

PLAN DE FORMACIÓN

**PARA PROMOTORES EN CULTURA
DEL AGUA**

**PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DE LA
GESTIÓN DE RECURSOS HÍDRICOS**

AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA

Formulado por: Hernán Gamarra Arce

Noviembre 2013

CONTENIDO

Resumen Ejecutivo	3
I. Marco Teórico	5
II. Objetivos del Plan de Formación.....	9
III. Perfil y Roles del Promotor	10
IV. Necesidades de capacitación por cuenca.....	12
V. Necesidades de capacitación a nivel general	25
VI. Módulos de Capacitación.....	29
VII. Sobre el Plan de Formación.....	30
VIII. Estrategias de Capacitación.....	39
IX. Oferentes de Capacitación por Módulo.....	47
X. Evaluación de la Capacitación.....	49
XI. Consideraciones para la implementación del Plan de Formación	55

ANEXOS

Anexo 1: Costos referenciales para las Modalidades de Capacitación

Anexo 2: Nivel de Evaluación 1- Modelo de Encuesta

Anexo 3: Nivel de Evaluación 2 - Formato de Evaluación

Anexo 4: Nivel de Evaluación 3 - Modelo de Cuestionario - Encuesta

Anexo 5: Instrumentos de medición por niveles de Evaluación

Anexo 6: Plan de recolección de datos por nivel de Evaluación

RESUMEN EJECUTIVO

El Proyecto Modernización de la Gestión de Recursos Hídricos-PMGRH de la Autoridad Nacional del Agua-ANA, cuenta entre sus componentes, con el desarrollo de una nueva Cultura del Agua, que oriente las prácticas y actitudes de las personas; para asumir iniciativas de promoción en la valorización del agua; así como la adopción de prácticas de uso eficiente, protección del recurso y de los sistemas ecológicos; mediante las cuales, la participación decidida de representantes de diferentes Organizaciones y la población a través de líderes que generen conciencia sobre una mejor Cultura del Agua, resulta fundamental.

En este sentido, uno de los objetivos del PMGRH, responde a la formación de promotores en Cultura del Agua a nivel de las 6 cuencas piloto; los que deberán fortalecer sus capacidades, adquiriendo un perfil multidisciplinario, complementándolo a las funciones sectoriales de su competencia y contribuyendo así a la gestión integrada de los recursos hídricos en la cuenca.

Al respecto, se ha formulado el Plan de Formación para promotores en Cultura del Agua; el mismo que ha sido elaborado como producto de diferentes reuniones de trabajo entre las instancias responsables, entrevistas a los diferentes actores a nivel de la sede central de la ANA y en el ámbito de las 6 cuencas piloto; así como el desarrollo de talleres de inducción con los actores involucrados.

Los beneficiarios del Plan de Formación, lo constituyen los promotores en Cultura del Agua de las 6 cuencas Piloto: Chira Piura, Tumbes, Chancay Lambayeque, Quilca Chili, Caplina-Locumba y Chancay Huaral.

El Plan de Formación, de acuerdo al previo diagnóstico de necesidades, ha identificado Módulos de Capacitación, modalidad y enfoque de las actividades propuestas.

El Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua, ha sido acordado con la Coordinación de Cultura del Agua del PMGRH, la Dirección de Gestión del Conocimiento y Coordinación Institucional-DGCCI de la ANA y con los actores involucrados de las 6 cuencas piloto; a través de los diferentes procesos participativos, previamente señalados.

El Plan de Formación responderá al perfil y los roles que desempeñarán los promotores en Cultura del Agua.

Para lograr dicho propósito y tomando como marco orientador, los términos de referencia de la presente consultoría; han sido identificados los conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) de los promotores en Cultura del Agua.

Las referidas competencias, han servido de base para determinar el diagnóstico de necesidades de capacitación; requisito fundamental para la formulación del presente Plan de Formación, el que considera los Módulos de Gestión Organizacional, Institucionalidad, Gestión integrada de Recursos Hídricos, Formación en Cultura del Agua, Comunicación para el Desarrollo y Gestión Económica Financiera.

Dichos Módulos de Capacitación, han sido determinados, a través de canales de coordinación con la DGCCI de la ANA y la Coordinación de Cultura del Agua del PMGRH

de la ANA; estableciendo así, su grado de prioridad para la ejecución del presente Plan de Formación.

El Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua, considera oferentes de capacitación susceptibles de ofertar dicho servicio.

El Plan de Formación, incorpora un Sistema de Evaluación de las actividades de capacitación impartidas.

La fase final del Plan de Formación, incluye determinadas consideraciones para su implementación y desarrollo.

I.MARCO TEÓRICO

1: Sobre el Fortalecimiento de Capacidades

Los conceptos de capacitación y educación constituyen procesos generalmente formales, desarrollados en ámbitos académicos. Según la Real Academia Española capacitar es hacer a alguien apto, habilitarlo para algo, y educar es: dirigir, encaminar, doctrinar, desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales de la persona por medio de preceptos, ejercicios y ejemplos.

Dado que nuestro objetivo está más relacionado con un proceso de doble vía, desarrollado entre adultos, y en donde los roles de capacitador – capacitado, se intercambian de acuerdo con las experiencias personales y las temáticas abordadas, se considera a la capacitación o al fortalecimiento de capacidades como: *“Un conjunto de procesos ordenados de generación e incremento de conocimientos teóricos y prácticos a través de metodologías acordes, que contribuyen al desarrollo de los participantes, al logro de metas de conservación y a la participación ciudadana.”*

La construcción de esta estrategia responde a la necesidad de promover en los participantes, cambios permanentes de actitudes y transformaciones de la realidad de acuerdo con los resultados descritos. Si bien se pueden realizar una serie de talleres de capacitación, es sabido que en éstos; no siempre es posible comprobar impactos o solucionar problemas. En este sentido, la aproximación no deberá limitarse a la obtención de una determinada destreza o saber; lo que debe pretenderse es lograr una internalización del conocimiento, su forma de construirlo y su práctica cotidiana.

Ante este reto, es necesario diseñar una estrategia creativa de enseñanza - aprendizaje, sostenida en el tiempo, que responda a las necesidades y expectativas de los participantes, recoja sus experiencias, utilice metodologías acordes con sus características específicas, equilibre la teoría con la práctica y genere procesos de construcción de nuevos conocimientos o formas de aproximación a la realidad.

Por lo tanto, se propone la construcción de estos nuevos conocimientos a través de un “diálogo de saberes”, que integre los saberes culturales, los acumulados a través de la vida, la experiencia, los que aportan la ciencia y los que han construido las instituciones. Este diálogo de saberes permite valorar la heterogeneidad desde las diferencias, lo que implica compartir y debatir conocimientos y experiencias. Es un encuentro de saberes donde se aprende y se enseña al mismo tiempo; se exige respeto en cada caso para que cada quien, desde sus peculiaridades pueda aportar a la construcción de conceptos y experiencias comunes.

Dado que se tratan de procesos entre personas adultas y con diferentes nivel de formación académica, deben tenerse en cuenta determinados criterios del aprendizaje de adultos: necesidad de resolver urgencias del presente, cuestiones prácticas, “aquí y ahora”, valorar el saber acumulado, los conocimientos previos, la experiencia y sobre ellos, construir nuevos conocimientos.

Los aprendizajes deben tener significación en la vida de los capacitados y resultarles útiles para transformar situaciones concretas (aprendizajes significativos) a partir de un enfoque integral, considerando los ritmos personales de aprendizaje y el respeto a la diversidad de las personas.

2. Sobre la Cultura del Agua

La Cultura del Agua en el Perú es un sistema complejo de relacionamiento que está basado en su uso y simbolizado en una diversa gama de cosmovisiones.

En las culturas andinas el agua que cae de la lluvia y conforma los acuíferos, ríos y manantiales, tiene una significación divina (agua que cae del cielo) al mismo tiempo que es pensada como uno de los elementos principales (junto al suelo) para desarrollar sus actividades económicas productivas.

En las partes medias y bajas de las cuencas, la relación simbólica con el agua, está marcada por el hecho de subsistencia y está relacionada al consumo doméstico prioritariamente y luego al productivo.

Existe también una clara percepción que el recurso es infinito y las malas prácticas son percibidas como insignificantes en términos del volumen disponible.

En relación a los diagnósticos realizados, señalan una existencia percibida de autoridades estatales que regulen y promuevan la gestión de los recursos hídricos. Los ciudadanos mantienen una relación tensa con el Estado, a partir del incumplimiento de normas básicas. La percepción del mal manejo de fondos que se recaudan, sirve de pretexto para incumplir las leyes.

El concepto “nueva cultura del agua”, debe ser construido de manera participativa, con todos los actores relevantes. Cualquier otro camino servirá solo para generar mayor ruido social, levantar resistencias y barreras para el diálogo. (Tomado de Estrategia de Sensibilización para una Nueva Cultura del Agua, PACT Perú, mayo 2013)

De acuerdo con el Programa Hidrológico Internacional de la UNESCO, La cultura del agua, se define como “el conjunto de creencias, conductas y estrategias comunitarias para el uso del agua que puede ‘ser leída’ en las normas, formas organizativas, conocimientos, prácticas y objetos materiales que la comunidad se da o acepta tener; en el tipo de relación entre las organizaciones sociales que tienen el poder y en los procesos políticos que se concretan en relación con el aprovechamiento, uso y protección del agua.

3. Sobre los promotores

El uso racional y responsable de los recursos hídricos es un reto enorme que debe afrontar el país. Este compromiso no solo debe ser tarea de los Organismos Gubernamentales o no Gubernamentales vinculados con el recurso agua.

Dicho compromiso debe implicar una corresponsabilidad de la población y que esta se convierta en un aliado estratégico de dichas Organizaciones; más aún que todos sin excepción formamos parte de la red de usuarios de este preciado recurso.

Es conocido que a lo largo del tiempo y con mayor énfasis en los últimos años, se han desarrollado diversas campañas de sensibilización a nivel de diferentes Organizaciones, encabezadas por la Autoridad Nacional del Agua; para remarcar el enorme valor del recurso hídrico, sus múltiples usos y grandes beneficios.

Si bien es cierto se ha logrado el propósito de brindar información a la población, es necesario otorgarle un valor agregado a esta comunicación; a través de un mayor involucramiento y empoderamiento de los ciudadanas y ciudadanos.

En este sentido, la población debe ser parte de la solución a la problemática de los recursos hídricos, asumir un rol protagónico y participar activamente buscando alternativas y propuestas en busca de una mejor Cultura del Agua.

Dentro de este contexto, surge la iniciativa de la formación de *Promotores en Cultura del Agua*, tomando como referencia el ámbito de intervención de las 6 cuencas piloto del PMGRH.

Los Promotores en dichos ámbitos serán personas elegidas por los Coordinadores de Cultura del Agua de sus respectivos ámbitos, en coordinación con el PMGRH y el responsable de la presente consultoría, tomando como referencia determinados criterios como: vocación de servicio, identificación con la conservación de los recursos naturales, prioritariamente hídricos, dotes de liderazgo, alto nivel de compromiso; entre otros.

Para lograr el propósito mencionado, los Promotores en Cultura del Agua ya seleccionados, pasarán por una intensiva sesión de entrenamiento anual, la que abordará diferentes temáticas y contenidos a identificar y que formarán parte del Plan de Capacitación dirigido a dichos actores.

Una vez culminado el Plan de Formación para los referidos promotores, ellos estarán en la capacidad de realizar el efecto multiplicador sobre una adecuada Cultura del Agua al interior de las organizaciones y/o comunidades de su procedencia; no sin antes realizar prácticas previas al interior de las cuencas piloto del ámbito correspondiente.

La misión de los Promotores adquirirá una figura altruista y solidaria, que no perseguirá un fin lucrativo sino que a través de sus actitudes y capacidades adquiridas buscará un cambio positivo en las personas con las que deberán interactuar.

Asimismo, la tarea de los promotores, no reemplazará la labor de las autoridades competentes en el tema, como la Autoridad Nacional del Agua; sino más bien será una actividad complementaria con un importante enfoque de acción social.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN

General

Incrementar el grado de conocimientos, habilidades y actitudes de los promotores de Cultura del Agua; para contribuir al desarrollo efectivo de sus roles, en beneficio de una mejor gestión de los recursos hídricos en las poblaciones involucradas.

Específicos

- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los promotores, posibilitando un mayor posicionamiento en la concepción de una nueva Cultura del Agua, a nivel de las 6 cuencas piloto.
- Internalizar aspectos conceptuales y actitudinales en los promotores de cultura del agua, orientadas a una mejor gestión de los recursos hídricos en el ámbito de su competencia.

III. PERFIL Y ROLES DE LOS PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA

De acuerdo a lo planteado en los talleres realizados en el ámbito de las 6 cuencas piloto y bajo el consenso de los participantes, se determinaron el perfil y los roles del promotor en Cultura del Agua, que son detallados a continuación:

Perfil del promotor en Cultura del Agua

- ✓ **Adecuadas relaciones interpersonales**, las que deben estar presentes en todo aspecto en el que se maneje un promotor, siendo un eje básico y esencial de cada uno. Están referidas a aquellas conexiones que se entablan con otras personas. El hecho de mantener buenas relaciones con ellas; depende en gran porcentaje de cada uno. Las relaciones interpersonales, son habilidades personales con la que se nace, pero que se podrán desarrollar y perfeccionar en todo momento de la vida.
- ✓ **Con dotes de liderazgo y conducción de grupos**, entendiendo que los promotores son aquellas personas que a través de la palabra y el ejemplo personal, deberán influir significativamente en las conductas, pensamientos y sentimientos del público objetivo, para una mejor práctica respecto a la cultura del agua. De esta manera, los promotores están llamados a demostrar gran empatía para entender al público involucrado y a partir de allí; transmitir su mensaje con total fundamento.
- ✓ **Proactivo, con iniciativa y vocación de servicio**, señalando a la proactividad como la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras y cambio de hábitos en las personas; pero además, asumiendo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.
Respecto a la vocación de servicio, se refiere a una actitud de vida, es entregar algo para facilitar el cumplimiento de un proceso; en este caso, llevar un mensaje coherente a la población sobre buenas prácticas para el uso del agua, sin necesariamente recibir una gratificación material a cambio; sino la satisfacción de entregar un servicio, de colaborar con los demás, generando cambios positivos en las personas.
- ✓ **Involucrado(a) en la gestión de los recursos naturales, preferentemente en los recursos hídricos**, conociendo que los promotores deberán contar con determinados antecedentes sobre una participación efectiva y acciones para el uso adecuado de dichos recursos y con prioridad sobre el agua; sabiendo que es tema central de su mensaje, orientado a fomentar una mejor cultura en las poblaciones.

- ✓ **Compromiso por la conservación del medio ambiente y los recursos naturales,** relacionado a la experiencia demostrada que deberían tener los promotores hacia dichas actividades de conservación, traducidas preferentemente en acciones concretas que hayan realizado para una mejor gestión. De esta manera, sería importante rescatar acciones valiosas orientadas a mejores prácticas medioambientales.
El compromiso significa tomar decisiones, asumir retos y buscar todos los medios, lícitos por cierto; para alcanzarlos; algo muy vinculado con el liderazgo, que resulta la columna vertebral para el desarrollo de las tareas de los promotores en cultura del agua.
- ✓ **De preferencia haber participado en eventos de capacitación vinculados a la conservación del medio ambiente y los recursos hídricos,** no significando un impedimento el hecho de no haber estado presentes en actividades de capacitación como talleres, ciclos de conferencias, seminarios u otros, relacionados a temas ambientales y a la importancia del agua, pero si otorgándole un valor adicional.
- ✓ **Con el aval y reconocimiento de la Organización a la que representa, de ser el caso.**
Ello está referido a promotores que desarrollan actividades laborales sea en el sector público o privado y que dependen de las instituciones en las que trabajan.
Sobre el particular, resulta necesario contar con el respaldo de dichas instituciones, a modo de comprometerlas, pero también involucrarlas en el proceso; entendiendo asimismo, que su personal al adquirir mayores competencias, permitirá que sus organizaciones sean también más competitivas en términos de la gestión de los recursos hídricos.

IV. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR CUENCA

Las competencias traducidas en necesidades de capacitación para los promotores en Cultura del Agua y detectadas en el ámbito de las 6 cuencas piloto; se presentan a continuación, de manera priorizada y en términos de conocimientos, habilidades y actitudes.

Cuenca Chira Piura

Necesidad de capacitación*	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Iniciativa(1)			X
Responsabilidad(1)			X
Vocación de servicio(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Colaboración(1)			X
Gestión de conflictos por el agua(2)			X
Compromiso(1)			X
Conocimiento en Cultura del Agua(1)	X		
Políticas y normas sobre RRHH(1)	X		
GIRH(1)	X		
Tecnologías para el uso eficiente del agua(1)	X		
Conocimiento de la cuenca(1)	X		
Diagnóstico participativo(1)	X		
Gestión ambiental(4)	X		
Pago por servicios ambientales(4)	X		
Diseño y Gestión de proyectos ambientales(3)	X		

Los números en paréntesis, indican el grado de prioridad identificada en la necesidad de capacitación

Cuenca Chira Piura (continuación)

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Gobernanza(2)	X		
Diseño formulación y conducción de Programas de Capacitación(3)	X		
Diseño de Programas de Educación Ambiental (2)	X		
Estrategias de sensibilización(2)		X	
Metodologías para la educación de adultos(2)		X	
Facilitación de procesos de aprendizaje(2)		X	
Estrategias de participación ciudadana(3)		X	

Cuenca Tumbes

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Empatía(1)			X
Respeto(1)			X
Responsabilidad(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Colaboración(1)			X
Gestión de conflictos en RRHH(2)			X
Conocimiento en Cultura del Agua(1)	X		
Políticas y normas sobre RRHH(1)	X		
Conocimiento de las estructuras organizacionales(1)	X		
GIRH(1)	X		
Calidad del recurso hídrico(1)	X		
Valoración del recurso hídrico(1)	X		
Sistemas de riego(4)	X		
Enfermedades por contaminación del agua(4)	X		
Conocimiento de la cuenca(1)	X		
Diagnóstico participativo(1)	X		
Manejo de residuos sólidos(3)	X		
Diversidad cultural(4)	X		
Sistematización de experiencias(4)	X		
Gestión de proyectos RRHH(2)	X		

Cuenca Tumbes (continuación)

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Diseño y formulación de Programas de Educación Ambiental(2)	X		
Diseño formulación, conducción y evaluación de Programas de Capacitación(3)	X		
Estrategias de sensibilización(2)		X	
Programa de Formación de Instructores(2)		X	
Estrategias para la facilitación(2)		X	
Estrategias de participación ciudadana(3)		X	

Cuenca Chancay Lambayeque

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Empatía(1)			X
Respeto(1)			X
Responsabilidad(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Compromiso(1)			X
Iniciativa(1)			X
Inteligencia Emocional(1)			X
Manejo de relaciones interpersonales(1)			X
Manejo de conflictos(2)			X
Valores para el Desarrollo Humano(1)			X
Beneficios sobre una adecuada cultura del agua(1)	X		
Manejo eficiente del agua(1)	X		
Políticas y normas sobre RRHH(1)	X		
Conocimiento de las estructuras organizacionales en la gestión de recursos hídricos(1)	X		
GIRH(1)	X		
Sistemas de riego tecnificado(4)	X		
Manejo adecuado de los sistemas de riego(4)	X		
Mantenimiento de sistemas de drenaje(4)	X		

Cuenca Chancay Lambayeque (Continuación)

Diagnóstico de recursos hídricos en la cuenca(1)	X		
Manejo de residuos sólidos y líquidos (2)	X		
Diversidad cultural(4)	X		
Sistematización de experiencias(4)	X		
Formulación de proyectos medioambientales(3)	X		
Conocimiento y acceso a fuentes de financiamiento(3)	X		
Gestión ambiental y sostenible de los recursos naturales(4)	X		
Manejo de bosques y cambio climático(4)	X		
Instalación de plantaciones forestales(4)	X		
Conservación de la biodiversidad(4)	X		
Normatividad ambiental(3)	X		
Ciudadanía ambiental(4)	X		
Fortalecimiento de las organizaciones de base(4)	X		
Ordenamiento territorial(4)	X		
Manejo de informática(4)	X		
Diseño de Programas y metodologías de Educación Ambiental(2)	X		

Cuenca Chancay Lambayeque (Continuación)

Diseño y elaboración de materiales para la capacitación(2)	X		
Diseño formulación, conducción y evaluación de Programas de Capacitación(3)	X		
Elaboración de material para la sensibilización(2)		X	
Estrategias de sensibilización(2)		X	
Metodologías para la educación de adultos(2)		X	
Programa de Formación de Instructores de capacitación(2)		X	
Estrategias para la facilitación(2)		X	
Metodologías de conducción de grupos (2)		X	
Estrategias de participación ciudadana y gestión comunitaria(4)		X	

Cuenca Quilca Chili

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Empatía(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Inteligencia Emocional(1)			X
Gestión de conflictos (2)			X
Calidad del agua(1)	X		
Ecoeficiencia(1)	X		
Políticas y normas sobre RRHH(1)	X		
Roles de las instituciones vinculadas a los recursos hídricos(1)	X		
GIRH(1)	X		
Diagnóstico de la cuenca(1)	X		
Normatividad ambiental(3)	X		
Gestión ambiental(4)	X		
Incidencia(4)	X		
Gobernanza(2)	X		
Didáctica y Programas de Educación Ambiental(2)	X		
Gestión por resultados(4)	X		
Formulación de Proyectos SNIP(4)	X		
Metodologías para diagnosticar y evaluar el Plan de Capacitación(3)		X	
Estrategias de sensibilización(2)		X	
Técnicas para la facilitación(2)		X	

Cuenca Quilca Chili (continuación)

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Estrategias participativas(2)		X	
Manejo y conducción de grupos(2)		X	

Cuenca Caplina Locumba

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Empatía(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Inteligencia Emocional(1)			X
Iniciativa(1)			X
Respeto(1)			X
Responsabilidad(1)			X
Calidad del agua(1)	X		
Ecoeficiencia(1)	X		
Ley de RRHH(1)	X		
Conocimiento de la cuenca(1)	X		
GIRH(1)	X		
Manejo de cuencas(3)	X		
Normatividad ambiental(3)	X		
Diseño de Programas de Educación Ambiental(2)	X		
Conocimiento del Sistema Ambiental Regional(4)	X		
Diseño y Gestión de Proyectos(4)	X		
Ley de consulta previa(4)	X		
Ley de comunidades campesinas(4)	X		
Diversidad cultural(4)	X		
Manejo de informática(4)		X	

Cuenca Caplina Locumba (continuación)

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Estrategias de sensibilización(2)		X	
Elaboración de material para sensibilización(2)		X	
Metodología para diagnosticar y formular planes de capacitación(3)		X	
Metodologías de facilitación(2)		X	
Metodología de aprendizaje en adultos(2)		X	
Estrategias de participación ciudadana(3)		X	

Cuenca Chancay Huaral

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Empatía(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Inteligencia Emocional(1)			X
Responsabilidad(1)			
Orden(1)			X
Creatividad(1)			X
Iniciativa(1)			X
Respeto(1)			X
Valores (1)			X
Tratamiento de aguas residuales(3)	X		
Ecoeficiencia(1)	X		
Normatividad sobre los RRHH(1)	X		
Ciclo hidrológico(2)	X		
Cambio climático(2)	X		
Funciones de las Organizaciones vinculadas a los recursos hídricos(1)	X		
Aspectos conceptuales sobre Cultura del Agua(1)	x		
GIRH(1)	X		
Manejo de cuencas(3)	X		
Conocimiento de la cuenca(1)	X		
Diagnóstico participativo(1)	X		
Normatividad ambiental y en gestión de RRNN(3)	X		

Cuenca Chancay Huaral (continuación)

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Gestión ambiental(4)	x		
Diseño y Gestión de Proyectos(4)	X		
Técnicas para manejo de grupos(2)		X	
Técnicas de capacitación(2)		X	
Estrategias y Metodologías para Educación Ambiental(2)		X	
Estrategias participativas(2)		X	
Técnicas de negociación(3)		X	

V. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN A NIVEL GENERAL

Tomando como referencia, las entrevistas realizadas a funcionarios en la ciudad de Lima, entrevistas a los actores de las 6 cuencas piloto y el desarrollo de talleres en el ámbito de cada una de ellas; se presentan a continuación, las necesidades de capacitación a nivel general; para los promotores en Cultura del Agua, expresadas en términos de conocimientos, habilidades y actitudes.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Trabajo en Equipo(1)			X
Liderazgo(1)			X
Empatía(1)			X
Comunicación efectiva(1)			X
Manejo de conflictos por el agua(1)			X
Inteligencia Emocional(1)			X
Responsabilidad(1)			
Orden(1)			X
Creatividad(1)			X
Iniciativa(1)			X
Respeto(1)			X
Vocación de servicio(1)			X
Colaboración(1)			X
Tolerancia(1)			X
Compromiso(1)			X
Los Valores (1)			X
Tratamiento de aguas residuales(3)	X		
Ecoeficiencia(1)	X		
Normatividad(1) de RRHH	X		

Los números en paréntesis se refieren al grado de prioridad identificada en la necesidad de capacitación

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
GIRH(1)	X		
Valoración del RRHH(1)	X		
Calidad del agua(1)	X		
Tarifa de agua (3)	X		
Distribución del agua(3)	X		
Cosecha del agua(3)	X		
Prácticas ancestrales del uso del agua(3)	X		
Beneficios sobre una adecuada cultura del agua(1)	X		
Ciclo hidrológico(1)	X		
Técnicas y sistemas de riego(3)	X		
Eficiencia de riego(3)	X		
Mantenimiento de sistemas de drenaje(3)	X		
Manejo, operación y mantenimiento de infraestructura hidráulica(3)	X		
Enfermedades por contaminación del agua(3)	X		
Roles de las organizaciones en la GIRH(1)	X		
Cambio climático(2)	X		
Diagnóstico participativo(1)	X		
Conocimiento de la cuenca(1)	X		

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Manejo de(2) cuencas	X		
Diseño y Gestión de Proyectos ambientales(3)	X		
Proyectos SNIP(3)	X		
Formulación de Proyectos en RRHH(2)	X		
Evaluación de Proyectos(3)	X		
Acceso a fuentes de financiamiento(3)	X		
Normatividad sobre el medio ambiente(2)	X		
Gestión ambiental (3)	X		
Pago por servicios ambientales(3)	X		
Manejo de residuos sólidos(2)	X		
Conservación de la biodiversidad(3)	X		
Manejo de bosques(4)	X		
Instalación de plantaciones (4)	X		
Ciudadanía ambiental(3)	X		
Ordenamiento territorial(4)	X		
Ley de consulta previa(4)	X		
Ley de comunidades campesinas(4)	X		
Gobernanza(2)	X		
Incidencia Política(3)	X		

Necesidad de capacitación	Conocimiento	Habilidad	Actitud
Sistematización(4) de experiencias	X		
Diversidad Cultural(3)	X		
Gestión por(4) resultados	X		
Diseño de Programas de Educación Ambiental(2)	X		
Diseño, implementación y evaluación de Programas de Capacitación(3)	X		
Metodologías(1) para la sensibilización		X	
Elaboración de material para la sensibilización y capacitación(2)		X	
Metodologías de Educación Ambiental (2)		X	
Técnicas de facilitación(1)		X	
Formación de Facilitadores(1)		X	
Metodologías de educación para adultos(1)		X	
Metodologías participativas(1)		X	
Estrategias de gestión comunitaria(3)		X	
Mecanismos de participación ciudadana(3)		X	
Técnicas de(3) negociación		X	
Manejo de(4) informática		X	

VI. MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, y a su nivel de prioridad; dichos resultados han sido agrupados por afinidad de contenidos temáticos en 6 Módulos de Capacitación, los que se constituyen en el eje central del Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua y son mostrados a continuación:

1: Gestión Organizacional: Liderazgo, Inteligencia Emocional, Valores para el Desarrollo Humano, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos por el agua.

2: Institucionalidad: Normas y Políticas de los Recursos Hídricos, Roles y funciones de las Organizaciones vinculadas a la gestión de recursos hídricos, Normatividad ambiental.

3: Gestión integrada de recursos hídricos: Ecoeficiencia, Valoración del recurso hídrico, Calidad del agua, Beneficios sobre una adecuada Cultura del Agua, Conocimiento de la cuenca, Manejo de cuencas, Elaboración de diagnósticos participativos, Ciclo hidrológico, Cambio climático en los Recursos Hídricos, Gobernanza.

4: Formación en Cultura del Agua: Elaboración de material para la sensibilización y capacitación, Metodologías para la sensibilización, Diseño de Programas de Educación Ambiental, Interculturalidad, Manejo de residuos sólidos, Metodologías de Educación para adultos, Técnicas de facilitación, Metodologías Participativas: Participación ciudadana en la gestión del agua.

5. Comunicación para el Desarrollo: Diagnóstico Comunicacional, Diseño de la Estrategia Comunicacional, Ejecución de la intervención de la comunicación, Monitoreo y Evaluación de la intervención comunicacional.

6: Gestión Económica financiera: Formulación de Proyectos de Promoción en la Cultura del Agua.

VII. SOBRE EL PLAN DE FORMACIÓN

De acuerdo a las reuniones de coordinación realizadas con la DGCCI de la ANA y la Coordinación de Cultura del Agua del PMGRH, se ha programado el inicio del Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua, en el mes de febrero del 2014 y concluyendo en noviembre del mismo año; considerando los 6 módulos de capacitación establecidos, en el ámbito de las 6 cuencas piloto.

De acuerdo a lo percibido a través de los participantes en cada uno de los talleres realizados en el ámbito de las 6 cuencas referidas; la modalidad en los módulos de capacitación a priorizar será la de seminario - taller; esto indica el desarrollo de exposiciones interactivas asociadas a la construcción participativa del conocimiento, a través de diferentes estrategias, favoreciendo el interaprendizaje entre los promotores de Cultura del Agua.

En el caso específico del Módulo GIRH, debe considerarse también un trabajo de campo, fundamentalmente en los aspectos relacionados al conocimiento de la cuenca y diagnóstico participativo.

De otro lado, se ha considerado asimismo, el intercambio de experiencias a nivel de promotores, los que visitarán una determinada cuenca piloto y conocerán el desarrollo de las actividades realizadas por los promotores anfitriones con referencia a la gestión de recursos hídricos y la cultura del agua, en su respectivo ámbito. Esta actividad se ha propuesto iniciarse en el mes de junio del 2014, considerando un promedio de 5 participantes representativos por cuenca, que desarrollarán dicha tarea.

Con respecto a la convocatoria de los actores en el Plan de Formación, se sugiere considerar la participación de 30 promotores por cada cuenca piloto, pertenecientes a los diferentes sectores vinculados al recurso hídrico; número que permitirá operatividad en las sesiones de aprendizaje, interacción y dinamismo en los módulos de capacitación a desarrollar; proponiendo las estrategias de capacitación y metodologías a desarrollar y que son detalladas en el ítem 8 del presente documento.

Con la finalidad de promover la participación de los promotores en todo el proceso de formación, considerando los 6 módulos de capacitación; es recomendable que a nivel de las 6 cuencas piloto; se mantenga comunicación permanente con dichos actores; así también con los responsables de las Organizaciones a las que representan, de ser el caso; para contar con su compromiso e involucramiento.

Se ha previsto asimismo y como aspecto culminante del Plan de Formación previo a la certificación de los promotores; el desarrollo de prácticas de cada uno de ellos, en el ámbito correspondiente. En este sentido, ellos deberán realizar una corta capacitación a representantes de la población local o proponer iniciativas de buenas prácticas del uso del recurso hídrico en el ámbito de su competencia; con la finalidad que puedan implementar las competencias adquiridas en los diferentes Módulos de Capacitación y

así poder evaluar su desempeño, haciendo ajustes posteriores para sus futuras presentaciones.

El número de promotores participantes por Módulos de Capacitación, el período de tiempo, la cantidad de días propuestos para las sesiones de aprendizaje y el ámbito de la cuenca piloto correspondiente son detallados a continuación:

AÑO 2014

Cuencas: Tumbes, Chira Piura, Chancay Lambayeque, Chancay Huaral, Quilca- Chili y Caplina Locumba

1.Institucionalidad: Normas y Políticas de los Recursos Hídricos, Roles y funciones de las Organizaciones vinculadas a la gestión de recursos hídricos, Normatividad ambiental.

Mes: Febrero

Duración: 2 días

Número de promotores participantes: 30

2.Gestión integrada de recursos hídricos: Ecoeficiencia, Valoración del recurso hídrico, Calidad del agua, Beneficios sobre una adecuada Cultura del Agua, Conocimiento de la cuenca, Manejo de cuencas, Elaboración de diagnósticos participativos, Ciclo hidrológico, Cambio climático en los recursos hídricos, Gobernanza.

Mes: Abril

Duración: 4 días

Número de promotores participantes: 30

3.Gestión Organizacional: Liderazgo, Inteligencia Emocional, Valores para el Desarrollo Humano, Trabajo en Equipo, Manejo de Conflictos por el Agua

Mes: Junio

Duración: 2 días

Número de promotores participantes: 30

4. Formación en Cultura del Agua: Elaboración de material para la sensibilización y capacitación, Metodologías para la sensibilización, Diseño de Programas de Educación Ambiental, Interculturalidad, Manejo de residuos sólidos, Técnicas de facilitación, Metodologías Participativas: Participación ciudadana en la gestión del agua.

Mes: Agosto

Duración: 4 días

Número de promotores participantes: 30

5. Comunicación para el Desarrollo: Diagnóstico Comunicacional, Diseño de la Estrategia Comunicacional, Ejecución de la intervención de la comunicación, Monitoreo y Evaluación de la intervención comunicacional.

Mes: Octubre

Duración: 2 días

Número de participantes: 30

6. Gestión económica financiera: Formulación de Proyectos de promoción en la Cultura del Agua.

Mes: Noviembre

Duración: 2 días

Número de participantes: 30

A continuación se presentan los detalles específicos de las actividades de capacitación de los promotores en Cultura del Agua; referidos a los Módulos establecidos para los Seminarios Talleres, Intercambio de Experiencias y Prácticas en el ámbito de las 6 cuencas piloto.

**PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2014
CUENCA TUMBES
MODALIDAD SEMINARIO TALLER**

MÓDULO	PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	INSTRUCTORES	COSTO
INSTITUCIONALIDAD	30	2 DÍAS	TUMBES	FEBRERO	*2	4700
GIRH	30	4 DÍAS	TUMBES	ABRIL	**4	7750
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	30	2 DÍAS	TUMBES	JUNIO	2	5900
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	30	4 DÍAS	TUMBES	AGOSTO	4	9900
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	30	2 DÍAS	TUMBES	OCTUBRE	2	5900
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	30	2 DÍAS	TUMBES	NOVIEMBRE	***2	3500

Costo Total: S/37650

*Se consideran 2 Instructores: un Instructor de la ANA y otro externo del MINAM u Organización como la SPDA.

** Se proponen 4 Instructores; dos de la ANA o PMGRH, un Instructor del ámbito local y otro externo, sugiriendo a la Universidad Católica.

***La propuesta es incluir a 2 Instructores de la ANA

**CUENCA TUMBES
MODALIDAD INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
5	2 DÍAS	CUENCA CHIRA PIURA	JUNIO	COORDINADORES CA CT Y CCHP PROMOTORES LOCALES	4200

**CUENCA TUMBES
PRÁCTICA DE PROMOTORES**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
*POBLACIÓN LOCAL	1/2 DÍA	TUMBES	NOVIEMBRE	COORDINADOR CA CT **PROMOTORES CT	6750

*Se sugiere una concurrencia promedio de 25 participantes como población local a cada reunión

**Podrían agruparse entre 2 promotores para realizar la práctica

COSTO TOTAL DE LAS ACTIVIDADES POR CUENCA: S/ 48600

PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2014

**CUENCA CHIRA PIURA
MODALIDAD SEMINARIO TALLER**

MÓDULO	PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	INSTRUCTORES	COSTO
INSTITUCIONALIDAD	30	2 DÍAS	PIURA	FEBRERO	2	4260
GIRH	30	4 DÍAS	PIURA	ABRIL	4	7090
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	30	2 DÍAS	PIURA	JUNIO	2	5460
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	30	4 DÍAS	PIURA	AGOSTO	4	9460
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	30	2 DÍAS	PIURA	OCTUBRE	2	5460
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	30	2 DÍAS	PIURA	NOVIEMBRE	2	3060

Costo total: S/ 34790

**CUENCA CHIRA PIURA
MODALIDAD INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLES	COSTO
5	2 DÍAS	CUENCA TUMBES	JUNIO	COORDINADORES CA CCHP Y CT PROMOTORES LOCALES	4200

**CUENCA CHIRA PIURA
PRÁCTICA DE PROMOTORES**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
*POBLACIÓN LOCAL	1/2 DÍA	PIURA	NOVIEMBRE	COORDINADOR CA CCHP **PROMOTORES CCHP	6750

*Se sugiere una concurrencia promedio de 25 participantes como población local a cada reunión

**Podrían agruparse entre 2 promotores para realizar la práctica

COSTO TOTAL DE LAS ACTIVIDADES POR CUENCA: S/ 45740

PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2014

**CUENCA CHANCAY LAMBAYEQUE
MODALIDAD SEMINARIO TALLER**

MÓDULO	PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	INSTRUCTORES	COSTO
INSTITUCIONALIDAD	30	2 DÍAS	CHICLAYO	FEBRERO	2	4760
GIRH	30	4 DÍAS	CHICLAYO	ABRIL	4	7840
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	30	2 DÍAS	CHICLAYO	JUNIO	2	5960
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	30	4 DÍAS	CHICLAYO	AGOSTO	4	9960
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	30	2 DÍAS	CHICLAYO	OCTUBRE	2	5960
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	30	2 DÍAS	CHICLAYO	NOVIEMBRE	2	3560

Costo total: S/ 38040

**CUENCA CHANCAY LAMBAYEQUE
MODALIDAD INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLES	COSTO
5	2 DÍAS	CUENCA CHANCAY HUARAL	JULIO	COORDINADORES CA CCHL Y CCHH PROMOTORES LOCALES	4500

**CUENCA CHANCAY LAMBAYEQUE
PRÁCTICA DE PROMOTORES**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
*POBLACIÓN LOCAL	1/2 DÍA	CHICLAYO	NOVIEMBRE	COORDINADOR CA CCHL **PROMOTORES CCHL	6750

*Se sugiere una concurrencia promedio de 25 participantes como población local a cada reunión

**Podría agruparse entre 2 promotores para realizar la práctica

COSTO TOTAL DE LAS ACTIVIDADES POR CUENCA: S/ 49290

PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2014

**CUENCA CAPLINA LOCUMBA
MODALIDAD SEMINARIO TALLER**

MÓDULO	PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	INSTRUCTORES	COSTO
INSTITUCIONALIDAD	30	2 DÍAS	TACNA	FEBRERO	2	4700
GIRH	30	4 DÍAS	TACNA	ABRIL	4	7750
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	30	2 DÍAS	TACNA	JUNIO	2	5900
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	30	4 DÍAS	TACNA	AGOSTO	4	9900
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	30	2 DÍAS	TACNA	OCTUBRE	2	5900
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	30	2 DÍAS	TACNA	NOVIEMBRE	2	3500

Costo total: S/ 37650

**CUENCA CAPLINA LOCUMBA
MODALIDAD INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
5	2 DÍAS	CUENCA QUILCA CHILI	AGOSTO	COORDINADORES CA CCL Y CQCH PROMOTORES LOCALES	4400

**CUENCA CAPLINA LOCUMBA
PRÁCTICA DE PROMOTORES**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
*POBLACIÓN LOCAL	1/2 DÍA	TACNA	NOVIEMBRE	COORDINADOR CA CCL **PROMOTORES CCL	6750

*Se sugiere una concurrencia promedio de 25 participantes como población local a cada reunión

** Podrían agruparse entre 2 promotores para realizar la práctica

COSTO TOTAL DE LAS ACTIVIDADES POR CUENCA: S/ 48800

PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2014

**CUENCA QUILCA CHILI
MODALIDAD SEMINARIO TALLER**

MÓDULO	PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	INSTRUCTORES	COSTO
INSTITUCIONALIDAD	30	2 DÍAS	AREQUIPA	FEBRERO	2	4800
GIRH	30	4 DÍAS	AREQUIPA	ABRIL	4	7900
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	30	2 DÍAS	AREQUIPA	JUNIO	2	6000
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	30	4 DÍAS	AREQUIPA	AGOSTO	4	10000
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	30	2 DÍAS	AREQUIPA	OCTUBRE	2	6000
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	30	2 DÍAS	AREQUIPA	NOVIEMBRE	2	3600

Costo total: S/ 38300

**CUENCA QUILCA CHILI
MODALIDAD INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
5	2 DÍAS	CUENCA CAPLINA LOCUMBA	AGOSTO	COORDINADORES CA CQCH Y CCL PROMOTORES LOCALES	4400

**CUENCA QUILCA CHILI
PRÁCTICA DE PROMOTORES**

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
*POBLACIÓN LOCAL	1/2 DÍA	AREQUIPA	NOVIEMBRE	COORDINADOR CA CQCH **PROMOTORES CQCH	6750

*Se sugiere una concurrencia promedio de 25 participantes como población local a cada reunión

** Podrían agruparse entre 2 o 3 promotores para realizar la práctica

COSTO TOTAL DE LAS ACTIVIDADES POR CUENCA: S/ 49450

PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA 2014

CUENCA CHANCAY HUARAL

MODALIDAD SEMINARIO TALLER

MÓDULO	PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	INSTRUCTORES	COSTO
INSTITUCIONALIDAD	30	2 DÍAS	HUARAL	FEBRERO	2	4280
GIRH	30	4 DÍAS	HUARAL	ABRIL	4	7120
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	30	2 DÍAS	HUARAL	JUNIO	2	5480
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	30	4 DÍAS	HUARAL	AGOSTO	4	9480
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	30	2 DÍAS	HUARAL	OCTUBRE	2	5480
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	30	2 DÍAS	HUARAL	NOVIEMBRE	2	3080

Costo total: S/ 34920

CUENCA CHANCAY HUARAL

MODALIDAD INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLES	COSTO
5	2 DÍAS	CUENCA CHANCAY LAMBAYEQUE	JULIO	COORDINADORES CA CCHH Y CCHL PROMOTORES LOCALES	4500

CUENCA CHANCAY HUARAL

PRÁCTICA DE PROMOTORES

PARTICIPANTES	DURACIÓN	LUGAR	MES	RESPONSABLE	COSTO
*POBLACIÓN LOCAL	1/2 DÍA	HUARAL	NOVIEMBRE	COORDINADOR CA CCHH **PROMOTORES CCHH	6750

*Se sugiere una concurrencia promedio de 25 participantes como población local a cada reunión

**Podrían agruparse entre 2 o 3 promotores para realizar la práctica

COSTO TOTAL DE LAS ACTIVIDADES POR CUENCA: S/ 46170

COSTO ESTIMADO TOTAL DEL PLAN DE FORMACIÓN: S/ 288,050

VIII. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

8.1 Aspectos Generales

Las capacidades que se desean promover en los promotores y los instrumentos en los procesos de capacitación, resultan fundamentales en la medida que permitan resolver problemas, satisfacer necesidades, analizar casos y situaciones, comprender la realidad, entender nuevos fenómenos y asumir nuevos retos.

Todas estas consideraciones se ponen en práctica en los siguientes aspectos estratégicos en relación al aprendizaje de adultos:

- ✓ El énfasis del proceso en aprender, más que en enseñar o informar. Por ello, el capacitador debe facilitar el proceso de aprendizaje y no solamente transmitir discursos o técnicas.
- ✓ El participante debe construir su propio aprendizaje significativo, con el apoyo del capacitador.
- ✓ El trabajo en grupo potencia la capacidad de aprender, razón por la cual, el capacitador debe propiciar esta modalidad.
- ✓ El error y el conflicto deben ser manejados como nuevas fuentes de aprendizaje.
- ✓ El participante aprende cuando tiene necesidad de aprender, no solo por el hecho de aprender.
- ✓ El participante trae a las sesiones de aprendizaje sus propios conocimientos, sus propias experiencias y estos deben valorarse y tomarse en consideración.

Partiendo de esta estrategia básica, es posible estructurar un conjunto articulado de pasos a seguir, para lograr aprendizajes que deben cumplir una función orientadora.

La estrategia de capacitación, requiere entonces una apertura que permita abordar la variada temática que comprende la diversidad de actores sociales y las actividades programadas.

En este sentido, se plantea desarrollar las sesiones de aprendizaje de manera abierta, dinámica, horizontal y flexible; tolerando el cambio, adoptando variaciones para mantener su eficacia.

Esta metodología denominada “participativa vivencial”, considera que todo proceso de aprendizaje no es solamente responsabilidad del capacitador, sino que resulta de la creación con el capacitado y de la sinergia entre ambos. A partir de ello, se puede

reconocer que existen 3 tipos de conocimiento: el que se tiene, el que se puede conseguir y el que se puede construir con otros.

Por lo tanto, se puede afirmar que ni los conocimientos, ni las actitudes, ni las habilidades, se transmiten unilateralmente, unidireccionalmente. Todo proceso educativo es esencialmente interactivo. No existe conocimiento nuevo posible de ser adquirido o apropiado, si no lo es en relación con anteriores conocimientos: sea negándolos, superándolos parcialmente o enriqueciéndolos con nuevos elementos.

No existe tampoco un cambio de actitudes, que no tenga como referencia las anteriores, así como no hay habilidad o destreza nueva que no esté afirmada en las existentes.

A través de esta metodología, se pueden estructurar los temas, aplicar técnicas adecuadas para el grupo y crear espacios adecuados que favorezcan el proceso de aprendizaje.

Respecto a los métodos, se entienden como las forma de interacción o comunicación entre los capacitadores y las personas que aprenden. A través de la aplicación de métodos, se puede influenciar sistemáticamente los procesos de aprendizaje

Entre los métodos recomendables a ser aplicados, se mencionan a los *métodos inductivos*, que permiten el aprendizaje a través de la experiencia y desarrollar los principios correspondientes; *métodos deductivos*, se comprenden los principios y luego se aplican; *charlas interactivas* que son clases frontales con apoyo didáctico y posterior rueda de preguntas e intervenciones; *trabajos en pequeños grupos*, *pregunta con respuesta en tarjetas*, *tormenta de ideas*, trabajo en parejas, reflexión individual, *rondas de discusión*, entre otros.

Los métodos o técnicas requieren una atmosfera cordial y una actitud de cooperación. No funcionan en un ambiente autoritario o en el que existan riesgos de intimidación.

Todos los métodos tienen una finalidad implícita:

- ✓ Crear un clima afectivo propicio para el proceso de aprendizaje
- ✓ Facilitar a los miembros del grupo, el desarrollo de la capacidad de pensar, discutir, escuchar de modo comprensivo, decidir y comprometerse en función del grupo.
- ✓ Desarrollar la capacidad de cooperación, responsabilidad, creatividad, seguridad.
- ✓ Desarrollar el sentimiento de nosotros

Respecto a las modalidades, metodología y promotores participantes de los cursos propuestos; estos aspectos se encuentran estrechamente relacionados y son detallados en el presente Plan de Formación.

Las modalidades más empleadas para ejecutar las acciones de capacitación, son: *grupal*, que satisfacen necesidades comunes de un grupo de trabajadores; *individual*, que satisfacen necesidades particulares de una o un grupo reducido de personas; *coaching* que es el entrenamiento de una persona o de un equipo reducido, a partir de sus necesidades, para desarrollar su potencial y sus habilidades.

La identificación de necesidades de capacitación nos indica que la modalidad grupal, será la empleada fundamentalmente en la implementación del Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua.

Respecto a los *instructores de la capacitación*, juegan un rol fundamental en el éxito de la misma. Estas personas, responsables del entrenamiento, tienen la especialización en determinada actividad y transmiten los conocimientos de manera organizada.

Las características esenciales que debe tener todo instructor son: conocimiento del tema, adaptabilidad, facilidad para las relaciones humanas, sinceridad, interés, motivación, pasión por el tema, entusiasmo, capacidades didácticas, creatividad, afán de logro, confianza en si mismo; entre otras.

El instructor o capacitador debe tener dos funciones centrales: la de *instrucción*, que se refiere a dirigir la atención del grupo a la tarea o tema, transmitir contenidos, exponerlos y estar alerta a las interrogantes de los participantes, y la de *moderación*, que es poner en marcha el trabajo con el grupo, estimularlo y mantenerlo cohesionado. En este caso, el capacitador cumple la función de mejorar el entendimiento entre los participantes, facilitando la comprensión de unos con otros y ayudando a concretar y sacar a la luz, las ideas de los participantes.

8.2 Sobre la modalidad Seminario Taller

Considerando las características que debe reunir el capacitador, y los Módulos identificados en el Plan de Formación; se proponen a continuación las metodologías de aprendizaje para cada uno de los referidos Módulos; sugiriendo que el Instructor o Facilitador, independientemente del tema a presentar, debe contar al menos con competencias básicas para la educación para adultos y sobre la gestión de recursos hídricos.

Institucionalidad: Para este Módulo, que comprende fundamentalmente normas, dispositivos legales y su interpretación con la gestión de los recursos hídricos, así como los roles, de las Organizaciones vinculadas a dichos recursos; se proponen las siguientes metodologías:

- ✓ *Presentaciones interactivas
- ✓ Estudios de caso
- ✓ Juego de roles
- ✓ Tormenta de ideas
- ✓ Trabajos en grupo
- ✓ Trabajo en parejas
- ✓ Espacios de reflexión individual
- ✓ Plenarias de socialización
- ✓ Desarrollo de ejercicios prácticos
- ✓ Dinámicas de integración

*Es sugerido que las presentaciones no superen los 30 minutos por un espacio ininterrumpido.

Gestión integrada de recursos hídricos: En este Módulo, se proponen como las metodologías más relevantes, las siguientes:

- ✓ *Presentaciones interactivas
- ✓ Estudios de caso
- ✓ Tormenta de ideas
- ✓ Trabajos en grupo
- ✓ Espacios de reflexión individual
- ✓ **Trabajo de campo
- ✓ Trabajo en parejas
- ✓ Plenarias de socialización
- ✓ Desarrollo de ejercicios prácticos
- ✓ Dinámicas de integración

****Para ser considerado en el Conocimiento de la cuenca y Diagnóstico Participativo.**

Gestión Organizacional: En este Módulo que considera habilidades de relaciones interpersonales y mejora de actitudes para contribuir al mensaje coherente y asertivo de los promotores, se sugieren utilizar, las siguientes metodologías de capacitación:

- ✓ Discusión en grupos pequeños
- ✓ Dinámicas de integración
- ✓ Proyección de videos cortos
- ✓ *Presentaciones interactivas
- ✓ Espacios de reflexión individual
- ✓ Trabajos en parejas
- ✓ Plenarias de socialización
- ✓ Tormenta de ideas
- ✓ Preguntas con respuesta en tarjetas
- ✓ Juego de roles
- ✓ Outdoor Training/Aprendizaje experiencial (Desafíos propuestos a los participantes en espacios al aire libre, para compartir sus actitudes de comunicación, cooperación, trabajo en equipo, manejo de conflictos y una reflexión final de retroalimentación)

Formación en Cultura del Agua: En este Módulo, se han propuesto las siguientes metodologías:

- ✓ *Presentaciones interactivas
- ✓ Trabajos en grupo
- ✓ Proyección de videos cortos
- ✓ Prácticas de facilitación individual filmada
- ✓ Espacios de reflexión individual
- ✓ Preguntas con respuesta en tarjetas
- ✓ Juego de roles

- ✓ Trabajos en parejas
- ✓ Dinámicas de integración
- ✓ Tormenta de ideas
- ✓ Desarrollo de ejercicios prácticos.
- ✓ Plenaria de socialización

Comunicación para el Desarrollo: En el presente Módulo se proponen las siguientes Metodologías de Capacitación:

- ✓ *Presentaciones interactivas
- ✓ Trabajo en parejas
- ✓ Tormenta de ideas
- ✓ Trabajos en grupo
- ✓ Espacios de reflexión individual
- ✓ Plenarias de socialización
- ✓ Desarrollo de ejercicios prácticos
- ✓ Dinámicas de integración

Gestión económica financiera: En este Módulo, relacionado a la Gestión de Proyectos, con énfasis en los recursos hídricos, se sugieren las siguientes metodologías:

- ✓ *Presentaciones interactivas
- ✓ Estudios de caso
- ✓ Trabajo en parejas
- ✓ Tormenta de ideas
- ✓ Trabajos en grupo
- ✓ Espacios de reflexión individual
- ✓ Plenarias de socialización
- ✓ Desarrollo de ejercicios prácticos
- ✓ Dinámicas de integración

*Es sugerido que las presentaciones no superen los 30 minutos

8.3 Sobre la modalidad Intercambio de Experiencias

Como ha sido detallado en el capítulo 7 del presente informe, esta actividad se iniciará en el mes de junio del 2014; cuando los promotores en todas las cuencas piloto, se encuentren en la mitad del desarrollo del Plan de Formación.

La finalidad del Intercambio de Experiencias es la visita de 5 promotores seleccionados de una cuenca piloto a otra de un ámbito próximo; para recoger experiencias, información y resultados del proceso de formación; así como también conocer el desarrollo de la gestión de recursos hídricos, las actividades en relación a la cultura del agua y perspectivas a futuro. Ello contribuirá a socializar información de ambas partes, buscando mejorar la gestión del recurso agua en las 2 cuencas involucradas.

El Intercambio de Experiencias se ha previsto realizar durante 2 días a tiempo completo en cada una de las 6 cuencas piloto. Para dicha actividad se sugieren las siguientes metodologías:

- ✓ Visitas de campo
- ✓ Reuniones de trabajo
- ✓ Presentaciones interactivas
- ✓ Socialización de información

8.3 Sobre la práctica de los promotores

En noviembre del 2014, al culminar el Plan de Formación; los promotores de cada cuenca piloto, deberán realizar sus prácticas, considerando una actividad de capacitación dirigida a representantes del ámbito de la cuenca piloto correspondiente; o presentar una iniciativa de buenas prácticas del uso del recurso hídrico.

Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los referidos promotores a lo largo del Plan de Formación; deberán ser puestas en ejecución para la realización de una sesión de aprendizaje de medio día; incluyendo contenidos elementales de la GIRH y aspectos conceptuales sobre la Cultura del Agua. Al respecto, es recomendable el trabajo conjunto de 2 promotores para realizar dicha tarea; totalizando así 15 eventos por cuenca.

La mencionada actividad permitirá proveer retroalimentación a los promotores en el desarrollo de los eventos de capacitación a su cargo; con el propósito de lograr mejoras en

su desempeño en futuras presentaciones y posibilitar la transmisión de mensajes con mayor calidad.

La práctica de los promotores en Cultura del Agua, propone las siguientes metodologías:

- ✓ Reuniones de coordinación con los Responsables de Cultura del Agua.
- ✓ Desarrollo de las sesiones de aprendizaje por parte de los promotores.
- ✓ Retroalimentación hacia los promotores a cargo de los Responsables de Cultura del Agua.

IX. OFERENTES DE CAPACITACIÓN POR MÓDULO

A continuación, se presentan los Módulos de Capacitación para el Plan de Formación de promotores en Cultura del Agua; así como los potenciales oferentes susceptibles de brindar dicho servicio, de acuerdo a su experiencia específica y recopilación de información; considerando a profesionales de la ANA, PMGRH, profesionales del ámbito local de las cuencas piloto y consultores individuales; así como Organizaciones Gubernamentales, no Gubernamentales y Universidades.

MÓDULOS Y OFERENTES DE CAPACITACIÓN

MÓDULO	TEMAS DE CAPACITACION	OFERENTES
INSTITUCIONALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Normas y políticas de los recursos hídricos (Ley de Recursos Hídricos, Política de los Recursos Hídricos, Documentos de Gestión sobre los Recursos Hídricos. • Roles y funciones de las Organizaciones vinculadas a la GIRH • Normatividad Ambiental 	Personal profesional de la ANA y del PMGRH. SPDA MINAM
GIRH	<ul style="list-style-type: none"> • Ecoeficiencia, valoración del recurso hídrico, beneficios sobre una adecuada cultura del agua, ciclo hidrológico, Manejo de cuencas, Cambio climático en los recursos hídricos, Gobernanza. • Conocimiento de la cuenca, Elaboración de Diagnósticos participativos. 	Personal profesional de la ANA, del PMGRH Nicole Bernex(PUCP) Personal profesional del ámbito local de la cuenca piloto, según corresponda.
GESTIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo, Inteligencia Emocional, Valores para el Desarrollo Humano, Trabajo en Equipo. • Manejo de conflictos por el agua 	Pirámide Consultores Avance Empresarial Escuela para el Desarrollo Rasmus Albretch IRAGER
FORMACIÓN EN CULTURA DEL AGUA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de material para la sensibilización y capacitación, Metodologías para la sensibilización, Diseño de programas de educación ambiental, Manejo de residuos sólidos, Interculturalidad. • Metodologías de Educación para adultos, Técnicas de facilitación, Metodologías participativas: Participación ciudadana en la gestión del agua. 	Universidad Católica APECO MINAM Ministerio de Cultura Avance Empresarial Escuela para el Desarrollo Pirámide Consultores

MÓDULOS Y OFERENTES DE CAPACITACIÓN

MÓDULO	TEMAS DE CAPACITACION	OFERENTES
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	Diagnóstico Comunicacional, Diseño de la Estrategia Comunicacional, Ejecución de la intervención de la comunicación, Monitoreo y Evaluación de la intervención comunicacional	Pontificia Universidad Católica
GESTIÓN ECONÓMICA FINANCIERA	Formulación de Proyectos de promoción en la Cultura del Agua	Personal profesional de la ANA.

X. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La última etapa del proceso de capacitación, es la evaluación, que permite conocer la efectividad de las actividades desarrolladas.

Al no realizarse la evaluación en los Programas de formación; no se podría determinar, si las necesidades que originaron dichas actividades, han sido satisfechas y en qué medida se han obtenido beneficios tangibles.

La evaluación es un proceso sistemático, que determina el valor o el sentido de una actividad o proceso. En un sentido amplio, la evaluación se aborda para perfeccionar el proceso de mejoramiento del desempeño o para decidir el futuro de una intervención.

Todo ello puede ordenarse en propósitos de evaluación identificados y que se describen a continuación:

- ✓ *Con el propósito de determinar el éxito en logros de objetivos de intervención.* Cada intervención de mejoramiento de desempeño, debe contar con objetivos enunciados en un formato medible, aceptable y específico. La evaluación provee el “input”, para determinar si estos objetivos están siendo o han sido logrados.
- ✓ *Para identificar las fortalezas y debilidades de los procesos de intervención.* El propósito más común de la evaluación, es determinar la efectividad de varios elementos y actividades de una intervención de mejoramiento de desempeño, Los componentes de la intervención incluyen, pero no están limitados a métodos de presentación, ambiente de aprendizaje, contenido de la intervención, accesorios de aprendizaje, horario e instructor. Cada componente hace una diferencia en el esfuerzo de mejoramiento de desempeño y debe evaluarse, para realizar mejoras en la intervención.
- ✓ *Con la finalidad de tomar decisiones sobre quién debe participar en futuras acciones de capacitación.* Muchas veces, la evaluación también entrega información para ayudar a los participantes potenciales, en la decisión de sí deben involucrarse en la intervención. Este tipo de evaluación explora la aplicación de la intervención para determinar el éxito y las barreras de la implementación.
Comunicar esta información a los participantes potenciales, ayuda a decidir acerca de futuras intervenciones.

- ✓ *Con el propósito de probar la validez de pruebas, casos y ejercicios.* La evaluación muchas veces entrega un instrumento de validación y experimentación. Actividades interactivas, estudios de caso y pruebas utilizadas en el proceso de aprendizaje, deben ser relevantes y medir las competencias en el proceso de capacitación.
- ✓ *Para identificar que participantes fueron los más exitosos en la intervención.* Una evaluación puede identificar que participantes sobresalieron en el proceso de aprendizaje. Esta información puede ser útil, si una persona debe ser singularmente reconocida o también asignarle un rol de mayor relevancia.
- ✓ *Para reforzar los puntos fuertes de un participante.* Una evaluación de seguimiento puede reforzar la información cubierta en una intervención, al medir los resultados logrados por los participantes. El proceso de evaluación recuerda a los participantes, que deben aplicar en la tarea a desempeñar y los resultados que deben esperar.
- ✓ *Para determinar si la capacitación fue una solución apropiada a las necesidades específicas* Muchas veces, la evaluación puede determinar si el problema original requería de una actividad de capacitación. Algunas veces, la capacitación se realiza para corregir problemas, que no pueden ser resueltos necesariamente por un Plan de Formación.

Pese a la importancia de la evaluación de la capacitación, que ha sido descrita, existen diversas razones, por las cuales, las actividades de capacitación no se evalúan. Algunas de ellas son:

- ✓ Carencia de personal para evaluar las actividades realizadas.
- ✓ Creencia que si las actividades de capacitación fueron buenas, los resultados vendrán por sí solos.
- ✓ Desconocimiento del proceso de evaluación.

Con respecto al sistema de evaluación de la capacitación, el Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua, propone desarrollar los *niveles de evaluación*, de acuerdo al método de Donald Kirkpatrick.

De esta manera, la información recolectada y utilizada para la evaluación, puede ser usualmente agrupada en diferentes categorías o niveles. Para una categoría dada o nivel, algunos métodos de evaluación son más apropiados que otros.

El Método de 4 niveles de Kirkpatrick ¹, probablemente es el marco de trabajo más conocido para clasificar áreas de evaluación, porque ayuda a determinar el tipo de datos a recolectar y responde a cuatro preguntas muy importantes, tal lo presentado, posteriormente.

El Nivel 1, denominado 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. Las respuestas en cuestionarios de reacción, ayudan a estar seguros de no tomar decisiones basadas en los comentarios de algunos participantes, muy satisfechos o descontentos.

Los objetivos del *Nivel de Reacción*, se orientan 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.

Dicho *Nivel de Reacción* tiene como beneficios principales: retroalimentar a los Instructores y organizadores y establecer niveles estándar para las actividades de capacitación.

Con respecto al procedimiento en el *Nivel de Reacción*, consiste en la aplicación de una encuesta o cuestionario, que deben responder los participantes al término de la actividad de capacitación.

La entrevista es también un instrumento ocasionalmente empleado en este *Nivel de Reacción*.

Un modelo de encuesta de reacción, que podría ser utilizada en los Módulos de Capacitación en el marco del Plan de Formación para los promotores en Cultura del Agua, se presenta en el Anexo 2, que es parte integrante de este documento.

El Nivel de Reacción, evalúa entre otros aspectos, la actividad de la capacitación en cuanto a sus objetivos, temática, metodología; evalúa también al instructor, la programación, frecuencia y horarios, los materiales utilizados, local y equipos; la alimentación, así como el personal de apoyo.

Como consideraciones importantes en el *Nivel de Reacción*, cabe indicar que una reacción positiva, no necesariamente producirá cambios en el comportamiento del capacitado y resultados favorables para la Organización en el futuro.

¹ Tomado de Kirkpatrick, D. Evaluación de acciones formativas. Los 4 niveles. Barcelona, EPISE, 1999.

Una reacción negativa no tendrá efecto favorable en el comportamiento del capacitado y menos aún, resultados positivos para los fines de formación que se esperan alcanzar.

Para implementar el *Nivel de Reacción*, es recomendable tener en cuenta los siguientes aspectos: definir los factores que se desean evaluar, formular preguntas directas y sencillas, dejar espacios para comentarios, solicitar aplicaciones en el ejercicio de la labor.

El *Nivel 2*, denominado *Nivel de Aprendizaje*, evalúa los cambios producidos en los participantes, en lo referido a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes; vale decir competencias, durante las sesiones de aprendizaje en las cuales ha participado.

La retención del aprendizaje es importante, particularmente cuando es crítico que los participantes cuenten con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar una tarea.

Algunas formas de medir el aprendizaje son: pruebas escritas, pre y post- test, calidad de participación en clase, pruebas de habilidades, trabajos e informes en equipo, exposiciones ante los participantes.

Un ejemplo de evaluación en el *Nivel 2*, es mostrado en el Anexo 3, respecto a un Test desarrollado para los participantes en la sesión final de un Módulo GIRH.

Con respecto al pre y post- test; son herramientas muy valiosas en este *Nivel 2*; pero solo deben utilizarse ambas, cuando los conceptos, principios y técnicas a ser transmitidos, son conocidos por los participantes.

Si los conocimientos son nuevos, sólo es útil el post-test.

Una modalidad de pre y post-test, es el llamado Grupo de Control y Grupo Experimental.

El Grupo de Control está referido a un número de personas que no ha recibido la capacitación.

El grupo Experimental es aquel conformado por el mismo número de personas que el Grupo de Control y que si ha recibido la capacitación.

La idea es que ambos Grupos se sometan al pre y post test, para comparar el efecto de la Capacitación en ambos casos.

Si la evaluación en este *Nivel 2*, demuestra que los participantes no aprendieron, entonces no se puede esperar cambios en el *Nivel 3, Nivel de Comportamiento*, a detallarse a continuación.

El Nivel 3, denominado Nivel del 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 a realizar. Respecto a las habilidades nuevas, es importante que sean utilizadas rápidamente y reforzadas regularmente.

Es indispensable asimismo, la auto-motivación del capacitado y la motivación del supervisor, que para este caso concreto es el Responsable de Cultura del Agua en cada cuenca piloto.

El cambio puede suceder inmediatamente, en un lapso de 2 a 3 meses, que es más frecuente y en un período de 6 a 12 meses, en casos especiales.

Dicho cambio es apreciado, comparando el diagnóstico de necesidades de capacitación, con los resultados después de la actividad formativa.

Las investigaciones demuestran que si las habilidades no son utilizadas rápidamente, la retención disminuye y la probabilidad que dichas habilidades sean realmente aplicadas, decrecerá drásticamente.

La evaluación del *Nivel de Comportamiento 3*, depende de la oportunidad del uso de habilidades.

Por ejemplo, si la habilidad es enseñada a los participantes, para que sólo sea utilizada en intervalos de 1 a 2 meses, el seguimiento debe ser sincronizado, para que se tenga la oportunidad de utilizar tal habilidad y reportar el progreso para su aplicación.

En la evaluación del comportamiento, pueden participar el actor capacitado, sus pares y el Supervisor.

Como instrumento a ser aplicado en este *Nivel 3*, se pueden mencionar a las entrevistas y a las encuestas. También, existen otras herramientas que pueden ser empleados, detallados en el Anexo 4 del presente Plan de Formación.

Para el caso de la herramienta de entrevista, proporciona mayor información, pero su aplicación es más complicada y toma más tiempo; sin embargo en grupos pequeños, justifica su aplicación.

En relación a plazos para evaluar, en términos generales; es recomendable realizar la Evaluación I del Comportamiento a los 3 meses posteriores a la capacitación; la evaluación II, a los 6 meses después de la Evaluación I y la Evaluación III, 6 meses luego de la Evaluación II.

Según Kirkpatrick “Algo es mejor que nada”. Los capacitadores deben realizar algún tipo de evaluación del comportamiento, inclusive pese no estar muy bien estructurada, ni formulada científicamente.

En el anexo 4 se presenta un modelo de cuestionario/encuesta, a ser utilizada, en este *Nivel 3 de Comportamiento*, luego de un período de tiempo de haberse llevado a cabo un Módulo de Capacitación en Gestión Organizacional.

El *Nivel 4, llamado Nivel de Resultados*, considera monitorear el mejoramiento de la Organización, en términos de ingresos monetarios; como ahorro de costos, incremento de la productividad.

Como se aprecia, este *Nivel 4*, no es estrictamente aplicable, para la evaluación de las actividades de capacitación en el marco del presente Plan de Formación.

El cuadro mostrado a continuación, detalla los *3 niveles de Evaluación*, propuestos para el presente Plan de Formación de promotores en Cultura del Agua.

Nivel	Interrogantes
1. Reacción	¿Los participantes estuvieron satisfechos con la Capacitación?
2 Aprendizaje	¿Qué aprendieron los participantes en la Capacitación?
3 Comportamiento	¿Los participantes cambiaron su comportamiento basado en lo que fueron capacitados?

El anexo 5 muestra los 3 niveles de Evaluación y los instrumentos más utilizados para cada uno de ellos, sugeridos, en la implementación del Plan de Formación.

De otro lado en el anexo 6, se detalla un Plan de Recolección de datos modelo, por cada uno de los *3 niveles de Evaluación*, en un Taller sobre “Manejo de Conflictos por el Agua”.

XI. CONSIDERACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE FORMACIÓN

- Desarrollar los módulos y contenidos de los eventos de capacitación, de conformidad con la temática identificada en el diagnóstico de necesidades.
- Realizar una adecuada evaluación de los Instructores a ser contratados, para garantizar una efectiva transmisión de contenidos a los participantes; siendo importante sus competencias en metodologías de educación para adultos.
- Diseñar una metodología interactiva, entre los facilitadores y los participantes de los cursos a desarrollar.
- Implementar los 6 Módulos de capacitación, entre febrero y noviembre del 2014; en concordancia con la temática identificada y las fechas programadas.
- Desarrollar los Módulos de capacitación, donde los aspectos metodológicos lo requieran; a partir de la utilización y análisis de casos, que permitan a los participantes, identificar maneras de integrar los contenidos temáticos en actividades ligadas a la Cultura del Agua para la gestión de los recursos hídricos.
- Las actividades de intercambio de experiencias entre cuencas piloto, se han propuesto desarrollar entre junio y septiembre del 2014.
- Noviembre del 2014 es el mes sugerido para las prácticas de los promotores, actividad previa para el otorgamiento de la certificación correspondiente.
- Evaluar la posibilidad de gestionar la certificación a los promotores ante Universidades locales del ámbito de la cuenca correspondiente.
- Elaborar informes relacionados a las ocurrencias de cada uno de las modalidades de Capacitación: Seminarios Talleres, Intercambio de Experiencias y Prácticas de promotores.
- Suministrar el presupuesto y logística necesaria para la implementación de las diferentes actividades de capacitación, en cada una de las sedes de las 6 cuencas piloto.

- Implementar las actividades de monitoreo y evaluación de la capacitación a los participantes; para determinar la aplicabilidad de lo aprendido, en sus roles como promotores.
- La Formación de Promotores en Cultura del Agua, representa un conjunto de actividades de largo aliento y como tal; requiere el involucramiento de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales en el ámbito que corresponda; para poder contribuir a la continuidad y sostenibilidad del referido proceso.

ANEXO 1

COSTOS REFERENCIALES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN (S/)

2.1 Viáticos diarios de Instructor de Capacitación

S/ 200 (doscientos soles)

2.2 Honorarios de Instructor de capacitación por día (10 horas)

S/ 1200 (mil doscientos soles)

2.3 Apoyo logístico (Material educativo, impresiones, copias, útiles, *alquiler de movilidad, alquiler de local por Módulo de Capacitación**)

S/1000(mil soles)

2.4. Gastos diarios estimados de alimentación de un promotor para la capacitación (Almuerzo y 2 refrigerios)

S/ 20.00 (veinte soles)

2.5 ***Pasaje aéreo de 1 Instructor Lima - Tumbes /Chiclayo-Lima

S/ 500 (seiscientos soles)

2.6 **** Pasaje terrestre de 1 Instructor Tumbes-Piura/Piura-Chiclayo

S/ 60(sesenta soles)

2.7 ***** Pasaje aéreo de 1 Instructor Lima - Tacna /Arequipa-Lima

S/ 500 (seiscientos soles)

2.8 ***** Pasaje terrestre de 1 Instructor Tacna/Arequipa

S/ 50(sesenta soles)

* Para sesión de módulo GIRH

** En términos promedio

***Itinerario aéreo sugerido es viaje de Lima a Tumbes y posteriormente de Chiclayo a Lima

****Itinerario terrestre sugerido es viaje de Tumbes a Piura y de Piura a Chiclayo

*****Itinerario aéreo sugerido es viaje de Lima a Tacna y posteriormente de Arequipa a Lima

*****Itinerario terrestre sugerido es viaje de Tacna a Arequipa

2.9 Cálculo de costos por Cuenca para la ejecución de los Módulos de Capacitación a nivel de Seminario Taller

CUENCA TUMBES

MÓDULO RUBRO	*INST	**GIRH	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	FORMACION CA	COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO	***GEF
LOGISTICA	1000	1000	1000	1000	1000	1000
ALIMENTACION PARTICIPANTES	1200	2400	1200	2400	1200	1200
PASAJES AÉREOS INSTRUCTORES	500	750	500	500	500	500
PASAJES TERRESTRES INSTRUCTORES						
HONORARIOS INSTRUCTORES	1200	2400	2400	4800	2400	
VÍATICOS INSTRUCTORES	800	1200	800	1200	800	800
TOTAL(S/)	4700	7750	5900	9900	5900	3500

COSTO TOTAL: 37650

*En este Módulo se plantea la participación de 2 Instructores; uno del ANA y otro del MINAM u ONG ambiental; para el caso de las 6 cuencas piloto

** Se propone la participación de 4 Instructores; dos de la ANA o PMGRH, uno de la Universidad Católica y otro Instructor local, para el caso de las 6 cuencas piloto

*** Se plantea la participación de 2 Instructores de la ANA, para el caso de las 6 cuencas piloto

CUENCA CHIRA PIURA

MÓDULO RUBRO	INST	GIRH	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	FORMACION CA	COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO	GEF
LOGISTICA	1000	1000	1000	1000	1000	1000
ALIMENTACION PARTICIPANTES	1200	2400	1200	2400	1200	1200
PASAJES AÉREOS INSTRUCTORES						
PASAJES TERRESTRES INSTRUCTORES	60	90	60	60	60	60
HONORARIOS INSTRUCTORES	1200	2400	2400	4800	2400	
VÍATICOS INSTRUCTORES	800	1200	800	1200	800	800
TOTAL(S/)	4260	7090	5460	9460	5460	3060

COSTO TOTAL: 34790

CUENCA CHANCAY LAMBAYEQUE

MÓDULO RUBRO	INST	GIRH	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	FORMACION CA	COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO	GEF
LOGISTICA	1000	1000	1000	1000	1000	1000
ALIMENTACION PARTICIPANTES	1200	2400	1200	2400	1200	1200
PASAJES AÉREOS INSTRUCTORES	500	750	500	500	500	500
PASAJES TERRESTRES INSTRUCTORES	60	90	60	60	60	60
HONORARIOS INSTRUCTORES	1200	2400	2400	4800	2400	
VÍATICOS INSTRUCTORES	800	1200	800	1200	800	800
TOTAL(S/)	4760	7840	5960	9960	5960	3560

COSTO TOTAL: 38040

CUENCA CAPLINA LOCUMBA

MÓDULO RUBRO	INST	GIRH	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	FORMACION CA	COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO	GEF
LOGISTICA	1000	1000	1000	1000	1000	1000
ALIMENTACION PARTICIPANTES	1200	2400	1200	2400	1200	1200
PASAJES AÉREOS INSTRUCTORES	500	750	500	500	500	500
PASAJES TERRESTRES INSTRUCTORES						
HONORARIOS INSTRUCTORES	1200	2400	2400	4800	2400	
VÍATICOS INSTRUCTORES	800	1200	800	1200	800	800
TOTAL(S/)	4700	7750	5900	9900	5900	3500

COSTO TOTAL 37650

CUENCA QUILCA CHILI

MÓDULO RUBRO	INST	GIRH	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	FORMACION CA	COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO	GEF
LOGISTICA	1000	1000	1000	1000	1000	1000
ALIMENTACION PARTICIPANTES	1200	2400	1200	2400	1200	1200
PASAJES AÉREOS INSTRUCTORES	500	750	500	500	500	500
PASAJES TERRESTRES INSTRUCTORES	100	150	100	100	100	100
HONORARIOS INSTRUCTORES	1200	2400	2400	4800	2400	
VÍATICOS INSTRUCTORES	800	1200	800	1200	800	800
TOTAL(S/)	4800	7900	6000	10000	6000	3600

COSTO TOTAL: 38300

CUENCA CHANCAY HUARAL

MÓDULO RUBRO	INST	GIRH	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	FORMACION CA	COMUNICACIÓN PARA DESARROLLO	GEF
LOGISTICA	1000	1000	1000	1000	1000	1000
ALIMENTACION PARTICIPANTES	1200	2400	1200	2400	1200	1200
PASAJES AÉREOS INSTRUCTORES						
PASAJES TERRESTRES INSTRUCTORES	80	120	80	80	80	80
HONORARIOS INSTRUCTORES	1200	2400	2400	4800	2400	
VÍATICOS INSTRUCTORES	800	1200	800	1200	800	800
TOTAL(S/)	4280	7120	5480	9480	5480	3080

COSTO TOTAL: 34920

2.10 Cálculo de costos para el Intercambio de Experiencias a nivel de cuenca piloto

CUENCA TUMBES

RUBRO	COSTO
*TRANSPORTE TERRESTRE PROMOTORES VISITANTES	300
VÍATICOS PROMOTORES VISITANTES	3000
**ALIMENTACIÓN 5 PROMOTORES LOCALES	200
MATERIAL EDUCATIVO	200
***ALQUILER DE MOVILIDAD	500
TOTAL(S/)	4200

*Destino a Cuenca Chira Piura y retorno a Tumbes de los 5 promotores

**Gastos de almuerzo de 5 promotores locales por los 2 días de la actividad

*** Alquiler de movilidad por los 2 días de la actividad

CUENCA CHIRA PIURA

RUBRO	COSTO
*TRANSPORTE TERRESTRE PROMOTORES VISITANTES	300
VÍATICOS PROMOTORES VISITANTES	3000
**ALIMENTACIÓN 5 PROMOTORES LOCALES	200
MATERIAL EDUCATIVO	200
***ALQUILER DE MOVILIDAD	500
TOTAL(S/)	4200

*Destino a Cuenca Tumbes y retorno a Piura de los 5 promotores

**Gastos de almuerzo de 5 promotores locales por los 2 días de la actividad

*** Alquiler de movilidad por los 2 días de la actividad

CUENCA CHANCAY LAMBAYEQUE

RUBRO	COSTO
*TRANSPORTE TERRESTRE PROMOTORES VISITANTES	600
VÍATICOS PROMOTORES VISITANTES	3000
**ALIMENTACIÓN 5 PROMOTORES LOCALES	200
MATERIAL EDUCATIVO	200
***ALQUILER DE MOVILIDAD	500
TOTAL(S/)	4500

*Destino a Cuenca Chancay Huaral y retorno a Chiclayo de los 5 promotores

**Gastos de almuerzo de 5 promotores locales por los 2 días de la actividad

*** Alquiler de movilidad por los 2 días de la actividad

CUENCA CAPLINA LOCUMBA

RUBRO	COSTO
*TRANSPORTE TERRESTRE PROMOTORES VISITANTES	500
VÍATICOS PROMOTORES VISITANTES	3000
**ALIMENTACIÓN 5 PROMOTORES LOCALES	200
MATERIAL EDUCATIVO	200
***ALQUILER DE MOVILIDAD	500
TOTAL(S/)	4400

*Destino a Cuenca Quilca Chili y retorno a Tacna de los 5 promotores

**Gastos de almuerzo de 5 promotores locales por los 2 días de la actividad

*** Alquiler de movilidad por los 2 días de la actividad

CUENCA QUILCA CHILI

RUBRO	COSTO
*TRANSPORTE TERRESTRE PROMOTORES VISITANTES	500
VÍATICOS PROMOTORES VISITANTES	3000
**ALIMENTACIÓN 5 PROMOTORES LOCALES	200
MATERIAL EDUCATIVO	200
***ALQUILER DE MOVILIDAD	500
TOTAL(S/)	4400

*Destino a Cuenca Caplina Locumba y retorno a Arequipa de los 5 promotores

**Gastos de almuerzo de 5 promotores locales por los 2 días de la actividad

*** Alquiler de movilidad por los 2 días de la actividad

CUENCA CHANCAY HUARAL

RUBRO	COSTO
*TRANSPORTE TERRESTRE PROMOTORES VISITANTES	600
VÍATICOS PROMOTORES VISITANTES	3000
**ALIMENTACIÓN 5 PROMOTORES LOCALES	200
MATERIAL EDUCATIVO	200
***ALQUILER DE MOVILIDAD	500
TOTAL(S/)	4500

*Destino a Cuenca Chancay Lambayeque y retorno a Huaral de los 5 promotores

**Gastos de almuerzo de 5 promotores locales por los 2 días de la actividad

*** Alquiler de movilidad por los 2 días de la actividad

2.10 Cálculo de costos estándar para el desarrollo de las prácticas de los promotores en las Cuencas Piloto

RUBRO	COSTO
ALQUILER DE LOCAL	100
REFRIGERIO 25 PERSONAS	100
MATERIAL DE DIFUSIÓN	250
COSTO	650
COSTO TOTAL	*6750

*Asumiendo que los 30 promotores se agruparán en grupos de 2, se tendrán 15 reuniones en cada cuenca, totalizando un monto total de S/6750.

ANEXO 3

NIVEL DE EVALUACIÓN 1: REACCIÓN

**PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA
CUENCA PILOTO:
MÓDULO: COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO**

1) ¿En términos generales estás satisfecho (a) con el Seminario Taller?

0 si

0 no

Comentarios -----

2) ¿El Seminario Taller es útil para mejorar tu formación como promotor?

0 si

0 no

Comentarios -----

3) El clima del Seminario Taller para el aprendizaje fue:

0 favorable

0 desfavorable

4) ¿Conociendo los pormenores del taller, lo recomendarías a colegas, compañeros de tu Organización

0 si

0 no

Comentarios -----

5) ¿Como aplicarías lo aprendido en tu actividad como promotor?

6) En términos generales, la metodología del Seminario Taller ha sido:

0 buena

0 mala

Comentarios -----

7) Los recursos didácticos empleados fueron:

0 adecuados

0 inadecuados

8) Los Instructores han inspirado

0 confianza

0 desconfianza

Comentarios-----

9) Los Instructores

Conocen el tema

Hablan en forma clara y precisa

Contestan apropiadamente

Orientan las discusiones

no conocen el tema

no son claros ni precisos

no contestan de manera adecuada

no orientan las discusiones

Comentarios-----

10) El horario del taller ¿te pareció adecuado?

Comentarios -----

11) Con respecto a la organización del Seminario Taller:

Rubro	Bueno	Regular	Malo
Alimentación			
Local			
Equipos			
Convocatoria			

Fecha:

ANEXO 4

NIVEL DE EVALUACIÓN 2: APRENDIZAJE

**PLAN DE FORMACIÓN PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA
CUENCA PILOTO**

MÓDULO GIRH

Nombre del promotor:

Fecha:

1) Define que es la Gestión integrada de recursos hídricos?

2) ¿A que llamamos una buena Cultura el Agua?

3) ¿Qué es una cuenca hidrográfica?

4) ¿Que son y porque son importantes los Consejos de Recursos Hídricos de Cuenca?

5) Describe el Ciclo hidrológico

6) Cuáles son los ejes centrales de la Gobernanza del Agua?

ANEXO 5

NIVEL DE EVALUACIÓN 3: COMPORTAMIENTO MODELO DE CUESTIONARIO / ENCUESTA PLAN DE FORMACION PARA PROMOTORES EN CULTURA DEL AGUA

MÓDULO GESTIÓN ORGANIZACIONAL

1. A continuación, se encuentran los objetivos del Módulo Gestión Organizacional. Luego de reflexionar sobre el desarrollo del mismo, por favor indica el grado de éxito, alcanzando estos objetivos.

Habilidad / Comportamiento **Sin éxito** **Con poco éxito** **Regular éxito** **Muy exitoso**

a. Identificar las competencias centrales de líderes sobresalientes

b. Identificar 10 formas de crear niveles más altos de satisfacción y lealtad con las personas

c. Identificar las mejores maneras de construir relaciones positivas

d. Dada una situación de tensión como promotor, como manejarla en forma asertiva.

e. Practicar las mejores formas de mejora la efectividad de la comunicación

f. Practicar los valores en mis actividades diarias

2. ¿Implementaste algún plan de acción en tu entorno laboral y reflexionando como promotor, como parte del Módulo de Gestión Organizacional?

SI 0 NO 0

Si la respuesta es Sí, completa y entrega el Plan de Acción con el cuestionario

Si la respuesta es NO, por favor explica porque no se desarrollaste el Plan de Acción

3. ¿Has utilizado los materiales entregados en el Módulo, en tus actividades laborales?
¿Qué tanta utilidad tienen en tu rol de promotor?

SI 0 NO 0

Por favor explica

4. En las siguientes Áreas de Resultados, por favor indica el nivel de mejora, durante los últimos meses, influenciado por tu participación en el Módulo de Gestión Organizacional.

Área de Resultado	Sin oportunidad para aplicar	Sin cambio	Escaso cambio	Gran cambio
-------------------	------------------------------	------------	---------------	-------------

A. ORGANIZANDO

1. Priorizando actividades diarias
2. Aplicando técnicas creativas
3. Organizando actividades diarias

B. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Aplicando técnicas que influyen el clima motivacional
2. Aplicando técnicas que influyen mejor el Trabajo en Equipo
3. Mejorando la comunicación con mis compañeros

Área de Resultado Sin oportunidad para aplicar Sin cambio Escaso cambio Gran cambio

C. RESULTADOS PERSONALES

- 1. Controlando el manejo de mis impulsos
- 2. Aceptando mayores retos
- 3 Logrando mayor autoconfianza

5. Menciona los tres comportamientos o habilidades de la lista anterior, que has utilizado más frecuentemente como resultado del Módulo

A -----
B-----
C-----

6. ¿Que cambios se han realizado en tu persona, en tu trabajo, o en tu labor como promotor en Cultura del Agua, como resultado de la participación en el Módulo? (cambios específicos como mejor comunicación con compañeros, participación de compañeros o colaboradores en toma de decisiones, mayor perseverancia en la resolución de problemas, mejor manejo de las emociones.

7. ¿Cómo se está beneficiando tu Organización o Comunidad, en términos de la Cultura del Agua, a través de tu participación en el Módulo?

8. ¿Crees que el Módulo, representó una buena inversión para el PMGRH?

9. ¿Qué beneficios adicionales se han derivado del Módulo de Capacitación?

10. ¿Qué barreras, si existen, has encontrado, que han evitado, que utilices las habilidades y comportamientos adquiridos en el Módulo?

- No tuve oportunidad de utilizar las habilidades
- No tuve tiempo de aplicar las habilidades
- Mi ambiente laboral no apoya el uso de estas habilidades
- Este material no se aplica a mi situación laboral ni a mi rol de promotor
- Otro (favor especificar)

Favor explicar las respuestas

11. ¿Qué instructores, si los hubiera, se encuentran presentes para ayudarte a utilizar las habilidades o conocimientos obtenidos en este Módulo. Por favor explicar.

12. ¿Qué apoyo adicional puede ser otorgado en tu trabajo o por el Coordinador de Cultura del Agua de la cuenca, que influiría en tu capacidad para aplicar las habilidades y conocimientos adquiridos en el Módulo?

13. ¿Recomendarías el Módulo de Gestión Organizacional a otras personas?

SI NO

Por favor explica, si respondiste NO, ¿por que no? Si respondiste SI, ¿a que grupos de personas, Organizaciones y por qué?

ANEXO 6

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN POR NIVELES DE EVALUACIÓN

INSTRUMENTOS	NIVEL 1 REACCIÓN	NIVEL 2 APRENDIZAJE	NIVEL 3 COMPORTAMIENTO
Encuesta/Cuestionario	X		X
Entrevista	X		X
Test de conocimiento		X	
Pre./ Post Test		X	
Casos/Juego de Roles		X	
Observación Directa	X	X	X
Calidad de participación en clase		X	
Trabajos en Grupo		X	
Exposiciones		X	
Autoreporte			X
Usuario Incógnito			X
Planes de acción			X
Encuesta de satisfacción de los usuarios			X

ANEXO 7

PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR NIVEL DE EVALUACIÓN

SEMINARIO TALLER: “MANEJO DE CONFLICTOS POR EL AGUA”

NIVEL	OBJETIVO	INSTRUMENTO	FUENTE	TIEMPO
1. Reacción	Evaluar la trascendencia y utilidad del Taller de Capacitación	Encuesta de reacción	Participantes	Al final del Taller
2. Aprendizaje	Que los participantes demuestren conocimientos, destrezas y ventajas en el “Manejo de Conflictos por el agua”	Observación directa Trabajos en grupo Post-test	Participantes	Durante el Taller
3. Comportamiento	Que los participantes implementen estrategias para el “Manejo de conflictos por el agua”, en el desempeño de sus roles como promotores	Observación directa Encuesta	Participantes	3 meses luego del Taller. 6 meses después de la primera evaluación.