión del Riesgo.

TERMINOS PARA GLOSARIO E INDICE: Gestión del Riesgo. Fases de Gestión del Riesgo. Instrumentos de Gestión del Riesgo. Escenarios de Gestión del Riesgo, Gestión Local del Riesgo. Panorama de Riesgos de Bogotá D.C. Normatividad de Gestión del Riesgo.

CLASIFICACION DE SEGURIDAD:	**CONTRATO:**	**IDIOMA:**	**NUMERO DE PAGINAS:**	**NUMERO DE COPIAS:**
CLASIFICADO	Contrato de consultoría 731 de 2008	ESPAÑOL	196	1 Original 1 copia

NOTAS/OBSERVACIONES:

TABLA DE CONTENIDO

Página

INTRODUCCION **8**

1. FASE I - ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS FORMATIVAS **10**

1.1. ASPECTOS TÉCNICOS Y METODOLÓGICOS A TENER EN CUENTA PARA EL DISEÑO DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN. **10**

1.1.1 Uso de módulos de capacitación. **10**

1.1.2 Debilidades identificadas en experiencias de capacitación. **13**

1.1.3 Desarrollo de planes o programas de capacitación. **15**

1.2. MARCO CONCEPTUAL PARA EL DESARROLLO DE TALLERES PARTICIPATIVOS. **16**

1.2.1 Áreas de Capacitación **16**

1.2.2. Modalidades de capacitación **17**

1.2.3. Programas de capacitación **17**

1.2.4. Escalas de la capacitación **18**

1.2.5. Ejecutores de la capacitación. **19**

1.2.6. Referencia general de metodologías y técnicas. **19**

2. FASE II – DESARROLLO DE TALLERES PARTICIPATIVOS **21**

2.1. OBJETIVOS DE LOS TALLERESPARTICIPATIVOS **21**

2.2. METODOLOGIA DE LOS TALLERES. **22**

2.2.1. Generalidades **22**

2.2.2. Metodología Sesión 1 **23**

2.2.3 Metodología Sesión 2 **24**

2.2.4 Metodología Sesión 3 **26**

2.3. ANALISIS DE RESULTADOS 26

2.3.1. Grupo No. 1 – Gestores Locales **26**

2.3.2. Grupo No. 2 – Integrantes CLE **30**

2.3.3. Grupo No. 3 – Comisiones Interinstitucionales **33**

2.4 CONCLUSIONES GENERALES DE LOS TALLERES Y RECOMENDACIONES PARA FUTUROS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL SDPAE 44

3. FASE III – DISEÑO DE LOS MODULOS 50

3.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS MODULOS 50

3.2. ENFOQUE PEDAGOGICO DE LOS MODULOS DE INDUCCION EN GESTION DEL RIESGO 52

3.2.1. Generalidades **52**

3.2.2. Enfoque Pedagógico Propuesto **54**

3.3. CONTENIDO GENERAL DE LOS MODULOS DE INDUCCION EN GESTION DEL RIESGO 59

3.4. PROCESO PARA EL DISEÑO GENERAL DE LOS MODULOS 61

4. MODULOS DE INDUCCION EN FORMATO DE PRESENTACION 63

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 64

5.1. ORIENTACIONES GENERALES PARA EL USO DE LOS MODULOS 64

5.2 RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN A INTEGRANTES DEL SDPAE 65

BIBLIOGRAFIA 67

TABLA DE GRAFICOS

		Página
GRAFICO 1	Perfiles de los Usuarios de los Modelos de Inducción	**51**
GRAFICO 2	Estructura de Módulos de inducción	**51**
GRAFICO 3	Proceso de Aprendizaje Propuesto para los Módulos de Inducción	**55**
GRAFICO 4	Procedimiento para el diseño de los Módulos de Inducción	**62**

TABLA DE ANEXOS

		Página
ANEXO 1	Módulos de Inducción en Gestión del Riesgo - Formato de Presentación.	**69**
ANEXO 2	Módulos de Inducción en Gestión del Riesgo - Formatos de los Ejercicios incluidos en los módulos.	**146**
ANEXO 3	Presentación General de la Consultoría 731 de 2008 – Formato PowerPoint.	**175**
ANEXO 4	CD No. 1: Disco compacto con los Módulos de Inducción en Gestión del Riesgo (aplicativo en PowerPoint)	
ANEXO 5	CD No. 2: Disco compacto con las siguientes archivos: Archivo PDF: Informe Final Contrato Consultoría 731 de 2008 Archivo PDF: Módulos de Inducción en Formato Presentación. Archivo PowerPoint: Presentación Consultoría 731 de 2008 Archivo Excel: Metadatos	

GLOSARIO DE TERMINOS

BOGOTA D.C.	Bogotá Distrito Capital
BREC	Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas
CLE	Comités Locales de Emergencias
DIPECHO	Programa de preparación ante desastres del Departamento de Ayuda Humanitaria de la Comisión Europea
DPAE	Dirección de Prevención y Atención de Emergencias
EAAB	Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá
EDAN	Evaluación de daños y análisis de necesidades
ISDR:	Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres
LA RED	Red de estudios sociales en prevención de desastres en América Latina
OFDA	Oficina de Asistencia para Desastres de la Agencia para el Desarrollo Internacional de Estados Unidos de América.
ONU-EIRD	Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PDD	Plan de Desarrollo Distrital – Bogotá D.C.
PDPAE	Plan Distrital de Prevención y Atención de Emergencias
PLD	Plan Local de Desarrollo
PLPAE	Plan Local de Prevención y Atención de Emergencias
POMCA	Plan de Ordenamiento y manejo de cuencas
PNUD-HABITAT	Programa de Gestión Urbana de Naciones Unidas
SCI	Sistema Comando de Incidentes
SDA	Secretaría Distrital de Ambiente - Bogotá D.C.
SIRE	Sistema de Información para la Gestión del Riesgo y la Atención de Emergencias
SDPAE	Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias
SNPAD	Sistema Nacional de Prevención y Atención de Desastres

INTRODUCCION

El presente documento contiene la descripción del proceso de diseño de los módulos de inducción en gestión del riesgo dirigido a integrantes de las Comisiones interinstitucionales y Comités Locales de Emergencias del SDPAE a partir de la sistematización talleres participativos.

El objetivo de los módulos es desarrollar procesos de inducción y reinducción en el tema de Gestión del Riesgo para fortalecer la Gestión Integral del Riesgo en Bogotá, mejorar la coordinación entre las instancias del SDPAE y dinamizar las agendas de las comisiones. Lo anterior, a partir de la unificación de conceptos, enfoques y criterios; del conocimiento de los escenarios de riesgos de la ciudad y de la comprensión del alcance y aplicación de los instrumentos de gestión del riesgo.

Para el diseño de los módulos se partió de la revisión de experiencias de capacitación relacionadas con la gestión del riesgo, en las cuales se han utilizado medios virtuales de las cuales se destacan las experiencias *e-learning* de la OPS como de otros organismos internacionales. Esta metodología es muy útil por las facilidades que ofrece en el proceso de capacitación pero no reemplaza al instructor o facilitador debido a la especialidad de algunos temas asociados a la gestión de riesgos.

Aunque existen muchos planes de capacitación institucional son muy pocas las experiencias de planes integrales para Sistemas o redes institucionales. Dentro de esas contadas experiencias se resalta el plan de capacitación operativo que desarrolla la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias (DPAE) para la atención de emergencias por un evento de gran magnitud en Bogotá.

Uno de los insumos principales para definir la estructura y contenido de los módulos, fueron los resultados de 13 talleres participativos realizados con más de 200 servidores públicos, mediante tres sesiones o momentos que se desarrollaron siguiendo un enfoque participativo, utilizando técnicas de visualización y fomentando la creación de espacios de discusión, reflexión y concertación entre los participantes.

Los talleres con integrantes de los Comités locales de Emergencia y comisiones interinstitucionales permitieron identificar las temáticas claves y prioritarias, que se considera deben ser conocidas y comprendidas por actores institucionales del SDPAE para realizar su trabajo, además de las metodologías de capacitación más recomendadas.

Los Módulos se estructuraron teniendo en cuenta tres aspectos: (i) Las recomendaciones, conclusiones y propuestas de contenidos temáticos producto de los talleres participativos. (ii) Planteamiento de un enfoque pedagógico orientado a propiciar procesos de autoaprendizaje en el tema de Gestión del Riesgo mediante el uso de módulos de inducción. (iii) Diseño general que responda simultáneamente a una presentación clara y concreta de temas, al enfoque pedagógico planteado y al uso de aplicativos sencillos para lectura electrónica de los módulos.

Se diseñaron dos (2) módulos de inducción complementarios, el primero orientado a las Comisiones Interinstitucionales y el segundo orientado a los Comités Locales de Emergencia, cuyos contenidos buscan que los participantes obtengan elementos integrales del SDPAE tanto del nivel distrital como local.

Los módulos buscan guiar el proceso de aprendizaje del participante teniendo en cuenta su nivel de conocimiento que conduzca a la elaboración de un producto orientado a la gestión institucional y el fortalecimiento del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias.

Como resultado complementario, la información consolidada de los talleres se constituye en insumo importante que se sugiere tener en cuenta para la estructuración del plan de capacitación en Gestión de Riesgos del SDPAE.

Se recomienda el establecimiento de compromisos interinstitucionales que impliquen que todos los delegados de las Entidades del SDPAE realicen la inducción o re-inducción a través de esta herramientas pedagógica, con el apoyo de facilitadores de la DPAE.

De conformidad con lo establecido en los aspectos técnicos señalados por la Dirección de Prevención y Atención de Emergencias (DPAE) para el desarrollo de la presente consultoría, en el presente informe se señalará para cada fase las actividades realizadas, las metodologías y los resultados obtenidos.

Fase I. Correspondiente al análisis de experiencias formativas y de capacitación en Gestión del Riesgo, enfatizando en el uso de herramientas pedagógicas similares a los módulos propuestos y en el marco de procesos de capacitación.

Fase II. Desarrollo de talleres participativos con integrantes de las Comisiones Interinstitucionales y Comités Locales de Emergencia, del Sistema de Prevención y Atención de Emergencias (SDPAE) de Bogotá D.C.

Fase III. Diseño de los módulos de inducción en Gestión del Riesgo en Bogotá D.C. y definición del enfoque pedagógico aplicado en su estructura y contenidos.

El equipo de trabajo estuvo conformado por Javier Pava Sánchez, Ingeniero Geólogo, especialista en evaluación de riesgos y prevención de desastres. Liliana Malambo Martínez, Administradora Pública, Economista, con especialización en proyectos de desarrollo. Claudia Patricia Coca Galeano, Magister en medio ambiente y desarrollo, con especialización en Pedagogía.

DISEÑO DE MODULOS DE INDUCCION EN GESTION DEL RIESGO

1. FASE I -ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS FORMATIVAS.

1.1. ASPECTOS TÉCNICOS Y METODOLÓGICOS A TENER EN CUENTA PARA EL DISEÑO DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

Los módulos de inducción objeto de la presente consultoría, son entendidos como instrumentos didácticos y pedagógicos para el desarrollo de programas de capacitación relacionados con el tema de Gestión del Riesgo y cuyo contenido conceptual y técnico se enmarca en la normatividad, organización interinstitucional y políticas distritales de Bogotá D.C.

El propósito es que los módulos dirigidos a integrantes de CLE e integrantes de las Comisiones Interinstitucionales del SDPAE, se constituyan en instrumentos útiles para el desarrollo de planes o procesos de capacitación integrales, orientados a fortalecer el quehacer de las diferentes instancias del SDPAE, en especial aquellas en las cuales la DPAE tiene un papel activo como coordinador.

Para la elaboración de los módulos, se consideró necesario revisar en forma general experiencias de capacitación en tres sentidos: (i) El uso de instrumentos de capacitación de esta naturaleza (módulos) en programas integrales de capacitación; (ii) Experiencias generales de la capacitación tanto a nivel institucional como a nivel sectorial; (iii) El desarrollo de planes o programas de capacitación en el marco del SDPAE o de sistemas similares. Con respecto al tema específico de gestión del riesgo, se buscó identificar experiencias relacionadas con planes o procesos integrales de capacitación, en especial aquellos adelantados en el marco de políticas o estrategias sectoriales o interinstitucionales.

A continuación, se presentan los principales hallazgos encontrados en materia de capacitación, en fuentes secundarias relacionadas con el tema de gestión de riesgos y con los cuales se pretende contextualizar el contenido y aprovechamiento futuro de los módulos de capacitación propuestos:

1.1.1. Uso de módulos de capacitación

Los procesos de capacitación generalmente se apoyan en instrumentos pedagógicos, cuyo contenido se orienta a facilitar la comprensión de un tema y a dar las pautas para evaluar, así sea en forma sencilla, si los beneficiarios de dicha capacitación comprendieron lo allí expuesto.

Como experiencias concretas de uso de módulos y documentos de lectura electrónica para el tema de Gestión del Riesgo, se pueden destacar las adelantadas por la red de estudios sociales en prevención de desastres en América Latina LA RED, las desarrolladas por la Federación Internacional de la Cruz Roja – Delegación Centro América y el Caribe y el uso de documentos virtuales en países de América Latina, cuya preparación y utilización han contado con el apoyo de entidades que hacen parte del Sistema de Naciones Unidas, en especial la Organización Panamericana de la Salud.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la OMS en el marco de su programa de emergencia y desastres, ha desarrollado documentos que abordan el tema de Gestión de Riesgos, en el cuyos contenidos participan además de las divisiones técnicas de la OMS, las agencias de Naciones Unidas como ACNUR (Programa del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados), UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia), la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (ISDR), el Comité Internacional de la Cruz Roja y organizaciones nacionales de cada país.

Si bien es cierto, el énfasis de la OPS-OMS gira alrededor de factores asociados a la salud, se viene consolidando una visión integral de la gestión del riesgo para la reducción de desastres como elemento fundamental del desarrollo sostenible. Por lo anterior, la tendencia es a trabajar conjuntamente con otras instituciones como PNUD-HABITAT con el propósito de contribuir con la capacitación de funcionarios municipales y regionales para la formulación y actualización permanente de los planes y estrategias de ordenamiento territorial con criterios de prevención y manejo de riesgos.

También se destacan los documentos utilizados por la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de las Naciones Unidas (ONU/EIRD), cuyos contenidos se orientan al fortalecimiento de los actores locales en la gestión del desarrollo local y en la reducción del riesgo desde la perspectiva de la sostenibilidad y de la utilización de los recursos endógenos de los territorios.

La red de estudios sociales en prevención de desastres en América Latina LA RED, preparó una guía para la gestión local del riesgo, compuesta por 7 capítulos, de contenidos sencillos pero que trascienden el tema de la atención de la emergencia, al considerar la gestión del riesgo como oportunidad para el desarrollo sostenible, donde la responsabilidad es de muchos actores, tanto institucionales como comunitarios. La participación aparece aquí como elemento fundamental para la gestión del riesgo, con un papel muy activo de actores locales.

Como experiencias similares se destacan las adelantadas por la Federación Internacional de la Cruz Roja – Delegación Centro América y el Caribe (Centro Regional de Referencia en Educación Comunitaria para la Preparación de Desastres (CRREC), que desarrolló módulos orientados a la organización y preparación comunitaria para la reducción del riesgo y herramientas para desarrollar planes comunitarios de prevención, mitigación, preparación y respuesta a desastres.

El programa DIPECHO desarrolló un Manual de conceptos básicos sobre gestión de riesgos y preparación local ante desastres, cuyo contenido hace referencia a conceptos sobre prevención y mitigación de desastres; Qué es la gestión de riesgos; Ciclo de desastres y preparación local ante desastres; Construcción del escenario de riesgo; Evaluación de daños y análisis de necesidades (EDAN); administración de albergues temporales.

Así mismo, se evidencian experiencias exitosas en el desarrollo de programas de capacitación que se apoyan en contenidos temáticos presentados a manera de módulos; a manera de ejemplos: (i) el Viceministerio de Defensa Civil y Cooperación al Desarrollo Integral de Bolivia, desarrolló unos módulos de capacitación virtual en gestión de riesgos (CD-ROM), dirigidos a las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que participan de manera directa e indirecta en el tema de reducción del riesgo y atención de desastres y o emergencias. (ii) El Proyecto Regional de Reducción del Riesgo en Capitales Andinas PNUD-Comisión Europea, preparó un Catalogo de instrumentos en gestión municipal para la reducción de riesgos y preparativos ante emergencias cuyas temáticas se orientan al enfoque conceptual y metodológico en la gestión integral del riesgo, caracterización regional, modos de gestión y mecanismos de cooperación horizontal. (iii) La Universidad Nacional Autónoma de Honduras apoyó el desarrollo de un Diplomado de Formación de Formadores en Gestión del Riesgo (modalidad semi-presencial) utilizando documentos virtuales combinados con eventos tradicionales de capacitación. (iv) La Dirección Nacional de Protección Civil del Ministerio de Seguridad Interior de Argentina, en el marco de su Plan Nacional de Capacitación desarrolla más de 18 cursos, todos apoyados en módulos de capacitación cuyo contenido depende del beneficiario: para la administración pública en general, para municipios y provincias, para los servicios intervinientes, para ámbitos terciarios y universitarios y para el público en general.

Es importante tener en cuenta lo manifestado por la OPS, con respecto al diseño y uso de módulos de capacitación en el tema de riesgos, lo cual resume lo vivido por muchas entidades:

Con el avance de la informática, los actuales procesos de capacitación en el mundo se apoyan en instrumentos modernos como documentos virtuales e interactivos, los cuales son utilizados en combinación con técnicas tradicionales de capacitación para un aprendizaje efectivo. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) por más de veinte años ha apoyado iniciativas de capacitación sobre preparativos y mitigación de desastres en América Latina y el Caribe.

Este apoyo ha incluido la producción de material de capacitación, explorando nuevas maneras para alcanzar un mayor número de capacitados en el tema, entre ellas módulos virtuales que hacen parte de cursos cortos (e-learning). No obstante, la OPS en su experiencia manifiesta que integrarse a formas o ambientes virtuales de capacitación requiere reconocer cuándo y de qué forma un instrumento de capacitación virtual o un programa de capacitación virtual representan un valor agregado a las personas interesadas, con respecto a la información tradicional (documentos tradicionales) y a las metodologías de capacitación existentes.

Los documentos virtuales o de lectura electrónica, son el primer paso para futuras formas de capacitación *e learning* (aprendizaje virtual), así sea en cursos cortos o puntuales. La OPS manifiesta que en los últimos cinco años, se ha tratado de vender muchas iniciativas de *e-learning* para el tema de manejo de desastres como alternativa a los carísimos cursos internacionales dirigidos a grupos exclusivos. Sin embargo, la iniciativa no ha sido fácil, por el contrario los cursos presenciales, tienen mayor demanda. Entre las lecciones aprendidas, la OPS señala las siguientes:

- Convertir contenido técnico a un formato electrónico no asegura necesariamente un aprendizaje más efectivo. Al igual que en un curso impartido en una clase, es importante desarrollar y tener claros los objetivos efectivos de capacitación y encontrar la mejor forma de evaluar los resultados de dicha iniciativa.

- A diferencia de un curso tradicional donde el instructor puede darse cuenta del nivel de comprensión de los participantes, los módulos de capacitación donde la persona avanza a su propio ritmo raramente cuentan con el elemento de interacción humana. Es posible que una publicación tenga un contenido muy completo y verificado por expertos, sin embargo, algunos conceptos requieren de un instructor para transformar la información en conocimientos.

1.1.2 Debilidades identificadas en experiencias de capacitación.

Los módulos de capacitación por sí mismos, no garantizan la apropiación de un tema. Para ello se requiere que las metodologías y contenidos temáticos en ellos contemplados, hagan parte de una estrategia integral de capacitación que responda a las políticas institucionales y sectoriales sobre el tema de riesgos. Si la capacitación no es vista como un proceso íntimamente relacionado con el cumplimiento de metas y compromisos de una entidad o de un sistema, es posible que la misma se limite a actividades y programas coyunturales que no siempre responden a las expectativas de los servidores públicos.

Por lo anterior, para tener en cuenta en la formulación de futuros planes de capacitación, se considera importante señalar en forma resumida, la problemática que con respecto a la capacitación comparten los diferentes Institutos y Escuelas Nacionales de Administración Pública en América Latina (INAP), sin perjuicio de los importantes avances desarrollados por algunas entidades en Bogotá y en particular la DPAE con la formulación del plan de capacitación operativo para la Atención de Emergencias:

- La inexistencia de planes de capacitación, ha limitado las actividades a eventos coyunturales que no siempre cubren las necesidades de los servidores públicos, carecen de proyección con relación a los compromisos de la institución y con las exigencias de la acción del Estado.

- Faltan procedimientos y canales que permitan a las dependencias responsables de la capacitación, el acceso a la información sobre las prioridades de la institución y la posibilidad de tener incidencia en la toma de decisiones estratégicas de la organización.

- La capacitación que adelantan las entidades no siempre obedecen a procesos continuos, con claridad de objetivos y procedimientos que garanticen el desarrollo armónico, articulado y coherente de los planes y programas de capacitación de las entidades que conforman un sector.

- La debilidad en la actividad investigativa o en la actualización conceptual y técnica de los temas, limita las acciones de capacitación a la repetición de contenidos y modelos existentes sin referencia a las necesidades específicas de la entidad y la comunidad.

- Existen deficiencias en la aplicación de metodologías de diagnóstico de necesidades de capacitación, lo cual da como resultado programas de muy bajo impacto institucional y sectorial.

- La capacitación no se maneja como un proceso permanente y gradual que tiene en cuenta los diferentes estadios (avances) por los que pasa un servidor público, de manera que le permita ampliar y desarrollar sus conocimientos y habilidades para asumir posiciones de mayor responsabilidad frente a las competencias institucionales.

- En las entidades que conforman un sector no se evidencia claridad conceptual ni un criterio unificado respecto de la capacitación, situación que ha generado diferentes formas de desarrollarla y una tendencia a manejar las actividades en este campo, como las de un área menor sin correspondencia con las necesidades, objetivos institucionales, ni compromisos frente a los instrumentos de planeación, tales como planes de desarrollo y planes sectoriales.

- La falta de articulación entre los diferentes procesos de la gestión, ha impedido el diseño de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de los procesos de capacitación, tanto en el desempeño de los servidores públicos como en las instituciones.

- Existe una baja credibilidad de la capacitación en casi todos los actores de la administración pública, pero fundamentalmente en los mandos superiores de las instituciones y en los propios participantes de los cursos. La función de capacitación no es prioritaria y los funcionarios responsables de ella comparten dicha ocupación con otras tareas o responsabilidades, lo cual limita la especialización en este tipo de actividad.

- Se ha priorizado la capacitación de lo operativo, perdiendo de vista los ejes estratégicos de la gestión donde se pueda obtener el mayor efecto multiplicador.

- Las acciones de capacitación no siempre consideran los requerimientos de los diferentes niveles ocupacionales, que pueden ir desde conocimientos administrativos o técnicos básicos, hasta habilidades y consolidación de actitudes necesarias para la formación de líderes y funcionarios de alto nivel de dirección. Se da poca relevancia a los conceptos de autodesarrollo del servidor público y al papel del jefe como capacitador primario.

- Se continúa empleando una metodología tradicional de enseñanza-aprendizaje, sustentada en la clase magistral y presencial. No se identifica con rigor el perfil y la experiencia de la población a la que va dirigida la capacitación.

- Se destaca la ausencia de sistemas de evaluación que puedan legitimar y corregir la estrategia institucional en materia de capacitación. La inestabilidad de los servidores públicos atenta contra la efectividad de la capacitación e incluso, hace difícil evaluar su impacto.

- La capacitación termina siendo irrelevante al orientarse a satisfacer requisitos formales o a cumplir con compromisos que no consultan las necesidades de la comunidad o de las instituciones. En tal sentido, se ha caído en la *"Capacitomanía",* orientada a medir sus logros en términos de "horas/personas capacitadas", "número de beneficiarios capacitados", como si la capacitación fuera un objetivo en sí misma.

1.1.3 Desarrollo de planes o programas de capacitación

En Colombia mediante el Decreto 4665 de 2007 fue adoptado el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Con la expedición de esta norma, se espera que se cambie el enfoque de la capacitación y formación**,** ya que esto permitirá estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral, superando así la realización de eventos aislados que no responden a las necesidades del individuo ni de las instituciones.

En cumplimiento de esta norma se entiende que todas las entidades públicas deben tener su propio plan de capacitación. Un desafío de la administración pública en su conjunto, es lograr que los sistemas interinstitucionales creados para cumplir en forma eficiente y articulada con ciertas responsabilidades específicas del Estado (Ej: El SDPAE), puedan contar igualmente con sus planes integrales de capacitación, cuyos objetivos, alcances y enfoques sean concordantes con los planes institucionales de capacitación.

Consultando fuentes secundarias se concluye que las entidades públicas, a partir del año 2008 están en la construcción de sus planes de capacitación con el nuevo enfoque de competencias, en sus dimensiones del "ser, saber y hacer". No obstante, los nuevos lineamientos de la capacitación en Colombia, reiteran la necesidad de mantener actualizado constantemente al servidor público sobre su quehacer institucional y sectorial, sobre la misión y compromisos de la entidad a la cual pertenece para lograr el desarrollo económico y social de la comunidad y sobre la identificación permanente de las necesidades de capacitación para el diseño de planes y programas de capacitación a medida que la entidad y el sector avanzan en metas y responsabilidades.

Con respecto al tema de Gestión de Riesgos en Bogotá D.C. no se evidenció la formulación y puesta en marcha de un plan integral de capacitación en el marco del SDPAE, en el cual se desarrollen estrategias, metodologías y contenidos temáticos que aborden de manera

articulada entre todas las entidades que lo conforman, el alcance del sistema y todos los aspectos relacionados con los objetivos, líneas de acción y escenarios de gestión del riesgo del PDPAE. Este parecer ser el gran desafío del Sistema, en materia de capacitación.

Al respecto, algunas entidades distritales ya han adelantado importantes avances con miras a cumplir en forma eficiente y oportuna las responsabilidades que tienen en materia de Gestión del Riesgo. Se resalta el Plan de Capacitación Operativo formulado por la DPAE para la adecuada atención de una emergencia por un evento de gran magnitud en el Distrito Capital, así como el programa de capacitación en Gestión del Riesgo de la Escuela de Capacitación para la Atención Social de Emergencias de la Secretaría de Integración Social.

1.2. MARCO CONCEPTUAL PARA EL DESARROLLO DE TALLERES PARTICIPATIVOS

Con base en la información consultada sobre antecedentes y experiencias asociadas a procesos de capacitación y uso de módulos, se definió el siguiente marco conceptual exclusivamente para el desarrollo de los talleres, con el propósito de facilitar la identificación de elementos técnicos, de contenido y metodológicos para el diseño de Módulos de Inducción:

1.2.1 Áreas de Capacitación

a) Inducción
b) Misional
c) Técnico-operativa
d) Gestión

ÁREA DE INDUCCION:

Contempla la información o los conocimientos mínimos necesarios para comprender las funciones generales del Estado (Administración Distrital y el SDPAE), las funciones específicas de la entidad (DPAE-CLE-COMISIONES) y las responsabilidades que como servidor público han sido asignadas. (Orientación al servicio público)

ÁREA MISIONAL:

Contempla conocimientos relacionados con la razón de ser de la entidad o instancia (DPAE-CLE-COMISIONES) en el marco del SDPAE: Su misión y responsabilidad frente a los compromisos asumidos en las políticas públicas distritales y locales, en los instrumentos de planeación distritales y locales y frente a la institución que se representa o al sector del cual se haga parte.

ÁREA TÉCNICA-OPERATIVA:

Contempla los conocimientos y habilidades de tipo técnico, técnico-científico y operativo, necesarios para ejecutar en forma adecuada las funciones asignadas a la entidad o instancia (DPAE-CLE-COMISIONES).

ÁREA DE GESTIÓN:

Contempla los conocimientos administrativos, financieros y procedimentales relacionados con los procesos integrales de la gestión pública (distrital y local), requeridos para el eficiente y oportuno cumplimiento de las funciones asignadas a la entidad o instancia.

1.2.2. Modalidades de capacitación

a) Eventos
b) Capacitación basada en la experiencia
c) Pasantías, visitas e intercambios institucionales

EVENTOS:

Aquella que se realiza a través de espacios tradicionales como cursos, seminarios, foros, conferencias, simposios, organizados por la entidad, dentro o fuera de ella, o por organismos o agentes externos.

CAPACITACIÓN BASADA EN LA EXPERIENCIA:

Reconoce el "aprendizaje por la acción" y se desarrolla a través de programas de entrenamiento o actualización en el puesto de trabajo, talleres o cursos continuos de teoría-práctica, rotación de puestos y participación activa en proyectos especiales.

PASANTÍAS, VISITAS E INTERCAMBIOS INTERINSTITUCIONALES.

Permite a las personas y a las entidades mismas, compartir experiencias y conocimientos con otras entidades u organizaciones, a través de la observación directa de sus procesos internos, de sus resultados concretos y del intercambio de grupos de estudio.

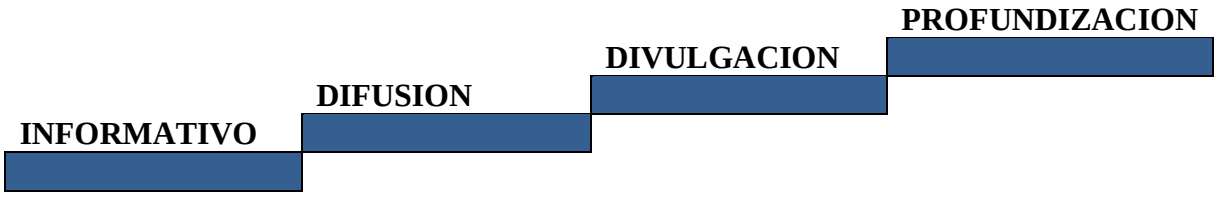
1.2.3. Programas de capacitación

AREAS	PROGRAMAS (Sugeridos)
1) Inducción	a. Orientación al servicio público b. Inducción básica c. Reinducción

2) Misional	a. Objetivos, líneas de acción y escenarios de gestión del riesgo del PDPAE y el papel de DPAE, CLE, Comisiones en su ejecución. b. Agendas de Gobierno y de Gestión (concertación y seguimiento). c. Estrategias de prevención y mitigación de riesgos (Dirección, coordinación y seguimiento). d. Estrategias para la atención de desastres y emergencias a nivel distrital ó local. (Dirección, coordinación y seguimiento).
3) Técnico-operativa	a. Identificación y prevención de riesgos b. Mitigación de riesgos c. Preparativos para emergencias d. Atención de emergencia e. Rehabilitación y reconstrucción
4) Gestión	a. Sistemas de información. b. Gestión social y participación comunitaria c. Gestión financiera territorial d. Planeación territorial y del desarrollo económico y social.

1.2.4. Escalas de la capacitación

El impacto de la capacitación depende entre otras cosas, del nivel de información que se alcance a impartir a los participantes, en concordancia con la modalidad de capacitación que se utilice. En este sentido, el uso práctico de los módulos de capacitación, depende tanto de la descripción de contenidos, como del aprovechamiento de la información en ellos contenida para generar conocimiento.



INFORMATIVO:
Enterar sobre un tema (No hay retroalimentación).

DIFUSIÓN:

Sensibilización frente a las bondades de un tema (Explicación del tema – no hay retroalimentación directa). Ejemplo: Cartillas explicativas, folletos explicativos, videos, muestras y exposiciones)

DIVULGACIÓN:

Comprensión del tema y sus alcances (Retroalimentación y continuidad) Utilización de los instrumentos de difusión en escenarios presenciales o virtuales donde exista la oportunidad de pregunta, respuesta, opinión, sobre el tema.

PROFUNDIZACIÓN:

Conocimiento específico del tema (Desarrollo de contenidos temáticos en el marco de un programa integral de capacitación) Ejemplos: Programas institucionales de capacitación, diplomados, cursos de extensión institucionales.

1.2.5. Ejecutores de la capacitación

INTERNOS:
Jefes de las entidades.
Funcionarios de las entidades que hacen parte DPAE, CLE, COMISIONES.

EXTERNOS:
Escuelas o instituciones especializadas
Capacitadores externos.

INSTITUCIONALES:
Funcionarios de otras entidades distritales.
Grupos de investigación o personas de otras entidades o instancias oficiales.
Otras instituciones no pertenecientes a la administración distrital.

1.2.6. Referencia general de metodologías y técnicas

COMPONENTES DE LA METODOLOGIA

- Enfoque
- Marco conceptual de referencia
- Técnica de capacitación

MARCO CONCEPTUAL

Sistema Distrital Prevención y Atención de Emergencias (SDPAE); Plan Distrital (PDPAE); Planes de Desarrollo Distrital y Locales (PD - PDL); planes locales de prevención y atención de emergencias; Misión y funciones de los CLE; Marco conceptual e institucional de la Gestión del riesgo aplicable en Bogotá D.C.

ENFOQUES
(Ejemplos)

- Diálogo de saberes
- Orientada a la participación
- Orientada a la acción
- Aprender Haciendo
- Investigación – Acción –Participación

TECNICAS DE CAPACITACION
(Ejemplos)

- Diálogo simultáneo por grupos
- Lectura comentada
- Debate dirigido
- Lluvia de ideas
- Dramatización
- Exposición magistral
- Estudios de casos
- Juego de roles
- Club de gerentes
- Capacitación en "laboratorio" – "in situ"

APOYOS DIDACTICOS
(Ejemplos)

- Presentaciones video-beam simples o conversacionales
- Rotafolios
- Material gráfico (planos – mapas – fotografías)
- Videos
- Pintarrón (Papel en la pared sobre el cual se raya, escribe, combina, juega)
- Laboratorios
- Utilería para dramatizaciones
- Cartillas – Módulos
- Cuadernos de trabajo

2. FASE II – DESARROLLO DE TALLERES PARTICIPATIVOS

Los módulos de inducción en Gestión del Riesgo, dirigidos a CLE y a las Comisiones Interinstitucionales del SDPAE son el producto final de esta consultoría. En el diseño de su estructura conceptual y técnica, se tuvo en cuenta cuatro elementos fundamentales: (i) las experiencias en el uso, contenido y alcance de este tipo de instrumentos de capacitación; (ii) El marco normativo, organización interinstitucional y políticas distritales en Gestión del Riesgo en Bogotá D.C.; (iii) La experiencia del equipo consultor en la materia y lo más importante, (iv) las propuestas, vivencias y sugerencias de quienes en forma directa y cotidiana interactúan en los CLE y en las Comisiones y que tienen bajo su responsabilidad el cumplimiento de las funciones señaladas para estas instancias en el SDPAE.

Este último punto, se desarrolló a través de la realización de tres tipos de talleres participativos, dirigidos a tres públicos diferentes: Integrantes de Comités Locales de Emergencia (CLE), integrantes de Comisiones Interinstitucionales del SDPAE y Gestores Locales. Participaron activamente más de 150 personas.

A continuación se presenta los resultados consolidados obtenidos en estos talleres participativos, con su respectivo análisis. Al respecto, es necesario señalar que si bien estos resultados son un insumo para el diseño de unos Módulos de Inducción, los mismos también pueden ser aprovechados como elementos generales a tener en cuenta en futuros planes o programas de capacitación. *(Ver detalles de los talleres en Anexos)*

2.1. OBJETIVOS DE LOS TALLERES PARTICIPATIVOS

Un módulo de inducción o un módulo de capacitación no es un fin en sí mismo. Su contenido integral debe responder a unos propósitos institucionales de capacitación y a las expectativas de sus usuarios potenciales. Por lo anterior, el objetivo general planteado para los talleres CLE y Comisiones, hace referencia a contenidos de módulos de inducción que contribuyan en el futuro al desarrollo de procesos o programas de capacitación que fortalezcan estas instancias.

TIPO TALLER	OBJETIVO GENERAL
GESTORES LOCALES	Identificar desde la perspectiva de los Gestores Locales y responsables de las Comisiones Interinstitucionales del SDPAE, contenidos temáticos y metodologías que deben tenerse en cuenta para la elaboración de Módulos de Capacitación, dirigidos a integrantes de CLE y a integrantes de Comisiones del SDPAE.

CLE	Identificar desde la perspectiva de los integrantes de los Comités Locales de Emergencia (CLE), contenidos temáticos y metodologías que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de procesos de capacitación orientados a fortalecer los CLE.
COMISIONES INTERINSTITUCIONALES	Identificar desde la perspectiva de los integrantes de las Comisiones Interinstitucionales, contenidos temáticos y metodologías que deben tenerse en cuenta para el desarrollo de procesos de capacitación orientados a fortalecer dichas comisiones como instancias técnicas y de coordinación del SDPAE.

En términos generales, los *OBJETIVOS ESPECÍFICOS* fueron los mismos para los tres talleres:

- Identificar las experiencias de capacitación en el marco de (CLE, Comisiones Interinstitucionales, Grupo de Gestores Locales), con el propósito de clasificarlas según áreas y modalidades de capacitación.

- Identificar percepciones sobre lo bueno, lo negativo y lo difícil de las experiencias de capacitación, a partir de las propias vivencias. (CLE, Comisiones Interinstitucionales, Grupo de Gestores Locales).

- Identificar temas y metodologías adecuadas para desarrollar procesos de capacitación en los (CLE, Comisiones Interinstitucionales) dirigidos a integrantes nuevos y antiguos.

2.2. METODOLOGIA DE LOS TALLERES

2.2.1. Generalidades

Los talleres se estructuraron con un enfoque participativo, utilizando técnicas de visualización y fomentando la creación de espacios de discusión, reflexión y concertación entre los participantes. En todos los talleres, se desarrollaron tres sesiones, cada una de ellas asociada a los tres objetivos específicos planteados para cada taller, respectivamente. La visualización y sistematización preliminar de resultados de cada ejercicio realizado, fue aplicada en todas las sesiones.

Cada sesión del taller tuvo un énfasis o "preguntas – guía" para garantizar el cumplimiento de los objetivos específicos propuestos. El propósito nunca fue obtener respuestas objetivas, sustentadas o comprobadas, sino a partir de ellas reflexionar y realizar los ejercicios propuestos en los talleres.

Sesión 1: Identificación de experiencias y requerimientos de capacitación. La "pregunta-guía" básica fue la siguiente:

Como beneficiarios de la capacitación (DPAE, en CLE o en Comisiones Distritales) ¿cuáles experiencias se recuerdan como de mayor impacto para el cumplimiento de funciones y responsabilidades?

Sesión 2: Identificación de percepciones e intereses de capacitación. Las "preguntas-guía" básicas son las siguientes:

¿Qué ha sido lo bueno de las experiencias de capacitación y que no se debe perder? *¿Qué ha sido lo negativo de las experiencias de capacitación y que debe cambiarse o eliminarse?* *¿Qué ha sido lo más difícil de las experiencias de capacitación en términos de comprensión y aplicación de los conocimientos adquiridos?*

Sesión 3: Identificación de contenidos, metodologías y estrategias de capacitación pertinentes. La "pregunta-guía" básicas son las siguientes:

¿Cuáles son los conocimientos mínimos que los participantes consideran debe tener (i) Un Gestor territorial (ii) Un integrante de un CLE (iii) Un integrante de una Comisión Distrital?

Para esta sesión, los facilitadores tenían dos preguntas adicionales, que no se presentaron en forma explícita y concreta, sino que de acuerdo a la dinámica del grupo, a la experiencia percibida y al tiempo establecido, las iban planteando, completas o por partes, para que con ellas, se reforzaran las propuestas de los asistentes.

¿Cuáles contenidos temáticos contribuyen más al cumplimiento de las funciones establecidas en el SDPAE y a los compromisos establecidos en el PDPAE, los PLPAE? *¿Cuáles son los contenidos temáticos mínimos que se considera se deben tener en cuenta desde los escenarios de riesgo?*

El Marco principal de referencia para todos los talleres fue el Sistema Distrital Prevención y Atención de Emergencias (SDPAE); Plan Distrital (PDPAE); los planes locales de prevención y atención de emergencias (PLPAE); Misión y competencia institucional de la DPAE; Funciones de los CLE; Funciones de las Comisiones Interinstitucionales; Marco conceptual e institucional de la Gestión del riesgo en Bogotá D.C.

2.2.2. Metodología Sesión 1

Objetivo específico: Identificar las experiencias de capacitación en el marco de (CLE, Comisiones Interinstitucionales, Grupo de Gestores Locales), con el propósito de clasificarlas según áreas y modalidades de capacitación.

Se solicitó a las personas recordar las capacitaciones en las que ha participado en el marco de (DPAE-CLE-Comisiones) y que considera contribuyen al desarrollo de su función dentro esa instancia. Para cada experiencia recordada, se solicitó a las personas escribir en tarjetas el tema, ejecutor, técnica o metodología, los beneficiarios y pegarlas en una cartelera pre-diseñada para tal fin.

Durante todo el taller, se contó con una cartelera informativa con conceptos sobre área de capacitación, modalidades, ejecutor, técnicas de capacitación.

Resultado esperado como insumo para los módulos: A través de dicho análisis descriptivo y de la interlocución directa con los participantes, lograr identificar temas que han sido claves en esas instancias y desarrollados con regularidad; Ausencia de temas o de áreas de conocimiento importantes para posicionar la Gestión del Riesgo; percepción general sobre el nivel de conocimiento y experiencia de las personas que integran estos grupos (Gestores locales, CLE, Comisiones).

2.2.3 Metodología Sesión 2

Objetivo específico: Identificar percepciones sobre lo bueno, lo negativo y lo difícil de las experiencias de capacitación, a partir de las propias vivencias. (CLE, Comisiones Interinstitucionales, Grupo de Gestores Locales).

Para este propósito, se realizaron dos ejercicios: (i) Lectura y escritura de una carta prediseñada, cuyo texto induce a recordar las bondades y dificultades de las experiencias recibidas. Posterior a este ejercicio, se intercambiaron las cartas para dar a conocer lo experimentado por otras personas; (ii) Se realizó un ejercicio de construcción conjunta en el cual se identificaron en forma grupal lo difícil, lo negativo, lo bueno de las experiencias de capacitación que en general, han tenido los participantes.

Resultado esperado como insumo para los módulos: Lograr identificar bondades, oportunidades y problemas que puedan surgir en el uso y contenido de los módulos, a partir de vivencias asociadas a la capacitación en general, tales como lenguaje utilizado, coherencia y concordancia de temas, expectativas frente al contenido del "material de apoyo" que se entrega, pertinencia y oportunidad de contenidos temáticos frente a las responsabilidades y compromisos institucionales y legales, uso real de instrumentos pedagógicos.

El texto base de la carta pre-diseñada para esta sesión fue la siguiente: (incluye las correcciones que se hicieron a lo largo de los talleres, incluso por sugerencias de los mismos participantes). El texto se ajustaba según fuera para taller CLE o para Comisiones).

Bogotá D.C.,
Estimado amigo (a): _____

Hola, de antemano felicitaciones por tu nuevo trabajo como coordinador de capacitación de tan importante Entidad. Atendiendo tu solicitud, por supuesto te escribo para contarte mis vivencias. Estoy trabajando en _____, en el cargo de _____ y como parte de este trabajo he tenido que asistir a un espacio interinstitucional que se llama_____, donde el papel que he venido desempeñando
es_____
_____
_____; estoy interactuando allí desde hace _____ (tiempo).

Como representante de mi entidad, he participado en varios procesos de capacitación, con el fin de fortalecer nuestra actividad, y recuerdo como capacitaciones claves aquellas relacionadas con:
_____
_____. Claro está, que con todas las funciones y responsabilidades asignadas a esta Comisión Interinstitucional, pienso que sería muy importante incluir también temas relacionados con_____
_____.
A veces siento que nos falta avanzar en asuntos como:
_____
_____.
Las capacitaciones generalmente nos han sido dictadas por varias instituciones entre ellas_____
_____ y también por expertos en el tema. Las metodologías que han usado son diversas, pero por la naturaleza de las funciones que debemos cumplir aquí en la Comisión destacaría las siguientes:
_____ _____

De las capacitaciones que he recibido, realmente me ha parecido súper bueno
_____
_____ y por supuesto te aconsejo que en las capacitaciones que desarrolles jamás olvides estos aspectos.

Te cuento que también mis compañeros y yo hemos evidenciado a veces dificultades para comprender y aplicar lo que nos dicen en las capacitaciones y creo que eso se debe principalmente a: _____
_____
_____.
Aquí entre nos, no todo es color de rosa… hemos tenido unas experiencias no tan buenas… te las cuento para que no permitas que esas situaciones se presenten en tus eventos de capacitación…sería un poco desastroso y perderías tiempo y recursos. Por ejemplo,
_____
_____
_____
__Un gran abrazo y espero que mis confidencias laborales te sirvan de algo para tu trabajo.

PD:

2.2.4 Metodología Sesión 3

Objetivo específico: Identificar temas y metodologías adecuadas para desarrollar procesos de capacitación en los (CLE, Comisiones Interinstitucionales) dirigidos a integrantes nuevos y antiguos.

Partiendo de las reflexiones y resultados de las dos sesiones anteriores, se solicitó a los participantes proponer cuáles serían los temas claves y prioritarios para la Gestión Integral del Riesgo, las técnicas de capacitación y modalidades en general, que ellos como miembros actuales de los CLE o Comisiones, consideran que deben desarrollarse con integrantes nuevos o incluso antiguos.

Se solicitó a las personas escribir en tarjetas los temas, técnica o metodología, modalidad y pegarlas en una cartelera pre-diseñada para tal fin.

Resultado esperado como insumo para los módulos: Recibir propuestas concretas sobre temas y si es el caso, técnicas de capacitación que pueden tenerse en cuenta en los módulos y que los mismos participantes consideran fundamentales para un integrante de CLE o de una Comisión Interinstitucional.

2.3. ANALISIS DE RESULTADOS

2.3.1. Grupo No. 1 – Gestores Locales

Resultados Sesión 1 – Identificación experiencias de capacitación.

Las capacitaciones en las que han sido beneficiarios los gestores locales corresponden a temas diversos, no se concentran en una sola temática y les ha dado la oportunidad de conocer (aunque de manera general y descriptiva) experiencias incluso, de diferentes sectores del país, siendo el tema más significativo, cómo se han atendido las emergencias. Tomando en cuenta las reflexiones de los grupos de trabajo, se infiere que los gestores consideran que conocer las diferentes metodologías aplicadas para la apropiación de los temas les han otorgado mayores elementos que pueden ser aplicados en las localidades, lo que les permitirá cumplir de mejor forma su función de ser la conexión entre la DPAE y la Localidad.

Los gestores locales no evidencian capacitaciones orientadas al conocimiento previo de la Administración Distrital, la entidad (DPAE), el SDPAE. Consideran que son muy pocas las personas que han recibido esta inducción (no se precisa un número, es una percepción). La mayoría ha tenido que conocer los procesos y el quehacer de la entidad en la "práctica cotidiana" lo que implica "esperar un tiempo" mientras se comprende el alcance de las tareas y responsabilidades asignadas. Las funciones de enlace y coordinación con las localidades se facilitarían a corto plazo, si se desarrollan procesos de inducción oportunos para tener claridad frente al alcance y responsabilidades de los gestores, en concordancia

con las responsabilidades de las mismas dependencias de la DPAE, de las localidades y de las otras entidades e instancias que hacen parte del SDPAE.

Las capacitaciones en temas técnico-operativos son las de más alta frecuencia. Han sido muy importantes para los gestores en términos de conocimiento y práctica del tema de emergencias y desastres. No obstante, es fundamental complementar estos temas con aquellos asociados a la gestión integral del riesgo, sin perder de vista los lineamientos oficiales establecidos para el funcionamiento del SDPAE y los compromisos establecidos en el PDPAE y los instrumentos que de él se deriven (Ej: PLPAE, planes de contingencia, planes de acción, etc.)

Resultados Sesión 2 – Percepciones sobre lo bueno, lo negativo y lo difícil.

A continuación se relacionan las principales percepciones de los gestores locales frente a las experiencias de capacitación recibidas, las cuales se consideran importantes para orientar el contenido metodológico y uso futuro de los módulos de capacitación:

Lo bueno:

- Aplicación de metodologías teórico- practicas con retroalimentación permanente, basadas en la experiencia y con evaluación final.
- Idoneidad de los instructores que se demuestra en explicaciones sencillas y concretas, ejercicios prácticos, metodologías adecuadas y uso óptimo de ayudas audiovisuales.
- Mostrar con casos prácticos cómo se puede hacer gestión del riesgo, a partir de la gestión interinstitucional.
- Realización de ejercicios prácticos que hacen evidente que un tema que se creía "completamente claro y suficiente" no lo es tanto. Esto estimula la investigación y seguir indagando sobre el tema.
- Desarrollar temas que fácilmente se asocian con las responsabilidades de la entidad, no en forma teórica sino de manera práctica y concreta.
- Intercambiar experiencias desde los saberes y vivencias tanto de la entidad, de los participantes y de la interinstitucionalidad.

Lo difícil:

- No se establecen los objetivos específicos de la capacitación y su posterior evaluación.
- No se establecen compromisos y tareas a las personas que se capacitan.
- El material que se entrega aunque bueno en contenido, no es didáctico.

- No todos los participantes (delegados de entidades) conocen los temas básicos.

- Temas muy amplios y complejos que por necesidades del servicio se desarrollan en poco tiempo.

- Falta de inducción previa sobre el SDPAE, PDPAE y la Gestión Integral del Riesgo no permite aprovechar al máximo el contenido de las capacitaciones.

- Terminología rebuscada o demasiado técnica y uso excesivo de siglas, porque se parte del hecho que es de fácil comprensión, que todos conocen y no siempre es así.

- Desarrollo de temas que aunque importantes, no se presentan en forma articulada con el quehacer o responsabilidad de los participantes.

- Explicaciones conceptuales no acordes con los desarrollos del tema de Gestión del Riesgo en Bogotá.

- Falta de compromiso institucional para desarrollar el tema de gestión del riesgo. Las instituciones no lo perciben como tema prioritario y las acciones que se adelantan responden más a lo coyuntural o a responder por obligaciones legales.

- Metodología OFDA es muy pesada. Muchos temas para comprender bien en poco tiempo.

- Inducir a la memorización y no a la apropiación de conceptos.

- No presentar un contexto general, que permita entender el por qué del tema, su cronología y su alcance frente a la Gestión del Riesgo.

- Diferentes formas de entender qué es la gestión del riesgo, desde la experiencia y perfiles de quienes están al frente del tema en las entidades.

- No estimular en forma periódica la aplicación de lo aprendido, en temas diferentes a lo operativo.

Lo negativo:

- Presentación inadecuada de la información, sin orden lógico.

- No entregar en forma previa, información general sobre el tema y alcance de la capacitación a recibir.

- Metodologías inadecuadas según la naturaleza de los temas.

- Capacitadores sin conocimientos ni experiencia suficientes sobre los temas, por lo tanto no tienen capacidad para orientar en la aplicación de conocimientos.

- Organización de foros o talleres con presentaciones de tan solo 20 minutos, que realmente no explican el tema, solo se da un vistazo general que agranda las dudas.

- Presentaciones monótonas que hacen perder el interés en el tema.

- No permitir o estimular la participación de los asistentes, o por el contrario, no controlar los participantes permitiendo que hablen mucho, desviando el objetivo y temas de la capacitación.

- No analizar previamente los perfiles de las personas que se citan a las capacitaciones.

Con respecto a la propia descripción que hacen los gestores locales de su función principal, aunque similares, existen diferencias en el alcance, pues cada uno da mayor relevancia a la labor que desempeña con más regularidad. Algunos se perciben fundamentalmente como coordinadores de CLE; otros como asesores de temas asociados a riesgos en las localidades; otros como apoyo a actividades de emergencias desarrolladas por entidades; algunos como promotores del tema de riesgos para que el mismo sea incluido en los presupuestos e instrumentos de planeación locales y de las entidades.

En este sentido, se percibió que el grupo de gestores tiene diferentes niveles de experiencia y de percepción frente a su papel como facilitadores de la gestión de la DPAE con las localidades, bien por la naturaleza y dinámica de las localidades y entidades con las que interactúan, porque se ciñen a las funciones específicas que les han sido asignadas, o por el tiempo que llevan vinculados al tema o a la entidad.

Resultados Sesión 3 – Propuestas sobre temas y metodologías.

Para la identificación de temas y metodologías de capacitación dirigidos a integrantes nuevos y antiguos de los CLE y las Comisiones, se solicitó a los participantes identificar desde su perspectiva y experiencia, cuáles son los conocimientos mínimos que una persona que asista a la reuniones de CLE o a una Comisión Interinstitucional, debe tener para un mejor desempeño de su labor, así como las técnicas de capacitación más adecuadas.

Las propuestas que se presentaron fundamentalmente están referidas al desarrollo de temas de inducción principalmente para los CLE y los Gestores locales, partiendo de elementos básicos de (i) Normatividad nacional y distrital de gestión del riesgo, conceptos de amenaza, vulnerabilidad, riesgo; (ii) Formulación de proyectos, planeación participativa relacionados con el tema. (iii) Funciones de las entidades que hacen parte del SDPAE y los CLE. (iv) Explicación sencilla de los componentes y lineamientos del Plan Distrital de Prevención y Atención de Emergencias. Así se entendería mejor los PLPAE y los demás instrumentos de planeación relacionados con el tema de riesgos.

En el área de misional, se propone mayor énfasis y claridad de las competencias de las entidades en el marco del CLE y como promover la articulación local. No se presentaron propuestas concretas para las Comisiones.

Para los gestores locales, se propone inducción y reinducción de temas relacionados con el manejo de emergencias y desastres pero señalando concretamente cuál podría ser el papel del gestor local; negociación y manejo de conflictos; cómo trabajar con la comunidad; funciones de las entidades en el marco de los CLE y del SDPAE y por último, cómo mejorar la oratoria y contar con elementos y herramientas para ser multiplicador o facilitador.

Los gestores locales complementaron esta sesión del taller el día 11 de diciembre de 2008, precisando otros temas que consideran facilitarían la operación de los CLE:

- Inducción sobre el tema de Gestión del Riesgo a los directivos de las entidades que conforman el SDPAE y participan en los CLE, destacando su responsabilidad institucional, incluyendo a los Alcaldes Locales.

- Contar con una cartilla o folleto explicativo, con la terminología, siglas y conceptos utilizados en el marco de la política de gestión de riesgos y el SDPAE, así como los señalados en el PDPAE y replicados en los PLPAE.

- Análisis del nivel de riesgo, con la participación de las entidades operativas de respuesta.

- Indicadores de gestión y socialización de los mismos en el CLE.

- Elementos de cooperación internacional para la formulación y ejecución de proyectos asociados a la gestión del riesgo.

- Intercambio de experiencias y conocimientos con actores locales de riesgo en otras zonas del país.

Se sugiere que en lo posible, los temas sean desarrollados bajo modalidades teórico-prácticas y si por la naturaleza del tema son necesarias las presentaciones magistrales, las mismas se acompañen con ejercicios lúdicos, lecturas comentadas o diálogo entre participantes.

2.3.2. Grupo No. 2 – Integrantes CLE

Se realizaron nueve (9) talleres con la participación de más de 150 integrantes de CLE de las veinte localidades de Bogotá. Los resultados que se presentan a continuación, corresponden a un consolidado de las situaciones, conclusiones y propuestas que se señalaron con más alta frecuencia en los veinte CLE.

Resultados sesión 1 – identificación experiencias de capacitación.

Si bien es cierto, las capacitaciones dirigidas a los integrantes de CLE versan sobre diferentes temáticas, la información suministrada hace evidente que definitivamente los temas asociados a los aspectos operativos para la preparación y atención de emergencias y desastres, son los de más alta frecuencia. Entre ellos, los que más se repiten son los denominados Sistema Comando Incidente (SCI); primer respondiente; EDAN; BREC; en general, los relacionados con simulacros de rescates, evacuación, incendios; Prevención y Atención de emergencias asociados a terremotos; manejo de materiales y residuos peligrosos; planes de emergencias familiares; alojamientos y primeros auxilios. También se señala con recurrencia la difusión de planes y protocolos de la DPAE y de algunas entidades que hacen parte del SDPAE.

Al igual que lo manifestado por los Gestores Locales, los temas asociados a la gestión del riesgo como tal, son muy esporádicos, casi de tipo informativo. No se señalaron contenidos temáticos relacionados con la organización, alcance, responsabilidades institucionales del SDPAE, de las comisiones, de los CLE y su relación con la gestión del riesgo como tal.

Por supuesto, cada localidad tiene su propia dinámica según los escenarios planteados en el PDPAE. El detalle de lo manifestado por cada CLE se presenta en el numeral sexto (6) del presente documento.

Resultados sesión 2 – percepciones sobre lo bueno, negativo y difícil.

A continuación se relacionan las principales percepciones de los integrantes de los veinte CLE, frente a las experiencias de capacitación recibidas, las cuales se consideran importantes para orientar el contenido metodológico y uso futuro de los módulos de capacitación:

Lo bueno:

- Conocer perfiles y experiencias y fomentar la integración interinstitucional.
- Crear espacios para socializar conocimientos.
- Certificación de los cursos, porque contribuye a la cualificación de equipos de trabajo.
- Metodologías interactivas y combinación de teoría-práctica.
- Capacitadores con conocimiento práctico, sobre todo de las localidades y en general de Bogotá y del país.
- Temas acordes al quehacer y responsabilidades de los participantes.
- Desarrollo de temas con ejercicios prácticos sobre situaciones reales.
- Apropiación de la ciudad y las localidades.
- Material de apoyo con contenido claro, conciso.
- Observación y visitas de campo que complementan lo aprendido en exposiciones o presentaciones magistrales.

Lo difícil:

- Unificación de criterios.
- Se dedica poco tiempo a la capacitación.
- Continuidad y cumplimiento de los participantes, por otros compromisos laborales.
- Identificar los perfiles de los participantes a las capacitaciones, considerando su experiencia y su compromiso.
- Que las entidades compartan conceptos y no traten de imponer los propios. Llegar a consensos.
- Destinar suficientes recursos financieros para programas de capacitación permanentes.
- Fomentar la aplicación de conocimientos adquiridos con rigurosidad.
- Equilibrio entre el número de temas con el tiempo programado.
- Apoyo en el interior de las entidades para aplicar lo aprendido, porque no todos se capacitan, solo unos pocos.
- Beneficiarios de la capacitación con diferentes niveles de conocimiento y experiencia.

Lo negativo:

- Capacitaciones no acordes con el perfil de los participantes.
- Capacitaciones que se limitan a lo informativo.
- Uso de términos demasiado técnicos y utilización de muchas siglas.
- Cursos sin el material o logística adecuada. Falta de ayudas audiovisuales o utilización de ayudas no adecuadas a los temas.
- Capacitaciones solo teóricas, con conceptos que no aplican a las localidades.
- Falta de planificación y coherencia en el orden de los temas.
- Instructores sin metodologías y sin conocimiento práctico.
- Saturación de temas. Siempre los mismos y no se avanza.
- No contar con información previa sobre objetivos, alcance y resultados esperados de la capacitación.
- Capacitación entendida como algo opcional y no como algo fundamental para mejorar el desempeño.
- Uso de material inadecuado o desactualizado.

Resultados sesión 3 – Propuestas sobre temas y metodologías.

De conformidad con la metodología planteada para esta sesión, se solicitó a los participantes identificar desde su perspectiva y experiencia, cuáles serían los conocimientos mínimos que una persona que asista a los CLE, debería tener para un mejor desempeño de su labor, así como las técnicas de capacitación más adecuadas.

Las propuestas que se presentaron fundamentalmente están referidas a los siguientes temas:

(i) Organización del SDPAE, responsabilidades institucionales, funciones de CLE.
(ii) Organización del SNPAD y su articulación con Bogotá, las localidades y su relación con la gestión de riesgos.
(iii) Normatividad nacional y distrital asociada a la gestión del riesgo.
(iv) Conceptos básicos de gestión del riesgo.
(v) Conceptos de amenaza, vulnerabilidad, riesgo, niveles de riesgo, aglomeración, reasentamientos, rehabilitación, reconstrucción, emergencia (qué es una emergencia, cómo identificar una emergencia).
(vi) Líneas de acción, escenarios de gestión del riesgo y el papel del CLE.
(vii) Elementos para la formulación, ejecución y seguimiento de un PLPAE.
(viii) Identificación de riesgos.
(ix) Protocolos de respuesta frente a todo tipo de emergencias.
(x) Cómo debe actuar un CLE frente a una emergencia, por qué y con quién.
(xi) Brigadas contra incendios e inundaciones.
(xii) Planeación territorial, gestión social y comunitaria, veedurías comunitarias, en el marco de la gestión del riesgo.
(xiii) Código de policía frente al tema de riesgos.
(xiv) Generalidades para conocer una localidad en lo físico, territorial, ambiental, social, económico, con énfasis en los elementos que orientarían la gestión del riesgo.

Los veinte (20) CLE reiteran que todas las capacitaciones relacionadas con lo técnico-operativo deben mantenerse, pero integrarse a los anteriormente señalados. Los integrantes de las instituciones operativas deben capacitarse en temas de gestión y los integrantes de las instituciones, comprender el alcance de los procesos operativos. Lo anterior, contribuye a una visión integral de las competencias y responsabilidades independientes y conjuntas frente al tema de riesgos.

Con respecto a la metodología, se sugieren las exposiciones acompañadas con explicaciones sencillas y ejemplos prácticos, en lo posible de las localidades en concreto, según sea el caso. Deben mantenerse las técnicas de simulaciones, simulacros y la combinación teoría – práctica, según la naturaleza de los temas.

2.3.3. Grupo No. 3 – Comisiones Interinstitucionales

COMISION GESTION SOCIAL, EDUCATIVA Y PARTICIPACION

Resultados sesión 1 – identificación experiencias de capacitación.

Se solicitó a cada participante recordar eventos, programas o procesos de capacitación en los que hayan interactuado o participado y que considera le contribuyen al desarrollo de su función en el marco de la Comisión.

La información suministrada hace evidente que los temas asociados a la capacidad operativa para la preparación y atención de emergencias y desastres, son los más recurrentes. No se relaciona con una frecuencia significativa, temáticas específicas de gestión integral del riesgo o de inducción orientada a las responsabilidades de las entidades que hacen parte de la Comisión.

Por lo anterior, se sugiere promover un espacio de discusión conjunta frente al tema de *Gestión Integral del Riesgo*, con las personas representantes de las entidades que en forma regular asisten a la Comisión y de esta forma (i) tener un referente teórico construido y comprendido por los participantes; (ii) Proyectar una oferta de capacitación que permita abarcar diferentes procesos asociados al quehacer de la Comisión.

Resultados sesión 2 – percepciones sobre lo bueno, negativo y difícil.

Para este propósito, se realizaron dos ejercicios: (i) Lectura y escritura de una carta prediseñada, cuyo texto induce a recordar las bondades y dificultades de las experiencias recibidas. Posterior a este ejercicio, se intercambiaron las cartas para dar a conocer lo experimentado por otras personas; (ii) Se realizó un ejercicio de construcción conjunta en el cual se identificaron en forma grupal lo difícil, lo negativo, lo bueno de las experiencias de capacitación que en general, han tenido los participantes.

A continuación se relacionan las principales percepciones de los integrantes de la Comisión Interinstitucional de Gestión Social, Educativa y Participación Comunitaria, frente a las experiencias de capacitación recibidas, las cuales se consideran importantes para orientar el contenido, metodologías y uso futuro de los módulos de capacitación:

Lo bueno:

- Existencia de oferta de capacitación con resultados concretos (área operativa).
- Las capacitaciones acompañadas de un buen material de soporte y consulta.
- Desarrollo de temas que contribuyen a la articulación interinstitucional.
- Participantes con experiencia, lo que permite complementar los conocimientos de todo el grupo objeto de capacitación.
- Asignación de recursos distritales y locales, para el desarrollo de programas de capacitación.
- Capacitaciones con componente de evaluación concreto.
- Desarrollo de ejercicios prácticos, con metodologías participativas y que consultan temas prioritarios para los participantes.

- Capacitaciones que involucran elementos de carácter práctico, orientados a desarrollar habilidades y destrezas técnicas operativas y de gestión.

- Capacitaciones que consultan el quehacer, responsabilidades y compromisos de los participantes y aportan realmente a mejorar su desempeño.

Lo difícil:

- Involucrar a los directivos en los procesos de capacitación, de manera activa y conjunta. Esto facilita la aplicación de lo aprendido en la entidad.

- Lograr que los elementos teóricos presentados en las capacitaciones, se apliquen en la práctica.

- Garantizar la asistencia de los representantes de las instituciones y de las comunidades, según sea el caso.
- Unificación de criterios conceptuales y de contenido temático, dada la diversidad de los contextos distritales, locales, urbanos y rurales.

- Presentaciones teóricas, monótonas y largas.

- Lo urgente y apretado de las agendas institucionales, desplaza la inducción inicial de conceptos básicos, bajo el lema de que practicando y viviendo se aprende.

- Tiempo muy limitado para asimilar los conceptos y desarrollar prácticas.

- Desequilibrio entre los desarrollos teóricos y las sesiones prácticas.

Lo negativo:

- Desarticulación y falta de continuidad de las capacitaciones.

- No existencia de lineamientos o rutas de mediano y largo plazo para realizar procesos de capacitación.

- Desconocimiento de ofertas de capacitación

- Utilización de técnicas de capacitación no adecuadas, de acuerdo con la naturaleza de los temas.

- Desarrollo de capacitaciones sin propósitos definidos, improvisadas y sin planeación previa.

- No se consulta o se investiga previamente la realidad, física, social y ambiental, del contexto que pretende ser objeto de tema de capacitación.

- Muchas capacitaciones para atención y respuesta, pero pocas con niveles de práctica y adquisición de conocimientos a partir de experiencias concretas (pasantías).

Como reflexión frente a este ejercicio y considerando que esta comisión tiene como función impulsar el desarrollo de procesos formativos y promover acciones de fortalecimiento educativo para la prevención de riesgos y atención de emergencias, el grupo manifestó lo siguiente:

- Existen dificultades en la construcción de líneas de capacitación que orienten el proceso en su conjunto dentro del Distrito, en el tema de la Gestión del Riesgo.

- Se resalta la oferta de capacitación que existe actualmente (en especial técnico-operativa) y los resultados que se han obtenido en su aplicación.

- No existe comunicación adecuada entre las diferentes instituciones que ofrecen capacitación en temas relacionados con la Gestión del Riesgo.

- El trabajo que se realice desde la Comisión debe apuntar a la construcción de líneas de investigación que lleve a fortalecer los procesos de capacitación.

- Mejorar los conocimientos en temas como: organización, administración, liderazgo, trabajo en equipo, atención de emergencias y planeación estratégica.

Resultados sesión 3 – Propuestas sobre temas y metodologías.

Se solicitó a los participantes identificar desde su perspectiva y experiencia, cuáles son los conocimientos mínimos que una persona que asista a la Comisión Interinstitucional de Gestión Social, Educativa y Participación, debe tener para un mejor desempeño de su labor, así como las técnicas de capacitación más adecuadas.

Para este propósito se enunciaron las siguientes preguntas guía, a medida que los participantes desarrollaban el ejercicio:

- Cuáles son los conocimientos mínimos que debe tener un integrante de la Comisión de Educación, Gestión Social y Participación.

- Cuáles deben ser los contenidos temáticos que contribuyen al cumplimiento de los compromisos del PDPAE y del conjunto del SDPAE.
- Propuestas de contenidos temáticos y elementos metodológicos para capacitación de integrantes de la Comisión de Educación, gestión Social y Participación

Las propuestas fundamentalmente están referidas al desarrollo de temas que no se han abordado con suficiente frecuencia y profundidad, incluso algunos sería la primera vez en el marco de la Comisión.

En las áreas de inducción y misional, se proponen temas orientados a: (i) Conceptos básicos en gestión del riesgo; (ii) Base legal, institucional y funcional del SDPAE y en particular de la Comisión de Gestión social, educativa y participación; (iii) Articulación del SDPAE con el SNPAD. (iv) Normatividad, competencias y responsabilidades institucionales; (v) organización comunitaria para emergencias. Se propone que los anteriores temas se desarrollen con exposiciones complementadas, cuando sea del caso, con ejercicios prácticos y lecturas comentadas.

En el marco de la gestión institucional se considera necesario abordar temas como formulación y gestión de proyectos; Gestión del riesgo, administración y procesos educativos; Trabajo con comunidades; planeación estratégica, liderazgo y comunicación. Se sugiere que los anteriores temas se desarrollen principalmente bajo modalidades de capacitación basada en la experiencia (teórico-prácticas)

Las capacitaciones en temas operativos son las de más alta frecuencia, no obstante, se propone como temas importantes la estructura organizacional para la respuesta a emergencias; experiencias positivas en el montaje de alojamientos temporales, bajo la modalidad de pasantías; "línea de tiempo" por temas de prevención bajo un enfoque de diálogo de saberes y estudios de caso.

De otra parte, se propone que desde la perspectiva social, se formulen procesos de capacitación conjuntos que consideren los procesos de antes, durante y después de una emergencia. Lo anterior, considerando que siendo el fuerte la respuesta desde al área operativa, para que sea integral, la misma se debe complementar y fortalecer desde la planeación y respuesta de lo social.

COMISION DE MEDIO AMBIENTE Y VIVIENDA

Resultados sesión 1 – identificación experiencias de capacitación.

Para identificar las experiencias de capacitación que han tenido los participantes en el marco de la Comisión de Medio Ambiente y Vivienda, se solicitó a cada participante recordar eventos o programas de capacitación en los que haya participado y luego escribir en tarjetas la información correspondiente a tema, ejecutor, metodología, beneficiarios.

Respetando la dinámica interna de la Comisión, se generó un dialogo directo para expresar que no se podía desarrollar el ejercicio así, ya que la Comisión se ha concentrado en discusiones internas para definir los temas a abordar y sobre los cuales se han conformado mesas de trabajo para desarrollar aquellos que se han priorizado y que se relacionan con las funciones de la Comisión, las competencias institucionales dentro de ella y su papel en el SDPAE.

Como punto de encuentro entre las diferentes instituciones, se señala el tema de Gestión del Suelo, con base en el cual se han adelantado exposiciones e intercambio de información institucional en:

- Normas urbanísticas DPAE
- Nueva Esperanza SDA
- POMCA Tunjuelo SDA
- Exposiciones de las instituciones sobre su labor y competencia frente al tema.

Lo anterior como parte del proceso de socialización, discusión y producción para la definición de instrumentos, procedimientos y la estrategia de suelos protegidos.

A través de dicho análisis descriptivo y de la interlocución directa con los participantes se reconstruyó las experiencias de la Comisión, manifestando con claridad la ausencia de espacios de capacitación de esta comisión en el marco del SDPAE.

Resultados sesión 2 – percepciones sobre lo bueno, negativo y difícil.

Para este propósito, se realizaron dos ejercicios: (i) Lectura y escritura de una carta prediseñada, cuyo texto induce a recordar las bondades y dificultades de las experiencias recibidas. (ii) Se realizó un ejercicio de construcción conjunta en el cual se identificaron en forma grupal lo difícil, lo negativo, lo bueno de las experiencias de capacitación que, en general, han tenido los participantes.

Lo bueno:

- Desarrollo de contenidos temáticos con espíritu constructivo, propositivo.
- Capacitaciones complementarias que consultan el quehacer y responsabilidades de las entidades.
- Posicionar el tema de la gestión del riesgo.
- Participación de personas con experiencia calificada (capital humano)

Lo difícil:

- Conflicto entre la estructura administrativa actual del Distrito Capital y el decreto 332 de 2004.
- Presentar o desarrollar temas técnicos con un lenguaje accesible, de fácil comprensión.
- Utilización de la tecnología para procesos de capacitación.
- Alta rotación de funcionarios.
- La complejidad de la ciudad.
- Falta de conocimiento de los instrumentos de planeación.

Lo negativo:

- Falta de compromiso institucional.
- No contar con la visión integral de las entidades.
- Cultura de la disculpa para el cumplimiento de compromisos.
- Subestimar el tema del riesgo.
- Falta de compromiso de los funcionarios frente al tema de riesgos.

Resultados sesión 3 – propuestas sobre temas y metodologías.

Como temas claves para inducción a integrantes de la Comisión de Medio Ambiente y Vivienda, se proponen aquellos orientados a: (i) Conceptos básicos en gestión del riesgo; (ii) Base legal, institucional y funcional del SDPAE, de todas las comisiones interinstitucionales y en particular de la Comisión de Medio Ambiente y Vivienda; (iii) Competencias y responsabilidades institucionales de las entidades que hacen parte de la comisión y responsabilidad de quienes las representan; (iv) Presentación de protocolos asociados a las funciones de la Comisión. (v) Manejo de Páginas web de la DPAE y aquellas relacionadas con temáticas del SDPAE (vi) Sistema de Monitoreo y Alertas Locales. (vii) Organización y funcionamiento del Sistema Distrital de Emergencias.

Se propone desarrollar los tres primeros temas con exposiciones claras, concretas y con ejemplos prácticos. Los dos siguientes temas, en foros complementados con un taller de ejercicios prácticos y los dos últimos podrán ser desarrollados bajo la modalidad de capacitación basada en la experiencia (teoría-práctica) o actualización en el puesto de trabajo con el acompañamiento de funcionarios de las entidades responsables del tema.

Como temáticas específicas de carácter prioritario, se propone la armonización entre la nueva estructura administrativa del Distrito Capital y la organización del SDPAE establecido en el Decreto 332 de 2004. Así mismo, la revisión y actualización de la normatividad ambiental y urbana en los límites (bordes). Estos temas requieren de la participación conjunta de las entidades y si bien podrían iniciar con charlas y exposiciones, su desarrollo implica metodologías participativas y talleres de intercambio de experiencias.

Las capacitaciones en temas operativos también se consideran fundamentales para fortalecer el funcionamiento de la Comisión. Se proponen entre otros los siguientes temas: Mapa de riesgos de Bogotá; Manejo del suelo; Banco de tierras; Eventos de gran magnitud; Entornos Saludables. Plan de Ordenamiento Territorial. Se sugiere desarrollar estos temas mediante estudios de caso e intercambio de experiencias.

De otra parte, se propone un tema orientado a la unificación de criterios de las oficinas de gestión social de las entidades distritales, con respecto a la gestión integral del riesgo y en particular con los temas específicos que están bajo la responsabilidad de la Comisión de Medio Ambiente y Vivienda.

COMISION DISTRITAL PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

Resultados sesión 1 – identificación experiencias de capacitación.

Es importante señalar que la Comisión de Incendios Forestales, se percibe como un espacio consultivo y colegiado, de conocimiento y experiencia significativa y que tiene claridad frente a las responsabilidades que tiene en el marco del SDPAE.

Lo anterior, considerando la continuidad y compromiso permanente de sus integrantes y sin desconocer la falta de participación activa de algunas entidades.

Los integrantes de esta comisión han tenido la oportunidad de participar en programas de capacitación que incluyen temas acordes con las funciones de la Comisión de Incendios Forestales. Entre ellos se destacan: (i) Manejo del Fuego, un curso desarrollado por la Universidad de Chile (2002-2007), bajo la modalidad de pasantía e intercambio institucional y con la participación de servidores públicos de la Secretaría de Ambiente, del Cuerpo de Bomberos y de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá. (ii) Diplomado teórico-práctico en Incendios Forestales, desarrollado por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas de Bogotá, cuyos beneficiarios fueron personas de las brigadas de emergencias, EAAB y Secretaría de Ambiente. (iii) Restauración de suelos, evento desarrollado con el Ministerio de Medio Ambiente, en el cual se intercambiaron experiencias; (iv) Pasantías en Brigadas asociadas a incendios, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional, bajo la modalidad de intercambios institucionales.

Resultados sesión 2 – percepciones sobre lo bueno, negativo y difícil.

Para este propósito, se realizó un conversatorio en el cual se identificaron en forma grupal lo difícil, lo negativo, lo bueno de las experiencias de capacitación que en general, han tenido los participantes en el marco de la Comisión de Incendios Forestales:

Lo bueno:

- Participación interinstitucional.
- La existencia de espacios de capacitación.
- Perfiles de los capacitadores acordes a las necesidades de la comisión desde la experiencia.
- Continuidad de la comisión que redunda en experiencia desde diferentes espacios. Fortalecimiento de la vocación hacia estos temas.
- Importancia significativa de los temas de la comisión al interior de las instituciones, lo cual se fortalece con el trabajo interinstitucional.

Lo difícil:

- Formas de contratación que dificultan la continuidad de personas y financiación de programas de capacitación para quienes realmente lo necesitan.

- Materiales de soporte de las capacitaciones (tiempos para la producción de los materiales).

- Estandarizar procesos de aprendizaje para establecer principios elementales de enseñanza-aprendizaje en temas como los de la comisión, desde la experiencia de local y distrital.

- Contar con conferencistas especializados que desarrollen metodologías aplicadas.

- Falta de oferta educativa por parte de las universidades, sobre el tema de gestión de riesgos y en particular los relacionados con los de la Comisión.

- Inclusión de los actores generadores del riesgo en los procesos de capacitación.

- Altos niveles de responsabilidades y tareas de quienes toman las capacitaciones, al interior de las instituciones.

Lo negativo:

- Inexistencia de un plan de capacitación de mediano y largo plazo. Se presenta una respuesta inmediata y coyuntural.

- La información adquirida en las capacitaciones se personaliza y no se institucionaliza.

- La oferta de capacitación técnica-operativa no se retoma suficientemente desde y para la comisión de incendios forestales.

Resultados sesión 3 – propuestas sobre temas y metodologías.

Como temas importantes de inducción a posibles nuevos integrantes de la Comisión de Incendios Forestales, se proponen los siguientes: (i) Conceptos básicos en gestión del riesgo y bases administrativas para su desarrollo; (ii) Base legal, institucional y funcional del SDPAE y de la Comisión de Incendios Forestales. Se sugieren exposiciones magistrales pero complementadas con dinámicas participativas y que faciliten profundizar en los conceptos, no solo que se llegue a presentaciones generales.

En temas concretos de carácter misional, se proponen como prioritarios la Prevención, Mitigación y Atención de Incendios Forestales (incluyendo componentes de meteorología y combustibles) y la Gestión del Riesgo Público. Se sugiere una metodología que inicie con exposiciones y luego se complemente con capacitación basada en la experiencia.

En el área operativa se consideran como temas importantes para fortalecer el funcionamiento de la Comisión, el SCI con metodologías interactivas (OFDA), Sistema Distrital de Áreas, Fuego y la Formación de Brigadistas Forestales en niveles básico y especializado. Los anteriores temas bajo la modalidad de capacitación basada en la experiencia y con técnicas interactivas técnico-prácticas.

Como apoyo a la gestión de la Comisión y de las mismas entidades que la conforman, se proponen los siguientes contenidos temáticos, que fundamentalmente se desarrollarían con ejercicios teórico-prácticos: (i) Construcción de Agendas Distritales; (ii) Manejo de Sistemas de Información (complementado con capacitación en el puesto de trabajo); (iii) Incorporación de los temas que son responsabilidad de la Comisión de Incendios Forestales, en la normatividad.

COMISION DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA, MOVILIDAD Y SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS

Con esta comisión no se hizo un taller como los desarrollados con las otras comisiones. No obstante, se consideró importante compartir con los integrantes de esta Comisión los resultados de los talleres adelantados con los CLE y con las Comisiones, así como la propuesta de contenidos para cada uno de los módulos.

Lo anterior, con el propósito de conocer el punto de vista de esta comisión con respecto a las experiencias de capacitación vividas y complementar, si es el caso, contenidos para los módulos.

Con respecto a la identificación experiencias de capacitación:

Se indagó sobre las experiencias de capacitación que han tenido los participantes en el marco de la Comisión de Infraestructura, movilidad y servicios públicos. En general, las capacitaciones recibidas se relacionan con procesos de la entidad que representan y no con la comisión como tal.

Algunos participantes señalaron capacitaciones que consideran importantes para las responsabilidades de la comisión tales como: EDAN, SCI, Simulación de eventos de gran magnitud, Agenda de redes – protocolos (ajustes), capacitación general sobre funcionamiento de redes, capacitación general sobre planes de emergencia, planes de contingencia y protocolos asociados. En general, la capacitación se ha orientado más a lo operativo de redes

Con respecto a las percepciones sobre lo bueno, negativo y difícil:

En general, la percepción manifestada por los participantes fue muy similar a los resultados consolidados de los talleres realizados con las otras Comisiones. Se reiteran principalmente las siguientes:

Lo bueno:

- Capacitación con participación interinstitucional.
- Capacitación en temas de interés y relacionados con el quehacer y responsabilidad de los participantes.
- Combinación de la teoría con casos prácticos.
- Importancia significativa de los temas de la comisión al interior de las instituciones.
- Capacitación con casos demostrativos exitosos y no exitosos.
- Que los temas tratados sí aporten a la solución de problemas.

Lo difícil:

- Falta de compromiso de la alta gerencia en procesos de capacitación de gestión integral del riesgo.

- Contar con conferencistas especializados que desarrollen metodologías aplicadas relacionadas con los temas técnicos de la comisión.

Lo negativo:

- No hay continuidad en la capacitación. Se presenta una respuesta inmediata y coyuntural.

- Las capacitaciones son personales, no se institucionaliza. Cuando la capacitación no es para el personal de planta de las entidades, no hay apropiación institucional de conocimientos, entonces se pierde el proceso de capacitación.

- Instructores que no conocen el tema, no tienen experiencia, solo saben lo teórico.

Con respecto a las propuestas sobre temas y metodologías:

Como temas importantes de inducción a posibles nuevos integrantes de la Comisión de Infraestructura, movilidad y servicios públicos, se proponen los siguientes: (complementarios a los señalados en los resultados de los talleres CLE y otras comisiones):

- Conceptos básicos en gestión del riesgo y su aplicación en el nivel distrital y en el nivel local.

- Base legal, institucional y funcional del SDPAE y su relación con las responsabilidades de las instituciones que integran la comisión.

- Capacitación de inducción específica sobre riesgo público en redes, vulnerabilidad física y funcional y responsabilidad de cada entidad.

- Capacitación en respuesta a emergencias, pero enfocada a la toma de decisiones a nivel organizacional, el manejo de la misma y su planeación.

- Capacitación de índole organizativa dentro de la comisión, donde se conozca el alcance y responsabilidad de cada entidad integrante en el tema de gestión del riesgo y su relación funcional con el SDPAE y el SNPAD.

En lo referente a metodología, se sugiere que en los programas de capacitación se utilicen ejemplos de gestión efectiva ante los riesgos, ejemplos de dificultades técnicas y administrativas en la gestión del riesgo, relevancia de la participación y trabajo institucional.

2.4 CONCLUSIONES GENERALES DE LOS TALLERES Y RECOMENDACIONES PARA FUTUROS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DEL SDPAE

Se lograron los resultados esperados de los talleres, si se tiene en cuenta que para cada grupo (Gestores, CLE, Comisiones) se identificaron temáticas claves y prioritarias, que se considera deben ser conocidas y comprendidas por aquellas personas que hagan parte de estas instancias y con ello posicionar el tema de la Gestión del Riesgo, desde los mismos actores institucionales del SDPAE. Así mismo, se identificaron temáticas que no han sido desarrolladas suficientemente o que incluso han estado ausentes en los procesos de capacitación y que son fundamentales para tener una visión integral de la Gestión del Riesgo.

En términos de estructura y lenguaje, se sugiere utilizar términos sencillos y facilitar su comprensión con ejemplos prácticos y concretos. Hay una especie de "saturación" en el uso de las siglas, de fácil e inmediata traducción para aquellos que trabajan cotidianamente en el tema o tienen ya una experiencia, pero para integrantes nuevos o para quienes esporádicamente se vinculan al tema, no es fácil. Para siglas, conceptos y terminología claves, se sugiere una especie de glosario, pero no a manera de listado, sino con una breve explicación o descripción y si es pertinente, un ejemplo, una ilustración, una imagen.

Con respecto al contenido de los módulos, las tres solicitudes de más alta frecuencia hacen referencia a:

(i) Marco conceptual de la Gestión Integral del Riesgo y como diferenciarla, asociarla, complementarla, con los conceptos específicos que se tienen del término "riesgo" en diferentes ámbitos sectoriales (social, ambiental, territorial, hábitat, económico) y específicamente con el tema de emergencias y desastres.

(ii) Organización funcional (no estructural) del SDPAE, que oriente el quehacer interinstitucional frente a la gestión integral del riesgo, enfatizando en las responsabilidades y compromisos institucionales y legales, no solo de las entidades, sino de las personas que asisten a las diferentes instancias creadas para tal fin.

(iii) Explicación sencilla de los conceptos, clasificaciones e instrumentos señalados en el Plan Distrital de Prevención y Atención de Emergencias, pero explicando por qué son importantes para la Gestión del Riesgo.

Si bien los resultados alcanzados hasta el momento por esta consultoría son un insumo para el diseño de unos módulos de inducción, la información recolectada, así como otras conclusiones planteadas por los participantes, las cuales se presentan a continuación, pueden ser aprovechadas para futuros planes o programas de capacitación:

GESTORES LOCALES:

- El nivel de cualificación de los gestores locales, se relaciona con el tiempo que llevan en el desempeño de sus labores específicas. Hay personas que se han vinculado recientemente por lo cual existe diferencias en el conocimiento de los diversos temas.

- Se propone realizar un debate para aclarar y unificar criterios sobre cuál debe ser el enfoque o énfasis que se va a desarrollar en cada una de las localidades en el tema de riesgos y en este sentido, aclarar el papel que debe cumplir el Gestor Local.

- Deben definirse procesos de capacitación en el corto, mediano y largo plazo que estén enfocados tanto a las áreas operativas, como a las áreas de inducción y de gestión del riesgo, con el fin de brindar en forma permanente elementos teóricos y prácticos para que los integrantes de CLE y gestores locales puedan cumplir un papel orientador en las Localidades.

COMISION GESTION SOCIAL, EDUCATIVA Y PARTICIPACION:

- Existe un mayor desarrollo en ofertas de capacitación en el área técnico-operativa. Es fundamental la búsqueda o promoción de ofertas orientadas a otras áreas de la gestión integral del riesgo.

- Es importante definir un marco conceptual que garantice que las entidades que hacen parte del SDPAE y de la comisión tengan el mismo referente.

- Se requiere un fuerte trabajo de coordinación interinstitucional para poner en marcha el desarrollo de los contenidos mínimos que se identificaron en la sesión 3 del taller.

- Es necesario definir procesos de capacitación en el corto mediano y largo plazo que consideren un componente de inducción, lo operativo y lo de gestión, con el fin de brindar elementos teóricos y prácticos a los integrantes de las comisiones interinstitucionales y éstos puedan cumplir con un papel más activo y propositivo.

COMISION MEDIO AMBIENTE Y VIVIENDA:

- El taller permitió evidenciar que la experiencia de capacitación de la Comisión de Ambiente y Vivienda es inexistente, teniendo en cuenta que su desarrollo se ha concentrado en la construcción de la Estrategia de Gestión de Suelos Protegidos y por tanto se ha referido a la divulgación de políticas y planes institucionales.

- Según manifestaron los participantes, las principales dificultades para el óptimo funcionamiento de la Comisión, son: Falta de compromiso institucional; Perfiles de algunos integrantes de la Comisión que al no contar con una visión integral de la entidad y del mismo SDPAE, les es difícil aportar a la Comisión; La rotación de

personal que no permite desarrollar procesos sostenibles en el tiempo para el Sistema y para la Comisión.

- Los participantes perciben contradicciones entre la nueva Estructura Administrativa del Distrito y la actual organización del SDPAE, por lo cual se plantea como tema prioritario la revisión y armonización normativa de estos dos componentes y el desarrollo de propuestas de inclusión del tema de Gestión del Riesgo en las mismas.

- El desarrollo de la Comisión se ha concentrado en temas netamente técnicos y normativos, dejando por fuera elementos importantes en la gestión del riesgo por parte de otras instituciones tales como los desarrollos de intervención integral territorial y entornos saludables.

- Se expresa como una necesidad, la unificación de conceptos y criterios de las oficinas de Gestión Social o quienes hagan sus veces en las entidades distritales, con respecto al tema de la Gestión Integral del Riesgo.

COMISION DISTRITAL PARA LA PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE INCENDIOS FORESTALES

- Dentro de la normatividad vigente hay carencia o no hay suficiente desarrollo de los temas relacionados con las competencias específicas de la Comisión de Incendios Forestales. De igual forma, existen contradicciones y debilidades entre la legislación nacional y distrital. Es necesario trabajar sobre este punto.

- La capacitación realizada por los miembros de la Comisión, se ha desarrollado desde la Comisión operativa. No obstante, se carece de un plan o programa propio de capacitación que cobije todo el campo de acción de la Comisión de Incendios Forestales.

- Los miembros de la Comisión de Incendios Forestales son personas con amplia experiencia; conocen los temas, la dinámica del Distrito y de la Región. Lo anterior, facilita avanzar en temas más específicos, sin detrimento de la inducción y reinducción que deben recibir integrantes nuevos.

- En cuanto a metodologías, la Comisión resalta las fortalezas de las interactivas desarrolladas desde OFDA.

- Se hace énfasis en las limitaciones existentes al interior de las instituciones, por ende en el SDPAE, de los procesos de contratación que no permiten continuidad y cualificación de los funcionarios mediante la capacitación. A ello se suman las malas prácticas al individualizar las capacitaciones y no convertirlas en experiencia y memoria institucional.

COMITES LOCALES DE EMERGENCIA (CLE):

- La experiencia de capacitación de los miembros del CLE principalmente corresponde a la proporcionada desde sus instituciones más no de los procesos desarrollados a través del CLE.

- Los eventos de capacitación dados al conjunto del CLE se tipifican en divulgación de los planes y protocolos principalmente de la DPAE y de otras instituciones miembros del sistema.

- Es necesario identificar como agentes activos de la capacitación tanto al capacitador-instructor y/o facilitador, como a los beneficiarios, de tal forma que al evaluar los procesos de capacitación, esa evaluación se aplique a todos, no únicamente a quienes planifican, preparan y ejecutan dichos procesos.

- Se presenta como debilidad la falta de manejo de un lenguaje común, predominando el lenguaje técnico y las siglas cuyo significado no es manejado por el conjunto de los miembros del CLE.

- Se presentan dificultades en el reconocimiento de las competencias de cada institución y su papel en el SDPAE.

- Se privilegia las propuestas de metodologías interactivas y se destaca la importancia de la capacitación certificada.

- En cuanto a las temáticas propuestas se insiste en temas generales relacionados con la base normativa y competencias del CLE, el conocimiento y reconocimiento de la gestión de cada institución, elementos operativos para la atención de la emergencia y elementos generales de la gestión del riesgo.

- Muchas personas que integran los CLE y participaron en los talleres, no alcanzan los seis meses. Manifiestan que en las capacitaciones a las que han asistido, han tenido problemas de comprensión por los términos que se han utilizado. La información es muy densa. Además perciben falta de compromiso de las entidades con las comunidades. No se cumple con los compromisos asumidos.

- Existe un interés por parte de las personas que hacen presencia en los comités locales de emergencia de iniciar un proceso que los lleve a prepararse para la gestión del riesgo.

- Todas las instancias y personas hablan de “riesgo”, pero no cómo se realiza y cómo generar gestión de manera integral.

- Se requiere que al interior de los CLE se discutan diferentes conceptos, para lograr estar armonizados en las acciones a adelantar.

- La diversidad de capacitaciones recibidas por el CLE en cuanto a temas, evidencia la necesidad de avanzar por niveles y pensar en proyecciones y planificaciones de las capacitaciones, de igual manera plantearse un fuerte énfasis en lo teórico-práctico.

- Existe conciencia de la importancia de la capacitación y muchas observaciones se concentran en la falta de recursos logísticos y humanos para la realización de los procesos de capacitación.

- Una de las principales dificultades en los procesos de capacitación es la rotación del personal, en la que se pierde la continuidad y la inversión en la cualificación del recurso.

- Se presenta como una debilidad la falta de compromiso institucional, aunado al poco compromiso y apoyo de los niveles directivos de las instituciones frente a temas de capacitación.
- Se manifiesta en forma reiterada que la falta de tiempo de las personas que representan a las diferentes entidades, dificulta el proceso de trabajo y el poder realizar mayores actividades al interior del CLE. Los procesos de capacitación no siempre tienen continuidad y a esto se le suma que la rotación de delegados de las entidades hace difícil cumplir con las funciones del CLE.

- Las propuestas que más se presentan, son las orientadas a temas de inducción, pues son las bases que le permiten a cualquier funcionario lograr cumplir un papel activo al interior del CLE.

- La información recogida en los talleres muestra que existen varios temas, que se han venido trabajando para el cumplimiento del papel de los participantes en el comité. Pero se requiere que se proyecte más el papel que debe cumplir la capacitación para lograr, una mayor respuesta ante una situación de emergencia y que exista claridad en el papel que cada uno debe cumplir.

- Aunque existe un nivel de consenso en que los procesos de capacitación son importantes por los temas que se deben abordar, también se expresa que existe un alto nivel de rotación de personas que asisten y eso dificulta cualquier proceso que se inicie.

- Los participantes expresan que hay poco manejo de las ayudas didácticas para la implementación de las capacitaciones, los recursos son insuficientes tanto en tiempo de los funcionarios como económicos. Dentro del tiempo también se expresa que las capacitaciones deberían ser más continuas.

- Las dos áreas más fuertes en las propuestas son las de inducción y operativa, aunque existe una diferencia ya que la más desarrollada es la operativa. Por lo tanto, se requiere mayores esfuerzos y recursos para otras áreas.

- Necesidad de realizar proyecciones de capacitación en el corto, mediano y largo plazo para "nivelar" el comité, así como generar conocimientos y dar la importancia al tema de la Gestión del Riesgo. Los actores que mayores procesos de capacitación tienen para desempeñar su labor son los entes operativos Como Bomberos, Defensa Civil, lo que exige una nivelación en cuanto a los conocimientos de todos los integrantes.

- La preocupación de algunos participantes se concentra en el verdadero papel y funcionamiento del CLE en la localidad, buscar respuestas frente a cómo superar la falta real de representación y articulación interinstitucional y cómo se asume el papel del CLE ante la comunidad en general, teniendo en cuenta que muchas acciones se realizan a título institucional ante la emergencia más no como CLE.

- Se percibe una gran diferencia en la apropiación y cercanía a la gestión del riesgo entre las entidades operativas y las demás pertenecientes al SDPAE.

3. FASE III – DISEÑO DE LOS MODULOS

A continuación se describe la caracterización general de los Módulos de Inducción en Gestión del Riesgo, dirigidos a CLE y a las Comisiones Interinstitucionales del SDPAE.

Los Módulos se estructuraron teniendo en cuenta tres aspectos: (i) Las recomendaciones, conclusiones y propuestas de contenidos temáticos producto de los talleres participativos. (ii) Planteamiento de un enfoque pedagógico orientado a propiciar procesos de autoaprendizaje en el tema de Gestión del Riesgo mediante el uso de módulos de inducción. (iii) Diseño general que responda simultáneamente a una presentación clara y concreta de temas, al enfoque pedagógico planteado y al uso de aplicativos sencillos para lectura electrónica de los módulos.

3.1. CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS MODULOS

PROPOSITOS PRINCIPALES

- Contar con un instrumento pedagógico para el desarrollo de procesos de inducción y reinducción a integrantes de CLE y comisiones Interinstitucionales en el tema de Gestión del Riesgo.

- Unificación de conceptos, enfoques y criterios frente a la Gestión del Riesgo.

- Contar con un instrumento didáctico que sirva de apoyo o complemento al desarrollo de futuros programas o cursos de capacitación relacionados con el tema de Gestión del Riesgo

ALCANCE DE LOS MODULOS

- Su estructura y contenido no corresponde en sentido estricto al desarrollo de un programa o curso de capacitación sobre gestión del riesgo. En esencia, son documentos orientados a la inducción en el tema de Gestión del Riesgo en Bogotá D.C.

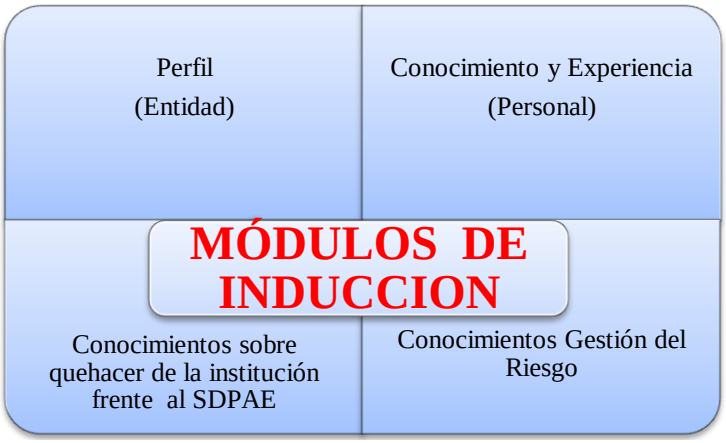
- Su contenido hace referencia a *Conceptos Generales* e información básica necesaria para abordar el tema de Gestión del Riesgo. No se desarrollan temas específicos ni de carácter especializado. No obstante, se podrá señalar dónde encontrar más información para profundizar en los temas.

- Su contenido reflejará la política de riesgos de Bogotá D.C.

USUARIOS DE LOS MODULOS

Los usuarios principales son los integrantes de las comisiones interinstitucionales del SDPAE y de los CLE. En este sentido, el módulo servirá para adelantar procesos de inducción para integrantes nuevos y de reinducción para antiguos en el tema de Gestión del Riesgo.

GRAFICO 1. Perfiles de los Usuarios de los Modelos de Inducción



En principio se espera que los integrantes de Comisiones Interinstitucionales y CLE tengan un perfil, conocimiento y experiencia mínimos para hacer parte de estos espacios interinstitucionales. Esta responsabilidad corresponde a las entidades). Al respecto, los módulos de inducción se orientarán fundamentalmente a complementar, desarrollar y reforzar conocimientos asociados a la Gestión del Riesgo.

ESTRUCTURA GENERAL DE LOS CONTENIDOS

GRAFICO 2: Estructura de Módulos de Inducción



- Módulos de fácil actualización y complementación. Es decir, que en lo posible NO sean documentos de consulta de "una sola vez".

- Módulos autodidácticos. Cada capítulo contaría con uno o dos ejercicios orientados a afianzar el contenido.

- De fácil lectura electrónica (virtual), mediante el uso de programas sencillos que no impliquen el uso de software especiales y de fácil manejo.

- Módulos que podrán ser consultados en la Página Web DPAE con enlaces o vínculos a documentos técnicos de soporte.

- Conceptos, términos, enfoques apoyados en ejemplos prácticos (no teóricos).

3.2. ENFOQUE PEDAGOGICO DE LOS MODULOS DE INDUCCION EN GESTION DEL RIESGO

3.2.1. Generalidades

De acuerdo con los resultados y consideraciones de las Fases I y II, relacionados con las experiencias en la puesta en ejecución de módulos de capacitación similares al producto de esta consultoría y, principalmente, teniendo en cuenta los aportes de los participantes de los talleres del nivel local y distrital, a continuación se identifican los planteamientos más relevantes que sirvieron de insumo para definir el enfoque pedagógico.

En lo referente a estrategias de capacitación virtual, pareciera que el desarrollo tecnológico y la carencia de tiempo fueran razones suficientes para garantizar el éxito de una estrategia de esta naturaleza. Sin embargo, persiste la tendencia, especialmente para temas tan

complejos como la gestión del riesgo, a requerir de una tutoría que acompañe, evalúe y valide el proceso de los participantes durante la capacitación. Tal es el caso de las experiencias *e-learning* de la OPS, en la que se evidencia que convertir contenidos técnico a formatos electrónicos no asegura necesariamente un aprendizaje más efectivo y que a pesar de tratarse de contenido muy completo y verificado por expertos, algunos temas y conceptos requieren de un instructor que le permita al participante transformar la información en conocimiento.

Como se manifestó anteriormente, los módulos de capacitación por sí mismos, no garantizan la apropiación de un tema, sino que además de estar inmersos en un plan de capacitación con tareas precisas que motiven al participante, debe tener una secuencia pedagógica que oriente el logro de esa tarea. Quizás en este último aspecto es en donde más se presentan vacíos pues normalmente se brinda al participante una serie de bloques de contenidos muy bien ordenados temáticamente pero que no tienen herramientas para abordarlos de una manera exitosa; se parte de la premisa de que todos los participantes saben orientar su propio proceso de aprendizaje y tienen las mismas habilidades y conocimientos, aspecto que va en contravía de uno de los principios más importantes de las teorías de aprendizaje.

En materia de pedagogía y didáctica, en los modelos de capacitación existentes aún se emplea la educación tradicional basada en la memoria. No hay un rol protagónico del participante, este rol se reduce a ser un lector o un escucha pasivo. Para que sea pedagógico requiere del apoyo en ejemplos prácticos (no teóricos), con imágenes sencillas que faciliten la comprensión.

Es importante disponer de metodologías en donde se realicen ejercicios prácticos, se empleen experiencias y casos reales y que exista la posibilidad de retroalimentación permanente. Estas metodologías deben conducir al participante a mostrar casos prácticos que den cuenta de cómo se realiza la gestión del riesgo en un marco interinstitucional.

Los objetivos de los módulos deben ser claros y se debe verificar el cumplimiento de los logros, los cuales deben estar asociados a compromisos y tareas puntuales, en este caso la participación efectiva en el tema en el nivel distrital y local.

Por la forma como se planean y dinamizan los cursos de capacitación en gestión del riesgo se asume que todos los participantes tienen las mismas condiciones y herramientas para abordar los temas; se da por sentado que tienen conocimientos afines a la gestión del riesgo. Por ello, se plantean éstos módulos inductivos que permitirán construir un perfil de base para la participación y toma de decisiones en diferentes contextos del SDPAE. Esto no significa que no se requiera a futuro establecer un plan de capacitación de que continuidad y mayor alcance a la gestión del riesgo.

Atendiendo las expectativas de los actuales integrantes de Comisiones y de CLE, las capacitaciones deben brindar no solo buen material de soporte teórico práctico, sino que deben contemplar la opción de consultas avanzadas para aquellos que están motivados a profundizar en los temas.

Los planteamientos anteriormente expuestos podrán ser considerados en los módulos, si su diseño de naturaleza virtual se sustenta en una secuencia pedagógica que oriente y brinde las herramientas y estrategias de aprendizaje necesarias para que cada participante, según sus habilidades y conocimientos propios pueda motivarse a comprender los contenidos propuestos y a desarrollar las tareas requeridas.

Por ello, para el diseño de los módulos de inducción objeto de esta consultoría, se tuvieron en cuenta tres enfoques fundamentales:

- El aprendizaje significativo
- El Autoaprendizaje
- El aprendizaje del adulto

Cada enfoque alimenta la forma como se dinamizan los módulos de inducción. En lo que toca al aprendizaje significativo siempre se disponen de actividades de iniciación, desarrollo y cierre; cada una de ellas con estrategias de regulación del proceso de aprendizaje del participante, que además vinculan la dimensión teórica con la práctica. Lo propio ocurre con los enfoques sobre cómo aprende el adulto, en donde siempre se orienta la identificación clara de lo que se necesita aprender y la vinculación a una aplicación práctica en el contexto personal o institucional.

3.2.2. Enfoque Pedagógico Propuesto.

Definir cuál es el enfoque o modelo pedagógico para propiciar un proceso de aprendizaje a través de los módulos de inducción, que se diseñan a través de la consultoría, requiere partir de una serie de premisas basadas en su alcance. Estas son:

- Esta dirigida a adultos: actores institucionales del nivel local y distrital del SDPAE.

- Se orienta al autoaprendizaje del actor institucional.

- Todos los actores institucionales tienen niveles de conocimiento y experiencias distintas sobre los temas de los módulos.

- Es necesario que con el proceso de autoaprendizaje los actores institucionales queden con una línea base o estándar mínimo de conocimiento sobre el tema, de manera que les permita participar de manera efectiva en las comisiones y comités.

- Se dinamiza a través de una plataforma de internet: (la página web de la DPAE).

- Los módulos están estructurados en capítulos con temáticas precisas.

- Los módulos son para llevar a cabo inducción y/o reinducción a temas macro de interés para la SDPAE.

- No se trata de solo contenidos teóricos sino que éstos deben ir acompañados de una dimensión práctica.

- Los contenidos generales pueden ir acompañados de lectura de documentos complementarias de profundización y algunas de ellas pueden ser obligatorias.

- La DPAE no va a evaluar el resultado de la inducción curso por lo cual los módulos deben disponer de un mecanismo de autoevaluación.

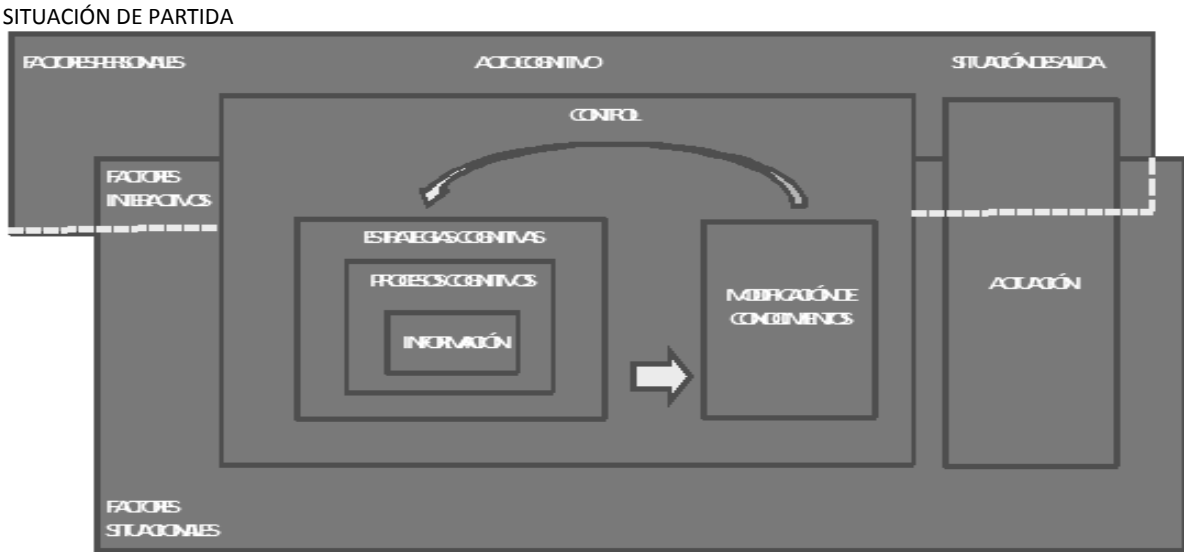
- Los resultados redundarán en la dinamización del tema al interior de las instituciones

A continuación se presentan consideraciones teóricas asociadas a los procesos de aprendizaje que inciden en el diseño de los módulos; en primera instancia se retoman los planteamientos teóricos sobre el aprendizaje del adulto, el autoaprendizaje y las implicaciones del aprender a aprender y posteriormente se hacen los comentarios sobre su relevancia particular para los módulos.

¿Qué significa aprender?

Aprender puede ser visto como *proceso*, cuando se aplican estrategias cognitivas para procesar información, y como *resultado*, cuando a través de este proceso se modifica de manera durable el conocimiento. Esta modificación puede ser una información nueva que se integra y modifica el conocimiento anterior, una reestructuración de la información, una eliminación de información o vinculación con otra.

GRAFICO 3. Proceso de Aprendizaje Propuesto para los Módulos de Inducción



Este diagrama se construye teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Situación de partida: Estado previo de la persona que va a aprender.

- Factores personales: capacidad cognitiva, conocimientos previos sobre el tema, experiencia personal, factores genéticos.
- Factores interactivos: formas de intervención en el proceso formativo
- Factores situacionales:

Acto Cognitivo: acción mental sobre un conjunto de informaciones transmitidas por diferentes canales.

- Estrategia cognitiva: conjunto de procedimientos para controlar, planificar y organizar la información. Se ponen en funcionamiento para alcanzar un objetivo de aprendizaje en términos de proceso, resultado o actuación. Implica una secuencia ordenada de acciones a través de las cuales se ordenan procesos cognitivos. Por ejemplo, hacer mapas mentales o establecer categorías.
- Proceso cognitivo: se refiere al conjunto de acciones mentales que permiten elaborar una representación conceptual y/o explicarse los objetos.
- Modificación del conocimiento: Estado nuevo del conocimiento a partir de una intervención pedagógica o una experiencia.

Actuación: práctica que da cuenta de la inclusión coherente de los nuevos conocimientos para sortear o entender una situación o resolver un problema.

Aprendizaje significativo

Orientar una intervención formativa requiere de una secuencia pedagógica. De acuerdo con los enfoques del aprendizaje significativo ésta debe tener como punto de partida que el proceso de aprendizaje no se da de igual forma en todas las personas; recuérdese que una de las críticas principales durante los talleres previos al diseño de los módulos fue que no se tenían en cuenta las diferentes habilidades y conocimientos de base; este enfoque justamente, como se mostrará, le apunta a identificar estas dimensiones. En este sentido se plantean las siguientes etapas:

ETAPA	DENOMINACIÓN	DESCRIPCIÓN
1	Activación de los conocimientos previos	Se refiere a la información de base, que posee el que aprende, para la adquisición y contextualización de nueva información, es una mezcla de la información recibida a lo largo de la vida a través de los medios de comunicación, los amigos, la familia, los textos, etc. Los conocimientos previos son únicos, irrepetibles y están organizados de una manera determinada. No se limitan a un

		listado de conceptos, hechos, actitudes sino a las relaciones complejas que se tejen entre ellos y en ellos influye la historia personal
2	Empleo de estrategias cognitivas	Cómo organizar la información: Clasificación, comparación, asociación, analogía, etc. Cómo centrar la atención: mantener la motivación Se adquirieren a través del desarrollo del pensamiento[1] Determina las características de los esquemas mentales y la posibilidad de construir o cambiar otros esquemas e influyen en el sentido y contextualización de nuevos contenidos
3	Oportunidad de socialización	Expresión individual, trabajo de grupo, construcción colectiva de propuestas
4	Transferencia	Aplicación de los nuevos contenidos a través de la argumentación, reflexión sobre situaciones problema, explicaciones, realización de tareas

Garantizar que en los módulos de inducción se tenga en cuenta las etapas del aprendizaje significativo permite generar autonomía, conciencia sobre las propias debilidades y fortalezas y capacidad para asumir la responsabilidad sobre las propias acciones de mejoramiento. Ser autónomo, entonces, implica no sólo manejar las habilidades descritas sino también tener la destreza para aumentar el conocimiento cuando las circunstancias así lo ameriten, significa tener capacidad para la innovación permanente, cultivar la curiosidad por llevar a cabo distintos procesos, ahondar en nuevas experiencias y preocuparse por usar la información disponible para generar nuevos procesos creativos y adaptarse a las nuevas condiciones del contexto.

Aprendizaje del adulto

El aprendizaje está presente en todas las actividades del ser humano y se da cuando hay una transformación durable en un conocimiento o concepto que le permite a la persona obtener resultados más satisfactorios para sí mismo y para ayudar a otros a que lo haga.

El aprendizaje se lleva a cabo de manera distinta en adultos, jóvenes o niños. Para el caso de la población objetivo de esta consultoría, es importante no perder de vista que el adulto tiene una serie de experiencias que inciden la definición de necesidades y problemas personales o institucionales que requiere resolver. A la luz de lo anterior, Insuasty (1995), propone una serie de principios que intervienen en su aprendizaje:

1º. El adulto requiere identificar su necesidad y conocer las razones por las cuales debe aprender sobre un tema.

2º. El adulto prefiere la independencia y aprender solo.

3º. El adulto tiene un gran volumen y variedad de saberes, experiencias y soluciones que alimentan nuevos aprendizajes.

[1] Normalmente en la escuela tradicional no se trabaja sobre el desarrollo de habilidades de pensamiento sino en la memorización de contenidos.

4º. El adulto tiene mayor motivación cuando en su trabajo o en su vida cotidiana siente la necesidad de ser más eficiente o de profundizar en un tema que le atañe directamente.

5º. El adulto tiende a apreciar de mejor manera un proceso educativo que se basa en vivencias reales que su análisis teórico.

6º. El adulto accede a un curso por tres razones fundamentales: por deseo, por necesidad, por una recompensa por el esfuerzo de aprender.

El autoaprendizaje

De manera general el autoaprendizaje se define como una forma de aprender por uno mismo, a través de búsquedas de información o ejercicios prácticos. Es una capacidad intrínseca al ser humano con diferentes niveles de éxito dependiendo del contexto, las características individuales y de las experiencias. Entre las ventajas del autoaprendizaje se cuentan que:

- Fomenta la curiosidad y la autodisciplina
- Ayuda a resolver problemas que le atañen directamente a la persona
- Permite llevar un ritmo propio.

Pero también, dependiendo de la naturaleza del tema o de la información disponible que exista sobre él, puede presentar dificultades por lo que en algún momento se puede requerir ayuda a través de un experto, un foro o un grupo de discusión. Estas estrategias hacen pensar y aprender al participante más allá de los alcances esperados e incluso le permite ayudar a otro que tiene sus mismos intereses.

Entre las críticas que se hacen al autoaprendizaje se resalta que no todas las personas tienen las herramientas que se requieren para decidir si la información que reciben es fiable u objetiva y que no tienen una validación académica por parte de un agente idóneo.

Los cursos de autoaprendizaje deben ser interactivos, dinámicos y amables. Es vital que los contenidos y su estructuración sean excelentes y que permitan la interacción a través de foros, chat o mensajes. Adicionalmente, resulta adecuada la inclusión de elementos multimedia, que oxigenen los contenidos, como videos, imágenes, cuadros, etc. Por ello, es recomendable disponer de múltiples links para ampliar conceptos, glosarios, referencias bibliográficas y enlaces web. De otra parte, los ejercicios que se usan en la mayoría de los casos como formatos de autoevaluación, deben se variados para evitar caer en la rutina.

Secuencia pedagógica

Los módulos tienen una secuencia pedagógica en la que van inmersas las etapas del aprendizaje significativo, como se expone a continuación:

Descripción general de cómo está estructurado el módulo:

- Breve presentación que incluye el objetivo general y los resultados generales esperados.
- Listado de los títulos de cada capítulo en vínculos.
- Metodología

  i. Actividades de iniciación (corresponde a la etapa de activación de conocimientos previos y de empleo de estrategias de pensamiento) - Preguntas o ejercicios motivacionales.

  ii. Actividades de desarrollo (presentación de contenidos y se brinda la oportunidad de lecturas complementarias y/o de profundización).

  iii. Mecanismos de verificación y/o evaluación[2]. Para el caso se emplea la autoevaluación basada en diferentes ejercicios, que van en secuencia y concatenados a lo largo de todos los capítulos.

3.3. CONTENIDO GENERAL DE LOS MODULOS DE INDUCCION EN GESTION DEL RIESGO

Considerando los resultados y conclusiones de la segunda fase de la consultoría y previa revisión conjunta con la DPAE, el contenido de los módulos de inducción, se orientarán fundamentalmente a los siguientes aspectos:

(iv) Marco conceptual de la Gestión del Riesgo y como diferenciarla, asociarla, complementarla, con los conceptos específicos que se tienen del término "riesgo" en diferentes ámbitos sectoriales (social, ambiental, territorial, hábitat, económico) y específicamente con el tema de emergencias y desastres.

(v) Organización funcional (no estructural) del SDPAE, que oriente el quehacer interinstitucional frente a la gestión integral del riesgo, enfatizando en las responsabilidades y compromisos institucionales y legales, no solo de las entidades, sino de las personas que asisten a las diferentes instancias creadas para tal fin.

[2] De acuerdo con los planteamientos expuestos en el acápite sobre autoaprendizaje, es importante contemplar a futuro que el participante pueda enviar un producto o mensaje a la DPAE que pueda ser evaluado o planteado en un foro de discusión cada cierto tiempo, que sirva para aclarar dudas. La retroalimentación sobre las tareas cumplidas mantiene la motivación para aprender porque a partir de ella se identifican aciertos, errores y se pueden proponer acciones correctivas.

(vi) Explicación sencilla de los conceptos, clasificaciones e instrumentos señalados en el Plan Distrital de Prevención y Atención de Emergencias, pero explicando por qué son importantes para la Gestión del Riesgo.

(vii) Normatividad nacional y distrital.

Se diseñaron dos (2) módulos de inducción: El primero orientado a las Comisiones Interinstitucionales del SDPAE. El segundo orientado a los Comités Locales de Emergencia.

El segundo módulo es complementario del primero. Es decir, no se repiten temas. Lo que se busca es que un integrante de CLE al introducirse al tema de Gestión del Riesgo a nivel local, tenga claro primero como se desarrolla el tema a nivel distrital. En otras palabras, el módulo de inducción 2 (CLE) se podrá adelantar siempre y cuando se haya desarrollado el módulo de inducción 1 (Comisiones).

CONTENIDOS MODULO DE INDUCCION 1
COMISIONES INTERISTITUCIONALES DEL SDPAE

CAPITULO 1: CONCEPTUALIZACIÓN - GESTIÓN DEL RIESGO

1.1 Terminología en Gestión del Riesgo
1.2 Fases de la Gestión del Riesgo
1.3 Evolución de la Gestión del Riesgo

CAPITULO 2: ESCENARIOS DE RIESGOS DE BOGOTA D.C.

2.1 Panorama general de riesgos de Bogotá D.C.
2.2 Construcción de escenarios de gestión de riesgos.
2.3 Escenarios de gestión de riesgos.
2.4 Frentes e instrumentos de gestión de un escenario de riesgos.

CAPITULO 3: INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

3.1 Plan Distrital para la Prevención y atención de Emergencias (PDPAE)
3.2 Instrumentos derivados del PDPAE
3.3 Articulación de la gestión del riesgo con otros planes distritales.
3.4 Sistema de indicadores para la gestión del riesgo.

CAPITULO 4: COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

4.1 Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias (SDPAE).
4.2 Comisiones Interinstitucionales del SDPAE.
4.3 Responsabilidad, solidaridad y compromisos del SDPAE.
4.4 Construcción de Agendas de gestión del riesgo.

CAPITULO 5 NORMATIVIDAD

5.1 Principales normas nacionales.
5.2 Principales normas distritales.

CONTENIDOS MODULO DE INDUCCION 2 COMITES LOCALES DE EMERGENCIA

CAPITULO 1: ENFOQUE DE LA GESTION LOCAL DEL RIESGO

1.1 Énfasis de la gestión local del riesgo.

1.2 Estrategias de intervención en la gestión local del riesgo

1.3 Relaciones de lo local con otros niveles y actores territoriales

CAPITULO 2: COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES DE LOS COMITES LOCALES DE EMERGENCIAS (CLE)

2.1 Qué es un Comité Local de Emergencias.

2.2 Integración del CLE

2.3 Funciones de los CLE

CAPITULO 3: PLANES LOCALES PARA LA ATENCION Y PREVENCION DE EMERGENCIAS (PLPAE)

3.1 Estructura general de los PLPAE

3.2 Escenarios de riesgo por localidad y proyectos de los PLPAE

3.3 Planes de emergencia locales y planes asociados a la gestión comunitaria.

3.4. PROCESO PARA EL DISEÑO GENERAL DE LOS MODULOS

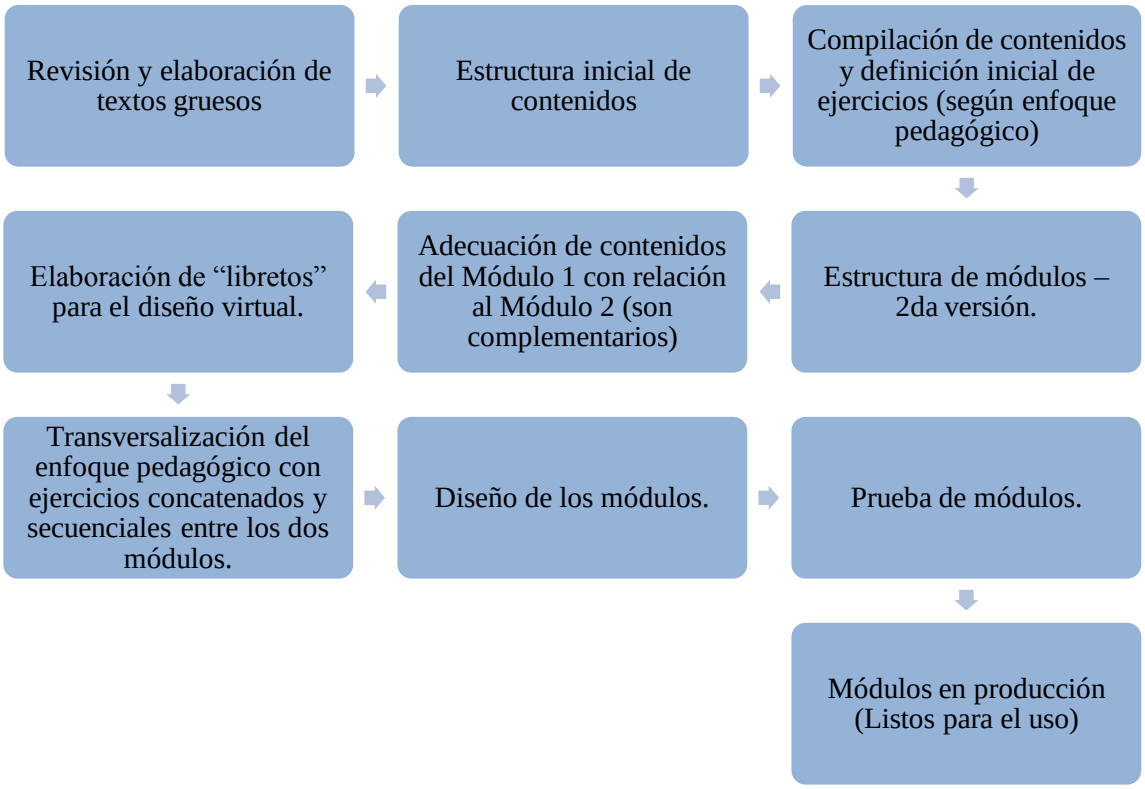
La definición de la estructura y contenido de los módulos de inducción fue un proceso dinámico, de continuas miradas y ajustes, fundamentalmente para garantizar que el enfoque pedagógico propuesto, quedara plasmado a lo largo de todos los capítulos.

Así mismo, se consideró fundamental buscar un equilibrio en la presentación y profundidad de los temas. Teniendo en cuenta los diferentes perfiles de usuarios potenciales, tanto de Comisiones Interinstitucionales como de CLE, se acordó no utilizar contenidos demasiado elementales y sencillos, pero tampoco demasiado detallados y técnicos.

Para familiarizar a los usuarios con el lenguaje utilizado en Bogotá D.C., se decidió utilizar en lo posible, las frases y palabras plasmadas en los diferentes documentos técnicos y legales relacionados con la Gestión del Riesgo. Lo anterior, considerando que los módulos son instrumentos para una fase de inducción y se espera que a partir de allí se continúe con la fase de profundización de temas.

Los módulos son complementarios. Es decir, para iniciar el módulo 2 es necesario desarrollar primero el módulo 1. Lo anterior considerando que *"lo local se comprende mejor si se tiene claridad sobre el alcance y responsabilidades del nivel distrital"* y *"las acciones del nivel distrital son más efectivas cuando se reconoce la dinámica local"*.

GRAFICO 4: Procedimiento para el diseño de los Módulos de Inducción


Revisión y elaboración de textos gruesos
Estructura inicial de contenidos
Compilación de contenidos y definición inicial de ejercicios (según enfoque pedagógico)
Estructura de módulos – 2da versión.
Adecuación de contenidos del Módulo 1 con relación al Módulo 2 (son complementarios)
Elaboración de "libretos" para el diseño virtual.
Transversalización del enfoque pedagógico con ejercicios concatenados y secuenciales entre los dos módulos.
Diseño de los módulos.
Prueba de módulos.
Módulos en producción (Listos para el uso)

4. MODULOS DE INDUCCION EN FORMATO DE PRESENTACION

Como parte integral del presente informe final de consultoría, se adjunta en los anexos el impreso en formato de presentación de los Módulos de Inducción en Gestión del Riesgo – Bogotá D.C. Lo anterior, con el propósito de visualizar el contenido general de los mismos.

Es importante tener en cuenta que el contenido tiene enlaces con lecturas complementarias, con páginas web y con explicaciones detalladas que se visualizan al hacer "clic" sobre el asunto de interés. Esto no se ve en el documento impreso. Igualmente, los ejercicios de ambientación y de reflexión, se apoyan en archivos de Excel que no se visualizan en el impreso, pero que al ser utilizados, pueden ser grabados en el portafolio personal del usuario.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. ORIENTACIONES GENERALES PARA EL USO DE LOS MODULOS

Con el fin de lograr que se cumpla el objetivo de los módulos de inducción se recomienda dar a los participantes las siguientes orientaciones para el uso de la presentación:

- Los módulos son un apoyo para desarrollar un proceso autodidáctico de inducción o reinducción en el tema de Gestión del Riesgo en Bogotá. La inducción será completa cuando se desarrollen en su totalidad los Módulos 1 y 2.

- Para cumplir con los objetivos, se requiere que el servidor público:

  - ✓ Dedique tiempo.
  - ✓ Sea disciplinado en el desarrollo de los ejercicios y en el estudio de contenidos.
  - ✓ Conforme, en la medida de lo posible, un grupo de estudio para reflexionar, discutir o desarrollar los temas planteados en los diferentes capítulos.

Los módulos son complementarios. Es decir, para iniciar el módulo 2 es necesario desarrollar primero el módulo 1. Lo anterior, considerando que *"lo local se comprende mejor si se tiene claridad sobre el alcance y responsabilidades del nivel distrital"* y *"las acciones del nivel distrital son más efectivas cuando se reconoce la dinámica local".*

Al abrir la presentación el participante encontrará las siguientes instrucciones para cada una de las etapas del desarrollo de los módulos:

- Realización de ejercicios de ambientación o iniciación en el tema. *"Para desarrollar un proceso real de aprendizaje, no realice ningún tipo de consulta; responda de manera espontánea lo que conoce sobre el tema. Esto le permitirá contrastar o validar sus conocimientos con el contenido del módulo y reforzarlos con los ejercicios finales de reflexión".*

- Desarrollo de los contenidos. *"Las lecturas complementarias y/o enlaces a páginas web que deben revisarse para desarrollar exitosamente el ejercicio final de reflexión".*

- Ejercicio final de reflexión. Los ejercicios están diseñados en formato Excel y podrán ser guardados por cada participante en una carpeta para un mejor control y seguimiento de su proceso personal.

Se le solicita al participante que para garantizar el proceso pedagógico es necesario seguir el orden de los módulos. Es posible devolverse a temas ya vistos pero no avanzar a otros hasta que no se desarrollen las actividades y lecturas propuestas.

Para conocer la información sobre la caracterización de escenarios y Proyectos del PLPAE, desarrollados en el modulo 2, se le indica al participante que puede consultar localidad de sus interés ubicada en el plano de Bogotá.

Al terminar los dos módulos se felicita al participante con nombre propio y se habilita la totalidad del contenido para que pueda regresar al tema que le interese volver a ver.

Los módulos fueron diseñados para que sean consultados desde la página web del SIRE a través de un vínculo directo que les permita a los integrantes de las comisiones interinstitucionales y comités locales de emergencias realizar su proceso de inducción.

5.2 RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL PROCESO DE INDUCCIÓN A INTEGRANTES DEL SDPAE

Los módulos de Inducción en gestión del riesgo es una herramienta pedagógica orientada a apoyar o complementar procesos de capacitación dirigidos a servidores públicos de las diferentes Entidades del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias que son delegados a las comisiones interinstitucionales y comités locales de emergencias.

Por lo tanto se recomienda a la DPAE como Entidad coordinadora del SDPAE definir estrategias para lograr que los módulos de inducción sean utilizados por los usuarios a los que están dirigidos.

Sin embargo la entrega de los módulos de inducción a potenciales usuarios, no garantiza de por sí, la apropiación del tema de Gestión de Riesgos en Bogotá. Se recomienda que su uso, en lo posible, esté inmerso en un programa de capacitación con tareas precisas que motiven al participante y con una secuencia pedagógica que oriente el logro de los objetivos propuestos.

Con estos módulos se busca brindarle al participante una serie de bloques de contenidos muy bien ordenados temáticamente, con herramientas pedagógicas que le permitan abordarlos de manera exitosa. Se parte de la premisa que el participante cuenta con un buen nivel de conocimiento sobre la Ciudad y la Entidad o Institución que representa de manera que los ejercicios propuestos en los módulos conduzca a la elaboración de un producto orientado a la gestión institucional y al fortalecimiento del Sistema Distrital de Prevención y Atención de Emergencias.

Dado que, inicialmente no se cuenta con una figura de tutoría que valide y evalúe los ejercicios realizados, se dispone de una forma de autoevaluación que orienta la consecución de los objetivos de aprendizaje.

Se recomienda diseñar a futuro una plataforma interactiva que incluso permita construir conocimientos entre pares de participantes y no solo a través de la figura de un experto. Esta plataforma debe obedecer a un sistema de capacitación más amplio pues estos módulos son apenas el "*abre bocas*" de una serie de potencialidades para dinamizar la gestión del riesgo que es por naturaleza un tema interdisciplinario, interinstitucional e intersectorial.

Los principios que orientan el aprendizaje del adulto fueron tenidos en cuenta en los módulos para que redunden en un mayor compromiso por parte del actor institucional que accede al módulo y perfila mejores resultados.

Hay que tener en cuenta que puede existir resistencia para desarrollar la totalidad de los módulos por parte de antiguos integrantes del SDPAE lo que implica la necesidad de establecer en la estrategia de capacitación una mayor motivación a este grupo a través de los estudios de caso planteados en los módulos o el diseño de otros ejercicios específicos acordes con las necesidades de las comisiones y/o comités del SDPAE.

Se recomienda que la DPAE realice una campaña de sensibilización que motive a los integrantes del SDPAE a acceder a los módulos; incluso podría plantearse un reconocimiento en la web a partir de la selección de algunas de las tareas que se elaboran a través de los módulos. Esta idea implica que alguien en la DPAE lea algunos de los ejercicios y las propuestas que se desarrollan a lo largo de los módulos.

En todo caso, independientemente del incentivo o reconocimiento, permanentemente se presentan preguntas o casos motivacionales iniciales, cuya respuesta o reflexión genera un reto para el participante. También querrán preguntar o reflexionar sobre casos reales para análisis sobre problemáticas asociadas al riesgo y los desastres, tanto de carácter personal e institucional. En este sentido, es imprescindible el acompañamiento y seguimiento de la DPAE para el mejor aprovechamiento de estos módulos de inducción.

BIBLIOGRAFIA

CAMARGO PONCE DE LEON GERMAN "El modelo PER-ES: ajuste de la metodología de indicadores Presión – Estado – Respuesta a las premisas del enfoque ecosistémico". 2002.

CARDONA OMAR DARIO, WILCHES-CHAUX GUSTAVO y otros. "Estudio sobre desastres ocurridos en Colombia: Estimación de Pérdidas y Cuantificación de Costos". Departamento Nacional de Planeación, 2004.

CEPREDENAC – PNUD. La Gestión Local del Riesgo. Nociones y precisiones en torno al concepto y la práctica. Allan Lavell y otros. 2003.

DECRETO 423 DEL 2006. "Por el cual se adopta el Plan Distrital para la Prevención y Atención de Emergencias para Bogotá D.C."

DECRETO 332 DE 2004. "Por el cual se organiza el régimen y el Sistema para la Prevención y Atención de Emergencias en Bogotá Distrito Capital y se dictan otras disposiciones".

DECRETO – LEY 919 DE 1989. "Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres".

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS - DPAE. Instrumentos para la gestión del riesgo en Bogotá. 2008.

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS - DPAE. Plan de Emergencias de Bogotá. Versión Actualizada noviembre 2008.

DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS -DPAE. Versión final del documento PDPAE. 2006.

LAVELL ALLAN. Apuntes para una reflexión institucional en países de la subregión andina sobre enfoques de la gestión del riesgo. 2007

LAVELL ALLAN. Consideraciones entorno al enfoque, los conceptos y los términos que rigen con referencia a la reducción del riesgo y la atención de desastres en los países Andinos miembros del CAPRADE. 2007

MINISTERIO DEL INTERIOR. Dirección General para la Prevención y Atención de Desastres. Decreto 93 de 1998 "Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres". 2001.

MONCAYO VICTOR MANUEL. Estudio y propuesta normativa sobre el régimen para la prevención y atención de desastres, calamidades y emergencias en el Distrito Capital, 2004.

RESOLUCIÓN 004 de 2009. "Por la cual se adopta la versión actualizada del Plan de Emergencias de Bogotá, el cual establece los parámetros e instrucciones y se definen políticas, sistemas de organización y procedimientos interinstitucionales para la administración de emergencias de Bogotá".

RESOLUCIÓN 138 de 2007. "Por la cual se adopta el documento técnico soporte del Plan Distrital de Prevención y Atención de Emergencias.

PAVA SANCHEZ JAVIER. "Estrategias en la búsqueda de un nivel de riesgos aceptable en Bogotá a través del Plan de Ordenamiento Territorial" Universidad de Los Andes, 2000.

PLANES LOCALES DE PREVENCION Y ATENCION DE EMERGENCIAS. 20 Localidades de Bogotá D.C. 2008

RAMIREZ GOMEZ FERNANDO. Formulación de la estrategia y las líneas de acción - mediano y largo plazo - para articular una política de gestión de riesgos a nivel de las localidades, en el Distrito Capital, 2004.

RODRIGUEZ NAVARRETE MARTIN EMILIO. "Cuando la Chiguaza entró a la casa – Memoria de la inundación del Barrio Tunjuelito en el año 2002". Año 2009.

VÁSQUEZ MORALES HÉCTOR JAIME. Sistematización de la información existente sobre aspectos institucionales, legales y técnicos de la gestión del riesgo en Colombia. PREDECAN. 2006

ANEXO 1

MODULOS DE INDUCCION EN GESTION DEL RIESGO
FORMATO PRESENTACION