



plan estratégico de capacitación

Dirigido a:
Organizaciones
de la Sociedad Civil
del segundo anillo
en el marco del
Proyecto PaCha

En colaboración con:



PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN

PROYECTO PACHA

INICIATIVA:

INCIDENCIA EN ACCIONES DE
SOSTENIBILIDAD DESDE LA GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA
CON INCLUSIÓN RELACIONADA CON LA
DISPONIBILIDAD DE AGUA,
LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y
LA RESILIENCIA CLIMÁTICA EN LA REGIÓN DEL
PANTANAL Y CHACO BOLIVIANO

Desarrollada por la
Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental

2017

EL SIGUIENTE MATERIAL ES PRODUCIDO EN EL MARCO DEL PROGRAMA
SHARED RESOURCES, JOINT SOLUTIONS
UNA INICIATIVA DEL MINISTERIO HOLANDÉS DE ASUNTOS EXTERIORES,
DE LA UICN COMITÉ HOLANDÉS Y WWF HOLANDA.

PROYECTO REGIONAL PaCHA
PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN
DIRIGIDO A ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC)
DEL SEGUNDO ANILLO

PRODUCIDO POR:
SOCIEDAD BOLIVIANA DE DERECHO AMBIENTAL
DIEGO GUTIERREZ GRONEMANN
DIRECTOR EJECUTIVO

RECOPILACIÓN, REDACCIÓN Y DISEÑO
MAURICIO MENDEZ AGUIRRE

SANTA CRUZ DE LA SIERRA, BOLIVIA
2017

Los referentes de capacitación en los municipios del área de intervención del Proyecto Regional PaCha, tienen el desafío de construir una herramienta que sirva para ordenar, sistematizar y estandarizar la gestión de la capacitación en las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs).

El presente documento pretende presentar la metodología y planificación antes de iniciar las actividades de campo.

Las OSCs beneficiarias en el marco de la implementación de la iniciativa “Incidencia en acciones de sostenibilidad desde la gestión pública y privada con inclusión relacionada con la disponibilidad de agua, seguridad alimentaria y resiliencia climática en la región del Pantanal y Chaco”, corresponden al segundo anillo, mismas que la Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental (SBDA) identificó en su plan de trabajo, que a la vez contribuye a la estrategia general de fortalecimiento de las OSCs del proyecto PaCha con la siguiente meta:

“Hasta el 2020 al menos siete OSCs vinculadas a la gestión de IPG / recursos naturales, cuentan con mejor estructura institucional, enfoque de género y planificación estratégica”.

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN (8)
2.	OBJETIVOS Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN (9)
3.	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN (9)
4.	ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC) (11)
5.	FASES DE LA CAPACITACIÓN (12)
5.1.	DIAGNÓSTICO (12)
5.1.1.	METODOLOGÍA PARA EL DI Y EL DNC (14)
5.1.1.1.	EL CUERPO DE LA OSC (15)
5.1.1.2.	ENCUESTAS-CUESTIONARIOS (22)
5.1.1.3.	ENTREVISTA (22)
5.2.	PLANIFICACIÓN (23)
5.3.	ORGANIZACIÓN (24)
5.4.	EJECUCIÓN (25)
5.5.	EVALUACIÓN (26)
5.5.1.	CONCEPTOS Y PROPÓSITOS (27)
5.5.2.	PRINCIPIOS (27)
5.5.3.	MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN (28)
5.5.4.	NIVELES DE EVALUACIÓN (28)
	GLOSARIO (33)
	ANEXOS (35)

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Capacitación (PEC), es un documento, el cuál expresa la planificación de la capacitación para un período plurianual y que incluye al conjunto de lineamientos sistematizados destinados a orientar el proceso capacitador en sus etapas de diseño, ejecución y evaluación.

Para los fines de implementación del plan de trabajo de la Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental, el PEC aporta a fundamentar y establecer la direccionalidad del fortalecimiento a las OSCs del segundo anillo en el Proyecto PaCha¹, siendo estas actividades promotoras de la implementación de una estrategia específica de Fortalecimiento a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSCs).

8 La estrategia de fortalecimiento de las OSCs a la par de las estrategias de Incidencia y Buenas Prácticas, convergen con estrategias transversales: Cambio Climático, Género y Comunicación que se definieron en la estructura del Proyecto PaCha.

En este sentido, el presente documento² responde a las acciones de fortalecimiento de las OSC definidas por la SBDA en sus planes de trabajo. Existen otras OSCs en el área de trabajo, y algunas de ellas estarán siendo fortalecidas por las demás instituciones socias del Proyecto PaCha.

La planificación de la capacitación de las OSCs, supone la consideración de distintos niveles de análisis.

En primer lugar, destaca el nivel de análisis político, en el cual se definen los lineamientos generales de la OSC, contemplando la misión institucional, la visión y los objetivos estratégicos.

1 Dentro del proyecto PaCha, la Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental (SBDA) implementa dos subproyectos, que aportan al proyecto regional PaCha y que a la vez aporta al Programa Recursos Compartidos Soluciones Conjuntas.

2 El presente documento integra los lineamientos generales de capacitación a las OSCs beneficiarias, antes de la realización de diagnósticos a las mismas.

En segundo lugar, se puede reconocer un nivel de análisis en el cual se definen los objetivos generales y resultados esperados de la capacitación, priorizados a mediano plazo.

2. OBJETIVOS

El PEC tiene como objetivos describir, promover, asegurar y brindar una capacitación planeada y diseñada con criterios de calidad. Un aspecto importante del PEC, es tener los insumos de verificación y evidencia de cambio.

3. PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

9 Para la presente gestión 2017, desagregamos el Plan Estratégico de Capacitación, en acciones que aportan al cumplimiento de los objetivos generales y las competencias que son necesarias mantener o desarrollar para las OSCs beneficiarias.

Esta planificación en forma anual es un conjunto de acciones de capacitación, que apuntan a evitar la dispersión de esfuerzos y recursos, las superposiciones y/o aislamiento de acciones de capacitación de las OSCs de los municipios del área geográfica de trabajo Roboré y Charagua.

La planificación anual estima los siguientes aspectos:

- Recursos humanos (personal, facilitador).
- Recursos económico-presupuestarios como contrataciones, alquiler de espacios y tecnología, elaboración de documentos,

materiales de capacitación, etc.

- Logística y equipamiento.
- Recursos institucionales (acuerdos, convenios, etc.).
- Plazos de ejecución.

Las actividades para la gestión 2016 – 2017, se pueden resumir en la siguiente tabla:

10

OSCS BENEFICIARIAS	GESTION 2016 - 2017													
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Presentación Plan de Trabajo SBDA														
Redacción de convenios SBDA - OSC														
Redacción del PEC – SBDA (Antes del Diagnóstico Línea Base)														
Acercamiento a los beneficiarios (OSCS segundo anillo).														
Realización de Diagnósticos OSCs														
Complementación del PEC (Después del Diagnóstico)														
Ejecución del PEC														
Evaluación y reporte anual														

4. ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (OSC)

Las OSCs identificadas para su fortalecimiento, en el marco de la iniciativa “Incidencia en acciones de sostenibilidad desde la gestión pública y privada con inclusión relacionada con la disponibilidad de agua, seguridad alimentaria y resiliencia climática en la región del Pantanal y Chaco” implementado por la Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental (SBDA) son:

ASOGAR (Roboré)

La ASOGAR agrupa a los ganaderos del municipio de Roboré. Acciones de fortalecimiento en el ejercicio de los mecanismos de acceso a información ambiental y a la participación, acompañará el ejercicio de buenas prácticas, como modelo de producción agropecuaria, por otra parte la generación de acciones para la creación de incentivos municipales, serán necesarias en el marco de espacios de coordinación interinstitucional.

11

Comité Cívico (Roboré)

Es una instancia autónoma, sostenible que se enmarca en el trabajo cívico y representatividad regional en apoyo a sus necesidades y defensa de sus derechos constitucionales, encaminado a elevar el nivel y calidad de vida. Las acciones permitirán ejercer espacios de reconocimiento, acceso a la información y participación social.

Asociación de Guías de Turismo (Roboré)

Esta Asociación que reúne jóvenes guías, se verá fortalecida en mejorar sus capacidades y acompañar el proceso de construcción del marco reglamentario de sistema de cobro del AP Tucabaca y apoyo a diagnósticos de capacidad de pago y carga.

Padres de Familia / Distrital de Educación (Roboré / Charagua)

La junta de Padres de Familia y la Distrital de Educación, representa una población importante para implementar las “Escuelas Sostenibles” un proyecto de educación ambiental.

Comité de Gestión (Roboré /Charagua)

Los comités de gestión al constituirse un órgano representativo de la población en áreas protegidas, resulta importante el apoyo a su funcionamiento para el apoyo a la gestión y control social de las áreas protegidas.

Capitanías (Charagua)

Orientar el desarrollo de buenas prácticas acorde a principios de sostenibilidad y fortalecer la organización para su administración y normativa, desde su estructura territorial indígena a la que pertenece Capitanía Bajo Isoso (CBI) y la Asamblea del Pueblo Guaraní (APG).

5. FASES DE LA CAPACITACIÓN

12



Las fases del proceso de capacitación están directamente relacionadas con la formulación del Plan Estratégico de Capacitación y la Planificación anual, estas fases son:

Diagnóstico, planificación, organización, ejecución y evaluación.

5.1. DIAGNÓSTICO

Con el propósito de sustentar la elaboración del Plan Estratégico de Capacitación, resulta de gran valor disponer de un Diagnóstico Institucional así como de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

El Diagnóstico Institucional puede proveer un conocimiento en profundidad

del organismo, obtenido mediante el análisis institucional. Este análisis puede existir en la organización con antelación al PEC, así como puede realizarse a efectos de la planificación.

El Diagnóstico Institucional permite abordar simultáneamente el enfoque:

Situacional: Corresponde al estado de situación actual y en perspectiva de la organización, desde la visión sistémica, en relación con el logro de sus objetivos.

Prospectivo: Corresponde a los fines, objetivos y metas.

Constituye un requisito básico para:

- Formular políticas y definir estrategias.
- Formular la planificación de la organización integralmente o de alguno de sus subsistemas, independientemente de la metodología seleccionada para su desarrollo.
- Identificar circunstancias - problemas y sus soluciones alternativas.
- Identificar potencialidades que permitan generar nuevos proyectos y mejorar los resultados actuales.
- Generar procesos de cambio con consistencia interna y viabilidad en su desarrollo.
- Desarrollar indicadores de gestión que permitan establecer niveles comparativos con los estándares preestablecidos.
- Analizar y evaluar procesos.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, por su parte, es el insumo básico que permite formular adecuadamente la planificación de la capacitación, estableciendo los requerimientos de los distintos tipos de competencias, ya sea de mantenimiento, de solución a problemas concretos o necesarios en un proyecto de cambio. Las modalidades para la realización del diagnóstico de necesidades de capacitación se ajustan a las particularidades de cada OSC.

El objetivo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es identificar en forma situacional y estratégica los problemas y/o desafíos de la organización para el cumplimiento de sus objetivos, posibles de ser solucionados a través de un proceso de capacitación.

13

Una vez relevada la información, es necesario realizar un análisis que permita responder interrogantes como los siguientes:

¿Cuál es la necesidad institucional subyacente en la solicitud de capacitación?,
¿Cuáles son los aspectos concretos en que la institución debe mejorar su desempeño?, ¿Es necesario mejorar la credibilidad de la institución frente al ciudadano, los responsables de la toma de decisiones?, etc.

¿Qué cambios son necesarios en materia de desempeño funcional para poder satisfacer esa necesidad institucional?, ¿Se están incorporando nuevas tecnologías que requieren nuevas aptitudes y conocimientos?, ¿El desempeño insatisfactorio es resultado de falta de supervisión, equipos defectuosos u obsoletos u otros factores?

¿Qué medidas deberían adoptarse para llevar el desempeño funcional al nivel deseado?, ¿El desempeño actual del personal indica la necesidad de contar con nuevas aptitudes y conocimientos?

14 El análisis de las necesidades debe permitir conocer qué es lo que se quiere lograr y su justificación; conocer el “por qué” y “para qué” se busca esta situación, qué contribución se espera que produzca la capacitación sobre la organización, así como también conocer quiénes deben adquirir estas competencias.

5.1.1. METODOLOGÍA PARA EL DI Y EL DNC

La SBDA como OSC del consorcio PaCha utilizará una metodología adaptada; “El Cuerpo de la OSC³” que cuantificará el estado de la OSC en cinco pilares de organización. Por otro lado también se utilizará entrevistas y encuestas – cuestionarios, para realizar el diagnóstico institucional y el de necesidades de capacitación.

Resulta interesante cualificar y cuantificar el estado actual de la OSC, para tener

3 El cuerpo humano para OSCs, es una adaptación de la metodología: “Hombre y Mujer del Vivir Bien”, que hace una lectura de la percepción de la calidad de vida, en términos cuantitativos. Esa percepción de la calidad de vida genera un proceso de reflexión sobre las posibles soluciones para superar algunas falencias. Esta dinámica es muy útil porque nos permite investigar la percepción de los comuneros sobre su calidad de vida y de reflexionar con ellos sobre cuál es la relación entre el medioambiente y la calidad de vida. No podemos tomar los resultados de la dinámica como una medida objetiva de la calidad de vida, pero si es un indicador de las percepciones de la gente y hasta qué punto ellos mismos valoran lo que tienen.

una línea base para poder comparar después de una gestión de intervención los cambios que se pudieron construir.

5.1.1.1. EL CUERPO DE LA OSC

OBJETIVO: Hacer una lectura de la percepción del estado de la Organización de la Sociedad Civil, cuantificar esa percepción en términos de estructura, gente, gestión, proyectos y el componente de género para propiciar un proceso de reflexión sobre las posibles soluciones y así superar algunas falencias identificadas. Esta dinámica es muy útil porque nos permite investigar la percepción de los responsables de la organización sobre su situación, desempeño y función en la sociedad. No podemos tomar los resultados de la dinámica como una medida objetiva de su lectura institucional, pero si es un indicador de las percepciones de la gente y hasta qué punto ellos mismos valoran lo que tienen.

PARTICIPANTES: Esta dinámica se realiza con los responsables de la OSC, presidente, ejecutivo, directorio, socios, personas claves que conforman la organización. En la primera reunión que se convoque en el marco del proyecto PaCha.

MATERIALES: Papelógrafos, marcadores/plumones, masking tape, cuestionario/tabla para anotar los resultados.

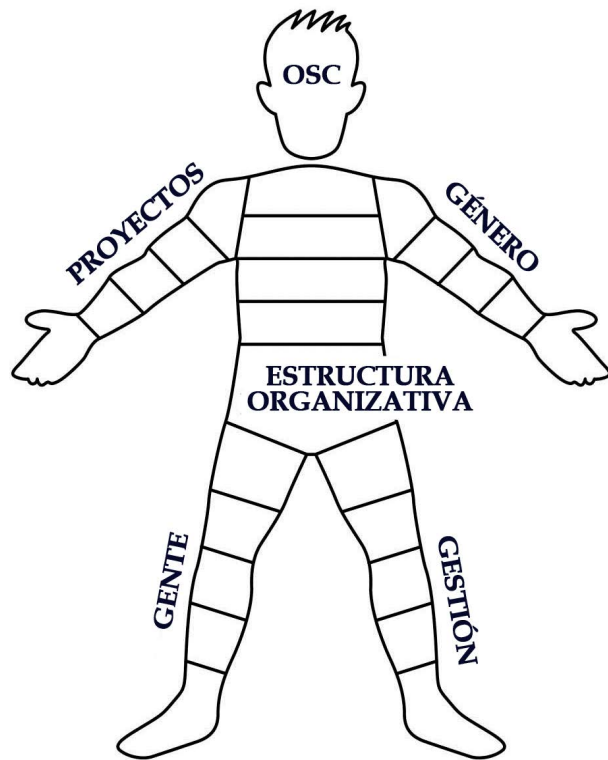
TIEMPO: 20 minutos a 30 minutos.

INSTRUCCIONES: Comenzar este ejercicio preguntando al grupo: ¿Cómo se encuentra la OSC, cuál es su situación? y escribir en un papelógrafo todo lo que el grupo vaya diciendo. Luego leer lo que está escrito y hacer un análisis de lo que el grupo dice y explicar al grupo que se hablará sobre el diagnóstico de la organización.

- Pegar cuatro o seis papelógrafos con la cinta adhesiva para formar un gran papel de tamaño humano.
- Pedirle a un voluntario/voluntaria para que se acueste en el papelógrafo.
- Dibujar la silueta de la persona en el papelógrafo.
- Dividir con una línea los brazos y las piernas.

- Encima de un brazo escribir Proyectos.
- En el otro brazo escribir Género.
- En el tronco escribir Estructura.
- En una pierna escribir Gente.
- En la otra pierna escribir Gestión.
- Luego dividir cada extremidad en 5 partes iguales, como en el siguiente gráfico.

16



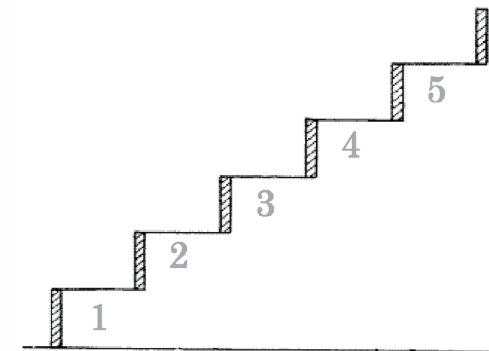
Una vez que se tiene la silueta, pegarla en la pared para comenzar a hacer el ejercicio de análisis y reflexión. Nuevamente recuérdale al grupo que hablaremos de OSC mediante 5 dimensiones que forman parte de nuestra realidad:

1. Los **Proyectos**, futuras actividades, ideas, siguientes pasos, desafíos, misión y visión, innovación y actualización.
2. El **Género**, la construcción social, igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres.
3. La **Estructura Organizativa**, las relaciones y funciones, para asignar actividades, coordinar tareas y delegar autoridad.
4. La **Gente**, destrezas, habilidades, conocimientos y actitud de las personas que conforman la OSC para hacer frente a sus actividades y desafíos, además de un buen ambiente y relacionamiento personal.
5. La **Gestión**, planificación, sostenibilidad financiera, normas, reglamentos internos, evaluación y monitoreo, el cumplimiento de las actividades.

17

PROYECTOS:

Escriba Proyectos en la parte superior del papelógrafo. Dibuje una escalera con 5 escalones, numerados del 1 al 5, explicando: Vamos a aclarar que es lo que queremos decir con Proyectos: Futuras actividades, ideas a futuro, siguientes pasos, desafíos, misión y visión.



Ejemplos de criterios

Más deseables (5): Desarrollo de proyectos para la OSC, construcción y consecuencia de la visión y misión, ideas del accionar en el futuro inmediato con carácter de innovación y actualización.

Menos deseables (1): No se tiene proyectos para implementarse, la OSC no tiene una visión y misión y no se tienen ideas para ejercer una función en la sociedad en los nuevos escenarios.

Genere la discusión con el grupo de en qué parte de la escalera ellos consideran que está su organización con respecto a su alcance, en innovación y actualización de sus proyectos. Cuando todos están de acuerdo con número determinado marcarlo en la escalera y escribir los aspectos más importantes que la gente mencionó al respecto y que explican por qué están en esa parte de la escalera.

GÉNERO:

18 Vamos a aclarar que es lo que queremos decir con Género. Entendemos género como, a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.

Ejemplos de criterios

Más deseables (5): Igualdad de oportunidades en la organización para mujeres y varones, no existe discriminación por el sexo, iguales condiciones de trabajo, así como desarrollo profesional, capacitación y participación en los procesos de toma de decisiones.

Menos deseables (1): No existen mujeres en la organización, no se genera un entorno organizacional y promueve un ambiente laboral más sano y armonioso, no se fomenta la sensibilización de la sociedad con respecto de las relaciones de equidad de género. No hay igualdad de oportunidades.

Genere la discusión con el grupo de en qué parte de la escalera ellos consideran que está la organización con respecto al componente género. Cuando todos están de acuerdo con un número determinado marcarlo en la escalera y escribir los aspectos más importantes que la gente mencionó al respecto y que explican

por qué están en esa parte de la escalera.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

Vamos a aclarar que es lo que queremos decir con Estructura Organizativa: Las relaciones y funciones, para asignar actividades, coordinar tareas y delegar autoridad. Una vez agotados los criterios de la estructura organizativa más deseables, repetir el ejercicio con los criterios de estructura menos deseables y escribir esas cosas abajo del último escalón.

Ejemplos de criterios

Más deseables (5): La organización tiene un organigrama definido, existen relaciones y funciones, para asignar actividades, coordinar tareas y delegar autoridad.

Menos deseables(1): La OSC no tienen funciones internas asignadas y no existen ningún tipo de relaciones que determinan formalmente las funciones internas, tampoco existe un modo de comunicación interna. No existe una cabeza.

Genere la discusión con el grupo de en qué parte de la escalera ellos consideran que está su OSC con respecto a la estructura organizativa. Cuando todos están de acuerdo con un número determinado marcarlo en la escalera y escribir los aspectos más importantes que la gente mencionó al respecto y que explican por qué están en esa parte de la escalera.

GENTE:

Escriba Gente en la parte superior del papelógrafo. Vamos a aclarar que es lo que queremos decir con Gente: Entendemos como Gente las destrezas, habilidades, conocimientos y actitud de las personas que conforman la OSC para hacer frente a sus actividades y desafíos, además de un buen ambiente y relacionamiento personal. Una vez agotados los criterios de Gente más deseables, repetir el ejercicio con los criterios Gente menos deseables, y escribir esas cosas abajo del último escalón.

Ejemplos de criterios:

Más deseables (5): Dentro de la organización existe gente comprometida, con competencias y actitudes que permiten desarrollar con éxito los objetivos que persigue la OSC, en el marco de un entorno armonioso interpersonal.

Menos deseables (1): No existe las capacidades para desempeñar funciones a favor de la OSC. No se consiguen los objetivos por un problema de competencias y actitud. Además existe un ambiente laboral problemático.

Genere la discusión con el grupo de en qué parte de la escalera ellos consideran que está la OSC con respecto a la Gente. Cuando todos están de acuerdo con un número determinado marcarlo en la escalera y escribir los aspectos más importantes que la gente mencionó al respecto y que explican por qué están en esa parte de la escalera.

LA GESTIÓN:

Escriba Gestión en la parte superior del papelógrafo. Y al igual que las otras dimensiones dibuje una escalera con 5 escalones numerados del 1 al 5, explicando: Nosotros entendemos Gestión, como la planificación, sostenibilidad financiera, normas, reglamentos internos, evaluación y monitoreo, el cumplimiento de las actividades.

Ejemplos de criterios

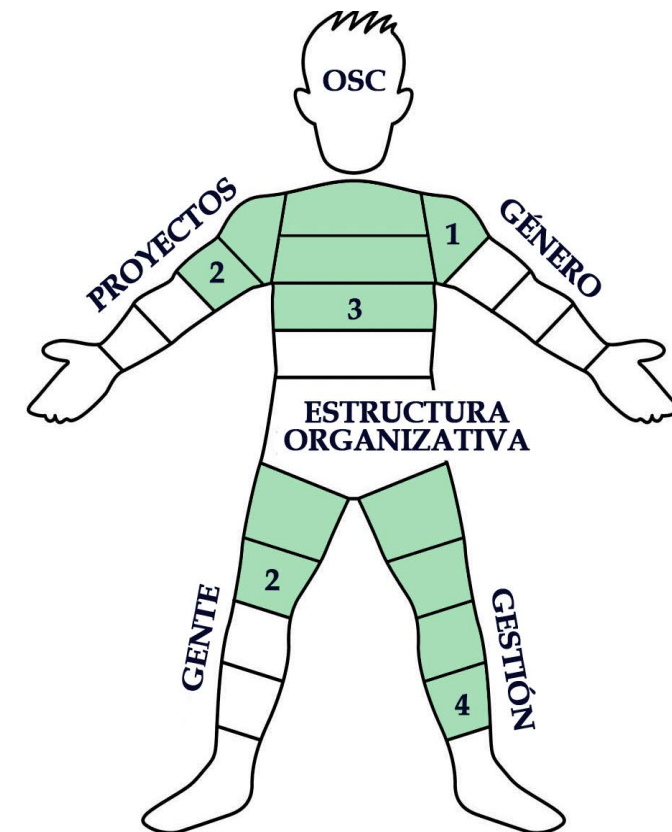
Más deseables: La organización tiene planes de acción, normas e instrumentos que aportan para que la organización pueda alcanzar sus objetivos. Por otra parte, tiene planes financieros y un sistema de evaluación y monitoreo de sus actividades y normas internas.

Menos deseables: La OSC no tiene ningún instrumento de planificación, no verifican el cumplimiento de sus actividades. No cuentan, con políticas, ni normas reglamentarias. No consiguen sus objetivos, no tiene una gestión operativa.

Genere la discusión con el grupo sobre el lugar de la escalera que ellos consideran que está la OSC con respecto a la gestión y planificación. Cuando todos están de acuerdo con un número determinado marcarlo en la escalera y escribir los aspectos más importantes que la gente mencionó al respecto y que explican por qué están en esa parte de la escalera.

Una vez que se ha definido el estado actual de la OSC en cada una de las cinco dimensiones, realizar lo siguiente:

Trasladar la información escrita⁴ en los peldaños a cada una de las extremidades (por ejemplo si la organización dijo que se encontraba en el nivel cuatro en la dimensión de Gestión, rellenar con marcador el interior de las primeras 4 partes de la pierna de la silueta de la persona).



4 Como se verá en el gráfico, la OSC tiene un valor de 12, sumando todas las extremidades. El análisis estadístico de su varianza, en relación a la misma medición después de una gestión de intervención, medirá cual es avance en la percepción desde el inicio del proyecto. Este valor numérico permitirá unificar en la misma magnitud a todas las OSCs del proyecto. Identificando el componente (extremidad del cuerpo) más fortalecido y en el que se debe incidir en una próxima intervención con acciones puntuales.

Ahora solo queda interpretar el estado de organización y fomentar un diálogo de reflexión sobre el estado actual y pasos hacia el futuro, preguntando:

¿Creen ustedes que tienen una OSC con características para alcanzar su razón de ser en la sociedad en base a lo que ustedes mismos han definido y han identificado como su estado actual? Y en los últimos 3 años, ustedes creen que la OSC ha mejorado? Y, si no es así, preguntar por qué está ocurriendo esto, identificando las causas de generar esa situación y promoviendo la reflexión y acuerdos sobre lo que podemos o debemos hacer para mejorar la organización.

5.1.1.2. ENCUESTAS - CUESTIONARIOS

El cuestionario puede llegar a una vasta población en un período de tiempo relativamente breve, requiere establecer un objetivo claro y determinar las características de la población objetivo.

22 Si bien no existen instrumentos que produzcan resultados óptimos, el cuestionario⁵ utilizado conjuntamente con otras técnicas (entrevista) representa una alternativa útil para quienes diseñen la capacitación.

5.1.1.3. ENTREVISTA

Es más personal que la encuesta y su principal ventaja es la inmediatez. La forma en que se lleva a cabo la entrevista es de fundamental importancia, puesto que afecta a la calidad de la información que se obtenga. Son importantes las preguntas abiertas, no perdiendo de vista el objetivo establecido para su realización.

Dado que la formulación de los PEC y PAC son el resultado de una actividad consensuada hacia el interior de la OSC, resultar útil en esta etapa organizar reuniones integradas por todos aquellos actores clave de la organización. En este sentido se tendría por finalidad identificar y socializar información relevante sobre la estructura organizativa, las competencias del personal de la organización, proyectos en curso, la gestión y planificación y equidad de género.

⁵ Ver anexo 1, modelo de cuestionario.

5.2. PLANIFICACIÓN

La segunda fase del proceso está destinada a establecer la estrategia y el plan de acción correspondientes para subvenir las necesidades de capacitación identificadas en la fase precedente.

En esta fase se trata de realizar una ponderación global de la situación en función de los resultados deseados, definiendo los cursos de acción más ventajosos para el logro de los mismos.

A partir de la detección de necesidades efectuada al culminar la fase "Diagnóstico", la tarea consiste ahora en agrupar aquellas que exhiben un denominador común (nivel o sector de la organización, puesto, tarea, tipo de necesidad por área técnica o cognoscitiva, etc.)

Esta clasificación permitirá obtener una visión global de la organización en cuanto a las necesidades de capacitación detectadas.

Luego se procederá a definir los objetivos perseguidos por la organización para la capacitación de su personal, a fin de subsanar los déficits identificados, en tres términos.

- Especificidad: el objetivo debe describir un resultado concreto y no una vaga expresión de deseos⁶.
- Mensurabilidad⁷: debe ser posible ponderar su grado de realización cualitativa y en lo posible, cuantitativamente.
- Databilidad⁸: de fijarse un plazo de concreción preciso.

⁶ En esta etapa por ejemplo, se determinará unos objetivos de capacitación. Por ejemplo: "Al final de la gestión, se apoyará en la construcción de la reglamentación, al estatuto de conformación, etc."

⁷ Una ponderación cuantitativa, define la magnitud en términos de impacto, mejoría, cambio de la percepción de la OSC, en relación al proceso de fortalecimiento. Esta magnitud nos presentará la metodología de diagnóstico: "El cuerpo de la OSC" al final de la gestión, versus el diagnóstico del inicio de la intervención.

⁸ La fecha puede contemplar un corto o mediano plazo, con resultados intermedios y periodos intermedios de evaluación y retroalimentación.

Es preciso realizar un relevamiento del conjunto de recursos (humanos, materiales, financieros, tecnológicos) con que se cuenta o puede contarse, a fin de estimar las posibilidades operativas reales y las restricciones existentes.

Se debe seleccionar, entre diferentes opciones posibles, aquel tipo o modalidad de actividad de capacitación que parezca más ventajosa para favorecer la consecución de los objetivos previstos.

En función de la estrategia definida en la etapa anterior, consistirá ésta en el diseño puntual de las actividades y procesos que tienen lugar en la implementación de la acción de capacitación escogida.

En esta fase, se debe contemplar la descripción detallada de la acción de capacitación por encararse, desagregando y articulando sus elementos en una secuencia lógica y cronológica.

Es preciso definir el procedimiento de evaluación de la acción de capacitación que permita reconocer el grado de efectividad y adecuación de la misma respecto de los objetivos previstos.

Esta fase será abordada, una vez se concluya la fase de diagnóstico.

5.3. ORGANIZACIÓN

La tercera fase consiste en disponer, estructurar y colocar en situación de operabilidad los distintos insumos que deberán intervenir en la implementación de la actividad.

En esta etapa se distinguen dos principales consideraciones:

- Organización del equipo responsable
- Aprestamiento de la infraestructura

Principalmente, en esta etapa después de tener una agenda de trabajo (plan

de trabajo) con la Organización, se deberá contar con presentaciones, recursos, infraestructura, material de capacitación, presentaciones y los facilitadores de la capacitación.

Lo que se pretende, es contar con un Proyecto sistemático de capacitaciones, con toda la antelación y proyección de la misma.

5.4. EJECUCIÓN

Se trata de llevar a cabo las operaciones de convocatoria, reclutamiento, selección e integración de los destinatarios de la actividad, de acuerdo con lo planificado. Considerar que en las comunidades y zonas rurales la convocatoria debe realizarse una semana antes de la realización de la misma. Se debe considerar en muchos casos, que resulta mejor realizar la convocatoria de parte de la directiva de la organización en coordinación con el gobierno local, y no así de la organización capacitadora.

En esta fase, se debe considerar además, el relevamiento de datos, antes y después de la capacitación para evidenciar el nivel básico de los participantes y la asimilación efectiva después de cada capacitación. Un factor importante será identificar, el impacto de la capacitación en relación adquisición de nuevas competencias y como éstas contribuyen al fortalecimiento y al logro de los objetivos de la OSC, en términos, económicos, sociales y ambientales.

Un ejemplo práctico de relevamiento de datos, antes, durante y después del proceso de capacitación en términos de conocimiento, habilidades y actitud. Se podrá distinguir a continuación:

- **Conocimiento:** La información difundida por los facilitadores, podrá ser en cierta medida del conocimiento de los participantes. Para ellos un muestreo con un cuestionario⁹ sobre los temas

⁹ Ver anexo 3, modelo de cuestionario para medir conocimiento.

claves de la capacitación antes de que se realice la misma, evidenciará comparada frente al mismo cuestionario finalizando el evento, cuanto fue la asimilación nueva de los mismos participantes.

- **Habilidades:** En términos de destrezas y habilidades podremos a distinguir, el uso y/o utilización de los conocimientos adquiridos para ponerlos a la práctica¹⁰, este proceso definitivamente, no lo realizará de la noche a la mañana, requiere un proceso y un relevamiento de información constante.

Actitud: En relación al componente ambiental debemos realizar un relevamiento de información¹¹ que diferencie, la actitud antes del fortalecimiento y después del mismo (después de una gestión).

5.5. EVALUACIÓN

26

La promoción de una capacitación planificada en los niveles estratégico y operativo requiere una evaluación acorde con este modelo. La implementación de un sistema de evaluación en las OSCs tiene la finalidad de garantizar la calidad del proceso de capacitación organizacional, mediante el establecimiento de criterios homogéneos de evaluación.

Por otra parte, evaluar la gestión del PEC desde su inicio, y contemplar los diversos momentos de su desarrollo (diseño, ejecución y resultados) es un modo de asegurar la buena distribución y optimización de los recursos humanos y financieros.

10 Un ejemplo puntual en este tema, podrá ser la capacitación teórica / práctica sobre buenas prácticas en agropecuaria. El relevamiento de datos deberá considerar realizar aleatoriamente o con propietarios específicos, un diagnóstico base sobre la implementación de buenas prácticas. Es decir, el relevamiento de información deberá demostrar que la información de las capacitaciones recibida, está puesta en práctica y la información teórica ahora se pone en acción.

11 La construcción de un test de actitud, debe realizarse aleatoriamente con miembros de la OSC, para que los mismos resuelvan el test, al final de la gestión y medir la diferencia en términos de afinidad y consciencia medio ambiental.

También mediante la información generada durante el proceso de evaluación, los referentes de capacitación pueden mostrar de qué modo están contribuyendo a la “misión” de la OSC y generar información que respalde sus opiniones, proyectos o decisiones.

El sistema aquí propuesto es abierto, flexible y perfectible, utilizando como mecanismo de reajuste la retroalimentación que se produce como consecuencia de la aplicación del mismo.

5.5.1. CONCEPTOS Y PROPÓSITOS

La evaluación es una actividad de reflexión sobre la acción, basada en procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información.

Tiene como propósito principal comunicar la marcha de los procesos y los resultados pedagógicos y de gestión de las actividades del plan, a fin de colaborar con la toma de decisiones institucional sobre esta actividad.

5.5.2. PRINCIPIOS

El Sistema de Evaluación propuesto está orientado por los principios siguientes:

- La Evaluación se planifica: Incorporar la evaluación desde la gestación del proceso de capacitación.
- La Evaluación se concentra en la mejora de los procesos y productos de la capacitación: La evaluación se presenta como una herramienta de revisión constante que brinda la información necesaria para tomar decisiones, llevar a cabo acciones correctivas sobre la marcha del proceso.
- La Evaluación analiza las condiciones y la efectiva transferencia de conocimientos: Identifica las competencias generadas.

27

5.5.3. MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN: DISEÑO, EJECUCIÓN Y RESULTADOS

En capacitación suele considerarse a la evaluación como la etapa final del proceso, casi como sinónimo de certificación. Por el contrario, la evaluación propuesta por la Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental pretende alcanzar una mirada amplia e integral de todo el proceso.

La ejecución es la puesta en marcha de ese diseño de acción a través de diferentes situaciones pedagógicas: cursos, talleres, etc.

Se ejecutan a través de una serie de acciones de formación que constituyen el momento en que el participante aprende: adquiere habilidades, actitudes y conocimientos. La evaluación de la calidad en este momento supone verificar que estén presentes las condiciones para que el alumno aprenda y que se estén realizando las acciones del modo previsto.

El cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de capacitación, la generación efectiva de competencias, el Fortalecimiento a la OSC en sí mismo, sólo puede ser validado con el desempeño en el entorno de la OSC. El proceso no termina con la finalización del curso/capacitación.

La evaluación en el momento de los resultados está asociada a la calidad de aplicación o puesta en práctica de esas competencias aprendidas en su entorno y a identificar los consecuentes logros de la gestión organizacional. Por otro lado también se debe evaluar la implementación del componente de género, el desarrollo de proyectos y sinergias, la estructura, el desarrollo e implementación de planificación organizacional¹².

5.5.4. NIVELES DE EVALUACIÓN

De acuerdo con los momentos del proceso de capacitación, se pueden identificar también diferentes niveles de evaluación. Su aplicación puede situarse: en el ámbito específico de formación, en el ámbito laboral de los participantes y en el ámbito de la gestión del plan.

12 La metodología “El cuerpo de la OSC”, contiene 5 aspectos para su valoración, que vendría a identificar la verdadera percepción del fortalecimiento.

5.5.4.1. AMBITO FORMATIVO

- **Evaluación de satisfacción**¹³, en donde se mide cómo reaccionan los participantes frente a la actividad, si ésta cumplió sus expectativas, si los temas resultaron de interés y la metodología adecuada. Este tipo de evaluación es de fácil realización y resulta eficaz para obtener evidencia rápida y tangible de que las reacciones son favorables.
- **Evaluación de aprendizajes**, supone evaluar el grado en que los participantes incrementan habilidades, conocimientos¹⁴ y actitudes como consecuencia de la acción formativa. Esto implica medir el antes y el después para evaluar la diferencia existente.

5.5.4.2. EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS PARTICIPANTES

- **Evaluación del impacto o de resultados**: evalúa la influencia atribuible a la capacitación sobre el desempeño organizacional y los resultados de la organización. Es importante tener en cuenta que son los resultados los que justifican muchas de las acciones de formación, es por esto que los objetivos de las mismas deben ser formulados en estos términos¹⁵.

5.5.4.3. EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS GESTORES DEL PLAN

- **Evaluación de gestión**¹⁶: analiza en forma continua los logros y obstáculos sobre su propia tarea como equipo, con los que da respuesta a las contingencias del Plan en el orden administrativo,

13 Ver modelo de encuesta en anexo 2.

14 Ver modelo de test anexo 3.

15 Para esta evaluación del impacto y resultados de la OSC se utilizará la metodología del Cuerpo de la OSC, al finalizar la gestión, en comparación con el cuerpo de la OSC al inicio del fortalecimiento. Relacionando los resultados y problemas resueltos en razón del diagnóstico institucional y de necesidades de capacitación que fueron descritos al inicio de la intervención.

16 Ver modelo de encuesta para los gestores anexo 5.

logístico, estadístico, comunicacional y de coordinación de esfuerzos con otras áreas.

Hay que destacar que existe una relación proporcional entre la complejidad de la información que se desea obtener y la sofisticación, coordinación y recursos del sistema de evaluación.

5.5.4.4. ESQUEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación debe estar prevista e incluida como actividad proyectada en todas las instancias de la capacitación. Los objetivos de la evaluación varían según cada instancia y momento del proceso de formación.

Los objetivos generales de la evaluación y sus principios orientan al logro de niveles de calidad y a la producción de información que contribuya a la mejora continua de procesos y productos.

Definir criterios de calidad implica expresar las características o cualidades que debe tener un plan, Proyecto o actividad de capacitación; definir indicadores de esos criterios permite verificar la existencia y el grado de presencia de esas cualidades, según un patrón de comparación o referencia ideal.

Por último, es a través de distintos instrumentos de evaluación que se releva información para ver cómo se han comportado esos criterios y si se han alcanzado o no los estándares de calidad establecidos. Los instrumentos de evaluación son el conjunto de técnicas y métodos válidos y confiables para obtener datos que colaboren con la formación de juicios de valor sobre la idoneidad de un curso o Proyecto de formación o cualquier otro elemento del proceso de capacitación.

Las decisiones asociadas a la selección y construcción del instrumento o técnica de recolección de datos dependen del objetivo de evaluación propuesto, del momento de la capacitación en que interviene y de los elementos o variables significativas a verificar (criterios). Los instrumentos más utilizados son: las entrevistas, los cuestionarios, los listados para la autoevaluación, la observación, entre otros.

Una vez recogidos los datos, estos deben procesarse e interpretarse mediante técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo para la confección del Informe de Resultados. El informe final es el momento en donde los resultados obtenidos se resignifican y comunican a través de una lectura transversal y

de su interpretación en función del contexto. La función fundamental de los Informes de Evaluación es analizar los procesos y los resultados de la capacitación, para convertirlos en insumo a la toma de decisiones futuras de la gestión en materia de capacitación. Hay que tener en cuenta quién o quiénes son las personas destinatarias del informe, ya que según si el usuario es un decisor político, un gestor, el docente o los participantes, el informe deberá contener información que le resulte relevante y significativa.

El informe final puede ser realizado:

- De un modo únicamente descriptivo, constatando los resultados y efectos del Proyecto o acción de capacitación.
- Con un enfoque más interpretativo, analizando las causas de desvíos o problemáticas emergentes.
- Con juicios de valor y recomendaciones de acción sobre la gestión pedagógica y administrativa que influya en decisiones futuras.

5.5.4.5. ESQUEMA DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PEC

¿Por qué evaluar?

- Porque es necesario para asegurar la calidad de la capacitación en las OSCs.
- Porque siendo el PEC el documento que orienta la capacitación en un período plurianual, evaluarlo permitirá hacer los ajustes necesarios durante su marcha para que el plan se implemente con éxito.
- Porque de esta manera la institución responsable de la Capacitación podrá demostrar los productos y logros de su gestión.

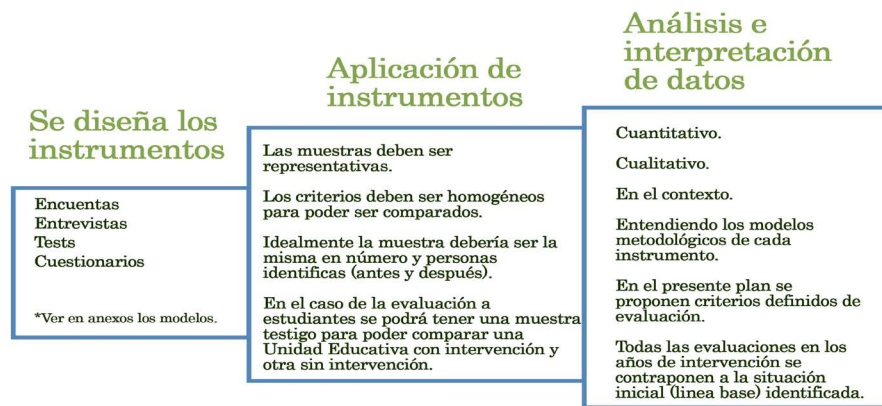
¿Para qué evaluar?

- Para verificar que estén dadas las condiciones que aseguren su

implementación.

- Para verificar la pertinencia del diseño con las necesidades y prioridades de la OSC.
- Para estimar el grado de cumplimiento de las previsiones fijadas en el PEC.
- Para conocer el nivel de satisfacción de los participantes y el de calidad alcanzado en el conjunto de actividades del PEC/Planificación anual.
- Para conocer de qué modo ha contribuido la capacitación al desempeño individual y al accionar de la OSC.

A continuación un esquema que sintetiza el proceso de capacitación que prevee en el marco del enfoque adaptativo una mejora constante, además de una retroalimentación hacia la evaluación constante.



GLOSARIO

Misión institucional

Es lo que define la función principal de cualquier organización, “el por qué” de su existencia, su propósito y su razón de ser. Se trata de una dimensión de la organización que está normativamente formalizada.

Visión

Es la imagen futura de la organización que las autoridades superiores de la organización visualizan para su período de gestión, relacionada con la misión institucional.

Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos son expectativas que se generan como resultado del análisis interno y externo de la organización en relación con el cumplimiento de su misión y visión. Tratan del futuro a largo plazo, expresan lo que se espera obtener y tienen un impacto del que depende la supervivencia y el desarrollo de la organización relacionada con transformaciones del medio sobre el que actúa, y con las modalidades con que desempeña su papel.

Estructura organizacional

La estructura de una organización es el conjunto de las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, así como las formas en que se realiza la coordinación de las mismas.

A los efectos de la planificación de la capacitación, la estructura da cuenta de los límites de la organización en la cual se realizarán los planes, el ámbito de su desarrollo. Además, permite identificar el universo de actores involucrados, desde las autoridades y directivos hasta el personal operativo.

Proyectos de gestión, Proyectos, planes de gestión y procesos estratégico.

Bajo estas denominaciones, se organizan procesos deliberados de cambio, orientados a alcanzar objetivos y metas concretas, mediante

un plan de trabajo, con asignación de roles, responsabilidades, recursos e indicadores de proceso y resultado. Así, en el marco de una determinada política pública, las organizaciones estatales generan Proyectos o proyectos institucionales, con la finalidad de orientar sus competencias específicas hacia los objetivos que plantea la política pública vigente. Esta identificación es relevante para apreciar el ciclo de gestión anual/plurianual de la organización, como proyecto que optimiza una comunidad de talentos y recursos, de modo que el trabajo de cada persona cobre sentido en término de contribuciones concretas y observables. Los proyectos de gestión pueden involucrar un área o varias. En este último caso, hay un área que tiene la responsabilidad primaria del proyecto. El Plan Estratégico de Capacitación debe dar cuenta de los proyectos más relevantes encuadrados en la política pública municipal vigente.

Objetivos generales de capacitación y formación

Son los logros que la capacitación pretende alcanzar en un período plurianual con el fin de producir un cambio en la calidad institucional o en las capacidades necesarias para una mayor efectividad en la obtención de los objetivos de la organización.

Competencias

Se entiende por competencias a las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en el proceso de capacitación, pasibles de ser transferidas y puestas en acción a las labores profesionales cotidianas de manera precisa y según lo demande la organización. Se trata de un tipo de concepto operacional que permite relacionar una propuesta de actividad de capacitación con el desarrollo de la estrategia global de la organización en la consecución de sus objetivos.

ANEXOS

ANEXOS 1. PROYECTO PACHA SOCIEDAD BOLIVIANA DE DERECHO AMBIENTAL

CUESTIONARIO PARA EL DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL ÁREA

- 1) Nombre de la OSC:
- 2) Organigrama:
- 3) Número de personas en la estructura:
- 4) Cuáles son las organizaciones con las que se tiene relación inmediata.

RELEVAMIENTO DE PROBLEMAS ORGANIZACIONALES

5) ¿Durante su gestión, hubo cambios significativos (en las líneas de trabajo, tecnológicos, en los procesos de trabajo, político, etc.) que involucraron nuevos saberes no existentes en el área? ¿Se generaron dificultades, desajustes? ¿Cuáles fueron las consecuencias?

6) ¿Existen dificultades y/o problemas que incidan negativamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales? ¿Cuáles son esos problemas (por ejemplo, problemas relacionados con la motivación en la realización de las tareas, la relación con compañeros y/o superiores, el conocimiento sobre el funcionamiento de la organización, etc.)?

7) ¿Cuáles son las causas de esas dificultades o problemas? ¿Qué soluciones se buscaron?

8) ¿Hubo algún proyecto o actividad que no pudo o no puede llevar a cabo por no contar con personal calificado? ¿Qué conocimientos requería?

9) ¿Considera que estos problemas pueden solucionarse y/o mejorarse a través de la capacitación? ¿En qué áreas?

- Leyes o normativas vigentes
- Gestión presupuestaria
- Control de gestión
- Planificación estratégica
- Diseño, formulación y evaluación de proyectos
- Conformación y gestión de equipos de trabajo
- Gestión por resultados
- Liderazgo / conducción en las organizaciones
- Negociación y resolución de conflictos
- Sistemas de calidad
- Comunicación
- Relaciones institucionales
- Herramientas informáticas
- Atención al ciudadano
- Idiomas
- Compras y contrataciones
- Procedimiento administrativo
- Otra. ¿Cuál?

10) ¿Ha participado de un proceso de capacitación? ¿Cómo fué la experiencia?

11) ¿Considera importante la implementación de políticas formativas para cargos directivos? ¿Participó o participará de un curso? ¿En qué temas (liderazgo, comunicación en las organizaciones, gestión por resultados, gestión del cambio)?

12) ¿Se incorporó personal recientemente? ¿Cree que sería importante la realización de alguna capacitación para ellos? ¿En qué tema?

CAMBIOS ORGANIZACIONALES PROYECTADOS

13) ¿Está prevista la puesta en marcha de nuevos servicios y proyectos que requieran formación? ¿Cuándo? ¿De qué se trata?

14) ¿Está proyectada alguna reestructuración? ¿En qué consistirá?

15) ¿Y la introducción de cambios tecnológicos o procedimentales? ¿Cuáles?

16) Solicitar documentación sobre la organización (planificaciones, diagnósticos, informes de desarrollo, evaluación y/o desempeño del área o del empleado, etc.)

ANEXO 2 PROYECTO PACHA SOCIEDAD BOLIVIANA DE DERECHO AMBIENTAL

EVALUACIÓN DEL CURSO

Usted participa de la evaluación de las actividades de capacitación desarrolladas por la Sociedad Boliviana de Derecho Ambiental, en el marco del Proyecto Pacha. Con su aporte, contaremos con información para mejorar y adecuar las actividades a sus necesidades laborales. Los datos que suministre son confidenciales.

Por favor, escriba con letra imprenta y clara. Trate de responder todas las preguntas. Marque con una cruz su/sus opción/es de respuesta.

Muchas gracias.

1. Nombre del curso:

Fecha:

2. En términos generales, usted calificaría a este curso como:

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Le presentamos a continuación afirmaciones relacionadas con el o los facilitadores. (Señale su grado de acuerdo en la escala de 1 a 5, donde el valor 1 significa que está “nada de acuerdo” y el valor 5 significa que está “muy de acuerdo”).

PREGUNTAS EN RELACIÓN AL FACILITADOR

VALOR	1	2	3	4	5
Fue claro en la exposición de los temas. Logró sostener mi interés por los temas desarrollados durante el curso Demostró conocer la realidad sobre la que se aplicarían los contenidos. Fomentó la participación en clase. Logró generar un buen vínculo con los participantes. Realizó alguna instancia de evaluación de lo aprendido.					

40

PREGUNTAS EN RELACIÓN A LOS APRENDIZAJES

VALOR	1	2	3	4	5
La información proporcionada es general y actualizada sobre la temática. El aprendizaje ayudó a comprender mejor la realidad laboral y de la OSC. El aprendizaje aportó en conocimientos y herramientas para mejorar su práctica laboral.					

PREGUNTA EN RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL CURSO

VALOR	1	2	3	4	5
El aula le resultó adecuada. El horario del curso le parece adecuado. El tiempo de duración del curso es el adecuado.					

Observaciones:

.....

.....

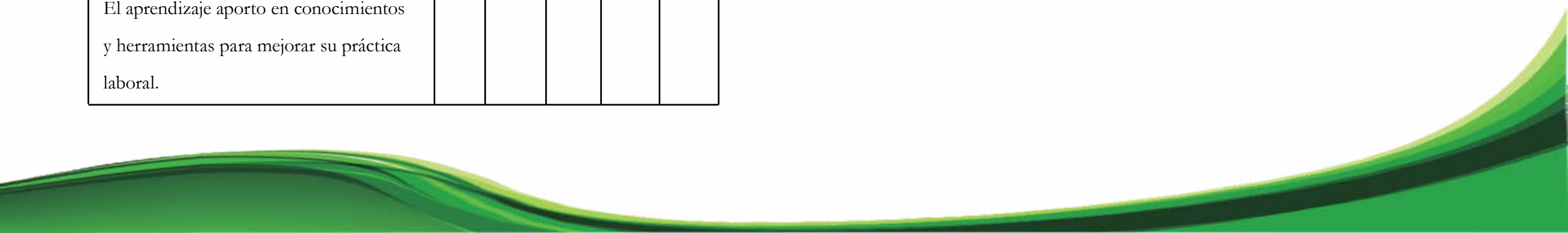
.....

.....

.....

.....

41



ANEXO 3 PROYECTO PACHA SOCIEDAD BOLIVIANA DE DERECHO AMBIENTAL

TEST DE CONOCIMIENTO¹

Curso modelo sobre Legislación Ambiental².

Responda las siguientes preguntas:

1. Uno de los principios de la legislación ambiental es:
 - a. Ecológico
 - b. Solidario
 - c. Preventivo
 - d. Cultural
2. La legislación forestal contempla entre sus principales normas aún vigentes a la Ley Forestal 1333.
 - a) Falso b) Verdadero
3. Una de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos municipales son:
 - a. Hidrocarburos
 - b. Minería
 - c. Áridos y agregados
 - d. Ninguno

42

1 La metodología es la siguiente: Repartir el test antes de iniciar la jornada de capacitación. El mismo test y a las mismas personas, volver a repartirlas al final de la jornada. El número de personas varía según la cantidad de participantes-

2 Puede ser de 3 a 5 preguntas, las preguntas siempre abordando las partes vitales de la capacitación. Estas preguntas responderás a los objetivos de aprendizaje del curso.

ANEXO 4 PROYECTO PACHA SOCIEDAD BOLIVIANA DE DERECHO AMBIENTAL

TEST DE ACTITUD AMBIENTAL Y GÉNERO

METODO: El test debe ser llenado por las mismas personas, en los espacios de tiempo convenientes para evaluar una intervención en el fortalecimiento que incidan en el componente ambiental y de género.

Responder las siguientes preguntas con las siguientes apreciaciones:

1. Definitivamente no estoy de acuerdo
2. No de acuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

PREGUNTAS:

- 1 Ojalá existiera cursos o talleres de medioambiente más seguido.
- 2 Me apetece mucho participar en cursos donde se debata la conservación del medioambiente.
- 3 Es importante trabajar sobre la temática de equidad de género
- 4 Me siento responsable por que el trato entre hombres y mujeres es diferente.
- 5 Desearía que se trataran más temas sobre conservación del agua.
- 6 Creo que el tema de equidad de género es un tema de derecho universal.
- 7 Me gusta (ría) que en mi organización las mujeres también

43

puedan tener capacidad de decisión.

- 44
- 8 Me fastidia que en las oficinas de la organización se tire basura.
 - 9 Me gustaría participar en las actividades de medio ambiente que fomenta el gobierno municipal.
 - 10 Me gusta ver documentales sobre naturaleza.
 - 11 Me agradaría participar de una marcha en pro del medio ambiente.
 - 12 Me gusta hablar de medio ambiente con mi familia.
 - 13 La conservación de nuestro patrimonio natural es un derecho que se debe respetar.
 - 14 Me preocupa la destrucción del medioambiente.
 - 15 Me preocupa el tema de discriminación de sexo.
 - 16 Me siento responsable del deterioro ambiental
 - 17 Me gustaría obtener información sobre equidad de género para la organización.
 - 18 Mi comportamiento puede contribuir a la mejora del medioambiente
 - 19 Mi comportamiento puede contribuir a promover la equidad de género.
 - 20 Me gustaría participar en una marcha contra la violencia a la mujer.
 - 21 No tendría problemas que una mujer esté a la cabeza de la organización.
 - 22 Me fastidia que piensen que las mujeres siempre deban ganar menor que un hombre.

COMPONENTE

Medio Ambiente (Preguntas: 1,2,5,8,9,10,11,12,13,14,16,18)

Genero (3,6,7,15,17,19,20,21,22)

VALORES

Conocimiento (Preguntas: 1, 17, 10, 5, 1)

Respeto (Preguntas: 13, 6)

Responsabilidad (Preguntas: 19,18,14,12,3,4)

Solidaridad (Preguntas: 15,20,21,22,7,8,9,11,2)

Una vez que se hayan llenado, y tabulado la matriz, se realiza un análisis estadístico, para determinar la tendencia, correlación y variación en relación a los resultados en diferentes momentos y en relación a los diferentes valores.

Este test, puede ser visibilizado a mediano plazo con mucha más variación de efectividad de acciones en pro del ambiente y la consideración del componente de género en la organización. Puede ser corroborado con otros medios e instrumentos de medición de indicadores de acción.

Este instrumento específico con el objetivo de valorar las actitudes de los miembros de la OSC hacia el medio ambiente y la equidad de género, define valores básicos que se consideraron relacionados con actitudes pro ambientales y equidad de género:

Valores básicos:

- Conocimiento: implicación del sujeto por el saber sobre los componentes en cuestión.
- Respeto: sentimiento que lleva a reconocer los derechos de la naturaleza y la igualdad de derechos.

- Responsabilidad: capacidad de la persona de sentir cierta obligación por realizar una tarea sin la necesidad de que exista una presión externa.

- Solidaridad: sentimiento de tener una estrecha relación con las distintas formas de ver la naturaleza y de convivir con ella, además del sentimiento de estar en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

Una vez establecidos estos cuatro ejes básicos, se propusieron los ítems encargados de recoger información actitudinal correspondiente a los valores indicados, en base al componente ambiental y de género.

ANEXO 5 PROYECTO PACHA SOCIEDAD BOLIVIANA DE DERECHO AMBIENTAL

EVALUACIÓN DE GESTION

La siguiente evaluación se realiza por parte del equipo de gestores y capacitadores, en relación a la percepción del proceso de capacitación en los siguientes criterios:

1. Orden Administrativo
2. Logístico
3. Estadístico
4. Comunicacional
5. Coordinación de esfuerzos

Metodología: Ubicar el número de los criterios de la siguiente forma:

Logros = Valores Positivos (1 al 5)

Obstáculos = Valores Negativos (1 al 5)

Cada criterio solo tendrá un solo valor (ya sea positivo o negativo. Posteriormente se suma cada columna y luego se resta a la suma de logros, la suma de los obstáculos.

Si se tiene un resultado positivo, (mayor a 0) la evaluación de los gestores es considerada un logro, si la diferencia sale un valor negativo (menor de 0) la evaluación de los gestores debe reconsiderarse, el ámbito de una mejora continua.

Ejemplo:

Orden Administrativo= +3; Logístico= -2; Estadístico= +5;

Comunicacional= -4; Coordinación de esfuerzos= +2

Logros= +3+5+2 = 10

Obstáculos= -2-4 =-6

TOTAL= 10-6 = 4 VALOR +4 Gestión Positiva. Reaccionar sobre el criterio de comunicación y logística.

Bibliografía

SHARED RESOURCES,JOINT SOLUTIONS

Program Document

WWF – UICN

2016

DOCUMENTO PACHA

Guía de Monitoreo -

Plan de Monitoreo PaCha

Consortio Bolivia - Paraguay

2017

Guía para la elaboración del Plan de Capacitación

Instituto Provincial de la Administración Pública IPAP

Subsecretaria para la Modernización del Estado de Buenos Aires

Impreso en Argentina

Primera edición, 2000 ejemplares

Marzo de 2015

