



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



**Dirección de Gestión del Conocimiento y Coordinación
Interinstitucional
Área de Fortalecimiento de Capacidades en GIRH y Sensibilización en
Cultura del Agua**

**Formación de Promotores en Cultura del Agua en las
AAA Marañon, Titicaca, Huarmey Chicama, Mantaro,
Urubamba Vilcanota, Huallaga, Madre de Dios,
Chaparra Chíncha, Pampas Apurímac y Ucayali**

2017

Meta presupuestaria 145: Gestión del Conocimiento y Cultura del Agua
Tarea 3: Formación de Promotores en Cultura del Agua



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



FORMACIÓN DE PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2017

INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional del Agua (ANA) es el organismo rector y la máxima autoridad, técnico normativa del Sistema Nacional de Gestión de los Recursos Hídricos en el país. De acuerdo al Artículo 30 del Reglamento de funciones de la ANA, la Dirección de Gestión del Conocimiento y Coordinación Interinstitucional (DGCCI), organiza y conduce acciones vinculadas a la gestión del conocimiento, cultura del agua, comunicación y coordinación interna e interinstitucional; se encarga de generar y difundir conocimientos que promuevan la gestión integrada de los recursos hídricos en coordinación institucional e interinstitucional; así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, promoción de programas de educación, sensibilización y difusión de la cultura del agua; asimismo propone lineamientos y estrategias para establecer diálogos alrededor de los recursos hídricos.

Siendo una de sus funciones principales, la formación y desarrollo de una nueva cultura del agua, que oriente las prácticas y actitudes personales e institucionales a nivel público y privado; para asumir y adoptar iniciativas de promoción de la valoración del agua, la adopción de buenas prácticas de uso eficiente y protección del recurso y de los sistemas ecológicos; en las cuales, la participación decidida de instituciones públicas y privadas, así como de la población a través de líderes y promotores para formar conciencia sobre una mejor cultura del agua, resulta de gran importancia.

Bajo ese marco, desde el año 2013, la ANA vienen realizando acciones de fortalecimiento de capacidades mediante el Plan de Formación para Promotores en Cultura del Agua, dirigida a líderes y promotores de diversas cuencas del Perú. Dichos líderes y promotores deben ser identificados interna y externamente, en relación a las instituciones involucradas a la gestión de los recursos hídricos de cada cuenca y fundamentalmente reconocer a los actores, que desde su propio ámbito de acción contribuyan a promover la Cultura del Agua.

Para el logro de esta tarea, este año se ha planificado realizar el fortalecimiento de capacidades a potenciales promotores de Cultura del Agua en las cuencas ubicadas en los ámbitos de las Autoridades Administrativas del Agua (AAA) Marañón, Titicaca, Huarmey Chicama, Mantaro, Urubamba Vilcanota, Huallaga, Madre de Dios, Chaparra Chíncha, Pampas Apurímac y Ucayali; mediante el diseño de dos talleres, elaborados bajo los lineamientos de la Guía para el Fortalecimiento de Capacidades en GIRH (aprobada por Resolución Directoral N°005-2016-ANA-DGCCI) y respondiendo a las estrategias del Plan Quinquenal de Sensibilización en Cultura del Agua 2016-2020 (aprobada por Resolución Directoral N°003-2016-ANA-DGCCI).



ANTECEDENTES

En el año 2013, la Autoridad Nacional del Agua, a través del Proyecto de Modernización de la Gestión de Recursos Hídricos (PMGRH), elaboró un Plan de Formación para Promotores en la Cultura del Agua, desarrollando para ello un diagnóstico de necesidades de capacitación y obteniendo la caracterización del perfil del promotor.

Durante el año 2014, desde el Componente Cultura del Agua del PMGRH se realizaron dos (02) eventos de capacitación dirigidos a promotores en 06 cuencas piloto: Tumbes, Chira Piura, Chancay Lambayeque, Chancay Huaral, Quilca Chili (Arequipa) y Caplina Locumba (Tacna).

En el año 2016, la Dirección de Gestión del Conocimiento y Coordinación Interinstitucional (DGCCI) de la ANA, retomó el trabajo realizado a nivel de las cuencas priorizadas realizando un (01) taller de capacitación en los ámbitos de las cuencas Chancay Lambayeque, Chancay Huaral y Quilca Chili (Arequipa).

Para el año 2017, con el fin de continuar con el proceso de formación de promotores en Cultura del Agua a nivel multidisciplinario, la DGCCI ha programado la realización de dos eventos de capacitación bajo la modalidad de taller los cuales se desarrollarán en el ámbito de 10 cuencas.

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer las capacidades de los promotores, que contribuya a su actuación práctica en la promoción de una cultura de agua basada en valores, principios y prácticas sustentables, en el marco de una gestión integrada de los recursos hídricos.

OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Objetivo de aprendizaje	Conocimientos (Saber qué)	Habilidades (Saber cómo)	Actitudes (Saber subjetivo)
Incrementar el grado de conocimientos, habilidades y actitudes de los Promotores de Cultura del Agua.	Dar a conocer las bases conceptuales, instrumentales y normativas sobre la cultura del agua en el Perú.	Estimular el pensamiento crítico e incentivar el cambio de pensamiento en torno a la cultura del agua de su cuenca.	Fomentar la predisposición a actuar de manera articulada con visión multisectorial, en diversos niveles sociales.



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



PERFIL DEL PROMOTOR

Los “Promotores de Cultura del Agua” deberán alcanzar un perfil multidisciplinario, que les permita apoyar la gestión integrada de los recursos hídricos de su cuenca, independientemente de sus funciones sectoriales y/o institucionales.

Para poder identificar a las personas que cumplan con el perfil propuesto para los promotores en cultura del agua, se ha considerado los siguientes requisitos básicos:

- Adecuadas relaciones interpersonales.
- Dotes de liderazgo y conducción de grupos.
- Involucrado(a) en la gestión de los recursos naturales, preferentemente en los recursos hídricos.
- Compromiso demostrado por la conservación del medio ambiente y los recursos naturales.
- Deseable haber participado en eventos de capacitación, vinculados a la conservación del medio ambiente y los recursos hídricos.

Es recomendable comenzar con la identificación de los promotores de acuerdo al perfil, inicialmente a nivel profesional y técnico, previo consentimiento de su institución. Es indispensable mantener comunicación permanente con este grupo, una vez identificado, así también con los responsables de las organizaciones a las que representan (de ser el caso), para contar con su compromiso e involucramiento.

La convocatoria de los actores que participarán de esta capacitación estará a cargo de las AAA, considerando que sean provenientes de instituciones/organizaciones del sector público, privado y sociedad civil vinculadas a la gestión del recurso hídrico, incluyendo líderes de opinión o actores que puedan cumplir el rol de Promotores de la Cultura del Agua en la cuenca. Se sugiere considerar la participación de 20 promotores por cada ámbito, número que permitirá operatividad en las sesiones de aprendizaje, interacción y dinamismo en los módulos de capacitación a desarrollar.

MODALIDAD Y METODOLOGÍA DEL TALLER

La modalidad de capacitación a utilizar será el formato de taller. Cada taller aplicará la metodología constructivista, mediante la cual de manera activa y participativa, se construyen y complementan los conocimientos con los propios aprendizajes de los participantes. Asimismo, atendiendo a las necesidades que contribuyan con su desempeño e interés, se desarrollarán actividades de interaprendizaje que podrán ser lúdicas o de eduentretenimiento a fin de promover procesos de reflexión en los participantes y generar en ellos, la toma consciencia e interés por involucrar la Cultura del Agua dentro de sus labores diarias.



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego



Los talleres tendrán en cuenta los momentos básicos de una sesión de aprendizaje:

FASE	¿Qué hace el facilitador?	¿Qué hacen los participantes?	¿Qué se espera lograr?	¿Qué técnicas pueden usarse?
Recojo de sus saberes	Se invita a los participantes, con alguna dinámica o técnica a que expresen los conocimientos que ya tienen sobre el tema que vamos a tratar	Expresan y usan los conocimientos que ya tienen	Que los participantes involucren su saber previo como base para la construcción de un nuevo saber	Lluvia de ideas Narración de experiencias personales Diálogo Dibujos, mapas Otros
Construcción de nuevos saberes	Brindar nuevos elementos o información para ampliar, redefinir o consolidar sus conocimientos previos	Relacionan los conocimientos que ya poseen con los nuevos elementos brindados	Que los participantes construyan nuevos conocimientos	Lectura individual o grupal Discusión grupal guiada Elaboración de conceptos Exposición dialogada Otros
Aplicación de nuevos saberes	Crea oportunidades para que los alumnos se ejerciten aplicando el nuevo conocimiento	Aplican el nuevo saber que están aprendiendo	Que los participantes pongan a prueba el nuevo conocimiento "construido"	Redacción de ideas Exposiciones Análisis de casos Elaboración de mapas

Entre otras técnicas que el facilitador podrá emplear tenemos:

- Juego de roles
- Tormenta de ideas
- Dinámicas de integración
- Estudios de caso / Desarrollo de ejercicios prácticos
- Trabajos en grupo / Trabajo en parejas
- Espacios de reflexión individual
- Plenarias de socialización
- Discusión en grupos pequeños
- Prácticas de facilitación individual
- Preguntas con respuesta en tarjetas
- Proyección de videos cortos
- Presentaciones interactivas*
- Outdoor Training / Aprendizaje experiencial (Desafíos propuestos a los participantes en espacios al aire libre, para compartir sus actitudes de comunicación, cooperación, trabajo en equipo, etc.)



PERÚ

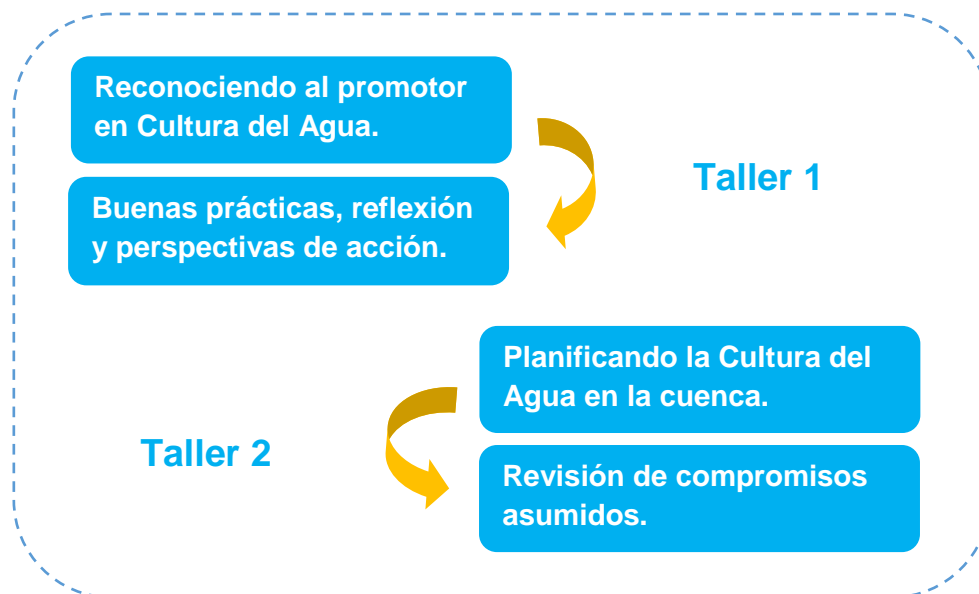
Ministerio
de Agricultura y Riego



Se sugiere que las presentaciones (PPT) no superen los 30 minutos por espacio ininterrumpido, además que el facilitador, independientemente del tema a presentar, debería contar al menos con competencias básicas para la educación de adultos y sobre la gestión de recursos hídricos. Se deberá considerar por lo menos la participación de dos (2) personas por taller: un facilitador de la ANA y un expositor, especialista interno o externo (MINAM, MINEDU, Ministerio de Cultura, otro).

PROCESO FORMATIVO

El Plan de Formación a Promotores en Cultura del Agua 2017, contempla el desarrollo de dos talleres presenciales, los cuales tendrán una duración de dos (2) días, cada uno. El primer taller será desarrollado por los especialistas de la DGCCI en coordinación con las AAA correspondientes. El segundo taller será ejecutado por el SubDGCCI de cada AAA, con la finalidad de dar continuidad al proceso de capacitación planificado.



Cada día de taller se desarrollarán dos boques de contenidos temáticos, los mismos que responden a fortalecer diversas áreas identificadas en el Plan de Formación a Promotores en Cultura del Agua, entre ellas: Institucionalidad, Gestión Organizacional, Gestión Integrada de los Recursos Hídricos, Formación en Cultura del Agua y Comunicación para el Desarrollo.



Temáticas a desarrollar

Los contenidos temáticos se han agrupado en cuatro bloques por cada taller.

Taller I: "Conociendo e interiorizando la cultura del agua"				
		ÁREAS A FORTALECER	TEMAS	CAPACIDADES
Día 1	Bloque 1	Institucionalidad: La Autoridad Nacional del Agua, rol y responsabilidades del ente rector de los recursos hídricos.	Tema 1: La ANA, su rol y responsabilidades en torno al agua.	Conoce y comprende el rol y funciones de la ANA, en relación a los recursos hídricos del Perú.
		Gestión Organizacional: Liderazgo, inteligencia emocional, valores para el desarrollo humano. Características y roles del promotor.	Tema 2: El liderazgo y las capacidades del promotor en Cultura del Agua.	Conoce y comprende las características, roles, valores y principios que debe asumir un Promotor en Cultura del Agua.
Día 2	Bloque 2	GIRH y Cultura del Agua: Conceptos de GIRH y Cultura del Agua (el ciclo del agua, la cuenca hidrográfica, usos del agua). Sentimientos y prácticas personales en relación al agua. Convivencia y valoración del recurso hídrico en cuenca. Identificación de actores, saberes y discursos.	Tema 3: Introducción a la Cultura del Agua, contextualización de conceptos básicos.	Visualiza la cuenca hidrográfica como una unidad básica para la gestión integrada de los recursos hídricos y el desarrollo de una cultura del agua.
			Tema 4: Nuestra convivencia con el agua (a nivel personal y social en la cuenca)	
Día 2	Bloque 3	Comunicación para el Desarrollo: Identificación de las etapas del cambio de comportamiento. Metodología para la elaboración de diagnósticos participativos. Matriz CAP - Conocimientos, actitudes y prácticas. Intervención de la comunicación estratégica. Aplicación de instrumentos comunicacionales.	Tema 5: Proceso de cambio de comportamiento: el perfil CAP	Se encuentra en condiciones de aplicar herramientas de recolección de información y estrategias de comunicación en su práctica profesional e institucional, para fomentar el desarrollo de la cultura del agua.
			Tema 6: La ruta de la comunicación	
Día 2	Bloque 4	Formación en Cultura del Agua: Matriz de compromisos de los actores participantes. Cultura de prevención ante eventos naturales extremos.	Tema 7: Responsabilidades y compromisos del promotor de cultura del agua.	Está en condiciones de proponer acciones que promuevan la cultura del agua a nivel institucional.
			Tema 8: Cultura de prevención, los desastres naturales y los recursos hídricos.	Comprende la importancia de fomentar una cultura de prevención en la sociedad.

Taller II: "Forjando una nueva cultura del agua desde nuestro entorno"				
		ÁREAS A FORTALECER	TEMAS	CAPACIDADES
Día 1	Bloque 1	GIRH y Cultura del Agua: Conocimiento histórico de la cultura del agua en la cuenca. Diagnóstico de cultura del agua institucional. La importancia de la gestión integrada de los recursos hídricos en la cuenca.	Tema 1: La cultura del agua y el patrimonio ancestral e histórico.	Podrá incorporar en su visión y quehacer institucional acciones que reconozcan el valor histórico del agua en la cuenca.
			Tema 2: La cultura del agua desde nuestro entorno.	Conoce y comprende la importancia de promover la cultura del agua en su entorno local.
Día 2	Bloque 2	Comunicación para el Desarrollo: Revisión de la matriz CAP - Conocimientos, actitudes y prácticas; y la matriz del comportamiento deseado. Escenarios favorables al cambio de comportamiento. Diseño de estrategias.	Tema 3: Escenarios para el cambio de comportamiento.	Estará en condiciones de planificar y diseñar actividades de comunicación y sensibilización en cultura del agua.
			Tema 4: Estrategias de sensibilización y comunicación.	
Día 2	Bloque 3	Formación en Cultura del Agua: Propuesta de acciones de sensibilización y comunicación. Plan de trabajo.	Tema 5: Cultura del agua: el agua que utilizamos.	Se apropia de los conceptos y argumentos teóricos sobre cultura del agua para actuar en el marco de los mismos y transmitir estos conocimientos de modo que generen hábitos, actitudes y valores favorables al cuidado y uso del agua.
			Tema 6: Proponiendo prácticas de cultura del agua.	
Día 2	Bloque 4	Gestión Organizacional: Trabajo en equipo. Manejo de mensajes y técnicas de facilitación. Reafirmación de los	Tema 7: Técnicas de facilitación y trabajo en equipo.	Podrá identificar y analizar técnicas para el manejo de mensajes y trabajo en equipo.



Bloque 4	compromisos del promotor.	Tema 8: Reafirmación de responsabilidades y compromisos.	Estará en condiciones de comprometerse responsablemente con la Cultura del Agua, y promoverla en su contexto institucional.
----------	---------------------------	--	---

Producto de los talleres

Durante el desarrollo del primer taller, los promotores conocerán y pondrán en práctica metodologías, técnicas e instrumentos que les permitirán, entre otras cosas, elaborar un diagnóstico situacional de la Cultura del Agua en sus respectivos ámbitos de acción.

Para conocer el estado situacional de la Cultura del Agua, deberán elaborar una Matriz CAP (Conocimientos, Actitudes y Prácticas)¹, que a nivel de **CONOCIMIENTOS**, implicará trabajar contenidos y tratamiento amigable de acuerdo a los perfiles públicos; en cuanto a **ACTITUDES**, requiere de activar las emociones en el valor positivo del recurso hídrico; finalmente en relación a las **PRÁCTICAS**, reconocer las prácticas positivas y negativas en relación al agua, para incorporar las buenas prácticas y motivar al cambio de comportamiento del usuario.

Para comprender ello, durante el primer taller se desarrollarán una serie de trabajos grupales que permitirán concretar los siguientes productos:

Productos del primer taller
1. Características y roles del 'Promotor en Cultura del Agua'.
2. Matriz de convivencia con el agua.
3. Matriz de discursos y saberes de cultura del agua.
4. Mapa de actores de la cuenca.
5. Propuestas para una nueva cultura del agua.
6. Matriz de compromisos institucionales.

Culminado el primer taller los promotores tendrán el compromiso de realizar su propio diagnóstico institucional, el cual deberán socializar en el segundo taller, siendo éste el insumo para plantear escenarios para el cambio de comportamiento (Matriz de Comportamiento Deseado)² en su zona de acción.

Al término del segundo taller, los promotores deberán diseñar estrategias de sensibilización y comunicación aplicadas a sus escenarios locales y reafirmar sus compromisos institucionales para la promoción de la cultura del agua. Durante el desarrollo del segundo taller se realizarán los siguientes productos:

Productos del segundo taller
1. Producto 1: Matriz del comportamiento actual y deseado
2. Producto 2: Propuestas para la promoción de la Cultura del Agua
3. Producto 3: Matriz de compromisos de los actores participantes
4. Producto 4: Red de Promotores en Cultura del Agua de la cuenca

¹ Anexo 1: Matriz de Conocimientos, Actitudes y Prácticas (CAP).

² Anexo 2: Matriz de Comportamiento Deseado.

**PERÚ**Ministerio
de Agricultura y Riego

PROGRAMACIÓN

Nombre del taller	Duración	Cuencas (AAA)	Lugar (Sede)	Fechas
Taller I: "Conociendo e interiorizando la cultura del agua"	2 días	Madre de Dios	Puerto Maldonado	30 y 31 mayo
		Urubamba-Vilcanota	Cusco	30 y 31 mayo
		Marañón	Cajamarca	21 y 22 junio
		Huarmey Chicama	Nuevo Chimbote - Áncash	27 y 28 junio
		Titicaca	Puno	06 y 07 julio
		Huallaga	Tarapoto - San Martín	20 y 21 julio
		Mantaro	Huancayo - Junín	17 y 18 agosto
		Chaparra Chíncha	Ica	24 y 25 agosto
		Pampas Apurímac	Abancay	07 y 08 setiembre
		Ucayali	Pucallpa	14 y 15 setiembre
Taller II: "Forjando una nueva cultura del agua desde nuestro entorno"	2 días	Madre de Dios	Puerto Maldonado	Junio 2017
		Urubamba-Vilcanota	Cusco	Junio 2017
		Marañón	Cajamarca	Julio 2017
		Huarmey Chicama	Nuevo Chimbote - Áncash	Julio 2017
		Titicaca	Puno	Agosto 2017
		Huallaga	Tarapoto - San Martín	Agosto 2017
		Mantaro	Huancayo - Junín	Setiembre 2017
		Chaparra Chíncha	Ica	Setiembre 2017
		Pampas Apurímac	Abancay	Octubre 2017
		Ucayali	Pucallpa	Octubre 2017



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El monitoreo, seguimiento y evaluación permite conocer la efectividad de las actividades desarrolladas, determinando el valor o el sentido de una actividad o proceso, teniendo en cuenta lo siguiente:

Monitoreo: Implica la observación y recolección de información de cada proceso, que garantice el resultado esperado, en un período de tiempo en base a indicadores previamente determinados. El monitoreo detecta fallas para encontrar alternativas de solución y reporta logros para que las prácticas exitosas puedan ser replicadas y las erróneas revisadas³.

Seguimiento: Implica el análisis sistemático de todos los procesos en su conjunto para verificar si seguimos 'el rumbo' correcto. El seguimiento evalúa los medios empleados y los resultados intermedios para ver si son congruentes con el resultado final⁴.

Evaluación: Implica un análisis crítico de todas las actividades y resultados, con el objeto de determinar la pertinencia de los métodos utilizados, la validez de los objetivos, la eficiencia en el uso de los recursos y el impacto en los beneficiarios⁵. ().

Para efectos del presente plan de capacitación a Promotores en Cultura del Agua, el monitoreo tendrá el acompañamiento y soporte de la DGCCI. El seguimiento de las acciones comprometidas por los promotores deberá ser realizado a lo largo del año por los SubDGCCI para su posterior informe de evaluación.

En ese sentido, se plantea utilizar el método de Donald Kirkpatrick⁶, el cual propone desarrollar cuatro niveles de evaluación, los cuales se realizarán en dos momentos: durante el taller y después del taller.

Nivel de Reacción.- es definido en razón a lo que piensan los participantes, inmediatamente después de haber concluido la actividad de capacitación. La reacción de los participantes es un factor crítico para rediseñar o continuar una intervención de capacitación.

Se orienta a conocer la satisfacción de los participantes respecto a la capacitación recibida; así como recibir sus comentarios y sugerencias, que permitan mejorar actividades similares a desarrollarse posteriormente. Permite retroalimentar a los instructores y organizadores y establecer niveles estándar para las actividades de capacitación.

³ Rodríguez, 1999.

⁴ CCEP, 2002

⁵ Quintero, 1995

⁶ El método de Donald Kirkpatrick se presenta en el Plan de Formación para promotores en Cultura del Agua.



Consiste en la aplicación de una encuesta o cuestionario, que deben responder los participantes al término de la actividad de capacitación, en la que se evalúe, entre otros aspectos, los objetivos de la actividad, temática, metodología, desempeño del instructor, programación, frecuencia y horarios, materiales utilizados, local y equipos, alimentación, personal de apoyo, etc.

Nivel de Aprendizaje.- Evalúa los cambios producidos en los participantes, en lo referido a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes; vale decir adquirió competencias, durante las sesiones de aprendizaje en las cuales ha participado.

Para medir el aprendizaje se podrá realizar pruebas escritas de entrada y salida, pre y post test, pruebas de habilidades, trabajos en equipo, exposiciones, así como observar la calidad de participación en clase, entre otras.

Nivel de Comportamiento.- es medido para determinar la extensión en la que las habilidades y conocimientos adquiridos en la capacitación, han sido transferidos en un mejor desempeño en el trabajo o tareas diarias.

Respecto a las habilidades nuevas, es importante que sean utilizadas rápidamente y reforzadas regularmente. Es indispensable, la automotivación del capacitado y la motivación del supervisor (seguimiento/acompañamiento de las AAA - ALA - CRHC).

El cambio puede suceder, en un lapso de 2 a 3 meses, y en un período de 6 a 12 meses, evidenciarse más claramente. La medición de estos cambios es apreciado, comparando el diagnóstico inicial con los resultados de las actividades de capacitación. Los instrumentos a aplicarse pueden ser entrevistas y encuestas, entre otras.

Nivel de Resultados.- Considera monitorear el mejoramiento de la organización. Para este caso específico de capacitación, se medirá el resultado en términos de la consolidación una red de promotores que autofinancie sus acciones de promoción de Cultura del Agua.

Para la evaluación de esta capacitación se responderá a las siguientes interrogantes:

Nivel	Interrogantes	Instrumentos	Momento
1. Reacción	¿Están satisfechos con la capacitación?	Encuesta o cuestionario	Inmediatamente después de concluir la actividad.
2. Aprendizaje	¿Qué aprendieron en la capacitación?	Pruebas escritas/ Trabajos prácticos	Durante la actividad de capacitación.
3. Comportamiento	¿Cambiaron su comportamiento?	Entrevistas / encuestas	Después de 3/6 meses de la intervención.
4. Resultados	¿Se consolidó una red de promotores autosostenible?	Encuesta o cuestionario virtual	Después de la segunda actividad de capacitación.



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

Indicador de producto.- Refleja los bienes y/o servicios cuantificables, producidos y/o provistos por la intervención. Ilustran el cambio en relación directa con las actividades llevadas a cabo. Por sí mismos, no indican la extensión del progreso respecto al cumplimiento de los objetivos.

- Número de talleres de capacitación realizados en las cuencas.
- Número de personas capacitadas.
- Porcentaje de alcance del proceso de capacitación.
- Porcentaje de personas satisfechas con la capacitación
- Número de acciones realizadas para promover la cultura del agua por cuenca.

Indicador de progreso.- Busca medir la calidad y magnitud de las acciones realizadas. Contribuyen al seguimiento de la aplicación y cumplimiento de los compromisos asumidos en un determinado período de tiempo.

- Porcentaje de promotores que conocen los conceptos de GIRH y Cultura del Agua.
- Porcentaje de promotores que hacen uso de los nuevos conceptos adquiridos.
- Porcentaje de entidades que realizan acciones para promover la Cultura del Agua.

Indicador de resultado.- Refleja el logro de objetivos, se vincula a los cambios (actitudinales y conductuales) que se demuestran como resultado de la intervención a mediano y largo plazo.

- Número de promotores que oficializó la cultura del agua en su institución.
- Porcentaje de entidades que reconocen la labor del promotor en sus instituciones.
- Número de redes de promotores en Cultura del Agua consolidadas.

Indicador de impacto.- Mide los efectos (directos y/o indirectos) producidos como consecuencia de las intervenciones realizadas. Usualmente su medición es en un periodo de tiempo de mediano a largo plazo de realizada la intervención y está dirigida a la percepción de los involucrados.

- Incremento la población que valora la cultura del agua.



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

Matriz de indicadores de evaluación de la capacitación

Objetivo / Meta	Nivel de evaluación	Indicadores		Fórmula	Instrumentos de verificación
		Naturaleza	Definición		
DURANTE EL TALLER					
Objetivo general Fortalecer las capacidades de los "Promotores de Cultura del Agua" de los ámbitos de las AAA Marañón, Titicaca, Huarmey Chicama, Mantaro, Urubamba Vilcanota, Huallaga, Madre de Dios, Chaparra Chíncha, Pampas Apurímac y Ucayali.	Nivel de Reacción	Indicador de producto	Número de talleres de capacitación realizados	Sumatoria simple de los talleres realizados en las cuencas	POI
			Número de personas capacitadas	Sumatoria simple de las personas capacitadas	Lista de asistencia
			Porcentaje de alcance del proceso de capacitación	(Nº total de promotores que asistieron a ambos talleres y fueron evaluados positivamente/ Nº total de participantes) *100	Prueba de entrada/salida. Valoración del capacitador
			Porcentaje de personas satisfechas con la capacitación	(Nº de promotores que estuvieron satisfechos / Nº total de capacitados)*100	Encuesta o cuestionario
Objetivo de aprendizaje Incrementar el grado de conocimientos, habilidades y actitudes de los Promotores de Cultura del Agua.	Nivel de Aprendizaje	Indicador de progreso	Porcentaje de promotores que conocen los conceptos de GIRH y Cultura del Agua	(Nº de promotores que demuestran conocer los conceptos de GIRH y Cultura del Agua / Nº total de promotores)*100	Prueba escrita/ Trabajos calificados
DESPUÉS DEL TALLER					
Objetivo de actitud Lograr que en los próximos 6 meses, el 50% de los Promotores de Cultura del Agua, de las cuencas intervenidas, hayan conseguido oficializar la labor del promotor de Cultura del Agua.	Nivel de Comportamiento	Indicador de resultado	Número de promotores que oficializó la cultura del agua en su institución	Sumatoria simple de promotores que lograron un compromiso de su institución para difundir la Cultura del Agua	Entrevistas / encuestas
Objetivo de comportamiento Lograr que en los próximos 6 meses, el 70% de los Promotores realicen acciones institucionales de promoción de la cultura del agua.	Nivel de Comportamiento	Indicador de progreso	Porcentaje de entidades que realizan acciones para promover la Cultura del Agua	(Nº de entidades que promueven acciones en Cultura del Agua / Nº total de promotores)*100	Entrevistas / encuestas
		Indicador de producto	Número de acciones realizadas para promover la cultura del agua	Sumatoria del número de acciones realizadas por cada institución comprometida	Entrevistas / encuestas
Objetivo de resultados Consolidar una red local de promotores.	Nivel de Resultados	Indicador de resultado	Número de redes de promotores en Cultura del Agua consolidadas	Nº de cuencas que cuentan con una Red de Promotores en Cultura del Agua	Encuesta o cuestionario

Calle Diecisiete N° 355, Urb. El Palomar - San Isidro - Lima
T: (511) 224-3298
www.ana.gob.pe
www.minagri.gob.pe



**PERÚ**Ministerio
de Agricultura y Riego**ANEXO 1:****Matriz CAP - Conocimientos, actitudes y prácticas**

La matriz CAP, es una herramienta de análisis de comportamientos. Para analizar el comportamiento referido a la GIRH y la Cultura del Agua se han considerado siete ejes temáticos de análisis: i) La cuenca y el recurso hídrico; ii) Uso y manejo; iii) Calidad del agua; iv) Consumo de agua; v) Participación; vi) Los recursos hídricos en la agenda pública; vii) Institucionalidad

Ejes	Comportamiento	Conocimiento	Actitud	Práctica
La cuenca y el recurso hídrico	Conservación de fuentes de agua	Conoce la importancia de fuentes de agua	Identifica las fuentes de agua y hace el efecto multiplicador de la información	Participa del mantenimiento de las fuentes de agua
	Valoración del agua como un recurso finito	Conoce el Ciclo del Agua	Valora el recurso hídrico en su vida diaria	Toma medidas de ahorro en el consumo de agua
	Identificación con la cuenca como espacio territorial	Reconoce el contexto social, cultural y económico alrededor de la cuenca	Tiene un imaginario de futuro del largo plazo sobre la cuenca	Participa de los espacios de discusión de uso del territorio
	Reconocimiento de saberes ancestrales como aporte a la gestión de recursos hídricos	Se informa de las experiencias ancestrales cercanas	Busca información en su entorno sobre buenas prácticas ancestrales	Selecciona y aplica alguna de las prácticas ancestrales en su entorno comunitario
Uso y manejo	Valoración del agua como un recurso finito	Comprende el proceso de recorrido del agua, desde la fuente al grifo de casa	Disminución de derroche de agua	Enseña a los demás a no malgastar el agua
	Acceso a fuentes de uso primario	El poblador conoce las diferencias de uso de agua desde el enfoque intercultural como valor	El usuario poblacional es tolerante con las poblaciones indígenas de sierra y selva, y su derecho de uso de agua	El usuario productivo y poblacional valora el conocimiento ancestral y recoge algunas enseñanzas para ponerlas en práctica
	Prevención de riesgos y desastres relacionados a los recursos hídricos	Conoce los impactos negativos en la naturaleza como efecto del cambio climático y la afectación de los recursos hídricos	Se prepara para la prevención de riesgos y desastres relacionados a los recursos hídricos	Organiza su familia, calle, barrio, escuela o trabajo ante la ocurrencia de riesgos y desastres relacionados a los recursos hídricos



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego



	Cuidado de infraestructura hídrica	Entiende que ante una infraestructura dañada hay un impacto negativo	Verifica el buen funcionamiento de la infraestructura sanitaria, productiva, etc.	Repara oportunamente la infraestructura dañada
Calidad del agua	Limpieza de fuentes y canales de agua	Conoce la hidrografía de la cuenca y la implicancia en su vida diaria	Toma cuidado en el destino final de las aguas residuales	Interviene en prácticas de vigilancia, mantención y/o difusión de situación de las fuentes y canales de agua
	Compromiso empresarial a la no contaminación	Las empresas medianas y grandes conocen el costo/ beneficio de la contaminación en sus empresas	Desarrollan programas de responsabilidad social	Modifican procesos de gestión interna para reducir la contaminación
	Compromiso de autoridades en la gestión de los recursos hídricos y saneamiento básico	Conoce las implicancias de la mala gestión de residuos sólidos en el desarrollo local/regional y los recursos hídricos	Disponibilidad de pliego presupuestal a estudios para la obtención de agua salubre	Hay corresponsabilidad estado – Sociedad Civil en la gestión de proyectos de inversión para agua salubre
	Comprensión de repercusión de cambio climático en la gestión de RRHH	Conocimiento de la estrategia de Adaptación al Cambio Climático basado en ecosistemas	Capacidad de organización en la Adaptación al Cambio Climático cuidando los riesgos contaminación de los RRHH	Organización familiar, comunal o barrial en la gestión de RRHH
Consumo de agua	Almacenamiento de agua domiciliaria	Conocimiento práctico sobre las ventajas de almacenamiento de agua y uso justo	Organización de depósitos para el almacenamiento de agua reciclable	Prácticas de aprovechamiento del recurso agua para diferentes actividades de la casa
	Reciclaje de agua institucional/empresarial	Estrategias de optimización de recursos hídricos	Organización empresarial para el aprovechamiento en el uso del agua	Prácticas laborales para el uso del agua en producción, post producción y reputación empresarial/institucional
	Conciencia de derroche de uso de agua	Tablas comparativas en el uso de agua por diferentes actividades y su correlación con el acceso de agua potable y entubada en diferentes zonas del país	Modificación de actitud favorable a la identificación de uso prescindible e imprescindible del agua	Cuantificación del uso de agua en diferentes actividades, a manera de control mensual

**PERÚ**Ministerio
de Agricultura y Riego

Participación	Participación comunitaria en la gestión de los recursos hídricos	Reconocimiento y caracterización del tejido de organizaciones de la sociedad civil que intervienen en cada cuenca sobre la gestión de RRHH	Valoración de las capacidades instaladas (capital social), en la gestión del agua.	Organización comunal interviene activamente en procesos participativos relacionados a los RRHH
	Vigilancia y monitoreo de fuentes de agua	Conocimiento de las fuentes de agua en la cuenca donde vive	Predisposición para informarse periódicamente sobre la situación de las fuentes de agua	Movilización para la vigilancia y monitoreo de las fuentes de agua
	Participación en el Consejo de RRHH de cuenca	Información sobre el Sistema Nacional de Gestión de RRHH y el Consejo de RRHH de Cuenca	Opinión sobre la gestión de recursos hídricos en su cuenca	Participación activa en la gestión de la cuenca y su hidrografía
RRHH en la agenda pública	Especialización del periodismo en RRHH	Conocimiento de la política pública en la gestión de RRHH	Iniciativas de investigación periodística en la gestión de RRHH	Tratamiento informativo sobre recursos hídricos con conocimiento real
	Identificación y priorización de los RRHH en la agenda pública	Conocimiento de la relevancia de los RRHH en la gestión del desarrollo	Se retoma el tema en espacios de discusión de planificación y gestión del desarrollo local y regional	Articulación de periodistas con la ANA y sus diferentes órganos desconcentrado para mantener el tema en agenda
	Tratamiento informativo, educativo y lúdico de los diferentes sectores del Ejecutivo se refleja en la agenda Pública	Fluidez en la información y conocimientos de experiencias de los sectores en materia de recursos hídricos	Predisposición de los sectores para hacer noticiable la intervención en recursos hídricos	Periodistas y comunicadores cubren y tematizan las actividades de los sectores en relación a los recursos hídricos
Institucionalidad	Vocería institucional en Recursos Hídricos	Funcionarios, técnicos especializado, desarrollan habilidades de vocería para relacionarse con los medios de comunicación	La política institucional clarifica la función de los voceros	Intervienen con declaraciones en público, acortando la desconfianza de la población
	Intervención sinérgica inter institucional en la gestión de los RRHH	Conocimiento del Sistema Nacional de Gestión de los Recursos Hídricos	Voluntad política para dialogar, concertar y articular en la	Las reuniones espacios, plataformas e instancias interinstitucionales



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



		y Consejo de Recursos Hídricos de Cuenca	gestión de recursos hídricos	llegan a acuerdos viables en la gestión de RRHH
	Liderazgo institucional en la facilitación de espacios concertación	Identificación de enfoque y objetivos comunes inter institucionales alrededor de la gestión de los RRHH	Predisposición a escuchar y discutir sobre posiciones diferentes para consensuar	Sostenibilidad de espacios interinstitucionales para la gestión de recursos hídricos



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego



ANEXO 2:

Matriz del Comportamiento Actual y Deseado

Dimensión	Conductas Asociadas		Conducta inicial	Conducta deseada
LA CUENCA Y EL RECURSO HÍDRICOS	Conservación de fuentes de agua	Conocimientos		
	Valoración del agua como un recurso finito			
	Identificación con la cuenca como espacio territorial			
USO Y MANEJO	Reconocimiento de saberes ancestrales como aporte a la gestión de recursos hídricos	Actitudes		
	Valoración del agua como un recurso finito	Conocimientos		
	Acceso a fuentes de uso primario			
Prevención de riesgos y desastres relacionados a los recursos hídricos	Actitudes			
CALIDAD DEL AGUA	Cuidado de infraestructura hídrica	Prácticas		
	Limpieza de fuentes y canales de agua	Conocimientos		
	Compromiso empresarial a la no contaminación			



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego



Dimensión	Conductas Asociadas		Conducta inicial	Conducta deseada
	Compromiso de autoridades en la gestión de los recursos hídricos y saneamiento básico	Actitudes		
	Comprensión de repercusión de cambio climático en la gestión de RRHH	Prácticas		
CONSUMO DE AGUA	Almacenamiento de agua domiciliaria	Conocimientos		
	Reciclaje de agua institucional/empresarial			
	Conciencia del desgaste de uso de agua	Actitudes		
		Prácticas		
PARTICIPACIÓN	Participación comunitaria en la gestión de los recursos hídricos	Conocimientos		
	Vigilancia y monitoreo de fuentes de agua			
	Participación en el Consejo de RRHH de Cuenca	Actitudes		
	Vocería institucional en RRHH			
	Intervención sinérgica inter institucional en la gestión de los RRHH	Prácticas		
	Liderazgo institucional en la facilitación de espacios de concertación.			



Dimensión	Conductas Asociadas		Conducta inicial	Conducta deseada
RECURSOS HÍDRICOS EN LA AGENDA PÚBLICA	Especialización del periodismo en RRHH	Conocimientos		
	Identificación y priorización de los RRHH en la agenda pública			
	Tratamiento lúdico, informativo y educativo de los diferentes sectores del Ejecutivo se refleja en la agenda Pública			
		Actitudes		
		Prácticas		



ANEXO 3:

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL TALLER

Valoramos enormemente sus comentarios y sugerencias por lo que le agradecemos marcar con una X donde considere, según la tabla de valoración.

Sobre el desarrollo y contenido del taller	Bueno	Regular	Malo
En términos generales ¿cómo le pareció el taller?			
¿Cómo calificaría la metodología del taller?			
¿Cómo le parecieron los recursos didácticos empleados?			
¿Cómo considera el contenido temático desarrollado?			
¿Cuál es su percepción sobre el clima del taller?			
¿En qué medida considera que le será útil para mejorar su formación como promotor?			
¿Cómo considera el desempeño de los instructores?			
El horario del taller ¿le pareció adecuado?			

Cómo considera el desempeño de los instructores en los siguientes aspectos:	Bueno	Regular	Malo
Conocen el tema			
Hablan en forma clara y precisa			
Contestan apropiadamente			
Orientan las discusiones			
Inspiran confianza			

Con respecto a la organización del taller, califique:	Bueno	Regular	Malo
Alimentación			
Local			
Equipos			
Convocatoria			

¿Cómo aplicaría lo aprendido en su actividad como promotor?

Tabla de valoración	
Bueno	Óptimo. Cumplió su propósito y expectativas.
Regular	Mejorable. Cumplió con el propósito, pero hace falta hacer ajustes de perfeccionamiento.
Malo	No cumplió con el propósito, ni las expectativas.



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego



ANEXO 4:

FORMATO DE PRUEBA DE CONOCIMIENTO

Nombre del promotor:
Cuenca:

Fecha:

1. Cultura del Agua se define como:

- a) Promover el uso de agua residual tratada en aquellos usos que no requieran la calidad potable.
- b) La importancia de cuidar, ahorrar y valorar el agua entre la niñez.
- c) Los valores, conocimientos, prácticas y representaciones ligadas a la gestión del recurso hídrico y su entorno natural, y que abarca los diversos modos de uso y manejo de nuestros recursos hídricos reconociendo tanto la diversidad cultural y los conocimientos ancestrales, como el saber científico.
- d) Promover el uso eficiente y difundir entre la población el uso de accesorios hidráulicos de bajo consumo.

2. La cuenca hidrográfica es:

- a) Una zona dividida por fuentes de agua natural ubicadas en las partes altas de la cuenca.
- b) Una unidad fisiográfica conformada por la reunión de un sistema de cursos de ríos de agua definidos por el relieve en el que habitan animales y plantas originarias.
- c) El territorio donde habitan todos los actores de una cuenca.
- d) El espacio geográfico delimitado por los picos de los cerros, cuyas aguas discurren a un mismo río, lago o mar, donde viven personas, animales y plantas.

3. ¿Qué es la Gestión Integrada de Recursos Hídricos?

- a) Es un proceso que promueve la gestión y el desarrollo coordinados del agua, la tierra y los recursos relacionados a fin de maximizar de una manera equitativa el bienestar económico, ambiental y social, sin poner en peligro la sostenibilidad de ecosistemas vitales.
- b) Es la integración de las autoridades locales y regionales para lograr el uso efectivo y eficiente del agua en la cuenca.
- c) Implica la utilización responsable y sostenible de las fuentes de agua ubicadas dentro de una cuenca.
- d) Todas las anteriores.

4. ¿Por qué es importante el agua?

- a) Regula la temperatura del cuerpo.
- b) Oxigena el cerebro.
- c) Conformar el 83% de la sangre y el 22% de los huesos.



- d) Ayuda a convertir los alimentos en energía.
 - e) Amortigua las articulaciones y protege los órganos vitales.
 - f) Ayuda a llevar nutrientes y oxigena a las células del cuerpo.
 - g) **Todas las anteriores.**
5. ¿Cuál es la disponibilidad de agua para el consumo humano que hay en la Tierra?
- a) 97.5% de agua salada.
 - b) **2.5 % de agua dulce.**
 - c) 9.5% de agua atmosférica.
 - d) Ninguna de las anteriores.
6. Marca los usos de agua prioritarios según la Ley de Recursos Hídricos:
- a) **Uso primario**
 - b) **Uso poblacional**
 - c) **Uso productivo**
 - d) Uso energético
 - e) Uso medicinal
7. La huella hídrica es:
- a) Cantidad de agua que consume un individuo al día.
 - b) El agua que se usa para fabricar lo que consumen los animales.
 - c) Cantidad de agua que se usa para el cultivo de productos alimenticios.
 - d) **La suma total del agua dulce que se utiliza para producir bienes y servicios que consume la población.**
8. A nivel nacional ¿Cuál es la institución encargada de normar y gestionar los recursos hídricos en el Perú?
- a) Autoridad Autónoma del Agua.
 - b) Autoridad Nacional del Agua.
 - c) Administración Local del Agua.
 - d) Autoridad Administrativa del Agua.
9. Describe el ciclo hidrológico
-
-
-
-
-
10. ¿Cuáles deberían ser los roles de un promotor de cultura del agua?
-
-
-
-
11. ¿Cuáles consideras deben ser las habilidades de un líder?
-
-
-
-
-