



Guía

Formación y Empoderamiento de Organizaciones Sociales como Agentes de Cambio para la Gestión Inclusiva del Riesgo de Desastres



GUÍA: FORMACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES COMO AGENTES DE CAMBIO PARA LA GESTIÓN INCLUSIVA DEL RIESGO

Elaborado por:

- Sara Diestro - Consultora

Revisado por:

- Óscar Salas - Consultor
- Erika Cienfuegos - Jefa senior del Proyecto GIRD HI Perú
- Amélie Teisserenc - Especialista regional en reducción del riesgo de desastres y adaptación al cambio climático en HI

Corrección de estilo:

- Ángel R. Salazar

Diagramación:

- Collective Media

Agradecimiento especial a las organizaciones sociales que participaron con sus experiencias: Organización GranMAV, Amigos del Monseñor, Voluntarios Araguaney y Amigos de Lurín.

Proyecto:

«Gestión inclusiva del riesgo de desastres en áreas propensas a desastres: Un enfoque innovador para incluir a los grupos en mayor riesgo».

Implementado por Humanity & Inclusion y COOPI Paraguay, con el financiamiento de BHA/USAID.



El contenido aquí expresado es responsabilidad de las instituciones implementadores y no necesariamente refleja las opiniones de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos.

I. ASPECTOS GENERALES DE LA GUÍA	5
1.1. Introducción	5
1.2. Justificación	5
1.3. Objetivos	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.4. Destinatarios	7
II. CONCEPTOS BÁSICOS	9
III. PAUTAS PARA LA FORMACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES COMO AGENTES DE CAMBIO PARA LA GIRD	12
3.1. Descripción de los momentos metodológicos para la formación	13
3.2. Acciones previas para el empoderamiento de las organizaciones sociales	15
3.2.1. Presentación de la propuesta y formalización de la relación con los y las representantes de las organizaciones sociales seleccionadas	15
3.3. Caracterización de las y los participantes de las organizaciones	17
3.3.1. Descripción de los pasos por seguir	18
3.4. Pautas para el diseño del plan de formación y empoderamiento	20
3.5. Pautas para el diseño metodológico de las sesiones de formación y empoderamiento	21
3.6. Momentos metodológicos para el desarrollo de las sesiones de formación	23
3.7. Pautas para el desarrollo de las sesiones de formación y empoderamiento	26
3.7.1. Escenarios para el desarrollo de las sesiones	26
3.8. Pautas para tenerse en cuenta en la preparación de las sesiones	35
3.9. Pautas para la elaboración de materiales educativos y de reforzamiento	37
3.10. Pautas e instrumentos para evaluar los aprendizajes	37
3.11. Pautas para el proceso de acompañamiento pedagógico para la socialización de los aprendizajes y empoderamiento	41
IV. CONSIDERACIONES GENERALES	43
V. RECOMENDACIONES	47
VI. REFERENCIAS	49



ASPECTOS GENERALES DE LA GUÍA



ASPECTOS GENERALES DE LA GUÍA

1.1. Introducción

Humanity & Inclusion (HI) es una organización internacional no gubernamental presente en 56 países, con 20 años de experiencia en gestión inclusiva del riesgo de desastres (GIRD) en la región de América Latina y el Caribe. Actualmente, HI implementa un proyecto de gestión inclusiva del riesgo de desastres en Perú, Paraguay, Ecuador, Chile, Colombia y Bolivia.

En el Perú, HI está presente desde el 2018, liderando iniciativas de gestión inclusiva del riesgo de desastres en sociedad y trabajo colaborativo con instituciones públicas de reducción del riesgo de desastres (RRD); preparación ante desastres (PD); organizaciones no gubernamentales (ONG); organizaciones de la sociedad civil y colectivos de personas en situación de mayor riesgo, excluidas por edad, género, discapacidad, orientación sexual, situación de migrantes y pueblos indígenas.

Este trabajo ha permitido la creación del Grupo Impulsor GIRD y la conformación del Subgrupo GIRD en la Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza (MCLCP). En forma activa, el Subgrupo GIRD participa en la respuesta durante la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19, presentando recomendaciones y lineamientos de actuación conjunta. En la actualidad, HI brinda asistencia técnica y acompañamiento al Subgrupo GIRD de la MCLCP y participa en el debate para la actualización del Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (PLANAGERD), desde un trabajo colaborativo.

HI, en el marco del proyecto «Consolidando y expandiendo una gestión inclusiva del riesgo de desastres en América Latina», financiado por BHA/USAID, desarrolla y pone a disposición la presente *Guía: Formación y Empoderamiento de Organizaciones Sociales como Agentes de Cambio para la GIRD*, con la finalidad de mejorar los procesos de capacitación que permitan el empoderamiento de los representantes de los grupos de mayor riesgo y reforzar la inclusión en los actores públicos y privados de la gestión del riesgo de desastres (GRD), en concordancia con el enfoque de doble vía que trabaja HI en sus intervenciones.

1.2. Justificación

En el Perú, el 50.5 % de la población son mujeres; el 11.9 %, adultos mayores; el 10.4 % tiene algún tipo de discapacidad; asimismo, se tiene casi 10 millones de niños, niñas y adolescentes (Fuente INEI, Censo Nacional 2017); y de acuerdo con el Ministerio de Justicia (Minjus), la población LGTBIQ+ es casi 1 millón 700 mil personas. Por otro lado, según UNHCR-ACNUR, hay más de un millón de venezolanos presentes en el Perú, país

que fue el primero en brindarles acogida como refugiados, y segundo en recibirlos como migrantes a nivel mundial. Este universo de grupos son los que, por lo general, se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y exposición frente a los riesgos de desastres y emergencias.

Entre las causas indirectas que determina el alto riesgo de la población y sus medios de vida ante la ocurrencia de peligros de origen natural, se identifica a la **población insuficientemente educada, capacitada y organizada para enfrentar los riesgos de desastres**, según el documento sobre *Adaptación del Trabajo de Milton Von Hesse - MEF 2010*.

Del mismo modo, en la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres al 2050, se identificaron cinco causas para la «alta vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres en el territorio», donde dos de ellas, se relacionan directamente con la «débil comprensión del riesgo de desastres en todas sus dimensiones y genera una deficiente gestión del conocimiento y de la información en materia de gestión del riesgo de desastres, expresada en la falta de entendimiento, estandarización, planificación y articulación de la información [...]»; del mismo modo, se hace mención a que «la falta de eficacia y oportunidad para la respuesta y recuperación, es generada por el débil desarrollo de capacidades en materia de preparación, respuesta y recuperación, sobre todo a nivel local [...]».

De ahí, la necesidad de implementar programas de formación y desarrollo de capacidades dirigido a las organizaciones sociales, con metodologías accesibles,



amigables y pertinentes que fomenten la participación, desarrollando plenamente sus competencias ciudadanas y eliminando las barreras que las excluyen.

Las situaciones de desastres y emergencias como sismos, pandemia o migración, agravan brechas y exclusiones estructurales, como la inequidad, desigualdad de género y discriminación, incrementando situaciones de vulneración de derechos y violencias en todas sus formas; sobre todo la basada en género, con graves consecuencias en la vida de los niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, mujeres, pueblos indígenas, familias migrantes y población LGTBIQ+. La desigualdad, la pobreza, la débil sensibilidad hacia la inclusión y diversidad; y por parte de las autoridades: la corrupción, la débil voluntad política en la planificación en el territorio, entre otros factores estructurales; determinan la construcción social de los riesgos. Asimismo, no se cuenta con mecanismos para la gestión del riesgo de desastres más inclusivos, que reconozcan y valoren la diversidad de riesgos, incluyan las capacidades diferenciadas, incorporen identidades y saberes de los grupos de mayor riesgo, quienes, de ser fortalecidos, estarían mejor preparados y con propuestas para la prevención, preparación y respuesta ante un desastre.

Por ello, es importante y relevante compartir las experiencias desarrolladas con algunas organizaciones que representan a los grupos en mayor riesgo, a modo de guía, con la finalidad de que las instituciones del Estado y demás organizaciones puedan trabajar e impulsar el empoderamiento de los actores sociales como agentes de cambio para la gestión inclusiva del riesgo de desastres, que a mediano y largo plazo contribuyen con la resiliencia de las comunidades.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Orientar a instituciones y organizaciones en el diseño, facilitación y acompañamiento de procesos de desarrollo de capacidades y empoderamiento de organizaciones representativas de los grupos en situación de mayor riesgo como agentes de cambio para la gestión inclusiva del riesgo de desastres.

1.4. Destinatarios

Esta Guía está orientada a todas aquellas entidades públicas, privadas y operadores humanitarios, interesados en promover organizaciones sociales como agentes de cambio para la gestión inclusiva del riesgo de desastres, por medio del fortalecimiento de capacidades y empoderamiento a poblaciones en mayor riesgo como los niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, personas con discapacidad, mujeres, pueblos indígenas, familias migrantes y refugiadas, y población LGTBIQ+.



CONCEPTOS BÁSICOS



CONCEPTOS BÁSICOS

A continuación, se precisan algunos conceptos básicos en los que se apoya y fundamenta la metodología de esta Guía.

- ✿ **Accesibilidad:** Significa que las personas con discapacidad tienen acceso al entorno físico que las rodea, al transporte, a la información (por ejemplo, material de lectura), a las tecnologías de información y a los sistemas de comunicación, en igualdad de condiciones que las demás personas. La accesibilidad requiere del pensamiento progresista de los responsables del suministro de bienes públicos y privados para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso y puedan utilizar los servicios sin barreras (CBM, 2017).
- ✿ **Ayudas técnicas:** Las ayudas técnicas y las tecnologías de apoyo, son aquellas cuyo propósito primordial es mantener o aumentar la funcionalidad y la independencia de una persona, con el fin de facilitar su participación y mejorar su bienestar general. Entre los ejemplos de ayudas técnicas y tecnologías de apoyo se pueden mencionar sillas de ruedas, prótesis, ayudas técnicas visuales y equipos y programas informáticos especializados que aumentan la movilidad, la audición, la visión o las capacidades de comunicación. En muchos países de ingresos bajos y medios, solo entre el 5 % y el 15 % de las personas que necesitan ayudas técnicas y tecnologías de apoyo tienen acceso a estas (OMS, 2017).
- ✿ **Barreras:** Para propósitos de esta Guía, las barreras son los factores que evitan que una persona tenga acceso y participe plenamente y en igualdad de condiciones en la sociedad. Estas barreras pueden ser ambientales, dentro de las que se incluyen barreras físicas (como la presencia de escaleras y la ausencia de una rampa o de un elevador) y de comunicación (como el uso de un solo formato para suministrar información), barreras actitudinales (como percepciones negativas sobre las personas mayores o las personas con discapacidad) y barreras institucionales (como políticas que pueden dar origen a la discriminación de ciertos grupos). Hay barreras que existen antes de un conflicto o de un desastre, mientras que otras podrían crearse debido a la situación de emergencia y/o una inadecuada respuesta humanitaria.
- ✿ **Capacidad:** La combinación de todas las fortalezas, los atributos y los recursos disponibles dentro de una comunidad, sociedad u organización para gestionar y reducir el riesgo de desastres y aumentar la resiliencia. La capacidad puede incluir la infraestructura, las instituciones, el conocimiento humano, las destrezas y los atributos colectivos, como las relaciones sociales, el liderazgo y la gestión (UNISDR, 2017).
- ✿ **Riesgo de desastre:** Se entiende el riesgo de desastre como la probabilidad de que este produzca muertes, lesiones, destrucción y daños en bienes y servicios en un sistema, una sociedad o una comunidad, en un período concreto, determinados de forma probabilística como una función de la amenaza, la exposición, la vulnerabilidad y la capacidad (ONU, 2016).

- ☀ **Facilitadores:** Para propósito de esta Guía, estos son factores que facilitan el acceso y la participación de las personas en situación de vulnerabilidad, en la sociedad.
- ☀ **Inclusión:** La inclusión supone un enfoque de derechos humanos en la programación comunitaria, con el objetivo de asegurar que las personas con discapacidad disfruten de un acceso equitativo a servicios básicos, y de una voz en el desarrollo y la implementación de estos servicios. También requiere que la organización convencional dedique esfuerzos a abordar y a eliminar las barreras (FICR, 2015).
- ☀ **Interseccionalidad:** Este es un marco analítico que demuestra cómo las formas de opresión (como el racismo, el sexismo o la discriminación contra las personas con discapacidad) se superponen, definiendo grupos sociales únicos. Un enfoque interseccional sostiene que los daños y violaciones asociados a la discapacidad, la raza y etnia, el género y otras identidades, no pueden entenderse por completo si se estudian por separado. Para determinar con claridad cómo afectan al acceso a los recursos o cómo generan riesgos para las personas con discapacidad, es necesario ver cómo se interrelacionan la discapacidad, el género y otros factores, y evaluar su efecto general.
- ☀ **Resiliencia:** Esto se refiere a la capacidad de las personas, las comunidades o los países de anticipar, resistir y recuperarse frente a la adversidad de un desastre o una crisis. La capacidad de resiliencia depende de la diversidad de los medios de subsistencia, los mecanismos de supervivencia y las habilidades para desenvolverse en la vida, tales como la capacidad de resolver problemas, la capacidad de buscar ayuda, la motivación, el optimismo, la fe, la perseverancia y el ingenio (Esfera, 2017).
- ☀ **Vulnerabilidad:** Son las condiciones determinadas por diversos factores o procesos físicos, sociales, económicos y ambientales que hacen que una persona, comunidad, bien o sistema sean susceptibles al impacto de las amenazas (UNISDR, 2017).





PAUTAS PARA LA FORMACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES COMO AGENTES DE CAMBIO PARA LA GIRD



PAUTAS PARA LA FORMACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES COMO AGENTES DE CAMBIO PARA LA GIRD

La Guía trabaja con la metodología «Aprender haciendo», con el fomento de aprendizajes colaborativos, centrados en las características, recursos, ritmos y estilos de cada participante, haciendo que estos últimos sean agentes activos de su propio conocimiento y se apropien de los aprendizajes. Es participativo, promueve el diálogo, debates reflexivos y otras técnicas desde la virtualidad; tiene un carácter vivencial porque vincula los conocimientos a su vida diaria. Por el contexto de la COVID-19, se propone trabajar también la contención emocional, técnicas de soporte, animación e integración.

Los elementos claves para este trabajo son los siguientes:

- * Comprender la acción en toda su dimensión.
- * Identificar las lecciones aprendidas.
- * Visibilizar el aprendizaje generado.

Entendiendo la metodología como el conjunto de prácticas, procedimientos y reglas utilizadas, es un marco que tiene sentido y se aplica para el logro de los objetivos. La Guía de fortalecimiento y empoderamiento para actores sociales se implementa con una metodología que asegure la capacitación de manera efectiva, con un proceso sistemático que opere de forma integrada e interrelacionada, donde todos sus componentes se complementan y combinan entre sí. Según Posada (2001), son cinco los pasos que todo modelo de capacitación debe cumplir:



3.1. Descripción de los momentos metodológicos para la formación

Son los siguientes seis momentos:

- Evaluación de características, necesidades, intereses y expectativas de formación de la organización y participantes. Análisis de experiencias y propuestas de mejora en formaciones virtuales previas.



1. Evaluación diagnóstica



- Identificar las competencias a desarrollar en participantes, saberes y experiencias previas en los temas del programa. Reconocer accesibilidad y conectividad para determinar las plataformas más factibles.

2. Diseño metodológico

- Elaborar el programa de formación, definiendo la estructura temática de los módulos, objetivos, contenidos de aprendizaje, competencias y capacidades, metodología y cronograma.



3. Plan de formación para empoderamiento



- Diseño de estructura de las sesiones, tiempos y programa inicio/desarrollo/cierre, incorporando contenidos y herramientas de soporte y contención socio emocional para el bienestar que asegure aprendizajes.

4. Diseño de la estructura de las sesiones

- Desarrollo de las sesiones presenciales y/o virtuales, con técnicas y recursos adaptados, actividades de reforzamiento y elaboración de materiales educativos adaptados a los y las participantes.



5. Desarrollo de sesiones presenciales y virtuales



- Diseño de rutas de trabajo para aplicar lo aprendido y las habilidades desarrolladas.

6. Comunicación de los aprendizajes

3.2. Acciones previas para el empoderamiento de las organizaciones sociales

3.2.1. Presentación de la propuesta y formalización de la relación con los y las representantes de las organizaciones sociales seleccionadas

En esta parte, se describen acciones que se desarrollan con cada organización:

a. Selección de la organización (según criterios de HI para identificar a los grupos de mayor riesgo): Para la búsqueda y selección se realiza:

- ☀ Mapeo de organizaciones representativas de los grupos de mayor riesgo, personas con discapacidad, adultos mayores, refugiadas y migrantes venezolanas, LGTBIQ+, mujeres de organizaciones de base, pueblos indígenas, niños, niñas y adolescentes.
- ☀ Revisión de fuentes de información y entrevistas con personas referentes de cada grupo, de instituciones que trabajan con ellas.
- ☀ Registro de datos, información y características de la población, perfil, proceso histórico, experiencias previas respecto a capacitaciones de sus organizaciones, conocimientos previos sobre GRD, redes de trabajo, alianzas y otros socios estratégicos, acceso a conectividad, confirmación que están en actividad (porque muchas organizaciones suspenden actividades en contextos de emergencia).
- ☀ Identificación y establecimiento de relaciones para identificar y seleccionar al grupo de participantes que pueden ser un/a líderes/as de otras organizaciones, funcionarios públicos, personas amigas; es valiosa la red de contactos y referencias que se pueden establecer. Por ejemplo, en el caso de las personas con discapacidad, se tomó como referencia el documento Gestión Inclusiva del Riesgo de Desastres para Perú; asimismo, se contacta con personas de referencia u ONG que trabajan con ellos. En el caso de mujeres de organizaciones sociales de base, se puede contactar con funcionarias de la municipalidad local; estas iniciativas hacen más cercano y amigable el primer contacto, para generar confianza.
- ☀ Reunión presencial, entrevista telefónica o por videoconferencia con la responsable de la organización seleccionada, para la presentación del programa a los líderes o lideresas de la organización.

b. Presentación del programa a líderes y lideresas de las organizaciones: Esta acción es de mucho valor porque el tema de GRD es nuevo y se requiere sustentar la importancia para ser integrada como agenda a nivel personal, familiar, colectivo o

institucional, para asegurar la continuidad y sostenibilidad. Las acciones que se proponen son:

- ☀ Convocatoria y seguimiento personalizado a los líderes y lideresas para asegurar la asistencia a la reunión, programada en la hora y el día elegidos por ellos y ellas.
- ☀ Elaboración diferenciada del material resumen del programa, adaptado a las características y necesidades de cada grupo, usar datos estadísticos e información vinculante a su vida para lograr concientizar la importancia de su participación en el programa. Tomar en cuenta que, en contextos de emergencia, pueden recibir una sobre oferta de capacitaciones por diversas instituciones públicas, privadas y de cooperación; de ahí la necesidad de ser enfáticos y convincentes en la necesidad de asegurar protección y resiliencia frente a situaciones de desastres y emergencias, considerando su condición de exclusión y alta vulnerabilidad.
- ☀ Sensibilización y toma de conciencia de los líderes y lideresas de las organizaciones seleccionadas para confirmar su participación en el programa y generar compromisos para una GRD más inclusiva desde sus organizaciones fortalecidas y ciudadanía empoderada. Se realizarán reuniones presenciales y/o virtuales, a través de diversas plataformas tecnológicas (las que aseguren mayor conectividad), y a través de llamadas telefónicas.

c. Aprobación de participación en el programa: Consensuar criterios para la selección de los y las participantes del programa. Con las personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres de organizaciones sociales de base, grupos de migrantes y refugiados venezolanos, población LGTBIQ+, ONG que trabajan con niños, niñas, adolescentes y mujeres, se establecen acuerdos y compromisos de participación.

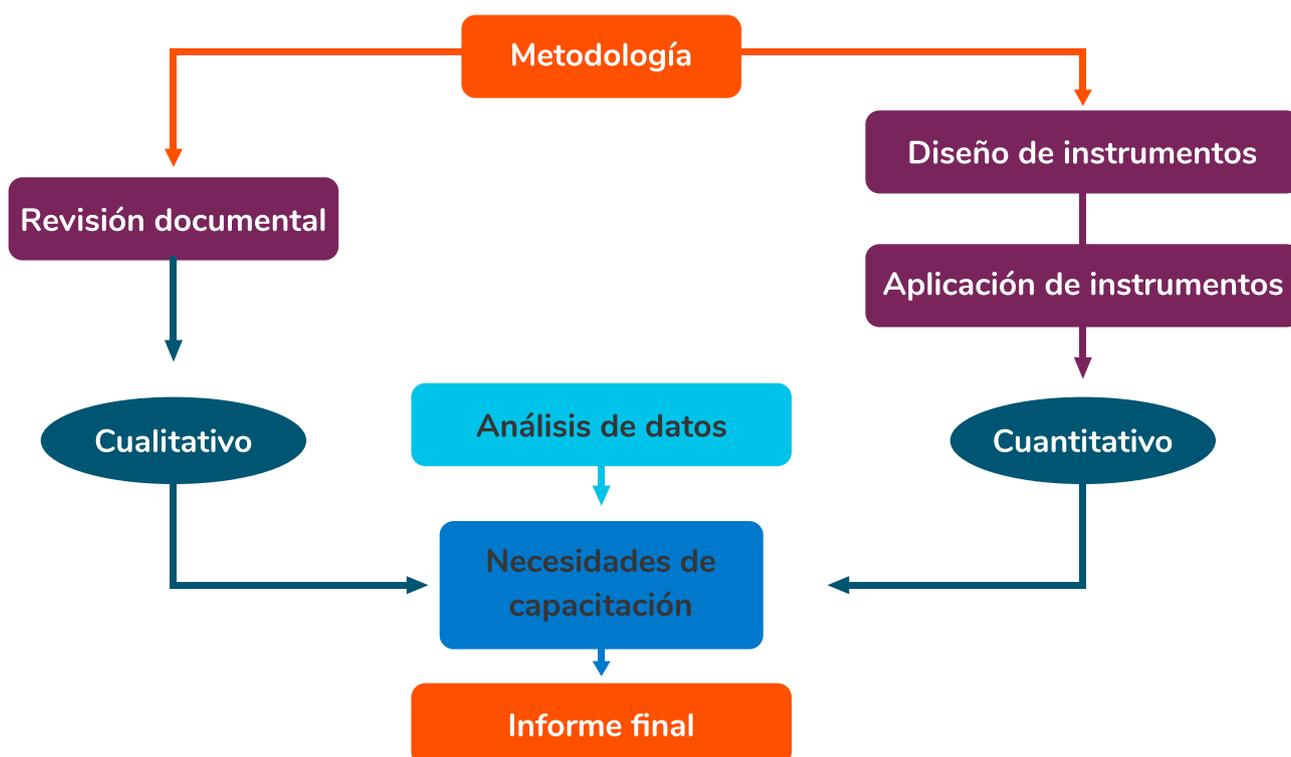


Se socializa un resumen del programa de forma clara, accesible y de fácil lectura y entendimiento, que presente los objetivos. Esta información es revisada por la junta directiva o coordinadores, para aprobación y selección de participantes. En caso de emergencia, cuando las actividades presenciales se suspendan, se utilizarán herramientas tecnológicas, como aplicaciones de mensajería grupal, correo electrónico o videollamada, previa identificación de las brechas de acceso a conectividad, plan de datos y uso de tecnologías. Por ejemplo, en el caso de las mujeres de organizaciones sociales de base, es posible que tengan dificultades de acceso a herramientas tecnológicas, por lo que tiene que preverse que este proceso se realice de forma personalizada, a través de llamadas telefónicas, desde el principio de la inclusión, sin que nadie se quede rezagado. Por ello, es imperativo la adaptación a los medios más accesibles de las personas para asegurar su participación.

3.3. Caracterización de las y los participantes de las organizaciones

El objetivo es conocer al participante para elaborar una capacitación a su medida. Para ello, se identifican características, necesidades, intereses, experiencias y expectativas de formación, sus saberes y experiencias previas sobre GRD, inclusión, accesibilidad, conectividad para la virtualidad, impacto de la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 en la persona y datos de la organización.

A continuación, el cuadro grafica la ruta para la evaluación de necesidades de formación:



3.3.1. Descripción de los pasos por seguir

- a. **Revisión documental:** Que permite dotar de información del contexto y data de las personas representativas de los grupos en situación de mayor riesgo a participar en la capacitación: personas con discapacidad, adultos mayores, mujeres de organizaciones sociales de base, grupos de migrantes y refugiados venezolanos, población LGTBIQ+, diversas ONG que trabajan con niños, niñas, adolescentes, mujeres y pueblos originarios.
- b. **Elaboración y aplicación de instrumentos de recojo de información:** Para este objetivo, es importante respetar la diversidad de personas y grupos en la formulación de cuestionarios diferenciados, uno para cada organización. Si bien hay preguntas generales comunes, hay aspectos que expresar e identificar de acuerdo con las características de las personas; como por ejemplo, la identidad sexual, nombre social o sobre nombre en caso de la población LGTBIQ+, familias homoparentales, aspectos propios de la cultura migrante y pueblos originarios. Para asegurar el carácter participativo en el proceso, se valida los instrumentos de recojo de información con los y las lideresas de las organizaciones para asegurar la pertinencia de las preguntas. En caso de emergencia, si es que se suspendiera lo presencial, se propone utilizar para el recojo de información, formularios digitales on-line previa capacitación y asegurando el acceso, accesibilidad para el manejo de estos.
- c. **Vaciado y análisis de la información recogida:** Se considera oportuno validar la información y datos obtenidos con los y las líderes de las organizaciones para un mejor diagnóstico de la contextualización, conocimiento y conciencia, y ser parte del proceso participativo. La información por trabajarse será sobre:
 - ✿ La organización: Identificando datos institucionales (fecha de creación, tipo de organización), características de las y los líderes, socios, temas y proyectos desarrollados, experiencia formativa anterior, espacios de articulación y relación con instituciones públicas, y especialmente conocimiento de actores y acciones sobre gestión del riesgo de desastres (GRD).
 - ✿ Participantes seleccionados: Para conocer características, saberes y experiencias previas ante el tema y valoración de talleres anteriores, composición familiar, presencia de personas en riesgo de la familia, entre otros.
- d. **Caracterización y evaluación de las necesidades de formación:** Este aspecto es fundamental porque permite conocer las necesidades de formación, las brechas existentes en dicho aspecto, y se relaciona con los pasos anteriores porque asegura un plan formativo «a la medida» de cada organización. Para este paso, se analiza la información recogida en los instrumentos, cuestionarios, entrevistas y grupos

focales. El objetivo es identificar: (i) saberes y experiencias previas de formación en gestión del riesgo de desastres (GRD) y en otros temas vinculados; (ii) intereses y expectativas; (iii) diversidad de las personas y organizaciones; (iv) riesgos diferenciados que se presentan; (v) vulnerabilidades y grado de exposición, entre otros; información que fue compartida con los líderes y lideresas de las organizaciones para validarla, recogiendo opiniones o poner énfasis en los temas que consideren importante para la organización.

e. Elaboración del informe de evaluación de necesidades de formación: En este paso, se describe el análisis e interpretación de la información obtenida:

- ☀ Situación y características del grupo humano, datos estadísticos, en caso de contextos de emergencia el impacto en la vida de las personas (como por la pandemia de COVID- 19).
- ☀ Respecto de la organización: tipo, objetivos y fines, antigüedad, tipo de población que atienden, principales actividades que realizan, proyectos o iniciativas que desarrollan, ámbitos de acción, oportunidades generadas por contextos de emergencia, capacidades de la organización, relaciones con otras instituciones sociales, públicas, privadas o empresariales, participación en redes o espacios de articulación; experiencia de formación o capacitación, capacitaciones en forma virtual, plataformas tecnológicas usadas, propuestas de mejora en las capacitaciones.
- ☀ Respecto de las personas: edad, género, educación, empleo, conocimientos y habilidades personales de los integrantes de la organización. Acceso a derechos y servicios fundamentales.



- f. **Determinación de las necesidades de formación:** En este aspecto y sobre la base de la información obtenida y analizada, se distingue entre los temas que tienen cierta información y aquellos que deben ser reforzados, haciendo un listado. Pero especialmente, se presentan los temas que han sido identificados como centrales para promover una gestión inclusiva del riesgo de desastres.

Estos pasos son fundamentales para asegurar un plan de formación que responda a las características y necesidades diferenciadas de las personas, con el objetivo de promover una gestión inclusiva del riesgo de desastres (GIRD), para la construcción de comunidades resilientes desde sus características sociales, económicas y de territorio.

3.4. Pautas para el diseño del plan de formación y empoderamiento

El plan, a partir de la diversidad de cada organización, responde al diagnóstico previo, debiendo realizarse las siguientes acciones:

- a. **Análisis de información diferenciada por organización:** Vinculado con los contenidos del plan de formación para los actores sociales, con reconocimiento de la diversidad como valor y principio, y, por lo tanto, no pudiendo ser iguales los contenidos en caso de diferentes necesidades.
- b. **Revisión bibliográfica:** Para la construcción de marcos teóricos referenciales y vinculantes a los grupos de mayor riesgo y los temas de gestión inclusiva del riesgo de desastres, que permitan elaborar los contenidos de los módulos. Se propone trabajar con documentos marcos internacionales, normativas y material sobre GRD elaborados por actores públicos, Naciones Unidas y diversas ONG en el país y la región; materiales de consulta y caja de herramientas en GIRD elaborados por HI. Esta información bibliográfica permite el diseño de un plan de capacitación a la medida de cada organización, orientados a promover una GRD más inclusiva.
- c. **Formulación del plan formativo:** Basado en la construcción de aprendizajes significativos centrado en las personas como actores de cambio, elaborando sesiones de capacitación diferenciada por cada organización.
- d. **Diseño de módulos de capacitación, identificando contenidos temáticos diferenciados:** Vinculados a las características, necesidades y capacidades evaluadas de la organización y participantes. Asimismo, con definición de objetivos de cada sesión de formación, reforzando ejes temáticos, contenidos de aprendizaje, competencias y capacidades, técnicas y recursos, actividades de aprendizaje y materiales de referencia según características diferenciadas de los y las participantes.

e. **Acciones previas de motivación, información y comunicación:**

- ✿ Creación de grupos de mensajería on-line con las y los participantes como canal de comunicación e información permanente y directa.
- ✿ Elaboración de materiales informativos y motivacionales previos a las sesiones. Se sugiere trabajar documentos de bienvenida, información del programa, compromisos de convivencia, presentación de los módulos con las sesiones de contenidos para la apropiación de la información que asegura una participación informada.
- ✿ Aprobación de normas de convivencia para el grupo elaborados por los y las participantes.
- ✿ Aplicación de preevaluaciones para la medición del aprendizaje posterior.

3.5. Pautas para el diseño metodológico de las sesiones de formación y empoderamiento

a. **Principios:** Para mayor efectividad, las sesiones se estructurarán con base en los principios orientadores de la gestión inclusiva del riesgo de desastres:

- ✿ Principios humanitarios, imparcialidad, neutralidad e independencia.
- ✿ Respeto por la dignidad de las personas.
- ✿ Igualdad y no discriminación.
- ✿ Accesibilidad.
- ✿ Participación activa y efectiva e igualdad de oportunidades.

b. Desde el «Aprender haciendo», se fomentará un aprendizaje colaborativo centrado en la persona, con sus características, recursos y estilos, haciendo de cada uno y una, un agente de su propio aprendizaje basado en sus saberes y prácticas. La metodología por desarrollarse será participativa, promoviendo el diálogo, el análisis de situaciones de casos de la vida cotidiana y otras técnicas que se adapten a la virtualidad, con diferentes medios y herramientas tecnológicas.

c. Los grupos ideales para la formación son de 10 a 15 personas en talleres presenciales. En espacios virtuales, con 10 personas se puede garantizar un proceso formativo participativo.

Caso práctico

En el 2018, al inicio del programa, se trabajó con personas con discapacidad. Se seleccionó a 10 participantes por grupo, luego se trabajó una jornada de integración de los dos grupos, abordándose la construcción de mensajes y propuestas para una gestión inclusiva del riesgo de desastres (GIRD).

Luego se trabajó con personas mayores, organizaciones que trabajan con niños, niñas, adolescentes y mujeres, pasando a un aprendizaje virtual por la crisis sanitaria de la COVID- 19. Con apoyo de HI, se habilitó una plataforma virtual. También se realizaron videollamadas y grabaron las sesiones, que luego se enviaron al grupo de mensajería on-line, conformado especialmente para estos fines formativos. Este proceso tuvo seguimiento y acompañamiento pedagógico a cargo de una educadora, con ejercicios prácticos y preguntas claves que reforzaran los aprendizajes. En las sesiones virtuales se adaptaron los contenidos, incorporando técnicas de soporte y contención socioemocional.

Debe preverse un presupuesto adicional para la recarga de datos para los celulares, pues muchos de los y las participantes enfrentan limitaciones económicas por el contexto de emergencia; pero también en escenarios presenciales se necesitan fondos para cubrir los costos de traslado, que, para personas usuarias de silla de ruedas, tiene un costo alto; así como para alimentación y materiales impresos.

En el caso de las mujeres de organizaciones sociales de base, cumplen un rol histórico en la sobrevivencia de las familias y comunidades a través de los comedores y clubes de madres, que por la antigüedad de las organizaciones, muchas de las lideresas son personas mayores, con dificultades y barreras tecnológicas y de conectividad (no conocen ni han usado antes plataformas digitales). Para ellas, se diseñó un material amigable y accesible como tutorial para la alfabetización digital, reforzando su inclusión y participación en otros espacios virtuales. Sin embargo, la rutina de la labor diaria y el poco manejo de la tecnología dificultaba su aprendizaje, por lo que fue necesario retomar la presencialidad, considerando las medidas de bioseguridad. Para las sesiones presenciales que se desarrollan en espacios abiertos, se diseñó rotafolios (papelógrafos) con los contenidos fundamentales del programa.

3.6. Momentos metodológicos para el desarrollo de las sesiones de formación

- a. **Contención socioemocional:** Con el propósito de generar climas favorables para el aprendizaje, se recomienda trabajar el «bienestar en el aquí y ahora», considerando la afectación emocional por la pandemia de COVID-19 y los efectos de la crisis política en el país, que agrava la sobrevivencia y economía en las familias. Se realizarán ejercicios de soporte, contención y relajación para brindar un apoyo socioemocional que asegure la mejor disposición emocional y cognitiva para participar activamente de las sesiones y el desarrollo de las actividades de reforzamiento de aprendizajes.
- b. **Recojo de saberes previos:** Cada persona es un potencial de aprendizaje, ya que porta saberes construidos desde la práctica de la vida cotidiana. Estos saberes son el insumo fundamental para asegurar un plan de formación pertinente, oportuno, inclusivo y amigable.

También se identificará las percepciones, actitudes y comportamientos instalados sobre los cuales se generarán los cambios que se quieren promover desde el programa. Para ello, se analizará las capacidades a ser potenciadas, así como los recursos que disponen los y las participantes.

- c. **Construcción del aprendizaje:** Usando diversos medios tecnológicos (plataforma zoom habilitada por HI, videollamadas, sesiones grabadas) con algunas sesiones presenciales, se brindará información de los contenidos utilizando materiales educativos elaborados con base en los resultados de la evaluación de necesidades de formación.



Para la teoría de los contenidos, se elaborarán materiales educativos accesibles, amigables e inclusivos, que serán presentados en exposiciones, sesiones grabadas, y reforzados con acompañamiento pedagógico (ejercicios prácticos, preguntas claves) y sesiones presenciales. También se ha programado la realización de actividades como elaboración de sus 'planes familiares de emergencias', análisis de casos desde la vida cotidiana y un foro de diálogo, en el cual los participantes argumentarán por medio de sociodramas la importancia de la GIRD ante diversas autoridades y espacios.

Se propone abordar el aprendizaje como una experiencia satisfactoria y de logro personal, que empodere, fortalezca la seguridad, la autoestima, la valoración de las capacidades de los participantes, a través de una ruta pedagógica y acompañamiento antes, durante y después de las sesiones. Para lograrse ese objetivo, se contará con el apoyo de una acompañante pedagógica.

- d. Aplicación de lo aprendido:** A través de asistencia técnica y coaching, se acompañará el diseño de las rutas para la aplicación de los aprendizajes, con el fin de identificar y reforzar puntos críticos en la socialización de aprendizajes con sus socias, o para incorporar acciones GIRD en sus planes de trabajo e intervenciones en los diferentes espacios de acción y participación desde los comedores locales y como red distrital.

En el caso de la población LGTBIQ+, se difundirá una nota de prensa convocando a otros colectivos para generar demanda, y visibilizar riesgos y propuestas desde la diversidad, la orientación y la identidad sexual. Se planteará una ruta ciudadana de ejercicio de derechos y una sociedad más inclusiva que se adhiera a sus demandas.

- e. Participación propositiva en espacios de articulación e incidencia:** Se crearán espacios de encuentro con mentoría y asesoría de actores sociales antes capacitados, para aplicar habilidades de comunicación para el cambio, participación ciudadana en espacios colectivos y escenarios de incidencia política reforzando trabajo en redes y acciones concertadas como es el Subgrupo GIRD de la Mesa de Concertación para la Lucha Contra la Pobreza.

Se propondrá algunas tareas para la elaboración de mensajes claves desde la posición y organización en la que se participa.

- f. Diseño metodológico para las sesiones:** Se sugiere trabajar un cuadro de competencias, capacidades e indicadores, que es un marco orientador adaptado a las características de cada grupo.

A continuación, se presenta dicho cuadro como modelo, no obstante, el mismo podrá adaptarse según alguna otra necesidad de información y conocimientos previamente identificados:

Diseño Metodológico para Sesiones de Capacitación

Competencias	Capacidades	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> • Comprende situaciones de vulnerabilidad referidas a la problemática familiar, social y comunitaria de su entorno frente a contextos de emergencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce la gestión y participación comunitaria y la GRD en situaciones de emergencia. • Reflexiona sobre su situación como parte del grupo al que pertenece. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamenta situaciones y problemáticas del entorno social y comunitario. • Aplica los lineamientos para una respuesta inclusiva en contexto de la pandemia por COVID-19.
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y analiza los principios, componentes, procesos de GRD aplicados a los planes de emergencia familiar y el rol de las instituciones del SINAGERD. • Conoce y analiza el enfoque y dimensiones del marco GIRD y su aplicación con los grupos de mayor riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorpora el enfoque de inclusión en la GRD, con el fin de establecer su relación con las políticas de inclusión, equidad y participación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Argumenta la importancia de asumir una gestión inclusiva de riesgo de desastre. • Elabora un plan de emergencia familiar inclusivo.
<ul style="list-style-type: none"> • Expresa las ideas básicas acerca de la comunicación para el cambio orientado a generar opinión y cambios en las personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza capacidades y habilidades comunicacionales que permiten el cambio y el empoderamiento • (conocimientos, información • toma de decisiones, asertividad y motivación para el cambio). 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica el significado de los conceptos que integran el proceso de comunicación para el cambio (conocimientos, motivación y sentimientos). • Justifica/defiende sus ideas acerca de la importancia de fortalecer sus capacidades para lograr el cambio a nivel personal y social.
<ul style="list-style-type: none"> • Asume retos y compromisos que le permitan hacer incidencia política y las situaciones que permiten plantear las iniciativas de cambio en programas y políticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los conocimientos aprendidos al proponer iniciativas de incidencia política que se requieren para sus contextos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formula un plan de iniciativas para la incidencia política y se compromete a difundirla en su organización y comunidad.

3.7. Pautas para el desarrollo de las sesiones de formación y empoderamiento

3.7.1. Escenarios para el desarrollo de las sesiones

A continuación, se presentan los aspectos relevantes:

a. Aspectos relacionados con el tiempo y espacio (o medio), de acuerdo con la modalidad presencial o virtual:

- ✿ **Respecto al tiempo:** Las sesiones de capacitación tendrán un tiempo máximo de dos horas; este tiempo permite asegurar la atención, comprensión que se requiere. Las personas representativas de los grupos de mayor riesgo por la diversidad de sus condiciones y características deben desarrollar otras actividades, como la atención a la familia, actividades generadoras de ingresos, acciones relacionadas a su liderazgo, entre otros, sumado al hecho que no están habituadas/os a procesos formativos continuos.

En caso se trate de jornadas de tiempo completo, deberá programarse descansos o juegos cada dos horas para activarlos/as, relajar y flexionar el cuerpo con diversas posturas, generando una actitud positiva, participativa con mayor concentración y mejor disposición para el aprendizaje. Será importante considerar que la situación de exclusión de los participantes genera inseguridades respecto al logro del aprendizaje o comprensión, sumado a las dificultades en el caso de las personas mayores o con algún tipo de discapacidad; de ahí la importancia de crear climas positivos, afectivos y motivadores para que el aprendizaje sea una experiencia satisfactoria y de logro, y que los tiempos respondan a las características del grupo ya antes identificadas.

- ✿ **Respecto al espacio:** El aprendizaje estará vinculado también a los sentidos, en donde el local cumple un importante rol. Este deberá ser espacioso, tener colores amigables a la vista, ser silencioso para escuchar mejor, limpio y con buen olor para el olfato, accesible en su infraestructura, con rampas en el ingreso, para las personas usuarias de sillas de ruedas o que usen otros apoyos mecánicos como bastones, andadores. Deberá verificarse que los servicios higiénicos sean accesibles a personas usuarias de sillas de ruedas; también que cuente con otros ambientes, si es posible, áreas abiertas que se usarán para la capacitación, dinámicas y descanso. También, deberá cuidarse el orden y una ambientación motivadora con lemas y afiches relacionados al tema, o mensajes que se construyan con el grupo, para generar un clima favorable para la integración y aprendizaje participativo.

Para las personas usuarias de sillas de ruedas, deberá tomarse medidas en relación con la disposición de las mesas de trabajo y que haya espacio suficiente



entre las y los participantes; así como entre la ubicación de las personas que brindan asistencia. Los espacios deben ser adaptados con los ajustes necesarios para asegurar su plena participación.

☀ **Sesiones presenciales:** El facilitador/a tendrá la ventaja de lograr la conexión personal, utilizando técnicas y dinámicas de animación y lúdico- recreativas, que fomenten el uso de la palabra para dar poder y empoderamiento durante las sesiones. El acto de compartir saberes previos desde sus experiencias de vida será un elemento central para vincular los nuevos conocimientos a la vida diaria.

En caso de jornadas de tiempo completo, deberá tomarse en cuenta el uso de espacios para el consumo de alimentos en los descansos y almuerzo, asegurando lugares para el reciclado de los desechos y productos de higiene.

☀ **Desde lo virtual:** Aquí se presentan varios desafíos, ya que las personas se conectan desde los celulares en muchos casos tienen pantallas pequeñas o participan desde espacios comunes con la familia (hay ruidos que pueden interrumpir). Por lo tanto, la presentación de los materiales educativos deberá ser accesible, adaptada y con un ajuste razonable en caso se trabaje con personas con baja visión.

Con adultos mayores, se utilizarán imágenes, letras grandes y colores de doble contraste. El tiempo de la sesión virtual, según la experiencia, será de 1.5 horas, que puede ampliarse fomentándose el diálogo reflexivo, la participación y toma de la palabra. Estas sesiones reforzarán el carácter participativo de los asistentes al programa de formación.

Algunas sesiones virtuales podrán durar hasta tres horas por el interés y alta participación de los y las participantes, a través de preguntas, socialización de experiencias e historias de vida para que, de esa forma, se apropien del espacio de aprendizaje. Asimismo, se debe considerar el envío de presentaciones, ya que un 90 % de las y los participantes no tienen computadora o laptop; por tanto, dan lectura de los materiales desde sus celulares y si estos son pequeños, con abundante letra, no lograrán visualizar el material. Adicional a esa limitación, por lo general, su plan de datos y memoria son limitados.

- b. Elaboración de las sesiones:** Todos los pasos anteriores, evaluación de necesidades de formación, caracterización de los y las participantes y de la organización, es un insumo importante para elaborar los contenidos de las sesiones, que son diferentes teniendo en cuenta la diversidad de cada grupo.

Las sesiones tendrán que ser diferenciadas; por ejemplo, el abordaje del marco GIRD y las cuatro dimensiones (diversidad, barreras, enfoques adaptados y participación) tendrá un sentido y contenido diferente en las personas con discapacidad, los adultos mayores, la población LGTBIQ+, los migrantes y las mujeres de organizaciones sociales de base, por la situación histórica y condiciones de vida actuales, y por los diversos desafíos y barreras que enfrentan. Por tanto, deberá tener un sentido para sus vidas los enfoques adaptados, la remoción de barreras, el reconocimiento de la diversidad, los ajustes razonables para la participación en escenarios para el ejercicio y la demanda ciudadana en GIRD, la cual se integra a sus agendas políticas en el marco del acceso a derechos y servicios fundamentales.

La revisión y consulta bibliográfica de cada grupo aporta elementos, data, estadísticas; considerando que se está formando actores sociales, que deben tener conciencia de su realidad y de los riesgos diferenciados al que están expuestos ante un desastre y las acciones que deben desarrollar para mitigarlos, prevenirlos o estar mejor preparados en el territorio.

- c. Contenidos de las sesiones:** Posterior al análisis de los resultados de la evaluación de necesidades de formación de los grupos representativos de la población en mayor riesgo, se trabajarán los contenidos diferenciados de las sesiones según cada grupo; pero para efectos del presente documento, se presenta la matriz general de contenidos, desde el cual se puede adaptar a los diversos grupos y está organizado por módulos, sesiones y contenidos; así como los ejercicios de aplicación.

Módulo 0

Sesiones	Contenidos
<ul style="list-style-type: none">• Presentación del Programa, los objetivos y de la institución HI.• Capacitación para el uso de Zoom.	<ul style="list-style-type: none">• Objetivos del programa Humanity & Inclusion y sus políticas institucionales.• Subgrupo GIRD de la MCLCP.

Módulo 1

Sesiones	Contenidos
<p>Sesión 1:</p> <ul style="list-style-type: none">• Conceptos de riesgo, amenaza, peligro y vulnerabilidad.• Rol de las instituciones del SINAGERD. <p>Sesión 2:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan familiar de emergencia inclusivo. Mochila de emergencia• Combo de supervivencia.• Ejercicio - aplicación práctica: Elaborar su plan familiar de emergencia inclusivo.	<ul style="list-style-type: none">• Riesgo, amenaza, peligro y vulnerabilidad. Conceptos y ejemplos.• Plan familiar de emergencia con enfoque Inclusivo. Familia y comunidad preparados ante una emergencia.• Pasos para elaborar un plan familiar de emergencia inclusivo.• Componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres.• Rol de las instituciones que integran el SINAGERD.



Módulo 2

Sesiones	Contenidos
Sesión 3: <ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico comunitario inclusivo y análisis de riesgos diferenciados.• Caracterización de la población en situación de mayor vulnerabilidad• Vulnerabilidades y capacidades de las mujeres de organizaciones sociales de base como integrante de los grupos de mayor riesgo.	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico inclusivo del contexto comunitario. Enfoques y principios.• Análisis del riesgo diferenciado.• Indicadores para identificar riesgos y peligros en las personas, familias y comunidades. Reconocer la diversidad.• Conceptos de riesgo, vulnerabilidad, peligro y amenaza.• Identificar vulnerabilidades y capacidades de las mujeres como integrante de los grupos de mayor riesgo.

Módulo 3

Sesiones	Contenidos
Sesión 4: <ul style="list-style-type: none">• Marco de la gestión inclusiva de riesgo de desastre (GIRD). Conceptos de inclusión, diversidad y accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none">• Marco gestión inclusiva del riesgo de desastres. Concepto y dimensiones.• Importancia de la participación activa de las personas en todos los procesos de GRD desde sus organizaciones.• Conceptos de inclusión, diversidad y accesibilidad.

Módulo 4

Sesiones	Contenidos
<ul style="list-style-type: none">• Género: Concepto.• Enfoque de derechos, equidad e igualdad.• Normas sociales y distribución de roles en la familias y comunidad frente a una emergencia.	<ul style="list-style-type: none">• Concepto de género, equidad, igualdad y diversidad.• Desigualdad de género y vulnerabilidades.• Política de igualdad de género en el Perú.• Roles de los y las integrantes de la familias y comunidad frente a una emergencia.

Módulo 5

Sesiones	Contenidos
<ul style="list-style-type: none">• Comunicación para el cambio: Habilidades y competencias.• Aplicación práctica: Elaborar mensajes claves que promueva la importancia de la participación de la mujer en los procesos de GRD.	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación para el cambio. Concepto, objetivos, características de los procesos.• El empoderamiento y el fortalecimiento de capacidades para impulsar cambios positivos en las personas y organizaciones.• Estrategia de comunicación pensada desde el cambio social: Diseño, planeación y ejecución.

Módulo 6

Sesiones	Contenidos
<ul style="list-style-type: none">• Incidencia política y vocería.	<ul style="list-style-type: none">• Incidencia política. Definición, finalidad y características.• Situaciones para plantear iniciativas de incidencia política.• Incidencia y desarrollo de competencia.



- d. **Programa de las sesiones:** Se presenta el diseño del programa de cada sesión, como una plantilla general que puede servir de base y adaptarse según las condiciones del grupo, contexto, coyuntura del país, y otros aspectos que impactan en forma positiva o negativa en el desarrollo de las sesiones.

Momentos de la sesión

- **Inicio**

Lo observado de la sesión	Lo que se recomienda hacer
<p>La facilitadora debe estar con la plataforma abierta 10 minutos antes de la hora programada y conforme van ingresando los/as participantes se mantiene un diálogo amigable, vinculante y receptivo.</p> <p>Acogida/animación para la integración</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se utilizarán dinámicas de activación generadoras de climas favorables para el aprendizaje: ejercicios de movimiento y construcción de lemas para reforzar pertenencia con el espacio. • Se comparte un momento de meditación, y renovación de esperanza. • Se desarrollan los ejercicios de relajación, respiración y de bienestar para la contención. • Se da lectura del mensaje del día que la facilitadora prepara para cada sesión. • Se coloca la nota en el chat de registrar asistencia. 	<p>Es importante la dedicación y tiempo que se brinda a los y las participantes cuando van ingresando a la sesión, para preguntarles qué tal fue la semana o su día, generando mayor confianza, reconociéndolos y valorándolos.</p> <p>Promover que en cada sesión un/a participante realice la reflexión.</p> <p>Soporte y apoyo socio emocional El contexto de la COVID-19 tiene una afectación en la vida de las personas; por ello, se realizarán ejercicios de respiración, relajación, nominalización de las emociones, dinámicas de bienestar para lograr la mejor disposición y actitud positiva en las sesiones.</p>

- **Desarrollo de la sesión**

Lo observado de la sesión	Lo que se recomienda hacer
<p>Se presenta los objetivos de la sesión y los aprendizajes esperados, motivando aportes de los/as participantes.</p> <p>Se contextualiza la sesión y se relaciona con lo trabajado en las sesiones anteriores mediante preguntas y dando lugar a que se expresen para ir reforzando conocimientos entre todas/os.</p> <p>Construcción del aprendizaje Los espacios de interaprendizaje incorporan saberes y experiencias de los y las participantes en la definición y comprensión de los conceptos claves, que les permitirá aplicar lo aprendido.</p> <p>A través de exposiciones se brindará la parte teórica de los contenidos, que será reforzado con debates reflexivos. El logro del aprendizaje debe ser una experiencia satisfactoria y de empoderamiento, que contará con acompañamiento antes, durante y después de las sesiones; para ello, se utilizará contenidos y materiales pertinentes, inclusivos, accesibles y amigables.</p>	<p>Es importante vincular los temas e ideas fuerzas de las sesiones anteriores para poner en contextos los nuevos aprendizajes, considerando el nivel de ansiedad, estrés, recarga de actividades que enfrentan participantes por tiempos de pandemia.</p>

- Cierre

Lo observado de la sesión	Lo que se recomienda hacer
<ul style="list-style-type: none"> • En esta fase de la sesión se hace un resumen de los contenidos compartidos, trabajando en forma participativa las 'ideas claves'. • Se consulta si todo ha sido comprendido o necesita reforzarse algún tema de la sesión. • Se realiza preguntas motivadoras: ¿qué aprendizaje me llevo hoy? ¿y cómo aplicaría en mi vida lo aprendido hoy? • Esta parte lo pueden hacer de forma oral o escribiendo en el chat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Esta fase de la sesión debe ser rápida y dinámica, sino las y los participantes se dispersan, hay limitación de tiempo o problemas de conexión. • La reflexión conjunta es fundamental para reforzar ideas y aprendizajes. Como facilitadores, el rol será acompañar esta reflexión con preguntas claves para la conclusión final entre los y las participantes. • Debe animarse a que los y las participantes expresen sus ideas. Otro aspecto relevante es preguntar, ¿cómo se han sentido durante la sesión? • Deberá trabajarse en el reconocimiento de emociones sobre la base de aprender habilidades.



3.8. Pautas para tenerse en cuenta en la preparación de las sesiones

Paso 1

Preparar y organizar la sesión con enfoque en las personas: Basado en la evaluación de necesidades de formación que identifica preocupaciones, saberes, experiencias previas e información que asegure la pertinencia de los contenidos de cada sesión, con las competencias y capacidades a reforzar. La planificación de la sesión responderá a las siguientes preguntas:

- ☀ ¿Cuáles son los problemas, necesidades y preocupaciones priorizados del grupo de mayor riesgo?
- ☀ ¿Qué aprendizaje concreto queremos que se lleven las y los participantes de la sesión de hoy?
- ☀ Considerando que las sesiones son cortas, debemos ser realistas al plantear el aprendizaje.

Paso 2

Prepararse emocional y actitudinalmente: Es fundamental tomar conciencia del cuerpo y de sus emociones, fortaleciendo pensamientos y actitudes positivas que aseguren motivar, inspirar, apasionar con y desde los temas que son contenidos de las sesiones, considerando que el propósito es generar actores de cambio.

- ☀ ¿Qué es? Definir la preparación emocional y actitudinal
- ☀ ¿Por qué?, ¿para qué?, ¿cómo se hace? Pautas metodológicas a tener en cuenta, recursos y herramientas.

Paso 3

Preparar el ambiente y los materiales de trabajo: Es fundamental para la construcción de aprendizajes que el ambiente educativo interno (facilitador/a) y externo (espacio donde se desarrollan las sesiones virtuales) sean acogedores, amigables y motivadores.

Ejemplificar, resaltando los ajustes y adaptaciones a tener en cuenta; enfoques adaptados, remoción de barreras y participación efectiva.

Paso 4

Acoger a los y las participantes con respeto, afecto y motivación: Luego de valorar y apreciar el vínculo construido y recibir a los y las participantes con alegría y disposición, se recomienda preguntar:

- ☀ ¿Cómo están?
- ☀ ¿Cómo han sido sus días?
- ☀ ¿Cómo está su familia?; y demás temas de relevancia sobre su vida, escuchándolos con afecto, respeto y atención.

Paso 5

Desarrollar la sesión de aprendizaje con afecto y dedicación: Cuando se desarrolle la sesión, será clave el involucramiento y motivación constante y en forma proactiva, reforzando la seguridad para que los y las participantes compartan sus experiencias, opiniones, reflexiones, y se logre el disfrute del aprendizaje. Por tanto, será necesario reforzar todo lo positivo que sucede, las actitudes, las acciones y los logros que van alcanzando.



3.9. Pautas para la elaboración de materiales educativos y de reforzamiento

Desde la Guía, se propone la elaboración de materiales según el tipo de sesión –virtual o presencial–, así como el tipo de herramientas con las que cuenta el o la participante. De acuerdo con ello, se tiene que:

- a. Elaborar materiales educativos en PowerPoint, en varias versiones:
 - ☀ Para utilizarse en las sesiones presenciales y virtuales, con más información, contenidos e imágenes.
 - ☀ Las que se enviarán a los y las participantes que solo acceden a través de celulares, en algunos casos con pantallas pequeñas. Esta información es importante para definir las características a quienes va dirigido la capacitación.
- b. Para fortalecer los aprendizajes, se diseñarán actividades de reforzamiento, a manera de ejercicios de aplicación como la elaboración del plan de emergencia familiar inclusivo, diseño de señaléticas, mochila de emergencia inclusivo, formulación de lemas y el desarrollo de foro diálogo, como espacio para la competencia de la argumentación utilizando las técnicas de casos, sociodramas, juego de roles, etc.
- c. Lo ideal es que el equipo facilitador se encuentre integrado por un/a capacitador/a con experiencia en GIRD, un/a educador/a con la función de brindar seguimiento pedagógico para atender necesidades específicas para el aprendizaje, en coordinación con el/la facilitador/a. Deberá existir una comunicación permanente para asegurar la comprensión de los temas, de las tareas, el cumplimiento de las actividades y el registro de asistencia, así como el recojo de los comentarios en el chat para integrarlos en las sesiones.
- d. Evaluación del aprendizaje individual y colectivo con los pre y post test, cuya información permita medir los temas aprendidos con suficiencia y aquellos que deban ser reforzados por la asistencia técnica, para aplicar lo aprendido.
- e. Evaluación del nivel de satisfacción de la actividad, a través de instrumentos de recojo y medición de información, que permitan obtener propuestas de mejora y refuerzo de lo positivo.

3.10. Pautas e instrumentos para evaluar los aprendizajes

Con estas indicaciones se podrá identificar los logros de aprendizajes, conductas o acciones que deben manifestar los y las participantes mediante el desarrollo de conocimientos, hábitos, habilidades, capacidades y actitudes, a través del proceso de

enseñanza-aprendizaje para que sean aplicados luego en su ámbito familiar, comunitario u organizacional. Para ello, se tomará como referencia el cuadro de competencias, capacidades e indicadores.

- a. Para evaluar el aprendizaje se aplicará un test previamente, y con después de la capacitación. De esa manera se medirán los aprendizajes, visibilizando los temas con mayor dominio. Para ello, se sugiere elaborar un cuestionario que se envíe a través de la plataforma digital formulario Google (en inglés Google Forms) para recoger información y saberes previos (preevaluación), y posteriormente, el mismo cuestionario terminadas las sesiones de formación virtuales (posevaluación), lo que permitiría una evaluación de los aprendizajes logrados.

A continuación, se presenta como ejemplo un consolidado de los resultados de la prueba entrada y salida aplicada en el proceso de validación de esta Guía a un grupo de población de migrante y refugiados venezolanos.

Aprendizajes que evalúa el test	Test de entrada	Test de salida
Identifica criterios de la GRD para atender grupos vulnerables en situaciones de emergencia.	78 %	94 %
Reconoce las características de vulnerabilidad en situaciones de emergencia	58 %	93 %
Distingue las acciones de prevención del riesgo.	23 %	43.8 %
Reconoce la importancia del enfoque de inclusión en la GRD.	0 %	87.5 %
Distingue acciones de sensibilidad e incidencia política para influir en la agenda y discusión pública.	26.5 %	37.5 %
Identifica habilidades de incidencia política que se requieren para sus contextos	29 %	91 %
Identifica habilidades comunicacionales que permitan el cambio y el empoderamiento.	50 %	62.5 %
Expresa ideas sobre la importancia del desarrollo de sus capacidades para integrar la inclusión en la GIRD.	8 %	62.5 %

Podrá advertirse en la aplicación de la evaluación que:

- ☀ Recogen aspectos del cuadro de competencias y capacidades del plan abordando las temáticas. Cabe resaltar que son aprendizajes desde el punto de vista cognitivo.
- ☀ Los aprendizajes más logrados son identificar habilidades de incidencia política que se requieran para sus contextos, al 91 %. Es pertinente precisar también que el logro de argumentar la importancia del desarrollo de sus capacidades para integrar la inclusión en la GIRD sube a un 54 % en el test de salida. El aprendizaje que logra un menor porcentaje es el tema de distinguir acciones de prevención del riesgo, que solo logro subir 20 % del pre al post test.
- ☀ Asimismo, debe destacarse que, comparativamente en el test de entrada y salida, se evidencia que otro aprendizaje logrado de modo significativo fue el de expresar ideas sobre la importancia de las capacidades para integrar la inclusión en la GIRD.
- ☀ Por otro lado, los aprendizajes referidos a identificar criterios para atender a los grupos vulnerables se incrementaron un 16 %; y las características de vulnerabilidad, un 35 %. A su vez, el aprendizaje sobre las acciones de prevención del riesgo se incrementó solo un 20 %.

b. Otros criterios y ponderación para la evaluación: Se considerarán otros criterios para la evaluación, como:

Criterios	Peso o ponderación
Asistencia.	✓
Presentación del ejercicio práctico.	✓
Participación en espacios de concertación u otros.	✓
Total	✓

- ☀ Asistencia: Se requiere una asistencia mínima del 80 % de las sesiones según las horas concertadas con el grupo. En caso de inasistencia por razones de fuerza mayor, se reprogramarán las sesiones de refuerzo. Adicionalmente, se considerará la participación activa en las actividades, réplicas y aplicación de lo aprendido.
- ☀ Desde los ejercicios prácticos y actividades de reforzamiento: Mediante los ejercicios de aplicación con actividades de reforzamiento, se hará seguimiento y acompañamiento pedagógico, y se trabajará mediante un registro de evidencias por módulo.

- ☀ Un ejemplo de un ejercicio práctico es la elaboración del Plan familiar de emergencia inclusivo, que permite el conocimiento y aplicación de los pasos, procedimientos y herramientas para elaborarlos de forma participativa (incluye a todos los y las integrantes de la familia), de manera creativa y colaborativa. El equipo facilitador contará con una educadora que dedique su tiempo en forma exclusiva al acompañamiento pedagógico, y coordinará para que las lideresas motiven a sus socios y socias, en la elaboración de lo siguiente: elaboración del croquis de la vivienda, identificación de zonas seguras, de riesgo y evacuación, colocación de señaléticas, y mochila de emergencia según las necesidades de los y las integrantes de la familia.
- ☀ Desde la participación en espacios de concertación u otros: Para el proceso de validación de la Guía, se recomienda que las organizaciones participen de un foro diálogo. Este espacio permitirá ejercitar la competencia de la argumentación utilizando los conceptos fundamentales del Marco GIRD y otros temas que han sido parte del programa de formación, que incorpore la inclusión en las acciones de prevención y preparación ante situaciones de emergencia y desastres. Con la técnica de análisis de casos, se pueden organizar tres grupos; a cada uno de ellos se asignará un caso (por sorteo); y a través de la dinámica del sociodrama y juego de roles, se elaboran los argumentos de los diferentes personajes. Para ello, los participantes deberán revisar los contenidos de las sesiones y presentarlos en la plenaria. A continuación, se presentan algunos ejemplos de los casos que podrían utilizarse:

Caso 1

El comité de Gestión Inclusiva de Riesgo de Desastre de la comunidad de Huaycán-Ate, se ha dado cuenta que las viviendas en las que viven son vulnerables ante los sismos y no tienen accesibilidad para personas con discapacidad. Ha identificado la presencia de tres personas que utilizan sillas de ruedas, dos usan bastones y dos tienen discapacidad visual. Ante ello, deciden organizarse y realizar acciones que permitan la inclusión de esta población y de sus familias.

Caso 2

Los líderes comunitarios de Villa Hermosa de Ate, capacitados en gestión inclusiva del riesgo de desastres, se dan cuenta de la importancia de organizar a la comunidad para que las familias elaboren su plan familiar de emergencia con enfoque de inclusión ¿Qué acciones deben seguir los líderes para conseguir este objetivo?

Caso 3

Los representantes de sus asociaciones necesitan brindar capacitación en gestión inclusiva de riesgo de desastre a un grupo de brigadistas comunitarios de GRD del distrito de Ate.

Finalizado este espacio, debe promoverse el debate reflexivo a partir de los siguientes criterios:

- a. Promover la igualdad de derechos y oportunidades para todos frente al riesgo.
- b. Asegurar la participación plena y significativa, así como el liderazgo de todos los grupos e individuos, en identificar y reducir el riesgo.
- c. Apreciar y responder a las diversas características, capacidades y vulnerabilidades de todos.
- d. Contribuir a la resiliencia de todos transformando las relaciones de poder y eliminando las barreras que mantienen a la gente excluida de la sociedad.

3.11. Pautas para el proceso de acompañamiento pedagógico para la socialización de los aprendizajes y empoderamiento

Una parte relevante de la Guía son las sesiones de capacitación, presenciales o virtuales, para el desarrollo de capacidades; pero también es de alta importancia la aplicación de lo aprendido, realizando las habilidades adquiridas a través de la socialización de los aprendizajes que aseguren la sostenibilidad y continuidad del programa, e incorporar en la agenda de la organización social la GIRD como enfoque y acción colectiva. Para este propósito, se sugiere desarrollar las siguientes acciones:

- a. Asistencia técnica virtual y presencial para la aplicación de lo aprendido y de las habilidades adquiridas.
- b. Tutoría y mentoría de organizaciones capacitadas anteriormente, organizando espacios de encuentro, intercambio y construcción de propuestas colectivas.
- c. Diseño de rutas para aplicar lo aprendido y habilidades desarrolladas en la promoción de una GIRD en sus ámbitos de intervención como personas y organización.
- d. Acompañamiento pedagógico para el diseño de la réplica de los talleres y acciones.
- e. Asesoría a las organizaciones para que articulen acciones con instituciones y autoridades locales para aplicar lo aprendido, a través de acciones y sesiones de réplicas.



CONSIDERACIONES GENERALES



CONSIDERACIONES GENERALES

- ☀ Promover la modificación en las percepciones, conocimientos y conductas, con el fin de fortalecer a la organización y personas como actores sociales para el cambio e incidencia, en la construcción de comunidades resilientes frente a la ocurrencia de situaciones de emergencias o desastres; invitar a nuevas formas de ver la vida, a su familia y medios de sobrevivencia, trabajando en escenarios donde se identifican riesgos y vulnerabilidades de infraestructura y personas, así como las capacidades diferenciadas de los y las integrantes. Estas acciones de capacitación también permiten desarrollar habilidades para aplicar lo aprendido en la familia, grupo y comunidad, empoderándolos como ciudadanos/as con voz e influencia para una GRD más inclusiva.
- ☀ La presentación inicial del programa es la oportunidad de generar conciencia de la importancia de la GIRD en el marco de la defensa de la vida, preparándose, empoderándose y siendo actores de cambio para reducir los riesgos en sus vidas, la de sus familias, medios de sobrevivencia, en sus comunidades y organizaciones. Por tanto, debe contarse con materiales motivacionales, con imágenes y data vinculados a su cotidianidad; ello contribuye para que se sientan interpeladas/os.
- ☀ Será muy importante la caracterización de los grupos al inicio del programa, haciendo participe a las lideresas en la validación de los instrumentos de recojo de información, la pertinencia y sensibilidad de las preguntas e instrumentos, en el seguimiento para el registro, participación y cumplimiento de los/as participantes, generando una permanente retroalimentación del avance del programa, para los ajustes, refuerzos y correcciones necesarios en los contenidos, teniendo en cuenta que la formación es un proceso dinámico, flexible y adaptado a las necesidades de aprendizaje.
- ☀ La disposición de un equipo profesional, con manejo y conocimiento de herramientas pedagógicas y psicosociales, permite no solo la dedicación al diseño de los contenidos pedagógicos, sino también, prever el tiempo para el acompañamiento, seguimiento y reforzamiento de los aprendizajes a través de los grupos de mensaje de online. Esto, teniendo en cuenta que la formación no solo se reduce a las sesiones virtuales, sino que es un proceso de formación que implica actividades prácticas y atención permanente, porque el reto es instalar nuevos conocimientos, percepciones y comportamientos desde la GIRD.
- ☀ Si bien la virtualidad hoy se asume como la única forma de aprendizaje en el contexto de pandemia, se considera que las brechas tecnológicas son una barrera que de ninguna manera deberían excluir a las personas. Para ser consecuentes con esas necesidades de algunos grupos, se realizó el diseño y elaboración de un material de refuerzo, como el rotafolio, para usarse en las sesiones presenciales por programarse con los grupos priorizados de las organizaciones sociales de base. El rotafolio también servirá para desarrollar una sesión modelo con los grupos capacitados, de manera que refuercen sus rutas de trabajo para las réplicas que responde al «cómo se hace».

- ☀ En el caso de los grupos migrantes, quienes en su territorio no sufren de sismos o terremotos, generó mucho interés informarse sobre las características del Perú que, por su ubicación geográfica, es una zona altamente sísmica, así como la frecuencia y diversidad de eventos naturales según regiones. Esta información es valorada y de alta utilidad para mitigar los riesgos y fragilidad de las personas e infraestructura, y aumentará su capacidad y resiliencia y acción activa en la GRD inclusiva.
- ☀ La aplicación de conocimientos y prácticas a la vida diaria es un medio formativo potente; y pasar de la exposición a la acción práctica del plan familiar de emergencia inclusivo, genera decisiones fundamentales, como cambios de domicilio, reforzar viviendas que también son usadas como lugares de trabajo (emprendimientos: pastelería, confecciones, artesanía, guardería, etc.), aprendizaje familiar, prácticas de simulacros que son útiles por los sismos que ocurren con frecuencia en el territorio y fortalecen los conocimientos sobre el tema, lo que permite que se difunda y conozca entre sus socios y vecinos.
- ☀ Para un programa que tiene como propósito el empoderamiento y el aumento de capacidades ciudadanas, es fundamental desarrollar las habilidades de comunicación, argumentación, sustentación de forma práctica y creativa, para replicar acciones, difundir, generar demanda y acciones de incidencia. Para ello, se realizará el «foro diálogo» con la dinámica de juego de roles y la simulación de las siguientes actividades: (i) diálogo con las autoridades, (ii) reconocimiento y valoración de las personas con discapacidad y (iii) trabajo comunitario para la prevención y preparación. Esta actividad permite la sustentación de argumentos y evidencias, el manejo de conceptos e ideas relevantes, la organización y trabajo en equipo para preparar la presentación, con valoración de las capacidades de cada participante y el liderazgo en los grupos. Para muchos de los y las participantes puede ser interesante identificar las potencialidades que tienen para sustentar, convencer, generar reflexión y conciencia.



- ☀ El desafío del manejo de la tecnología, el acceso a la conectividad, el plan de datos de los y las participantes, puede constituir una barrera para la participación. Sin embargo, esto se superó gracias a que el programa consideró la capacitación en el manejo de plataformas, video llamadas y otros que permiten la inclusión total de todos y todas en el programa.
- ☀ La propuesta de formación que asume el aprendizaje desde la centralidad de la persona en una dimensión humanizadora, ha de considerar durante el inicio de cada sesión la realización de ejercicios de relajación y otros que permitan el bienestar para asegurar aprendizajes y también una sesión exclusiva de primeros auxilios psicológicos y cuidado de la salud mental, dado el grave impacto de la pandemia por COVID-19, por la cantidad de casos positivos, las muertes y el impacto en la economía de las familias de los y las participantes.
- ☀ Aseguramiento de climas y ambientes propicios para el aprendizaje, construyendo espacios seguros, vinculantes y amigables, puede mantenerse si la metodología permite la participación activa durante las sesiones y una comunicación constante con los y las participantes.
- ☀ La aplicación de los principios de la educación popular con el fin de generar aprendizaje desde experiencias de la vida cotidiana es necesario para trabajar la sesión Marco GIRD, que tiene como eje el reconocimiento de la diversidad de personas, los riesgos y capacidades, así como la identificación de barreras actitudinales, sociales y estructurales para su remoción, y conceptuar enfoques para concientizar su adaptación según la diversidad. Esto implica más tiempo y técnicas que aseguren una mayor comprensión de las dimensiones de una GIRD y sus enfoques.
- ☀ La inclusión puede trabajarse en términos de la integración de todos los miembros de la familia, principalmente a los que tienen alguna discapacidad y a los niños en un sentido amplio; implica que las acciones de comunicación en la implementación del plan familiar, que eran consideradas exclusivas para los adultos, deben permitir involucrarlos. Acciones como elaborar la señalética, anotar los directorios, elaborar un croquis, asumir responsabilidades para elaborar o revisar periódicamente la mochila de emergencia, bajo el principio de aprender haciendo, pueden asegurar que el aprendizaje familiar perdure en el tiempo.
- ☀ El empoderamiento de las personas debe también asegurar procesos de fortalecimiento de las organizaciones para que puedan ser actores con influencia en los diversos escenarios de dialogo, concertación e incidencia para una GIRD. Por tanto, los y las participantes necesitan de un seguimiento para la continuidad de su formación, así como generar oportunidades para promover la gestión del riesgo de desastres inclusiva en los diversos espacios y actores.



RECOMENDACIONES



RECOMENDACIONES

A continuación, se ofrecen algunas recomendaciones para la mejora de la metodología de programas de formación:

- ☀ El material de capacitación producido para el Programa Formativo fue elaborado en respuesta a las necesidades identificadas y características de los y las participantes, y constituye un recurso de valor por su metodología y contenidos. Asimismo, puede ser empleado para continuar con el fortalecimiento de capacidades con diversos actores hacia una GRD inclusiva.
- ☀ Debe reforzarse la importancia de la participación activa durante el proceso de fortalecimiento de capacidades. Con el fin de generar compromisos en las organizaciones para su mayor difusión y réplicas en sus organizaciones, es necesaria la asistencia técnica y elaborar una ruta de trabajo.
- ☀ La situación de que los y las participantes no tienen incorporado la noción del riesgo, genera desafíos y dificultades para operativizar un modelo y cultura de prevención, preparación y respuesta ante la emergencia que asegure la participación de todos y todas, sin discriminación y favoreciendo su accionar desde sus capacidades, experiencias y saberes, que han construido con nuevos conocimientos que aportan a los planes y programas GIRD comunitarios.
- ☀ Se debe trabajar de forma transversal la diversidad de los y las participantes, para el diseño, formulación y ajuste con pertinencia de los contenidos, metodología, materiales educativos; así como el seguimiento y el acompañamiento pedagógico.
- ☀ Debe fortalecerse habilidades y vocería en los y las participantes de las organizaciones que representan a los grupos de mayor riesgo, para que incorporen como demanda ciudadana, la necesidad de una gestión inclusiva del riesgo de desastres, ante autoridades locales y otros espacios de incidencia.
- ☀ Debe atenderse las necesidades de contención y soporte emocional, con el fin de lograr la disposición y serenidad que se requiere para generar conocimientos, ya que lo emocional puede constituir una barrera o dificultad para el aprendizaje. Por ello, los momentos dedicados a la relajación y contención son de mucho valor en el programa.
- ☀ Desarrollarse habilidades sociales en los y las lideresas de las organizaciones, en especial las de comunicación, ya que esto fortalece su desempeño para las acciones de gestión ante autoridades locales o sus asociados/as y a nivel comunitario.
- ☀ Debe proveerse presupuesto adicional para gastos que genere la participación, como transporte y alimentación, cuando son las sesiones presenciales; y recarga de datos al celular, cuando son virtuales.
- ☀ Debe facilitarse indumentaria distintiva según el rol que cumplirán las y los participantes en sus comunidades y organizaciones, con las acciones de réplica y socialización de lo aprendido. Por ejemplo, es recomendable contar con polos, gorros o alguna otra indumentaria, o carnet de identificación que los ayude y refuerce su sentido de pertenencia a una causa. Esto tiene importancia y relevancia especial, en el caso de los grupos de migrantes y refugiados, al poner en valor su aporte ante la comunidad peruana que los acoge.



REFERENCIAS



REFERENCIAS

Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez y la Infancia [Unicef]. (2014). Normas mínimas para la protección de la infancia en la acción humanitaria. Recuperado de: https://unicef.org.co/documentos/006919_2014_03_CPMS-SPANISH-edition.pdf

Hanashiro H. (2021a). **Guía de gestión inclusiva del riesgo de desastres.** Lima: USAID; Unión Europea - Ayuda Humanitaria; Humanity, & Inclusion; COOPI; y Save de Children. Recuperado de: <https://girdamericalatina.org/documentos/tematicas/HI%20Gu%C3%ADa%20GIRD.pdf>

Hanashiro H. (2021b). **Recursos.** En: **H. Hanashiro, Guía de gestión inclusiva del riesgo de desastres.** Lima: USAID; Unión Europea - Ayuda Humanitaria; Humanity, & Inclusion; COOPI; y Save de Children. Recuperado de: <https://girdamericalatina.org/recursos>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura [FAO]. (2004). Guía metodológica de Sistematización. Programa Especial para la Seguridad Alimentaria PESA en Centroamérica. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/at773s/at773s.pdf>

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2015). Metodología de enseñanza en los cursos de capacitación en BPM, HACCP y auditoría desarrollados por OPS - OMS. Recuperado de: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2015/cha-metodologia-ensenanza-capacitacion-bmp-auditoria.pdf>

Eli Ruiz. (2015). Redacción de logros de aprendizaje. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/eliruiz5492/redaccin-de-logros-de-aprendizaje>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño. Recuperado de: <http://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). Marco de Sendai.

Recuperado de: https://www.unisdr.org/files/43291_spanishsendaiframeworkfordisasterri.pdf

Sistematización de un Modelo de capacitación del personal administrativo de apoyo de la Universidad Centroccidental «Lisandro Alvarado» (UCLA). Juana María Lopéz García, Laura Ysabel Sarabia de Ortega. TEACS, año 9, número 19, julio - diciembre 2016 – pp. 55 – 70 - ISSN N° 1856-9773. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6577481.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros del Perú [PCM]. (2021). Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres al 2050. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/indeci/informes-publicaciones/1732590-politica-nacional-de-gestion-del-riesgo-de-desastres-al-2050>

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (1951). Convención sobre el Estatuto de los Refugiados. Recuperado de: <https://www.acnur.org/5b0766944.pdf>

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. (2015). Recuperado de: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf



Guía

Formación y Empoderamiento de Organizaciones Sociales como Agentes de Cambio para la Gestión Inclusiva del Riesgo de Desastres

