

# **PROGRAMA DE ELECTRIFICACIÓN RURAL (BO – 0224)**

---

## **ESTRATEGIA DE CAPACITACION: ACTORES INSTITUCIONALES Y SOCIALES PARA LA GESTION SOCIO AMBIENTAL DEL “PER”**

Ing. Luis Aramayo Arratia

Lic. M. E. del Rosario Candia Beltrán

Lic. Jorge Cueto Arias

Informe Final: Junio 2005

*La Paz – Bolivia*

## **INDICE**

1	ANTECEDENTES	1
2	JUSTIFICACIÓN	1
3	MARCO INSTITUCIONAL	2
4	LOCALIZACIÓN Y COBERTURA	2
5	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN	3
5.1	Objetivos de la Estrategia de Capacitación	3
5.1.1	Objetivo General	3
5.1.2	Objetivos Específicos	3
5.2	Metodológica de Capacitación	4
5.2.1	Bases de la Estrategias de Capacitación	6
5.3	El Ciclo de Capacitación	8
5.4	Actividades de la Capacitación	10
5.4.1	Talleres de Capacitación	10
5.4.2	Comunicación y Difusión	11
5.4.3	Sistematización y Retroalimentación	11
5.5	Actores Participantes	12
5.5.1	Actores Institucionales	12
5.5.1.1	Sector Público	12
5.5.1.2	Sector Privado	13
5.5.2	Actores Sociales	13
6	PRESUPUESTO	16
6.1	Descripción y Justificación del Presupuesto	16
7	PLANTEAMIENTO DE LA ESTRATEGIA OPERATIVA	19
7.1	Instrumentos, Productos y Resultados	19
7.1.1	Instrumentos Básicos de Capacitación	19
7.1.2	Productos y Resultados	20
7.2	Determinación de Plazos y Calendario de Actividades	20
7.3	Recursos Humanos, Materiales, Técnicos y Financieros	21
7.4	Especificación Operacional de Actividades	22
7.4.1	A nivel de la UER-VMEEAT	22
7.4.2	A nivel de los Capacitadores	22
7.5	Administración de los Talleres de Capacitación	22
7.5.1	Funciones del Personal Responsable	23
7.5.2	Evaluación	23
7.5.2.1	Tipos de Evaluación	24

## **INDICE DE FIGURAS**

Tabla N° 1.	Actores Institucionales del VMEEAT	12
Tabla N° 2.	Actores Institucionales de las Prefecturas	12
Tabla N° 3.	Presupuesto del Taller de Capacitación	17
Tabla N° 4.	Contenido Temático por Módulos	20

---

---

# **ESTRATEGIA DE CAPACITACION: “PER”**

## **1. ANTECEDENTES**

La Capacitación de Actores Institucionales y Sociales para la Gestión Socio Ambiental del PER deviene de la Evaluación Ambiental Estratégica concluida en el mes de septiembre del año 2004. El PER será implementado por el gobierno de Bolivia en el periodo 2005 - 2008 a través del Viceministerio de Electricidad, Energías Alternativas y Telecomunicaciones (VMEEAT) con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La EAE incluye un Programa de Prevención y Control de impactos socio-ambientales potenciales, que pudieran ser generados como consecuencia de las actividades del PER; para el efecto, entre otras medidas, se prevé el fortalecimiento institucional y la capacitación de actores involucrados con las distintas etapas de desarrollo del PER.

En el marco de la consultoría “Complementación de la EAE del BO-0224”, el presente documento plantea los lineamientos básicos que podrán ser aplicados para promover la construcción de conocimientos y adquisición de aptitudes y capacidades concordantemente con las nuevas condiciones del ambiente creado con el advenimiento de la energía eléctrica.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

El Programa de Capacitación de Actores Institucionales y Sociales del PER, esta dirigido a prevenir, controlar y/o mitigar potenciales impactos ambientales indirectos sobre el entorno natural, social, cultural y económico prevaeciente en las áreas de intervención y población beneficiaria, sustentándose en los siguientes criterios:

- i) Los proyectos de electrificación rural promoverán un mejoramiento gradual de la calidad de vida en las comunidades beneficiarias; esta situación podrá adquirir dimensión significativa en la medida que los actores involucrados asuman posición responsable y comprometida sobre las connotaciones socio-ambientales que implica la disponibilidad de energía. Por ello la necesidad de implementar un proceso de capacitación que, como fin último, llegue a los protagonistas en el sitio de sus actividades, pobladores del área rural de Bolivia.

- ii) El aprovechamiento significativo de las facilidades del Programa implica que los beneficiarios estén dotados de aptitudes y capacidades necesarias para manejar de manera socio-ambientalmente segura los pequeños emprendimientos económicos que surjan a consecuencia de la disponibilidad de energía eléctrica.
- iii) La capacitación ambiental llegará a todos los sectores de la comunidad en tanto que destinatarios y a la vez agentes multiplicadores, alcanzando principalmente a tomadores de decisión o personajes influyentes dentro su correspondiente comunidad.

La importancia de que la capacitación garantice que los beneficiarios internalizarán conocimientos básicos sobre manejo socio-ambientalmente seguro del servicio de energía eléctrica, justifica priorizar la participación de un especialista en capacitación de adultos, mismo que coadyuvará la labor del especialista socio-ambiental en el desarrollo de los espacios de aprendizaje requeridos por los miembros de las comunidades objeto de intervención, grupo meta de las acciones de capacitación.

### **3. MARCO INSTITUCIONAL**

La instancia organizativa gubernamental encargada y responsable de implementar las acciones previstas de capacitación, es la Unidad de Electrificación Rural (UER) del PER dependiente del Viceministerio de Electricidad, Energías Alternativas y Telecomunicaciones (VMEEAT).

Esta unidad, integrada por un equipo de profesionales, tendrá a su cargo la gestión técnica (de ingeniería, ambiental, social y legal), administrativa y contable del PER, será responsable directa en la aplicación de todo el proceso de capacitación previsto.

### **4. LOCALIZACION Y COBERTURA**

La administración del PER se ubica en la ciudad de La Paz, oficinas del VMEEAT, Edificio del Palacio de Comunicaciones, piso 13, Av. Mariscal Santa Cruz.

La cobertura institucional pública de la estrategia de capacitación, alcanza al personal del VMEEAT y de las nueve Prefecturas de Departamento, a través de la UER y UTERs respectivamente. Dentro esta forma de cobertura institucional también se encuentran los municipios beneficiarios del Programa.

La estrategia de capacitación también alcanzará a las empresas operadoras que se adjudiquen la ejecución de los proyectos del PER, a través de sus correspondientes especialistas socio-ambientales.

La participación de actores institucionales en la ejecución de la estrategia de capacitación se concentrará en la ciudad de La Paz. La segunda etapa de la estrategia de capacitación, que será desarrollada por parte de los operadores de servicios, se ejecutará en cada una de las comunidades beneficiarias del Programa donde se encuentre un proyecto de electrificación rural.

## **5. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN**

Se entiende por estrategia, las directrices o camino a seguir para la consecución de un objetivo. Si se plantea como objetivo final el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de las comunidades beneficiarias del PER, idealmente, lo recomendable será que en su formulación e implementación la estrategia de capacitación nazca de los sujetos participantes, sus organizaciones y los entornos sociales en los que se desenvuelven.

Esta estrategia, además, deberá ser permanentemente adecuada, readecuada y recreada en función de las cambiantes condiciones de los contextos sociales en los que los individuos concretan su práctica cultural, económica, social y ambiental.

En consecuencia, se tratará del proceso o práctica social mediante el cual se desarrolle la capacidad de diferentes grupos de beneficiarios del Programa, para identificar sus intereses básicos en función a los proyectos de electrificación rural y su manejo ambiental y socialmente seguro.

### **5.1 Objetivos de la Estrategia de Capacitación**

#### **5.1.1 Objetivo General**

Identificar el camino más apropiado que permita desarrollar un proceso de capacitación amplio sobre la Gestión socio-ambiental del PER, optimizando la limitada disponibilidad de recursos humanos a nivel institucional.

#### **5.1.2 Objetivos Específicos**

- Definir el alcance y cobertura que tendrá la capacitación sobre actores instituciones y sociales, públicos/privados y comunitarios respectivamente.
- Editar un manual de capacitación que sirva para la intervención de dinamizadores y agentes extensores de educación de adultos, así como para promover y difundir la gestión ambiental del Programa.
- Definir módulos de capacitación y diseñar planes por temas, para facilitar la implementación y desarrollo de Talleres Participativos Dialógicos.
- Diseñar Términos de Referencia para ejecución de la consultoría de capacitación y los correspondientes perfiles profesionales.

- Organizar y ejecutar un Taller Participativo Dialógico, aplicando los instrumentos didácticos producidos en las fases de desarrollo de la Estrategia de Capacitación

## **5.2 Metodológica de Capacitación**

La estrategia de capacitación seguirá un procedimiento simple tendente al logro de resultados para efectuar un manejo ambiental y socialmente seguro de los proyectos del Programa, en dos etapas de desarrollo. En ese sentido, en primera instancia priorizará la realización de un taller de capacitación dirigido a los actores institucionales públicos y privados involucrados con el PER y, en segunda instancia, talleres de capacitación para beneficiarios comunitarios.

De igual manera, se impartirá capacitación a partir de la aplicación de dos módulos: i) Bases de Capacitación; y ii) Gestión Socio-Ambiental del Programa. Cada módulo desarrollará un contenido temático mínimo.

Las acciones de capacitación toman en cuenta la participación de dos profesionales: Un especialista socio-ambiental y un especialista en capacitación de adultos.

Se plantea que la estrategia metodológica a seguir cumpla características básicas que permitan ejecutar el proceso de capacitación:

- Orientado al manejo socio-ambiental eficiente de los proyectos de electrificación.
- Basado en el paradigma constructivista.
- Teniendo en cuenta que los grupos de trabajo estarán compuestos por adultos, la capacitación como tal deberá partir de un enfoque andragógico.
- Ser ampliamente participativo,
- Flexible, a fin de poder adaptarse a diferentes contextos
- Responder a la necesidad de formar capacitadores para capacitar. Es decir, aplicando metodologías apropiadas que posibiliten conectarse con diferentes tipos de grupos, cada uno con diferentes características cognitivas y socioculturales.

Complementariamente a lo indicado, como una forma de garantizar que las actividades de capacitación se cumplan, en términos de promover la difusión de los contenidos y alcances del Sistema de Gestión Socio-Ambiental del PER dentro la población comunitaria, la estrategia de capacitación prevé que los operadores de servicios editen todos los ejemplares necesarios del Manual de Capacitación y contenidos temáticos de los correspondientes Módulos de Capacitación, para distribución entre personalidades y autoridades comunitarias de los proyectos que ejecutan.

---

### **a) Capacitación de Actores Institucionales Públicos y Privados del PER.**

Esta etapa de capacitación se financiará con recursos del Programa y, como anteriormente se dijo, estará específicamente dirigida a funcionarios públicos de la UER, consultores externos en evaluación y supervisión de proyectos y personal de planta del VMEEAT. De igual manera, dentro la primera etapa de capacitación también se tomará en cuenta la participación de profesionales asignados por las correspondientes prefecturas de Bolivia para asumir funciones relativas al manejo socio-ambiental de los proyectos establecidos dentro la jurisdicción territorial de su competencia.

Por otra parte, las empresas operadoras de servicios adjudicatarias de proyectos de electrificación rural, o interesadas en adjudicar servicios, designarán sus responsables socio-ambientales para participar del taller de capacitación, sin cuyo requisito no podrán ejecutar sus correspondientes contratos o no podrán postularse a las invitaciones públicas.

Será importante resaltar que la participación de empresas operadoras privadas en el taller de capacitación, ya sea con proyectos adjudicados o interesadas en adjudicación, será por cuenta propia; vale decir que el presupuesto no cubrirá su intervención.

La estrategia de capacitación, en su fin último, apunta principalmente a promover y difundir entre los funcionarios de la UER, UTERs y operadores privados, conocimientos sobre la gestión socio-ambiental del Programa, mismos que les permitirán ejercer una función eficientemente, contribuyendo indirectamente con la sostenibilidad del Programa y el mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios.

La idea consiste en formar a responsables institucionales en la gestión socio-ambiental del Programa, con la finalidad de proveer los elementos básicos que requieren para promover la construcción de conocimientos entre los beneficiarios directos, con probabilidades de éxito.

### **b) Capacitación de Actores Sociales del PER**

La segunda etapa de capacitación está dirigida a beneficiar a los comunitarios sujetos de intervención del Programa. La estrategia de capacitación busca garantizar que los operadores de servicios cumplan las especificaciones técnicas de sus correspondientes contratos, mediante los cuales se les asigna responsabilidad de ejecutar la gestión socio-ambiental dentro los proyectos que les fueron adjudicados, tarea que implica capacitar a los beneficiarios en esos temas.

En este caso, la capacitación apunta a que los operadores privados, a través de sus correspondientes especialistas socio-ambientales, desarrollen los talleres que fueran necesarios ejecutar para cada una de las comunidades involucradas con los proyectos de electrificación de su competencia.

### **5.2.1 Bases de la Estrategia de Capacitación**

La estrategia de capacitación se fundamenta en cinco principios básicos del desarrollo humano sostenible, que apuntalarán el proceso educativo relativo a la gestión socio-ambiental de electrificación rural del Programa, estos principios son: Planificación; Participación; Transversalidad en la Capacitación; Concertación y Retroalimentación

#### **a) Planificación**

Las acciones de formación y capacitación se derivan de un proceso de planificación concretado en un proyecto comunal de manejo socio-ambiental, en cuya formulación también participaron los actores comunitarios a través de las encuestas realizadas para realización del estudio de Línea Base Socio-Ambiental.

#### **b) Participación**

En términos generales, la participación consiste en intervención de los actores institucionales y sociales en la definición del proceso de capacitación que será desarrollado por el Programa. En ese sentido, algunos criterios que contempló el diseño de capacitación para promover la participación de las comunidades involucradas, son:

- Integrar las expectativas de los pobladores de las diferentes comunidades sujeto de intervención, en aspectos socio-ambientales, respondiendo a las necesidades emergentes del funcionamiento de sus correspondientes proyectos.
- Garantizar la horizontalidad, en el sentido de establecer una capacitación entre iguales y de no excluir a grupos debido a sus diferencias de disponibilidad de tiempo, de recursos, de conocimientos, etc.
- Involucrar la capacitación en la vida cotidiana y utilizar todos los momentos y espacios de ejecución del Programa como instancias de capacitación.

#### **c) Transversalidad en la Capacitación**

Para que la formación y capacitación sean integrales, se debe contemplar ejes horizontales y transversales. Los ejes horizontales definen contenidos



orientados hacia el desarrollo de las habilidades y destrezas y los transversales definen actitudes, valores y comportamientos.

El tratamiento transversal en la formación y capacitación para el desarrollo humano, implica definir cuales son los valores que se deben tratar en todo el proceso de formación, en ese sentido pueden ser tomados como ejes transversales: la participación, salud sexual y reproductiva y respeto a la diversidad.

- Participación, entendida como la posibilidad de deliberar y decidir en los aspectos que afectan la vida cotidiana, como la posibilidad de manejar información, ejercer liderazgo, representar y ser representado/a.
- Salud sexual y reproductiva, que responde a la problemática de la salud individual y familiar, el derecho que asiste a las personas para decidir libre y espontáneamente sus pautas sexuales y reproductivas, involucra aspectos de procreación responsable.
- Respeto a la diversidad, entendida como la capacidad para interrelacionar con sus iguales, honrando los espacios y condiciones para el desarrollo de otras formas de vida y/o preservando y conservando sanas tradiciones y costumbres autóctonas, los recursos naturales existentes en el entorno inmediato y más amplio, en un proceso de construcción del desarrollo, conjunto y equitativo.

Los ejes transversales resultan como respuesta al diagnóstico realizado sobre las comunidades sujeto de intervención.

#### **d) Concertación**

Entendida como búsqueda de acuerdos que convengan al interés común, para garantizar la sostenibilidad del Programa y por ende la dirección de la estrategia.

#### **e) Retroalimentación**

Parte de procesos continuos y sucesivos de evaluación del proceso de capacitación ejecutado en las comunidades, los resultados son insumos que regresan para ser procesados y mejorados en el siguiente evento. La retroalimentación va hacia el proyecto institucional en términos de ajustes a los objetivos, a las actividades, a los contenidos, a la evaluación, a la coordinación, a la metodología, al contenido de capacitación, etc.

La retroalimentación para la comunidad se da en términos del fortalecimiento organizativo, de la representatividad de sus organizaciones y de la calificación de sus dirigentes para sumir su rol dentro del proceso de implementación y funcionamiento del SGSA del PER en su correspondiente proyecto.

---

Este principio de la capacitación trasciende los límites de vida del Programa, solo puede ser entendido como una actividad que se desarrollará en la segunda etapa de la estrategia de capacitación, por iniciativa propia entre operadores de servicios y las mismas comunidades, dependiendo de las expectativas creadas en la ejecución del Proyecto de electrificación rural y de sus resultados.

### **5.3 El Ciclo de Capacitación**

El ciclo de capacitación, como una herramienta metodológica para organizar y ejecutar las acciones educativas del Programa, permitirá inscribir sus actividades dentro un proceso más amplio de desarrollo local. Desde la perspectiva impulsada por el Programa, limitada por el espacio en el que confluyen los dos ejes temáticos: i) La capacitación propiamente dicha; y ii) El Sistema de Gestión Socio-ambiental del PER

El ciclo de capacitación para la gestión socio-ambiental del PER, comprende cinco fases que van desde la negociación interinstitucional y comunitaria, el diagnóstico de necesidades, diseño de la capacitación propiamente dicha, implementación y evaluación.

En términos generales estas fases comprenden:

#### **a) Negociación**

Concertación inicial para motivar la participación en el proceso de planificación y ejecución del proyecto desde el punto de vista socio-ambiental. El trabajo iniciará identificando a los actores sociales involucrados con los proyectos. Así mismo, conociendo e incorporando a las instituciones con presencia en cada comunidad.

Lo fundamental será establecer con claridad quiénes están, quienes quieren estar y quienes deberían estar. Igualmente, será importante definir qué hace cada uno, qué quiere hacer y qué pueden hacer, importa establecer lo que existe en la comunidad con el fin de no duplicar esfuerzos y recursos.

Esta fase busca concretar la participación estableciendo las reglas de juego para que los actores se relacionen y asocien en función de una propuesta integral; reconoce y prioriza interlocutores comunitarios, quienes serán los que lleven adelante el proceso de continuidad de las relaciones interinstitucionales y comunitarias; sienta las bases para la concreción de los niveles de participación: en lo operativo, en la planificación, en la toma de decisiones y en las decisiones de política y estrategia. Muchos resultados dependerán de cómo se establecieron los acuerdos de asociación, quiénes fueron priorizados como interlocutores comunitarios o stakeholders del respectivo proyecto.

---

## **b) Diagnóstico**

El diagnóstico permite identificar problemas, potencialidades, recursos y limitaciones existentes en las comunidades, a su vez, facilita la posibilidad de análisis para encontrar las formas de afrontamiento. Será importante orientar este momento de la planificación hacia una lectura cualitativa de los problemas.

Los instrumentos de medición y/o caracterización de variables, como son los formularios de encuestas familiar y comunal del estudio de línea base, permitirán tener una idea precisa sobre estas deficiencias. Es probable que en el proceso de diagnóstico y planificación no se identifiquen a todos los actores, estas limitaciones podrán ser subsanadas posteriormente, con el desarrollo del Programa, involucrando paulatinamente a stakeholders que pueden contribuir al manejo eficiente del SGSA del PER.

Como resultado del diagnóstico, entre otros, se tendrá un listado de problemas, potencialidades, recursos y limitaciones que se identificaron dentro las comunidades en el momento de realización del trabajo de campo –Línea Base Socio-Ambiental. Estos datos aportarán importantes insumos para establecer el ciclo de capacitación socio-ambiental del Programa.

A la priorización de problemas que resulte de la planificación, se superpondrán los lineamientos y objetivos específicos del proceso de capacitación, en los que, como se señala a continuación, deberán integrar acciones tendentes a garantizar:

- El carácter transversal del PER;
- la capacidad del Programa para contribuir con la identificación de soluciones creativas a probables impactos socio-ambientales negativos; y
- el fortalecimiento del tejido social, sensibilizando a pobladores y responsables institucionales sobre la GSA del PER.

## **c) Diseño de Contenido Temático de la Capacitación**

Se elabora la capacitación, definiendo y diseñando la metodología a emplear. En el plan de capacitación se tomará en cuenta ejes transversales que tienen que ver con la búsqueda de modificación o cambio en actitudes y comportamientos que podrían frenar el proceso de desarrollo esperado dentro las comunidades beneficiarias, al no adaptarse convenientemente a las nuevas condiciones creadas.

Se organizarán los contenidos de capacitación en función de: “qué debe ser”, “qué debe saber” y “qué debe hacer” un dirigente comunitario, un promotor institucional, un miembro de base de una organización, un padre o una madre de

familia, un joven, un niño, un trabajador, etc. En este sentido, el plan de capacitación se basa en un diagnóstico de la comunidad, de su entorno y de los sujetos participantes.

Los contenidos se organizarán como ejes horizontales para los aspectos relacionados con los conocimientos, habilidades y destrezas y los aspectos relacionados con las actitudes y comportamientos como ejes verticales, de esta manera se generará un proceso de reflexión abstracción, retroalimentación y construcción de nuevos conocimientos, motivándolos hacia la acción.

#### **d) Implementación de la Propuesta**

En esta fase se concretan los resultados logrados en las fases de diagnóstico y diseño de la capacitación, generando insumos para las fases de evaluación y retroalimentación. La implementación de la propuesta establece la relación entre el discurso y la práctica, entre lo que se dice que se va a hacer y lo que se hace realmente. Esta fase contempla, en lo que se refiere a eventos formales, varias sub-fases:

- Definición y conformación del equipo de capacitación (responsables por área y actividad). Se establecen además las funciones y responsabilidades dentro del equipo.
- Invitación y desarrollo del taller de capacitación para responsables institucionales de ejecución de la estrategia de capacitación, entre otros: ESA de UTER y de empresas operadoras principalmente.
- Promoción del programa de capacitación y motivación de participantes comunitarios.
- Desarrollo de talleres de capacitación por cuenta de los operadores de servicios, con apoyo de UTERs.

#### **e) Evaluación**

Contempla acciones evaluativas durante el Taller de capacitación inicial y posterior al mismo, este principio se encuentra ampliamente desarrollado en los puntos 7.5.2 y 7.5.2.1 del presente documento.

### **5.4 Actividades de Capacitación**

#### **5.4.1 Talleres de Capacitación**

Las actividades de capacitación se realizarán, básicamente, mediante la organización y realización de cursos talleres y eventos orientados a re-crear los conocimientos, habilidades y destrezas específicas relacionados con cada uno de los temas contenidos en los correspondientes módulos de capacitación

---

Las actividades de capacitación, según corresponda, estarán dirigidas principalmente a los representantes institucionales participantes, pero también a líderes, funcionarios y miembros/as activos(as) de las distintas comunidades beneficiarias.

#### **5.4.2 Comunicación y Difusión**

Estas actividades deberán fundamentarse en los contenidos temáticos de los módulos de capacitación, sobre todo en la difusión de acciones concretas para prevenir y/o mitigar probables impactos socio-ambientales negativos provocados por el Programa.

El formato que se establezca para el material producido dentro de esta actividad deberá garantizar la promoción de los ejes transversales.

El objetivo de estas actividades es promover y retroalimentar dentro las comunidades beneficiarias el SGSA del Programa, facilitando la organización y ejecución de talleres de capacitación que posteriormente serán desarrollados por los correspondientes especialistas socio-ambientales de operadores de servicios, con apoyo de UTERs. Se pondrá especial atención en el marcado interés que tienen las comunidades para participar en las actividades del Programa.

La comunicación y difusión requieren de material impreso y audiovisual que debe ser producido centralmente para garantizar su calidad y apego a los objetivos del Programa.

La capacitación a los equipos operadores de servicios debe centrarse en el concepto de la comunicación como proceso hacia la autogestión socio-ambiental comunitaria. Deben ser empleados medios convencionales y técnicas de comunicación para adultos.

#### **5.4.3 Sistematización y Retroalimentación**

Estas actividades se orientarán a la evaluación, formulación de correctivos y desarrollo de las potencialidades de la población atendida. Ejes fundamentales de estas actividades deben ser el logro de acuerdos a futuro entre organizaciones y grupos de la comunidad así como con instituciones vigentes en la comunidad o su área de influencia en el entorno más amplio.

Los resultados de las actividades de sistematización y retroalimentación serán un insumo fundamental para futuros procesos de promoción, concertación e incorporación de otros actores del desarrollo.

## 5.5 Actores Participantes

A nivel institucional público: El Viceministerio de Electricidad, Energías Alternativas y Comunicaciones y las Prefecturas de los 9 Departamentos de Bolivia.

A nivel Privado: Los operadores de servicios interesados en adjudicar proyectos de electrificación rural en su favor.

### 5.5.1 Actores Institucionales

#### 5.5.1.1 Sector Público

- 1) Personal de la Unidad de Electrificación Rural contratado por el Programa (UER) dependiente del VMEEAT. El personal de la UER estará compuesto por dos tipos de profesionales: i) Profesionales de staff, con contrato anual prorrogable por el tiempo que dure el Programa; y ii) profesionales en calidad de consultoría externa, cuya función se limitará a período y plazo fijos, los consultores externos no contarán con oficinas dentro del VMEEAT. Ver Tabla N° 1.-

**Tabla N° 1.-**

#### **ACTORES INSTITUCIONALES DEL VMEEAT**

N°	CARGO	PROCEDENCIA	CANTIDAD
1	Coordinador	UER	1.-
2	Especialista Socio-Ambiental (ESA)	UER	1.-
3	ESA de Apoyo a UTER	UER	3.-
4	Ing. Eléctrico	UER	1.-
5	Ing. Civil	UER	1.-
6	Economista	UER	1.-
7	ESA del VMEEAT	VMEEAT	1.-
8	ESA en Supervisión de Proyectos (ESA-SP)	Consultor Externo	1.-
9	ESA en Evaluación de Proyectos (ESA-EP)	Consultor Externo	1.-
<b>TOTAL:</b>			<b>11.-</b>

- 2) Personal de la Unidad Técnica de Electrificación Rural (UTER) asignado por su correspondiente prefectura de departamento. Se reportan al Jefe de Unidad de Electrificación de su prefectura de procedencia y al ESA de la UER

**Tabla N° 2.-**

#### **ACTORES INSTITUCIONALES DE LAS PREFECTURAS**

N°	CARGO	PROCEDENCIA	CANTIDAD
1	ESA asignado al cargo	c/PD	9.-
2	Ing. Eléctrico	c/PD	9.-
<b>TOTAL:</b>			<b>18.-</b>

c/PD. Cada una de las Prefecturas de Departamento de Bolivia

En este punto será necesario resaltar la participación de responsables departamentales en materia de electrificación rural, independientemente de la probabilidad de contar con proyectos a corto plazo dentro del PER, previendo su futura incorporación y/o su necesario conocimiento sobre el tema, para efectuar el correspondiente control y seguimiento de los especialistas socio-ambientales que operen dentro su jurisdicción en el ámbito de las macro-regiones.

- 3) Representantes de los Gobiernos Municipales cuyos proyectos hayan sido aprobados para financiamiento por parte del Programa. Estos actores participantes corresponden a la segunda etapa de capacitación, por parte de operadores de servicios.

#### **5.5.1.2 Sector Privado**

- 1) Especialistas Socio-Ambientales designados por parte de las Empresas de Distribución de Energía Eléctrica adjudicatarias de los Proyectos.
- 2) Especialistas Socio-Ambientales designados por parte de las empresas operadoras interesadas en adjudicar proyectos a su favor.

Los actores institucionales del sector privado no figuran en el presupuesto del Taller de capacitación, su participación implica un costo a su cuenta.

#### **5.5.2 Actores Sociales**

Las organizaciones que se encuentran al interior de la comunidad se dividen en dos grupos:

- Organizaciones territoriales, que se constituyen en función de una delimitación territorial concreta: Concejo Municipal, distrito Escolar, etc.
- Organizaciones funcionales que trabajan para cumplir objetivos específicos de grupo: clubes de madres, juveniles, cristianos, deportivos, comités de padres de familia, comisiones de comunicación, de cultura etc.

La influencia de estos dos grupos en la comunidad es distinta, se refleja en el tipo de apoyo que canalizan, en el tipo de conflictos que tratan y/o generan, en el tipo de acuerdos a los que llegan, en la visión de desarrollo que orienta su trabajo. Cuando sus intereses se contraponen, se requiere de procesos de mediación para llegar a acuerdos.

La organización territorial tiene una fuerte influencia en la definición de la política comunitaria, sus decisiones afectan al conjunto de la comunidad. Esto produce un desfase entre las decisiones y el impacto o efectos que dichas decisiones producen en los pobladores y en la participación de los mismos.

Las organizaciones funcionales se establecen al interior de la comunidad, alrededor de un interés concreto: deporte, religión, recreación, cultura, economía, servicios etc. Su visión no es territorial, su duración y funcionamiento es inestable, sus decisiones afectan solo a sus miembros.

Las organizaciones funcionales se caracterizan por tener vigencia independiente, muchas veces sin ninguna relación con la organización territorial. A veces asumen roles y funciones para las cuales no fueron creadas, entorpeciendo el trabajo y las gestiones de las organizaciones territoriales o estableciendo organizaciones paralelas, creando confusión y división entre los pobladores.

En una comunidad, las necesidades, los problemas y soluciones se presentan extendidos en el tiempo.

Para efectos de capacitación para la gestión socio-ambiental del Programa, en las condiciones actuales, se debe tomar en cuenta que las labores cotidianas de hombres y mujeres dejan muy poco tiempo libre. Actividades como el trabajo, estudio regular, familia, actividades económicas complementarias, etc., hacen de los pobladores personas permanentemente ocupadas en los días laborables, la situación se vuelve más crítica en aquellas personas que asumen responsabilidades de dirigentes de su comunidad.

Las asambleas, comisiones y reuniones se concentran el fin de semana y se combinan con otras actividades como el deporte, practicado sobre todo por hombres adultos, jóvenes y adolescentes, o con algunas actividades domésticas. Buscar espacio para la formación y la capacitación en esta realidad implica mucha creatividad, motivación y flexibilidad.

Las ofertas y las demandas de formación y capacitación en las comunidades, se concretan en un nivel extra-escolar e informal especialmente en los adultos/as, por lo que para responder a sus necesidades, debe ser concreta, corta, de aplicación inmediata y además muy relacionada con el entorno comunitario, con la situación laboral actual o proyectada y, con el perfil de los participantes. En el proceso de capacitación participan adultos, es decir personas con criterio formado, por lo que entran en juego tres precondiciones fundamentales:

- La desaprensión: Todo adulto tiene un bagaje de conocimientos, criterios, experiencias y prácticas previas que pretende confirmar para reafirmar sus opiniones. Cambiarlas implica un reconocimiento tácito de errores, esto genera posturas que se reflejan sobre todo cuando se trata de contenidos alrededor de determinados valores, creencias y costumbres que son producto de prácticas tradicionales y que están vinculados a la cultura y al comportamiento cotidiano. Se refuerzan identidades, sentimientos de grupo y se estimula la resistencia al cambio. Aspectos como la comunicación, las



relaciones de género, las relaciones padres e hijos, la participación comunitaria, la educación de los niños, la solidaridad, la nutrición, entre muchos otros son temas conflictivos. En este sentido, plantear la posibilidad de su tratamiento como ejes transversales de la formación y capacitación facilita su incorporación en procesos de capacitación.

- La reaprensión: muchos individuos que han pasado por un proceso educativo formal: escuela, colegio, universidad (cursos complementarios) han “aprendido” a desenvolverse en el marco de cierta profesión u oficio. Sin embargo, los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas presentan desviaciones, son insuficientes o se han desactualizado.

Cuando los temas se dan alrededor de actitudes y comportamientos, se tiene mucha vinculación con la desaprensión y para avanzar se necesita de la creación y/o fortalecimiento de espacios colectivos que permitan reprocesar las actitudes en función de la creación de nuevos espacios y contextos de autorealización que permitan el ejercicio de nuevas prácticas, es aquí donde se desarrollan los aspectos subjetivos del desarrollo humano, donde los resultados cualitativos tienen importancia prioritaria.

- La aprehensión: tiene relación con el conocimiento preexistente de los pobladores, nuevos conocimientos tienen que ser socializados, nuevas habilidades tienen que ser desarrolladas en función de ubicarlos en mejores condiciones para participar, para decidir, para deliberar, para competir en el mercado de trabajo, para organizarse en la vida comunitaria. Se trata de crear las condiciones para que se produzca el proceso de asumir sus valores sociales como potencialidades. Ello requiere de una visión de formación y capacitación permanente y vinculada a la vida cotidiana, a la educación formal, al trabajo y al desarrollo comunitario. En ese sentido, más que enseñar contenidos, el objetivo debe ser enseñar a aprehender.

La desaprensión, la reaprensión y aprehensión, tratadas adecuadamente y de manera interrelacionada, permiten organizar un proceso de formación y capacitación vinculado al desarrollo humano de manera que se tome en cuenta aspectos culturales en el campo de las actitudes, comportamientos, conocimientos y habilidades, abriendo un amplio espectro de posibilidades para el desarrollo de nuevas formas de relacionamiento social.

Dentro de esta línea, la población comunitaria beneficiaria de los proyectos de electrificación rural estará constituida por:

- Autoridades comunales originarias
- Asociaciones de madres y grupos femeninos
- Líderes comunitarios
- Promotores

- Población de la comunidad

Al igual que en el caso de actores institucionales del sector público (Gobiernos Municipales Rurales), estos participantes corresponden a la segunda etapa de capacitación que será efectuada por parte de operadores de servicios.

## **6. PRESUPUESTO**

El cálculo presupuestario fue realizado en función a 33 personas asistentes: 29 representantes institucionales públicos del VMEEAT y de Prefecturas, 2 capacitadores y eventualmente 2 invitados no previstos al momento de elaboración del presupuesto.

Como fue señalado anteriormente, los operadores privados no forman parte del presupuesto, su incorporación será considerada a tiempo de efectuar el registro de participantes, producto de la invitación que será manifiesta públicamente con un mes de anticipación a la realización del evento.

En consecuencia, el presupuesto diseñado, que se encuentra en la Tabla N° 3, solo trata sobre la realización del Taller para un limitado número de participantes –funcionarios públicos–, respecto al cual se podrá ampliar la cobertura del servicio en un número suficiente sin que influya, en nada, sobre la base presupuestaria inicial ni sobre los resultados esperados; esto, por que las instalaciones previstas y la disponibilidad de facilidades pueden ser fácilmente readecuables.

### **6.1 Descripción del Presupuesto**

La estimación presupuestaria contempla el detalle de costos para realización de un “Taller Participativo” correspondiente a la etapa uno de la estrategia de capacitación, mismo que deberá efectuarse en la ciudad de La Paz en fecha aún no determinada, la descripción del presupuesto consiste en:

#### ***a) Participantes***

De acuerdo a las Tablas N° 1 y 2, el número de participantes institucionales públicos al Taller de Capacitación será de 29 –11 funcionarios públicos del VMEEAT (UER) y 18 de las Prefecturas (UTER)– adicionalmente se considera un margen de 2 invitados no previstos. Para efectos del presupuesto también se tomó en cuenta la presencia de los 2 capacitadores.

**b) Servicios Personales**

El presupuesto por Servicios Personales contempla honorarios del equipo consultor y un asistente. El capacitador socio-ambiental también fungirá como jefe de equipo.

**Tabla N° 3.-**

**PRESUPUESTO DEL TALLER DE CAPACITACION**

N°	DESCRIPCIÓN	Unidad	Cantidad	Costo Unitario \$US	Costo Total \$US
<b>SERVICIOS PERSONALES</b>					<b>5,000.00</b>
1	Facilitador Socio-Ambiental	Día	40	70.00	2,800.00
2	Facilitador en Andragogía	Día	40	50.00	2,000.00
3	Secretaria	Mes	1	200.00	200.00
<b>SERVICIOS NO PERSONALES</b>					
<b>Comunicaciones</b>					<b>300.00</b>
4	Comunicaciones (Teléfono, Fax)	Global			300.00
<b>Servicios de Transporte</b>					<b>1,960.00</b>
Pasajes aéreos:					
5	Santa Cruz – La Paz – Santa Cruz	Boleto	2	200.00	400.00
6	Tarija – La Paz – Tarija	Boleto	2	200.00	400.00
7	Sucre – La Paz – Sucre	Boleto	2	130.00	260.00
8	Trinidad – La Paz – Trinidad	Boleto	2	200.00	400.00
9	Cobija – La Paz – Cobija	Boleto	2	215.00	430.00
Pasajes Terrestres:					
10	Cochabamba – La Paz - Cochabamba	Boleto	2	10.00	20.00
11	Oruro – La Paz – Oruro	Boleto	2	5.00	10.00
12	Potosí – La Paz – Potosí	Boleto	2	20.00	40.00
<b>Viáticos</b>					<b>1,920.00</b>
13	Técnicos UTER (16)	Día	6	20	1,920.00
<b>Alquileres</b>					<b>1,700.00</b>
14	Oficinas	Mes	1	200.00	200.00
15	Salón de Conferencias*	Día	6	250.00	1,500.00
<b>Materiales y Suministros</b>					<b>1,880.00</b>
16	Materiales de escritorio	Global			300.00
17	Material para Talleres	Global			250.00
18	Materiales de Divulgación y Capacitación	Global			1,000.00
19	Portafolios	Global			300.00
20	Certificados de participación a Talleres	Diplomas	30	1.00	30.00
<b>Previsiones</b>					<b>240.00</b>
21	Otros invitados o asistentes no previstos	Global			240.00
<b>COSTO TOTAL</b>					<b>13,000.00</b>

\* Incluye equipos para exposición, almuerzo y refrigerios (mañana y tarde) para 33 personas

---

***c) Servicios No Personales:***

Los principales rubros comprenden:

***Servicios de Transporte:***

Cubre los costos de diez transportes aéreos y seis transportes terrestres, de acuerdo a la siguiente relación:

***Transporte Aéreo:***

- Especialista Socio-Ambiental e Ing. Eléctrico de cinco UTERs: Santa Cruz, Beni, Pando, Tarija y Chuquisaca. Total diez personas.

***Transporte Terrestre:***

- Especialista Socio-Ambiental e Ing. Eléctrico de tres UTERs: Cochabamba, Potosí y Oruro. Total seis personas.

Tómese debida nota que los funcionarios de La Paz, tanto del VMEEAT así como de la Prefectura, no son considerados en el presupuesto de pasajes ni viáticos, por su residencia; sin embargo, figuran dentro del presupuesto que se asigna para alquiler de salón de conferencias y servicios facilitados.

***Viáticos:***

Este ítem contempla viáticos por 6 días de los 16 profesionales de las UTERs de ocho departamentos. Implica al especialista socio-ambiental y correspondiente ingeniero eléctrico por prefectura.

***Alquileres:***

Entre otros, este ítem cubre los costos por concepto de alquiler del Salón de Conferencias por 6 días. El servicio incluye todas las facilidades logísticas para presentación de los temas durante el desarrollo del Taller, así como servicio de refrigerios mañana y tarde y almuerzo para 33 personas.

***Materiales y Suministros:***

En este ítem destaca el monto destinado para la producción de materiales de capacitación y divulgación, consistente en la edición de 100 ejemplares del Manual de Capacitación y sus correspondientes Módulos relativos a la “Gestión Socio-Ambiental del Programa de Electrificación Rural”, para distribución gratuita entre las instituciones públicas y organizaciones sociales que nominaron

sus representantes ante el Taller, y municipios beneficiarios que sucesivamente se irán adscribiendo al Programa.

El Coordinador de la UER y/o ESA-UER, contarán con CDs disponibles para distribución del material objeto del Taller a cuenta de los operadores de servicios.

## **7. PLANTEAMIENTO DE LA ESTRATEGIA OPERATIVA**

Como se entiende de la interpretación del punto 5 del presente documento, el proceso de capacitación se desarrollará en forma de una estrategia participativa que involucra a todos los actores institucionales y sociales intervinientes.

- Dentro de la estrategia, el taller de capacitación correspondiente a la primera etapa de desarrollo del Programa, será dirigido por dos capacitadores, socio-ambiental y andragogo, que cumplirán la función de facilitadores, así como de preparar todo el material pertinente de capacitación, principalmente módulos temáticos y programas específicos definidos para el nivel, aplicando metodologías probadas de capacitación participativa, que faciliten la construcción de conocimientos de manera efectiva. (En los TdR para contratación de consultores se describe el perfil profesional que se requiere en cada caso).
- El financiamiento de las operaciones será cubierto con recursos del Programa de acuerdo a presupuesto que consta en el punto 6 del presente documento.

### **7.1 Instrumentos, Productos y Resultados**

#### **7.1.1 Instrumentos Básicos de Capacitación**

Los instrumentos básicos para llevar adelante el proceso de capacitación son: i) Manual para Capacitación del PER, ii) Módulos de Capacitación: Módulo I. Bases de Capacitación de Adultos, Módulo II. Sistema de Gestión Socio-Ambiental del Programa; iii) Planes Educativos por Temas; iv) estudio de Línea Base Socio-Ambiental del PER –Indicadores de Medición de Variables para evaluación ex-post y Lista de Problemas, Potencialidades, Recursos y Limitaciones principalmente–; y vi) Plan de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos respectivamente.

El Manual de Capacitación incluye un detalle exhaustivo sobre el contenido de los módulos. La tabla N° 4 presenta un resumen de lo indicado

**Tabla N° 4.-**

<b>CONTENIDO TEMATICO POR MODULOS</b>	
<b>1er. Módulo</b>	<b>2do. Módulo</b>
<b>Bases de Capacitación</b>	<b>Sistema de Gestión Socio–Ambiental PER</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción</li> <li>2. Objetivos de capacitación</li> <li>3. Bases teóricas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción del aprendizaje</li> <li>• La Andragogía</li> <li>• La comunicación</li> <li>• Secuencias didácticas</li> <li>• El facilitador</li> <li>• La organización</li> <li>• Trabajo de grupo</li> <li>• Aprendizaje participativo</li> </ul> </li> <li>4. Métodos y técnicas participativas</li> <li>5. Las evaluaciones</li> <li>6. Plan por temas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducción al módulo</li> <li>2. Resumen Ejecutivo de la EAE del PER</li> <li>3. Principales Impactos Ambientales previstos:</li> <li>4. Medidas de Prevención y Mitigación Ambiental aplicables:</li> <li>5. Análisis de Riesgos Ambientales:</li> <li>6. Planes de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos:</li> <li>7. Línea Base Socio-Ambiental.</li> <li>8. Sistema de Gestión Socio-Ambiental y las Especificaciones Técnicas Ambientales contenidas en la Evaluación Ambiental Estrategia</li> </ol>

El Manual de Capacitación del PER se encuentra en el Anexo 1.

### **7.1.2 Productos y Resultados**

Productos son los documentos que se desprenden de la capacitación propiamente dicha: i) Desarrollo Temático de los Módulos de Capacitación para promoción y difusión, en el marco de las actividades de capacitación; y ii) el Informe Final: Memoria de la Capacitación, con evaluación y retroalimentación de resultados.

Los resultados de la estrategia de capacitación, inmediatos, a mediano y largo plazo, se traducen en forma de: i) inicio del proceso de capacitación efectuado a través del Taller Participativo de Capacitación; ii) Talleres Comunitarios Participativos de Capacitación llevados a cabo por los operadores de servicios; iii) toma de conciencia ciudadana comunitaria; y iv) mejoramiento de la calidad de vida respectivamente.

### **7.2 Determinación de Plazos y Calendario de Actividades**

El Taller, en sus dos módulos, será desarrollado en el tiempo de seis días, de acuerdo al contenido temático descrito en la Tabla N° 4.- y el Anexo 1. Tentativamente, se definió como fecha de realización del evento, la última semana del primer mes de inicio oficial de actividades de la UER.

Los Talleres para Beneficiarios serán desarrollados paulatinamente, conforme los operadores de servicios inicien sus actividades. En todo caso, la capacitación precederá al inicio de operaciones en cada proyecto.

### **7.3 Recursos Humanos, Materiales, Técnicos y Financieros**

#### **a) Recursos humanos:**

- Capacitador Ambiental
- Capacitador en Andragogía (Educador de adultos)

#### **b) Recursos Materiales:**

- Salón de Conferencias.
- Data Show
- 1 Computadora e impresora
- 1 Retroproyectora de video
- 1 Proyectora de transparencias
- 2 Pizarras acrílicas
- Marcadores (para pizarras acrílicas y papelógrafos)
- Papelógrafos
- Cartulina
- Material de escritorio
- Material de capacitación y divulgación (Manuales de capacitación y otros)

Para la realización del Taller se recurrirá a un salón especializado de seminarios y conferencias.

#### **c) Recursos Técnicos:**

- Métodos y técnicas que se usarán en el proceso de capacitación

#### **d) Recursos Financieros:**

Los costos de implementación del Programa de Capacitación, serán cubiertos con cargo al presupuesto de Administración del PER, los mismos que, de acuerdo a presupuesto, alcanza la suma de \$us 13,000.00/100, cuya relación se presenta en los puntos 6 y 6.1

---

## **7.4 Especificación Operacional de Actividades**

La siguiente es la relación de actividades necesarias a desarrollar para la implementación del Programa de Capacitación:

### **7.4.1 A nivel de la UER-VMEEAT**

1. Convocatoria pública para la contratación del equipo de capacitadores
2. Selección de postulantes y entrevistas
3. Contratación de capacitadores
4. Puesta en antecedentes, a los capacitadores, sobre el proceso de capacitación

### **7.4.2 A nivel de los Capacitadores Contratados**

1. Revisión y análisis del Programa de Capacitación y de documentación pertinente del PER
2. Preparación y edición del material pertinente de capacitación, sobre la base de los módulos de capacitación y contenidos propuestos en la Estrategia de Capacitación.
3. Organización de talleres de capacitación sobre la base del Manual de Capacitación que incluye la presente Estrategia de Capacitación. (Diseño de talleres, clasificación de actores involucrados en grupos de nivel, convocatorias, elaboración de programas específicos por evento, etc.)
4. Realización de los talleres planificados.
5. Evaluación y seguimiento
6. Informe memoria de resultados de los talleres cumplidos

## **7.5 Administración de los Talleres de Capacitación**

La administración de la Estrategia de Capacitación será llevada a cabo por parte del ESA de la UER, a través de los talleres de capacitación que se desarrollarán: por los consultores contratados en la etapa 1, y por los operadores de servicios para etapa número 2.

En efecto, los capacitadores ambiental y andragógo contratados para realización del Taller N° 1, serán responsables de ejecutar el servicio en todos sus detalles, tal como se describe en los puntos 7.5 y 7.5.1 del presente documento.

Por otra parte, los correspondientes ESA asignados por cada empresa operadora de servicios, serán responsables de ejecutar los talleres de capacitación comunitarios. Será importante resaltar la participación de los responsables socio-ambientales de las UTER, quienes supervisarán y efectuarán el seguimiento sobre el desarrollo de los mismos.



### **7.5.1 Funciones del Personal Responsable**

- Coordinador de la UER-VMEEAT: Coordinación general de la implementación del Programa de Capacitación, pudiendo delegar sus funciones al responsable socio-ambiental de la unidad a su cargo.
- Capacitadores: ambiental y andragógico:
  - Responsables, en todos sus detalles, de la organización de los talleres de capacitación.
  - Diseño de Talleres de Capacitación.
  - Elaboración de los programas específicos para cada evento.
  - Preparación y edición del material pertinente para distribución entre los asistentes al taller y entre las organizaciones sociales adscritas al programa, principalmente los módulos de capacitación, convenientemente desarrollados, y los manuales de capacitación (Ver anexos 1 y 2).
  - Dirigir, facilitar y aplicar los contenidos de los Manuales de Capacitación previstos, en los talleres a realizar.
  - Cumplir el rol de capacitador, fundamentado en buen conocimiento de la temática, entendimiento de las necesidades de capacitación y conocimiento de la naturaleza de las actividades de los participantes.

### **7.5.2 Evaluación**

Contempla acciones evaluativas durante el evento de formación/capacitación y posterior al mismo, los resultados servirán de insumos para retroalimentación, reajuste y modificación -de ser necesario- de otras etapas del ciclo de capacitación. La evaluación no es una etapa final; más bien se la realiza en todo el proceso con el fin de superar inconsistencias o defectos que pudiesen existir.

Si bien en el proceso de planificación y diseño de la capacitación, se establecen los contenidos, éstos deben afinarse o reprogramarse en la implementación y/o en la evaluación, tomando en cuenta para ello a los sujetos participantes. Una reprogramación, en este sentido, ayuda a fortalecer los compromisos de los participantes y la apropiación del programa por parte de la comunidad y sus organizaciones.

La evaluación debe tomar en cuenta los cambios producidos en los cursantes, la eficacia de las técnicas empleadas, la capacidad andragógica del facilitador, la calidad del plan de formación y cual es el impacto que el plan ha producido en cada uno de los participantes y en la comunidad.

### 7.5.2.1 Tipos de Evaluación

El ciclo de evaluación contempla: Evaluación diagnóstica; evaluación de proceso, evaluación final y auto-evaluación:

- *Evaluación diagnóstica*: Al iniciar el Programa para elaborar una línea base de la que se partirá para planificar la capacitación.
- *Evaluación de proceso*: Evaluación continua durante todo el periodo de capacitación
- *Evaluación final*: Realizada al final del proceso de capacitación, sobre la base de resultados de aprendizaje
- *Auto-evaluación*: Realizada por los participantes que harán un análisis de su propio proceso de aprendizaje; está dirigida a que identifiquen las necesidades de aprendizaje a las que quieren llegar y a los resultados logrados en función a éstas últimas, haciendo de esta manera el proceso totalmente autoresponsable

## **INDICE**

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETIVO DEL MANUAL	1
3.	DESCRIPCIÓN DEL MANUAL	1
3.1	Constructivismo	3
3.2	Andragogía	4
3.3	Taller participativo	5
3.4	Planificación de Talleres	5
4.	EVALUACIÓN	8
5.	MÉTODOS Y TÉCNICAS PARTICIPATIVAS	8
5.1	Técnicas	8
5.2	Dinámicas	9
5.3	Juegos	11
6.	MODULOS DE CAPACITACION	12
6.1.	<i>MÓDULO I: BASES DE LA CAPACITACIÓN.</i>	12
6.1.1	Introducción	12
6.1.2	Capacitación	12
6.1.2.1	Para que Capacitar	12
6.1.3	Propósito de la Capacitación	13
6.1.4	Objetivos del Módulo de Capacitación	13
6.1.5	Descripción del módulo	14
6.1.6	Planes del Modulo de Capacitación por Temas	15
6.1.7	Transversales	15
6.2	<i>MODULO II: GESTION SOCIO-AMBIENTAL DEL “PER”</i>	26
6.2.1	Objetivos	26
6.2.2.	Descripción del módulo	26
6.2.3.	Planes por temas del módulo de prevención y mitigación socio-ambiental	27
6.2.4.	Transversales	28

## **INDICE DE CUADROS**

<b><u>MODULO I.</u></b>	<b><u>BASES DE CAPACITACION</u></b>	
<u>Cuadro N° 1.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 1.- INTRODUCCIÓN AL MÓDULO	16
<u>Cuadro N° 2.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 2.- LA COMUNICACIÓN	17
<u>Cuadro N° 3.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 3.- SECUENCIAS DIDÁCTICAS	18
<u>Cuadro N° 4.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 4.- EL FACILITADOR	19
<u>Cuadro N° 5.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 5.- LA ORGANIZACIÓN	20
<u>Cuadro N° 6.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 6.- TRABAJO DE GRUPO	21
<u>Cuadro N° 7.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 7.- APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	22
<u>Cuadro N° 8.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 8.- MÉTODOS Y TÉCNICAS PARTICIPATIVAS	23
<u>Cuadro N° 9.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 9.- LA EVALUACIÓN	24
<u>Cuadro N° 10.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 10.- LOS PLANES POR TEMAS	25
<b><u>MODULO II</u></b>	<b><u>GESTION AMBIENTAL DEL PROGRAMA</u></b>	
<u>Cuadro N° 11.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 1.- INTRODUCCIÓN AL MÓDULO	29
<u>Cuadro N° 12.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 2.- PRINCIPALES IMPACTOS AMBIENTALES PREVISTOS	30
<u>Cuadro N° 13.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 3.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN AMBIENTAL	31
<u>Cuadro N° 14.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 4.- RIESGOS AMBIENTALES	32
<u>Cuadro N° 15.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 5.- PLAN DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO AMBIENTAL POR PISOS ECOLÓGICOS	33
<u>Cuadro N° 16.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 6.- SISTEMA DE GESTIÓN SOCIO-AMBIENTAL	34
<u>Cuadro N° 17.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 7.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA	35
<u>Cuadro N° 18.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 8.- DESCRIPCIÓN DEL SGSA	36
<u>Cuadro N° 19.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 9.- OBJETIVOS Y FINES	37

<u>Cuadro N° 20.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 10.- PROCEDIMIENTOS Y CONTROLES OPERACIONALES	38
<u>Cuadro N° 21.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 11.- CONSIDERACIONES DE PLANEAMIENTO	39
<u>Cuadro N° 22.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 12.- CESE DE OPERACIONES	40
<u>Cuadro N° 23.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 13.- PREPARACIÓN Y RESPUESTAS A EMERGENCIAS	41
<u>Cuadro N° 24.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 14.- ENTRENAMIENTO, ALERTA Y MOTIVACIÓN	42
<u>Cuadro N° 25.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 15.- DOCUMENTACIÓN	43
<u>Cuadro N° 26.-</u>	PLAN DEL TEMA N° 16.- REVISIÓN DEL SISTEMA, AUDITORIAS Y MEJORAS	44

## **INDICE DE FIGURAS**

<u>Figura N° 1.</u>	DIAGRAMA DE FLUJO DE LAS SECUENCIAS DIDACTICAS DEL PLAN	2
---------------------	--	---

# **PROGRAMA DE ELECTRIFICACIÓN RURAL (BO – 0224)**

---

## **ANEXO N° 1.**

### **MANUAL DE CAPACITACION DEL “PER”**

Ing. Luis Aramayo Arratia

Lic. M. E. del Rosario Candia Beltran

Lic. Jorge Cueto Arias

Informe Final

# MANUAL DE CAPACITACIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

Para que los proyectos de electrificación rural adquieran un carácter de sostenibilidad, será necesario que los beneficiarios adquieran la capacidad de aprovechar adecuadamente las ventajas que se les brinda por su intermedio; esto será posible si los comunitarios cobran conciencia, individual y colectivamente, sobre la responsabilidad que tienen en este proceso de implementación y funcionamiento de sus proyectos.

Por ello la necesidad de ejecutar actividades que les provean conocimientos, habilidades y destrezas apropiadas a las condiciones que prevalecerán en tales circunstancias.

La propuesta de capacitación, responde al Programa de Prevención y Control Ambiental establecido en la EAE del PER, concibiéndose de esta manera como una medida de mitigación ambiental de carácter preventivo.

## 2. OBJETIVO DEL MANUAL

El presente manual tiene el objetivo de otorgar a los facilitadores de capacitación los elementos básicos que requieren para promover la construcción de aprendizajes entre los actores institucionales y sociales sujetos de la intervención educativa, constituyéndose en la guía para implementar los talleres de capacitación.

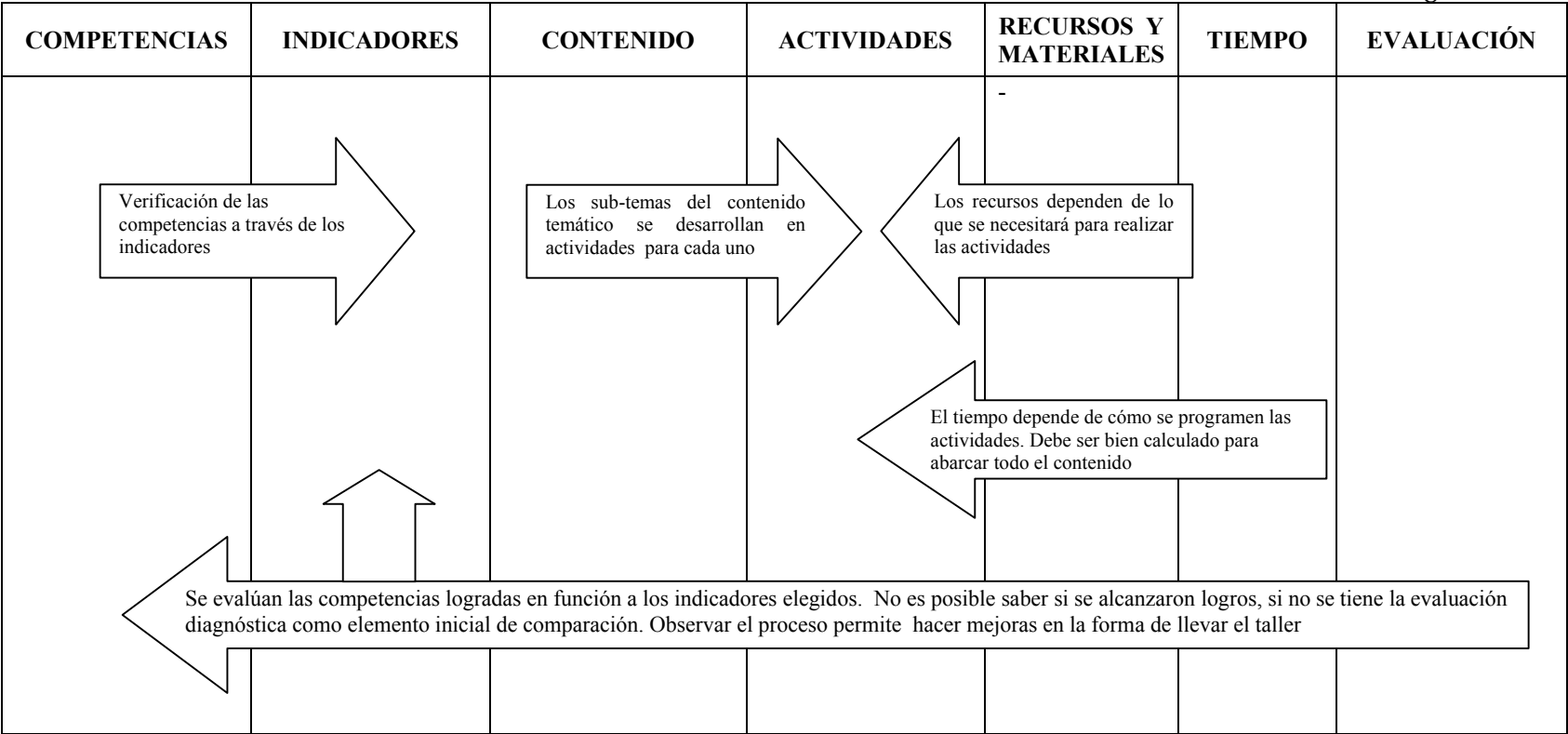
## 3. DESCRIPCIÓN DEL MANUAL

El manual consta de dos módulos relativos a: i) la capacitación propiamente dicha, promover la construcción de aprendizajes entre los actores institucionales y sociales sujeto de intervención; y ii) los aspectos socio-ambientales inmersos en el desarrollo de los proyectos del Programa y el Sistema de Gestión Socio-Ambiental que se aplica.

En el desarrollo del punto 6 del presente documento se encuentran los correspondientes Módulos de Capacitación y sus respectivos Planes por Temas, mismos que se adecuan al Diagrama de Flujo que se esquematiza en la Figura N° 1.

**DIAGRAMA DE FLUJO DE LAS SECUENCIAS DIDACTICAS DEL PLAN**

*Figura N° 1.-*





### 3.1 Paradigma Constructivista

El módulo de capacitación fue concebido con un enfoque constructivista, tomando como base los siguientes principios:

***El conocimiento es construido por el que aprende:*** La construcción del conocimiento por el participante es fruto de su reflexión compartida con la reflexión de los otros, pero no se parte de cero como se indicará más adelante.

***El conocimiento se da sobre la base de experiencias previas del participante:*** El adulto tiene un bagaje de conocimientos extraídos de la vida, de su actividad cotidiana en diferentes ámbitos, ya sea laboral, social, económica, etc. Todo ello le otorga un cúmulo de experiencias que le permiten reflexionar, tener su propio criterio, formar su propia opinión, haber estructurado una serie de conocimientos sobre la base de los cuales el facilitador tendrá que ir añadiendo nuevas nociones. Es importante que tenga muy presente esto último si quiere contar con un auditorio participativo y cooperador para el aprendizaje.

En este entendido, es importante que el facilitador se ubique en la relevancia de la contextualización, el facilitador deberá situarse muy bien respecto a la gente que capacitará, sus costumbres, su cultura, sus intereses, inquietudes, necesidades, su lenguaje, etc. para poder integrarse, ser aceptado y de esa manera contar con personas motivadas.

***El proceso de participación en la capacitación:*** Si el facilitador logra un grupo participativo ha conseguido que los participantes se comprometan en el aprendizaje. Sin embargo, un factor importante para la voluntad participativa en el adulto es el ser parte decisoria en el proceso de capacitación. Desde el primer día deberá estructurarse el taller pidiendo a los participantes su opinión sobre cómo quieren llevar adelante la capacitación, dónde, con quienes, cuando, etc.

***Se capacita sobre la relación de conceptos:*** Como se indicó anteriormente, se parte de conocimientos previos del participante, relacionándolos con los nuevos conocimientos, buscando un proceso de asociación que facilita el aprendizaje.

***Se trabaja en grupos:*** El trabajo en grupo es básico en este paradigma. El conocimiento individual al ser socializado enriquece el conocimiento de todos, construyéndose así una idea mucho más completa y consensuada, que satisfaga a todos.

***El aprendizaje es significativo:*** Se ha visto que el aprendizaje es más efectivo en cuanto se manejan símbolos, elementos, objetos, palabras, etc. que son propios de la cultura a la que pertenece el grupo capacitado, que sea conocido por ellos y que tenga un sentido en su vida, es decir, es importante el uso de escenarios cotidianos y significativos para el adulto si se desea construir conocimientos. Este principio va de la mano con el proceso de relación de conceptos y con la contextualización del facilitador.

***Responde a la etapa evolutiva del adulto:*** El facilitador podrá ayudar a construir conocimiento usando métodos adecuados al trabajo con adultos, de lo contrario corre el riesgo de tener un auditorio aburrido e indiferente.

***El capacitador es simplemente facilitador de aprendizajes:*** El capacitador no enseña, sino ayuda a que el participante extraiga sus conocimientos y los relacione con los nuevos

conocimientos. Por lo tanto, no dicta una clase sino lideriza grupos de trabajo, orientando, guiando y facilitando a cada uno con los conocimientos que le pidan.

***La flexibilidad es una condición importante:*** Las personas son sensibles al rechazo o a la descalificación. Acá entra los temas de la autoestima y autovaloración. Por lo tanto, es importante no rechazar ninguna idea o participación que se dé, sino aceptarlas todas como una forma de ver el problema. Se parte de que no hay verdades absolutas sino que cada persona tiene su verdad en función a su percepción de la situación, así, no hay ninguna opinión equivocada sino una forma de ver las cosas.

### 3.2 Andragogía

La capacitación va dirigida a adultos, por lo tanto, los métodos, técnicas y actividades deben ser estructurados en ese sentido. Precisamente, Andragogía (a diferencia de la Pedagogía = arte de educar a los niños) significa ayudar a aprender al adulto.

ANDRAGOGÍA
<ul style="list-style-type: none"><li>- Participantes voluntarios centrados en el problema</li><li>- Participantes independientes con experiencia</li><li>- Participantes deciden el contenido agrupados por interés,</li><li>- Aprendizaje para usar el conocimiento en ese momento</li><li>- Considera el aprendizaje como proceso de toda la vida igual al maestro o capacitador</li></ul>

***Se parte de las necesidades y motivaciones del adulto para que la capacitación sea significativa:*** Al adulto le interesa encontrar respuestas a sus problemas o inquietudes cuando va a capacitarse. Si no encuentra eso se aburre y se desmotiva para participar.

Los adultos aprenden:

- Lo que quieren aprender
- Lo que sienten que necesitan aprender
- Si la información es práctica y realista
- Haciendo

*Los adultos aprenden mejor cuando:*

- Son activos, no pasivos
- Las metas y objetivos son claros
- El clima de aprendizaje es cómodo e informal
- La información puede aplicarse a su realidad
- Están de acuerdo en que lo que se enseña les ayudará a trabajar mejor
- Se usa una diversidad de métodos
- Se sienten retados y animados (no avergonzados ni degradados)

Por lo tanto, aquello que se quiera enseñar deberá estar en referencia a temas que le interesen al participante, por ejemplo, cómo la electricidad le dará más tiempo aprovechable del día, por lo tanto, debe ayudar a cuidar y mantener las instalaciones eléctricas.

***En base a las experiencias de vida que ha desarrollado:*** Esto ya se indicó cuando se habló de la etapa evolutiva adulta. Sin embargo vale la pena recalcar que la experiencia del adulto le da criterios que pesarán en la dinámica del taller y en los objetivos a lograrse.

***Tiene opiniones asentadas y fundamentadas con las que interviene y toma decisiones racionalmente:*** Al adulto no se le puede enseñar ni imponer opiniones y decisiones, estas serán fruto de la reflexión y de la discusión de grupo.

***La relación entre capacitador y participante no es de mediación sino de horizontalidad, entre miembros de generaciones semejantes:*** El facilitador no es el que sabe e impone conocimiento. La relación debe ser de igualdad y de mutuo aprendizaje donde el facilitador sabrá algunas cosas que el otro no sabe y viceversa.

### 3.3 Taller Participativo

El trabajar con talleres participativos, además de entrar dentro de la concepción planteada para la capacitación, tiene las siguientes ventajas:

- Permite generar un clima de confianza y de distensión de las relaciones entre participantes y entre facilitador y participantes. La dinámica misma de los talleres, las herramientas didácticas, las discusiones grupales y el rol horizontal del facilitador, posibilitan la interacción y el diálogo abierto y transparente.
- Los aprendizajes se dan como acuerdos colectivos y concertados entre todos los actores sociales participantes.
- El carácter grupal del taller participativo permite la confrontación permanente de la información. La información recolectada en los talleres, respecto al PER, será discutida en todo el grupo permitiendo acuerdos colectivos sobre el mismo.
- Permite la participación amplia de todos los miembros del grupo.
- Al ser partícipe en todas las discusiones y formas de enfrentar las diferentes situaciones sobre el PER que se hubieran planteado a lo largo del taller, se produce un cierto grado de compromiso colectivo frente a las tareas a emprender

### 3.4 Planificación de los Talleres

La planificación es parte del proceso de capacitación efectiva. El facilitador deberá tener muy claro qué es lo que el participante debe aprender, para qué le servirá ese aprendizaje, dónde lo realizará y cómo llevarlo a cabo. Deberá también organizar las herramientas y recursos que usará en el proceso de la capacitación. Por otro lado, debe tener formas de verificar que dicho aprendizaje se ha dado realmente.

Los planes por temas que se muestran en este módulo, le dan la posibilidad al facilitador de organizar muy fácilmente cada “clase” que vaya a llevar adelante.

Cada plan deberá contener los siguientes elementos:

## ***El módulo al que pertenece el tema***

### ***Nombre del tema***

***Propósito del tema:*** Cuál es el fin a lograrse con la implementación de ese tema

***Competencias:*** Las habilidades, destrezas y conocimientos nuevos que se requiere conseguir entre los participantes, con el propósito de mejorar desempeño en el proceso de capacitación.

Cualquier oportunidad de aprendizaje debe tener la meta de ayudar a los participantes a mejorar su desempeño, de otra forma no estará logrando su propósito. Se pretende que la actividad enseñe como hacer algo que pueda reproducirse en una situación real.

***Indicadores:*** Están en función a las competencias. Son las actividades realizadas por el participante que muestran haber adquirido las competencias planteadas.

***Contenidos:*** Cada tema, para hacerlo más didáctico deberá desglosarse en sub temas de modo que se remarquen todas las unidades significativas en el mismo.

***Actividades:*** Son las acciones educativas con que se desarrolla el tema. Se refiere a recursos técnicos –tales como dinámicas, juegos, discusiones, etc.– que servirán para darle dinamicidad al proceso. Las actividades desarrollan el contenido temático en secuencia didáctica:

- La introducción al tema. se hace al inicio de cada “clase”, permitirá al participante ubicarse en el contenido de lo que se tratará en el día, qué se hará, cómo y en que tiempo, para que pueda a su vez organizar su mente y predisponerse en ese sentido. Esta fase puede a su vez servir de evaluación diagnóstica si se la realiza en forma participativa dejando que el grupo, una vez planteado el tema, decida qué, cuándo, para qué y cómo trabajar
- Motivación. Cuyo objetivo es lograr la atención comprometida de los participantes desde el inicio. Los adultos tienen una infinidad de preocupaciones, responsabilidades y prioridades que forman parte de su cotidianidad. Para que los estudiantes adultos aprendan, el contenido de la capacitación debe ser relevante, mostrándoles beneficios que para ellos adquieren un carácter significativo. Si el participante adulto no está motivado, el desempeño no mejorará.
- El desarrollo del taller. A través de un proceso de construcción de conocimientos, un proceso de reflexión, un proceso de aplicación de lo aprendido y un proceso de síntesis. Las dinámicas o actividades que se elijan en esta fase del taller deberán planificarse para que cumplan los cuatro procesos que siguen:
  - o Proceso de construcción del conocimiento: Después de una lectura previa del tema, los participantes organizados en grupo, compararán, contrastarán y verificarán sus conocimientos en el grupo. Generalmente la actividad es una charla o trabajo grupal.
  - o Proceso de reflexión crítico: El pensamiento reflexivo y crítico consiste en la reorganización del conocimiento en formas significativas y utilizables, que incluyan la evaluación, análisis y conexión de la información. Por lo tanto, al pensar en forma crítica, los participantes pueden evaluar si lo que están leyendo o

escuchando es apropiado y pueden comprender el contenido a través de su propia perspectiva. La reflexión crítica puede ser realizada a través de actividades de discusión, respuesta grupal a cuestionarios, debates, lluvia de ideas, etc.

- Proceso de aplicación: (Esta fase puede servir para verificar o evaluar lo hasta ahora aprendido en el desarrollo del proceso global) Se constatará que el participante ha asimilado conocimientos si es capaz de aplicar lo aprendido en una situación concreta planteada. La capacidad para adaptar y aplicar lo aprendido a la situación particular es esencial para el éxito. Se pueden hacer diferentes dinámicas, por ejemplo, simulación de una situación real, teatralización, juegos de roles, analogías, estudios de caso, etc.
- Proceso de síntesis: El conocimiento estará asentado si el participante es capaz de organizar lo aprendido en un esquema mental que pueda a su vez explicar y transmitir en sus propias palabras y a su propio ritmo. Pueden usarse actividades de dibujo, diagramas, juego de tarjetas pegadas, árbol de ideas, etc.
- Etapa de evaluación de lo aprendido. Que sirve para verificar el logro de las competencias planteadas y del propósito final del tema. Se refiere más bien a la evaluación final.

**Recursos:** Son todas aquellas herramientas que coadyuvarán al buen desarrollo del proceso educativo.

- Recursos materiales: Data show, videos, proyectora de transparencias, papelógrafos, tarjetas, fotografías, pizarra, etc.
- Recursos formales y funcionales: Incluye aspectos físicos como ser espacios que se utilizarán, el aula taller, espacio abierto, si es posible una visita al sitio de intervención, etc. Este recurso debe ser parte de la planificación para que la capacitación de buenos resultados.
- Recursos humanos: Incluye a los participantes, el facilitador y a otras personas que participen en la capacitación directa e indirectamente.
- Recursos técnicos: Todas las habilidades y recursos técnicos, métodos, planes, etc. con que cuenta el facilitador como parte de su habilidad para capacitar. En este punto se resaltaré la necesidad de manejar con visión pro-positiva el estado emocional del grupo de trabajo: Condiciones psicológicas propicias que deben ser creadas por el facilitador para el buen desarrollo del taller; ambiente de seguridad y confianza para el participante, tanto con sus compañeros como con el facilitador, relación flexible y abierta con el facilitador, etc. de modo que refuerce la autoestima y autovaloración de los que participen del taller

**Tiempo:** Deberá considerar la planificación de como se usará el tiempo y en que proporción para desarrollar el tema.

**Formas de evaluación:** Como fue dicho, es la forma de verificar, pero ¿Qué?

- El aprendizaje: Habilidades, destrezas y conocimientos que tenga o haya adquirido el participante antes, durante y después del proceso del taller.

- El contexto con el que se trabaja. El facilitador habrá de conocer cuáles son las demandas que tiene el grupo que capacitará, sus necesidades, inquietudes, cultura e idiosincrasia, para responder a ellas como parte de las metas del taller.

El seguimiento deberá ser realizado por el responsable socio-ambiental de la UER, siendo éste quien desarrollará esta fase de la tarea.

#### 4. EVALUACIÓN

Se plantean tres formas de evaluación según el momento:

- Evaluación diagnóstica: El primer paso en la preparación de cualquier programa de capacitación es realizar una evaluación de necesidades. Con demasiada frecuencia se omite completamente la fase de evaluación de necesidades y los “expertos” ejecutan la capacitación en lo que creen que los participantes necesitan saber, sin comprobar si ya lo saben o cuál es la mayor necesidad. Da pautas al facilitador sobre las bases con las que cuenta para desarrollar el proceso de capacitación. La evaluación diagnóstica se realiza al inicio de cada día de taller, puede ser mediante ronda de preguntas y respuestas orales, cuestionarios escritos, tanto individuales o grupales, observación sistemática, dinámicas de evaluación, etc. La observación requiere que el facilitador mire y analice cómo se ejecutan las tareas.
- Evaluación de proceso: Cuyo objetivo es verificar el buen desarrollo del proceso de capacitación, reajustándolo en caso necesario, ya sea contenidos, técnicas y métodos de capacitación, tiempos, actividades, etc, puede ser mediante observación sistemática o dinámicas evaluativas.
- Evaluación final con la que se comprobará el nivel de asimilación de contenidos y competencias logrados. Se pueden usar igualmente ronda de preguntas y respuestas orales, cuestionarios escritos, tanto individuales o en grupo, observación sistemática, dinámicas de evaluación, cuestionarios, etc

Según quién haga la evaluación se dan tres formas:

1. Evaluación: Actividad evaluativa que realiza el facilitador.
2. Autoevaluación: Actividad evaluativa que realiza el participante respecto a su rendimiento y proceso.
3. Coevaluación: Actividad evaluativa que realiza el grupo respecto a su propio rendimiento en el proceso educativo.

#### 5. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARTICIPATIVAS

##### 5.1 Técnicas

**Lluvia de ideas:** Se motiva a los miembros del grupo para que manifiesten libremente todas las ideas que se les ocurran respecto al tema. Puede realizarse en diferentes dinámicas: ronda de preguntas; tarjetas; collages; pegado de dibujos, imágenes o fotos; etc.

**Analogías:** Se busca establecer la semejanza entre una situación y otra buscando los puntos en común entre ambas. Las dinámicas o juegos con que se apliquen dependen de la imaginación del facilitador. Pueden ser dos listas comparativas desarrolladas en papelógrafo por el grupo; se puede identificar un objeto o situación cualquiera y forzar las

semejanzas dejando que juegue la fantasía; se puede pedir que los participantes jueguen “a que se parece...”; también relatar una historia y empujar al grupo a identificar las semejanzas con la situación que se trata; etc.

**Simulación:** Se hace una copia de la realidad mediante modelos simulados, por ejemplo, juego de roles en una situación concreta, modelos a escala de un objeto, simulación de una circunstancia, (ejemplo: simular un accidente en el proyecto y realizar todas las acciones que se harían en el caso).

**Circept:** En esta técnica se trabaja con el diagrama circular. Por ejemplo la tela de araña, donde, en un círculo dibujado se van desarrollando a un lado impactos positivos de una situación y al otro los impactos negativos, derivando cada vez más impactos de cada uno de los anteriores, simulando una tela de araña. El diagrama de Venn es otra forma de ésta técnica.

**Debate:** Consiste en organizar grupos con diferentes posturas, que planteen y defiendan las mismas. Pueden aplicarse diferentes dinámicas, por ejemplo “jurado 13”, discusión de grupos, etc.

**Sociodrama:** Consiste en dramatizar situaciones problemáticas concretas que preocupan al grupo. Puede, al mismo tiempo de plantearse el problema, ir dramatizando posibles soluciones.

**Matrices:** Consiste en elaborar cuadros de dos entradas, donde se busque la relación de los elementos de la primera columna con los elementos de la primera fila. Por ejemplo, matriz de puntuación, matriz de impactos, etc.

**Ideogramación:** Esta técnica usa diferentes tipos de dibujos y diagramas que simbolicen y muestren gráficamente una situación concreta: por ejemplo un diagrama de flujo realizado con imágenes, el árbol de ideas, el mapeo, etc.

## 5.2 Dinámicas

**Diagrama de Venn:** Se traza un círculo que representa al grupo, al centro se simboliza el tema a tratar (con cualquier objeto que sirva de símbolo del tema) alrededor se van poniendo símbolos que representan a todos los actores sociales. Se manejarán dos indicadores: tamaño del símbolo y distancia de éste al círculo. El tamaño representa la magnitud, apoyo y/o importancia del actor social según la opinión del grupo (cumplimiento, buen liderazgo, compromiso, asistencia técnica, apoyo económico, etc). La distancia representa la estrechez, confianza, constancia, continuidad y/o armonía de esa relación entre la comunidad o grupo de trabajo y el actor social (reuniones frecuentes, escucha bien apoya, es de gran ayuda, etc)

**Línea del tiempo:** Definir el tema a tratar. Trazar una línea horizontal en el suelo. Dividir la línea en periodos de tiempo en base a hechos y/o sucesos que la comunidad considere importantes. Construir y/o utilizar símbolos para determinar esos sucesos (semillas para época de siembra, papas en época de cosecha, etc.), pedir que detallen o estimen las fechas de los sucesos. Indagar el porqué de la importancia de esos hechos en la comunidad y cómo afectaron a la misma. Discutir el tema en cuestión en cada uno de los periodos elegidos. En los periodos de tiempo delimitados preguntar cómo era la situación en función al tema que

se encuentra en trabajo (cuántos animales por rebaño, cantidad de producción de papas, cómo era el pastoreo, etc.). Marcar en un cuadro y puntuar según el criterio de los participantes

**Ránking de bienestar:** Escribir una lista de miembros de familias de la comunidad y escribir el nombre de cada uno en una tarjeta numerada. Elegir informantes clave que conozcan bien la comunidad. Pedir a los informantes que coloquen las tarjetas en distintos montones en base al bienestar que ellos creen que tiene esa familia. Preguntar a los informantes el porqué de esa cantidad de grupos e investigar que indicadores ha utilizado para definir los grupos así como el concepto de bienestar.

**Maqueo:** definir el tema a tratar. Invitar a los participantes a que elaboren un mapa en el suelo en base al tema definido (puede ser tema forestal, hídrico, caminero, infraestructura, agrícola, educación, salud, pastoreo, social, etc.)

**Transecto:** comenzar caminando en zigzag desde un extremo de los terrenos de la comunidad hasta el otro en compañía d un grupo de comunitarios. Dibujar un trazado transversal del camino andado, anotando todos los datos de interés (tipos de suelo, ojos de agua, erosión, uso de tierras, infraestructura, masas forestales, pastoreo, medición de caudales, fauna, flora, lugares habitados, problemas, pendientes, etc.) Se buscará en todo momento el máximo de información de los comunitarios.

**Rompecabezas:** El facilitador dibujará cuatro rompecabezas compuestos de siete piezas. Los dibujos de cada rompecabezas serán semejantes aunque con algunas diferencias. La forma de las piezas será igual en los cuatro rompecabezas. Se sitúa a cuatro voluntarios sentados espalda con espalda y se le entregará a cada uno un sobre con 7 piezas del rompecabezas. Las piezas no tienen que ser del mismo rompecabezas sino una mezcla de piezas de los cuatro. Los participantes no pueden hablar con los otros tres compañeros ni tampoco mirar ni apuntar con el dedo las piezas ni cualquier otra señal, únicamente pueden coger y entregar las piezas que se presenten delante de ellos. Se les dará un tiempo límite que nunca excederá de tres minutos.

Se recogen las piezas de los rompecabezas y se les vuelve a entregar 7 piezas mezcladas. Esta vez los voluntarios se sientan en círculo viéndose de cara unos a otros. En esta fase pueden hablar entre ellos y solicitar piezas de los demás compañeros siempre y cuando lo requieran. Igualmente se les dará un tiempo límite de tal manera que no les de tiempo a terminar.

En una tercera fase se unirán a la dinámica todos los observadores permitiendo todo tipo de intercambio de piezas, diálogos y demás. Se les dará un tiempo límite semejante al anterior. Sacar conclusiones de la dinámica.

**Plan de actividades:** Definir un tema a tratar. Determinar al detalle en un cuadro, las responsabilidades, materiales, tiempos, fechas, metas, acciones, soluciones, etc.

**Antes y después:** Definir el tema a tratar. Trazar una matriz con dos filas y tantas columnas como actividades o cuestiones se vaya a discutir. La primera fila será el “antes” y la segunda el “después”. Se preguntará el porqué de la puntuación, qué hechos o situaciones hacen que tenga esa puntuación y no otra.



**Ayer, hoy y mañana:** Se trabajará con lluvia de ideas utilizando tarjetas que se repartirán entre los miembros del grupo. El “ayer” se refiere al pasado del proyecto, el “hoy” a la actualidad del mismo y el “mañana” al futuro. Se comenzará por preguntar que cosas se han hecho hoy o en que situación nos encontramos en la actualidad. Terminada la lluvia de ideas y pegadas todas las tarjetas en la pared o papelógrafo, se pasará a preguntar que cosas se harán mañana o como nos encontraremos mañana. Después se indagará sobre que cosas se hicieron ayer o como se encontraban ayer. Finalizada la ronda, se pregunta en el mismo orden (hoy, mañana y ayer), sobre las cosas que no se han hecho, no se están haciendo o no se harán.

**Juego de roles:** Consiste en analizar una situación donde están en juego una serie de intercambios que configuran tipos de relaciones interpersonales y funciones. Se piden voluntarios que quieran interpretar los diferentes roles de dicha situación, por ejemplo, el rol de gerente, de administrador, de secretarias, de capataz, etc, para ver como mejorar la administración.

### 5.3 Juegos

**Dominó:** El facilitador prepara tarjetas similares a las fichas de dominó, pero en vez de números escribirá causas y efectos de distinta naturaleza, según el tema que se quiera tratar. La cantidad de fichas dependerá del tiempo que disponga. Es mejor que una ficha no lleve una causa y efecto del mismo problema.

Se comienza el juego con el grupo que tenga una ficha doble (dos causas iguales o dos efectos iguales), la cual habrá sido preparada por el facilitador para tal efecto. El otro grupo pondrá una causa donde corresponda a su efecto o un efecto para una causa. Si ninguna de sus fichas coincide con una causa o efecto, pasará el turno a otro grupo. Cada vez que un grupo coloque su ficha se preguntará al grupo contrario si está de acuerdo. Si no lo estuviera se discutirá al respecto y en el caso de que el otro grupo estuviera equivocado al poner su ficha, la recogerán y perderá su turno. Gana el primer grupo que coloca todas sus fichas correctamente.

**Gallinita ciega:** Se precisan de 10 a 15 compañeros. Es mejor hacerlo en el patio o ambiente amplio. Se solicita la presencia de dos voluntarios y se les pide que se retiren del lugar hasta que se les llame de nuevo. Al resto de los presentes se les dispone separados entre ellos de forma aleatoria. El juego se compone de dos fases: primero, a uno de los voluntarios se le vendan los ojos antes de entrar en el espacio y al otro se le da la instrucción de ordenar al compañero vendado de que tiene que ir de frente hasta llegar al otro lado del espacio sin poder preguntar. El voluntario que dirige puede dar instrucciones orales. En una segunda fase, se mantiene los obstáculos (compañeros de pie) pero esta vez el voluntario vendado se pone delante del otro voluntario guiándoles a través de los obstáculos hasta la meta definida y con el brazo del primero (vendado) en el hombro del segundo le va llevando a través de los obstáculos hasta la meta definida. Posteriormente se indaga con preguntas sobre sentimientos, sensaciones, grado de responsabilidad de cada uno para llegar a la meta, etc.

**Collage:** Se elige el tema. Se divide en dos o tres grupos dependiendo de la cantidad de participantes. Se provee de un globo y de revistas y periódicos a cada uno de los grupos. Se

les pide que recorten las figuras que ellos creen que estén relacionadas de alguna manera con el tema o también pueden armar títulos con las letras, todo ello deben ir pegando en su globo. El grupo que termina primero gana y tiene derecho a iniciar la explicación de su collage. Esta es una técnica asociativa, donde el participante va encontrando relaciones imaginativamente. Sirve para indagar lo que los participantes piensan sobre el tema en concreto. El facilitador puede dirigir las preguntas a donde le interese.

**La comunidad necesita:** el facilitador prepara una serie de tareas (buscar distintos objetos, personas, componer canciones, describir algún objeto o concepto, etc). la cantidad de tareas y grupos dependerá del tiempo disponible. Se leen las tareas y se da un tiempo (4 a 10 min. dependiendo de la cantidad de tareas) a cada grupo para que vaya a ejecutarlas. Tan pronto uno de los grupos haya finalizado las tareas, se las mostrará al facilitador, en ese momento el juego termina. Los demás grupos mostrarán hasta dónde llegaron con sus tareas. Después cada grupo debe describir como realizó la tarea, como se organizó, dividió funciones, etc.

Estos juegos y dinámicas fueron recolectados como base indicativa de lo que se puede hacer en el terreno, una vez conocidas las técnicas, la imaginación y creatividad del facilitador tomará elementos del contexto que le rodea, combinándolos en divertidas actividades educativas.

## **6. MODULOS DE CAPACITACION**

### **6.1 MÓDULO I: BASES DE LA CAPACITACIÓN.**

#### **6.1.1 Introducción**

El modulo de capacitación es la base de toda la estrategia educativa. Este módulo incluye un apartado teórico que se constituye en el fundamento de la capacitación y una complementación operativa de técnicas, métodos y actividades para desarrollar un taller de educación socio-ambiental.

#### **6.1.2 Capacitación**

Se define a la capacitación como el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido a modificar la conducta de las personas en forma planificada, conforme a objetivos específicos.

La capacitación enfocada al PER, persigue cambiar las actitudes (no solo las conductas) de las personas hacia los proyectos de implementación tecnológica, concretamente, el Programa de Electrificación Rural, mediante el proceso participativo de construcción de conocimientos.

##### **6.1.2.1 Para que Capacitar**

Un proyecto como el PER implica una serie de impactos socio ambientales, unos negativos, como ser: introducción de elementos antrópicos discordantes con el entorno natural, agresión a la vegetación existentes debido a las pequeñas obras de infraestructura que se ejecutarán, alteración del paisaje en sus condiciones naturales, ruidos y otras formas de intervención durante la fase de implementación principalmente; los impactos positivos se darán en términos de introducción de tecnología moderna, acceso a medios de comunicación, integración al resto del mundo gracias a esos medios, etc.; no obstante, en

estos casos también se presentarán formas de intervención dentro la vida de las comunidades que alterarán sus hábitos y costumbres. Esta realidad, inevitable, debe ser enfrentada con cuidado, demostrando profundo respeto hacia su identidad.

Al respecto, será necesario preparar a los sujetos de intervención para que en su momento estén en condiciones de obtener el mayor beneficio de los nuevos escenarios en que desarrollarán sus actividades cotidianas. Los objetivos de la estrategia de capacitación se orientan precisamente en este sentido.

Primeramente se pretende construir conocimientos sobre el SGSA de los proyectos, tanto los operadores así como los beneficiarios en general, deberán conocer los aspectos inherentes a su rol dentro del mismo.

Los beneficios que traerá la energía eléctrica también implican una mayor capacidad para generar una serie de impactos socio-ambientales negativos indirectos; al respecto, se insiste en que habrá que preparar a los actores sociales para que mantengan una relación armónica con su entorno natural principalmente, predisponiéndolos en sus actitudes hacia la conservación del ambiente natural, otro aspecto a construir. La conservación y sostenibilidad de los proyectos del PER, en términos de los beneficios socio-ambientales que representan, será producto del nivel de compromiso que alcancen los comunitarios.

La mejora de la calidad de vida viene no solo por la implementación del Programa y los beneficios directos que derivan, sino también por el mejor aprovechamiento que se haga de él y de una positiva relación hombre-ambiente. Los comunitarios deberán tener suficiente capacidad como para valorar los beneficios del Programa en términos de productividad y de manejo socio-ambientalmente seguro que garantice sostenibilidad.

### **6.1.3 Propósito de la Capacitación**

Desarrollar aptitudes y capacidades para el manejo ambiental apropiado del Programa, promoviendo entre los actores sociales un mejoramiento de su calidad de vida.

### **6.1.4 Objetivos del Módulo de Capacitación**

#### **a) Objetivo General**

Facilitar a los asistentes al taller la construcción de conocimientos básicos sobre aplicación de andragogía a la capacitación de adultos, conocimientos que les permitirán aproximarse a los beneficiarios de los proyectos con probabilidades de éxito, difundiendo los aspectos fundamentales de la gestión socio-ambiental del Programa.

#### **b) Objetivos Específicos**

- Promover la participación activa de funcionarios públicos y privados responsables de implementación y ejecución del PER, para que actúen como dinamizadores y agentes extensores de la gestión socio-ambiental del Programa.
- Potenciar la cooperación y coordinación entre los distintos participantes y entre los sectores público y privado.
- Contribuir para que el desarrollo de la temática socio-ambiental en el desenvolvimiento del Taller, se lleve a cabo concordantemente con el marco establecido por la metodología de capacitación que se propugna.

### 6.1.5 Descripción del Módulo

El módulo de capacitación, como fue indicado anteriormente, se basa en una concepción constructivista que permite al participante desarrollar su aprendizaje por el mismo, en una interrelación constructiva grupal de conocimientos. Para ello, el instrumento elegido de diseño es el taller participativo, en el que el conocimiento colectivo contribuye a mejorar la información individual, permitiendo al adulto exponer los puntos de vista.

Por otro lado, desde el momento que los participantes son personas adultas, el enfoque Andragógico toma el lugar de la Pedagogía como forma didáctica en la capacitación.

Los criterios de selección de contenidos son los siguientes:

- **Metodología participativa:** Las actividades educativas son completamente dialogadas y cooperativas, en completo intercambio y reflexión grupal
- **Pasos aplicativos:** El contenido del módulo es precisamente la forma operativa para guiar a construir conocimiento.
- **Secuencia gradual del proceso:** Todo el módulo se da en forma ordenada y organizada siguiendo, por un lado, criterios educativos, y por otro los objetivos de la capacitación
- **Proceso sencillo y didáctico:** Se han elegido temas que sirvan para que los facilitadores puedan simplificar su actividad de capacitación.

Los temas se desglosan de la siguiente manera:

#### 1. Introducción al módulo de capacitación

Preguntas básicas:

- Qué es capacitar: Definición conceptual que marca la línea que seguirá la capacitación:
- Para qué capacitar: Objetivos del PER
- Cómo capacitar: Incluye una relación sucinta del paradigma y enfoque teóricos que sigue la capacitación sobre los que se apoya el concepto de la misma.

El taller participativo

- Qué es taller participativo
- Porqué el uso del taller participativo

#### 2. Objetivos de capacitación

- Objetivo general
- Objetivos específicos

#### 3. Bases teóricas

- Constructivismo: Construcción del aprendizaje
- La Andragogía: Educación de adultos
- La comunicación: Como instrumento principal del proceso de capacitación, en el que el facilitador debe crear condiciones que abran amplios canales de comunicación.

- Secuencias didácticas: Se da la facilitador las fases que debe seguir el facilitador para lograr un proceso efectivo de capacitación.
  - El facilitador : Se indica el rol y las funciones del facilitador dentro del paradigma que fundamenta esta capacitación
  - La organización: El cómo se organiza el taller marca las probabilidades de éxito o fracaso del mismo.
  - Trabajo de grupo: Es la forma primordial para hacer que todos los participantes estén involucrados en el proceso de capacitación
  - Aprendizaje participativo: El trabajar en grupo no garantiza un proceso participativo, por tanto, en este taller se dan principios que facilitarán dicho proceso.
4. Métodos y técnicas participativas: Se dan algunas técnicas y métodos que pueden servir al facilitador para organizar sus actividades.
5. Las evaluaciones : Se explica el sentido de los diferentes tipos de evaluación que se manejarán en el taller
6. Plan por temas: Se ayuda al participante a programar sus talleres de modo que les sea fácil desarrollar la capacitación, teniendo muy claro a dónde se quiere llegar y cómo hacerlo.

#### **6.1.6 Planes del Modulo de Capacitación por Temas**

Es de resaltar que este modulo está reservado a los actores institucionales públicos y privados que tengan que ver con la capacitación de los comunitarios. Los temas que se incluyen en este módulo son los siguientes:

1. Introducción al módulo de capacitación.
2. La comunicación
3. Secuencias didácticas
4. El facilitador
5. La organización
6. Trabajo de grupo
7. Aprendizaje participativo
8. Métodos y técnicas participativas
9. Las evaluaciones
10. Plan por temas

#### **6.1.7 Transversales**

Los ejes transversales son temáticos de interés de la comunidad cuyos contenidos responden a problemáticas sociales importantes ya sea de relación entre las personas o entre el medio y las personas, apuntando básicamente al cambio de actitudes y que podrán ser desarrolladas en los módulos como actividades o informaciones. Estas transversales son: i) Participación; ii) Salud sexual y reproductiva; iii) Respeto a la Diversidad

Los Cuadros 1 al 10 presentan los Planes para Desarrollo de Temas en el Módulo de Capacitación.

**Cuadro N° 1.-**

**PLAN DEL TEMA N° 1.-  
INTRODUCCIÓN AL MÓDULO DE CAPACITACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Presentación e introducción al módulo

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce aspectos de la actividad de capacitar</li> <li>- Conoce el contenido del módulo</li> <li>- Se interesa por participar en el taller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da opiniones</li> <li>- Responde preguntas</li> <li>- Participa activamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qué es capacitar</li> <li>- Objetivos de la capacitación</li> <li>- Fundamento teórico</li> </ul> <p>Temas de la capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La comunicación</li> <li>Secuencias didácticas</li> <li>El facilitador</li> <li>La organización</li> <li>Trabajo de grupo</li> <li>Aprendizaje participativo</li> <li>Métodos y técnicas participativas</li> <li>Las evaluaciones</li> <li>Manejo de módulos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Evaluación diagnóstica</li> <li>- Lluvia de ideas</li> <li>- Desarrollo expositivo</li> <li>- Desarrollo expositivo</li> <li>- Exposición resumida de cada tema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio para el taller</li> <li>- Pizarra o papelógrafo</li> <li>- Tizas o marcadores</li> </ul>	1 hora	<p>ED: Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Ronda de preguntas</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

ED: Evaluación diagnóstica

EP: evaluación de proceso

EF: evaluación final

**Cuadro N° 2.-**

**PLAN DEL TEMA N°2.-  
LA COMUNICACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Descubrir la función de la comunicación como el instrumento fundamental de capacitación

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maneja los conceptos adecuadamente</li> <li>- Aplica lo comprendido en prácticas de taller</li> <li>- Sugiere formas de establecer significados comunes entre los participantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da ejemplos claros de los conceptos</li> <li>- Desarrolla sus medios y materiales para situaciones prácticas planteadas</li> <li>- Trabaja participativamente en la dinámica</li> </ul>	<p>La comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Elementos de la comunicación</li> <li>-La comunicación horizontal</li> <li>-El signo, el código, el símbolo y el significado y su importancia para establecer buena comunicación</li> <li>-Medios y materiales como mediación educativa</li> <li>- La importancia de escoger los medios y materiales para instaurar una buena comunicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Ejemplos de los conceptos mediante lluvia de ideas</li> <li>- Trabajo grupal: Analizar el contexto del taller, definir el tipo de comunicación y sugerir alternativas</li> <li>- Trabajo grupal: creación de medios y materiales para aplicar en las comunidades</li> <li>- Exposición grupal</li> </ul>	<p>Espacio para el taller</p> <p>Pizarra o papelógrafo</p> <p>Marcadores o tizas</p> <p>Hojas de papel</p> <p>Papelógrafos</p>	2 horas	<p>ED: Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluar los trabajos de taller</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 3.-**

**PLAN DEL TEMA N° 3.-  
SECUENCIAS DIDÁCTICAS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender el orden y secuencia que sigue cada taller

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprende lo que es un plan y un programa de taller</li> <li>- Aplica en actividades prácticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es capaz de estructurar un plan y programa en el transcurso del taller</li> <li>- Trabaja participativamente en grupo</li> <li>- Crea sus planes y programas</li> </ul>	Secuencias didácticas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La planificación</li> <li>- Para qué enseñar</li> <li>- Qué enseñar</li> <li>- Cuándo enseñar</li> <li>- Cómo enseñar</li> </ul> Estructuración de un tema: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La introducción</li> <li>- La motivación</li> <li>- El proceso participativo</li> <li>- La evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Exposición del facilitador</li> <li>- Trabajo grupal: Elaboración de plan y secuencias del taller</li> </ul>	Pizarra o papelógrafo  Hojas de papel	1 hora	ED: Ronda de preguntas  EP: Observación  EF: Evaluación de trabajos  Llevar registro de cada clase



**Cuadro N° 4.-**

**PLAN DEL TEMA N° 4.-  
EL FACILITADOR**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender el papel del facilitador en la capacitación

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce la función del facilitador</li> <li>- Desarrolla actividades prácticas aplicando funciones de facilitador</li> <li>- Asume su papel como facilitador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da ejemplos</li> <li>- Trabaja participativamente en grupo para realizar ejemplos que expone</li> <li>- Responde a preguntas dirigidas</li> </ul>	<p>El facilitador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rol del facilitador</li> <li>- Función del facilitador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica</li> <li>- Síntesis grupal</li> </ul>	<p>Pizarra o papelógrafo</p> <p>Hojas de papel</p>	1 hora	<p>ED: Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de la síntesis final</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 5.-**

**PLAN DEL TEMA N° 5.-  
LA ORGANIZACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender cómo organizar los talleres

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprende la importancia de la organización</li> <li>- Aplica lo aprendido</li> <li>- Valora la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hace análisis comparativo</li> <li>- Realiza actividades organizativas en grupo</li> <li>- Hace análisis crítico de su vida cotidiana en relación a la organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización</li> <li>- La participación del grupo en la organización</li> <li>- El espacio</li> <li>- La disposición del grupo</li> <li>- Definición de roles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica</li> <li>- Síntesis grupal</li> </ul>	Pizarra o papelógrafo	1 hora	ED: Ronda de preguntas  EP: Observación  EF: evaluación de la síntesis final  Llevar registro de cada clase

**Cuadro N° 6.-**

**PLAN DEL TEMA N° 6.-  
TRABAJO DE GRUPO**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender a capacitar organizando trabajos o dinámicas de grupo

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sabe la teoría del trabajo de grupos</li> <li>- Comprende el valor de trabajar en grupo</li> <li>- Es capaz de organizar grupos de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responde preguntas</li> <li>- Participa activamente en trabajos de grupo</li> <li>- Realiza satisfactoriamente las prácticas</li> </ul>	Trabajo de grupo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Función del grupo</li> <li>- Comportamientos en el grupo</li> <li>- El grupo y el facilitador</li> <li>- Clasificación de grupos homogéneos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica: Autevaluación grupal</li> <li>- Síntesis grupal</li> </ul>	Pizarra o papelógrafo	1 hora	ED: Ronda de preguntas  EP: Observación  EF: Evaluación de la síntesis  Llevar registro de cada clase

**Cuadro N° 7.-**

**PLAN DEL TEMA N° 7.-  
APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO**

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maneja conceptos del aprendizaje significativo</li> <li>- Es capaz de promover aprendizaje participativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responde preguntas, da opiniones</li> <li>- Conoce y maneja lenguaje y simbología propia del grupo ha capacitarse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje participativo</li> <li>- Qué es el aprendizaje participativo</li> <li>- Las reglas del aprendizaje participativo</li> <li>- El empoderamiento</li> <li>- Actitud participativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica (matriz de impacto)</li> </ul> <p>(Trabajar todo el tema con la misma dinámica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pizarra o papelógrafo</li> <li>Marcadores</li> </ul>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>ED: Ronda de preguntas</li> <li>EP: Observación</li> <li>EF: evaluación del trabajo grupal</li> <li>Llevar registro de cada clase</li> </ul>

**Cuadro n° 8.-**

**PLAN DEL TEMA N° 8.-  
MÉTODOS Y TÉCNICAS PARTICIPATIVAS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Desarrollar la capacidad de organizar dinámicas para capacitar

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce varios métodos y técnicas</li> <li>- Aplica métodos y técnicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bosqueja planes de aplicación de métodos y técnicas</li> <li>- Guía y organiza las dinámicas aplicando métodos y técnicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Métodos y técnicas participativas</li> <li>- Principios claves en la aplicación de métodos y técnicas participativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámicas aplicativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pizarra o papelógrafos</li> <li>Diferentes materiales que requerirán los grupos</li> </ul>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>ED: Ronda de preguntas</li> <li>EP: Observación</li> <li>EF: Evaluación del trabajo grupal</li> <li>Llevar registro de cada clase</li> </ul>

**Cuadro N° 9.-**

**PLAN DEL TEMA N° 9.-  
LA EVALUACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender a diagnosticar los diferentes momentos de la capacitación

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce los diferentes tipos de evaluación</li> <li>- Aplica los tipos de evaluación desarrollados en el taller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aporta ideas y conocimientos para elaborar la exposición grupal</li> <li>- Organiza con el grupo las dinámicas aplicando métodos y técnicas.</li> </ul>	<p>Las evaluaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipos de evaluación</li> <li>- Función de las diferentes evaluaciones</li> <li>- Técnicas de evaluación y seguimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Exposición grupal</li> <li>- Dinámica aplicativa</li> </ul>	<p>Pizarra o papelógrafos Marcadores</p> <p>Papel tamaño carta</p>	1 hora	<p>ED: Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de trabajos grupales</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 10.-**

**PLAN DEL TEMA N° 10.-  
LOS PLANES POR TEMAS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Desarrollar fluidamente un taller aplicando métodos y técnicas

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sabe elaborar un plan de temas</li> <li>- Sabe ponerlo en práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla un plan escrito</li> <li>- Aplica su plan en dinámicas del taller</li> </ul>	Elaboración del plan por temas: síntesis de todo lo aprendido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Trabajo final: Elaboración de un plan escrito de todo un taller de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pizarra o papelógrafo</li> <li>Papeles tamaño carta</li> </ul>	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> <li>ED: Ronda de preguntas</li> <li>EP: Observación</li> <li>EF: Evaluación del trabajo final</li> <li>Llevar registro de cada clase</li> </ul>

## **6.2 MODULO II: GESTION SOCIO-AMBIENTAL DEL “PER”**

Tiene que ver con la gestión socio-ambiental propiamente dicha del Programa a través de sus correspondientes proyectos. En este Módulo se prioriza en el análisis e interpretación del SGSA, incluyendo las Especificaciones Técnicas Ambientales y medidas de prevención y mitigación ambiental a probables impactos ambientales indirectos que, a mediano y largo plazo, podrían restar significación y relevancia a los beneficios que por sí representa la disponibilidad de energía eléctrica.

### **6.2.1 Objetivos**

#### **a) Objetivo General**

Promover y difundir entre los funcionarios de la UER y UTERs conocimientos sobre la gestión socio-ambiental del Programa, conocimientos que permitirán ejercer prerrogativas funcionales y operativas eficientemente, contribuyendo indirectamente con la sostenibilidad del Programa y el mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios.

#### **:b) Objetivos Específicos**

- Contextualizar a los participantes del Taller sobre el contenido de la EAE del PER y la línea base socio-ambiental de referencia.
- Promover el conocimiento de las implicaciones socio-ambientales por efecto del desarrollo de los proyectos del Programa,
- Difundir las Medidas de Prevención y Mitigación Ambiental aplicables a los proyectos del Programa;
- Alertar a los participantes sobre riesgos socio-ambientales que pudieran ser provocados indirectamente por el programa sobre los beneficiarios y ecosistemas circundantes;
- Internalizar entre los participantes los principios del Plan de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos; y
- Promover el manejo socio-ambientalmente seguro de los proyectos del Programa, difundiendo su Sistema de Gestión Socio-Ambiental y las Especificaciones Técnicas Ambientales pertinentes.

### **6.2.2. Descripción del Módulo**

El Módulo se inicia con una breve presentación de la EAE del PER, poniendo al observador en el contexto del tema que será desarrollado durante los días de ejecución del Taller. Sucesivamente se abordará el estudio de Línea Base Socio-Ambiental de los proyectos de la muestra, identificando características comunes a similares existentes dentro del piso ecológico que corresponde, con la finalidad de establecer un elemento de comparación en el momento cero del Proyecto.

En secuencia lógica, posteriormente se proyectará una visión del entorno influido por las actividades del Programa, en el que resaltan los impactos ambientales positivos y dejan ver impactos ambientales indirectos negativos, de mediano y largo plazo.

En la segunda jornada de exposición se complementará con un análisis de los riesgos ambientales del Programa, reflexionando sobre las acciones preventivas y medidas de



mitigación socio-ambiental aplicables a fin de evitar o controlar los efectos adversos del Programa sobre el entorno natural, ya sea por causa de los impactos ambientales negativos o por riesgos con mayor probabilidad de ocurrencia.

A efecto de contextualizar el entorno en que se desarrollarán los eventos para promover las acciones preventivas o las medidas de mitigación ambiental, la tercera jornada del Taller se ocupará del análisis de los Planes de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos.

El cuarto y quinto día de Taller el módulo tratará sobre el Sistema de Gestión Socio-Ambiental del Programa. Se considera que este punto del trabajo requiere mayor participación de los asistentes, puesto que apunta a describir como se manejarán los aspectos relativos al entorno ambiental y social en los proyectos del Programa, inmersos en el contexto de su administración técnica y económica.

El sexto día de Taller ocupará para tratar las Especificaciones Técnicas Ambientales, pertinentes a la aplicación del Programa, como una complementación al SGSA.

La relevancia del enfoque social de los temas, resaltarán en la pertinencia de ejercitar reflexión toda vez que se observe acción indicadora de probable impacto ambiental adverso, mereciendo análisis de sus connotaciones sobre los aspectos socio-económicos y culturales de las comunidades.

### **6.2.3. Planes por temas del módulo de prevención y mitigación socio-ambiental**

1. *Introducción al módulo, Resumen Ejecutivo de la EAE del Programa y Línea Base Socio-Ambiental:* Cumple el propósito de contextualizar a los participantes del Taller sobre el contenido de la EAE y la situación imperante en diferentes comunidades representativas de su correspondiente piso ecológico.
2. *Principales Impactos Ambientales previstos:* Promueve el conocimiento de las implicaciones socio-ambientales que podrían ser provocadas en el desarrollo de los proyectos del Programa.
3. *Medidas de Prevención y Mitigación Ambiental aplicables:* Que contribuyan a minimizar los efectos adversos probables provocados por los impactos.
4. *Análisis de Riesgos Ambientales:* Alertando a los participantes sobre riesgos operacionales que podrían declararse por efecto de las actividades del Programa, sobre los beneficiarios y ecosistemas circundantes.
5. *Planes de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos:* Con el fin de internalizar en los participantes principios del Plan de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos del Programa.
6. *Sistema de Gestión Socio-Ambiental y las Especificaciones Técnicas Ambientales contenidas en la Evaluación Ambiental Estrategia:* Con la finalidad de promover el manejo socio-ambientalmente seguro de los proyectos del Programa, el desarrollo del tema comprende:
  - Declaración de Política
  - Descripción del SGSA
    - o Aspectos ambientales y legales
    - o Estructura organizacional

- Autoridades y responsabilidades
- Objetivos y fines
- Procedimientos y controles operacionales
  - Unidades en operación
  - Actividades pre – operacionales
- Consideraciones del planeamiento
  - Integración de los principios de desarrollo sostenible
  - Expectativas, necesidades y potencialidades de la comunidad
  - Cumplimiento de regulaciones ambientales
  - Integración de la gestión ambiental con otros asuntos de la administración
- Preparación y respuesta a emergencias
- Entrenamiento, alerta y motivación
  - Principio de administración integrado
  - Cumplimiento de política institucional coherente
  - Procesos de capacitación y entrenamiento
- Documentación
  - Comunicaciones
  - Documentación SGSA
  - Control de documentos
- Revisión del sistema, auditorías y mejoras
  - Monitoreo y medición de SGSA
  - Corrección y no conformidad
  - Auditorías SGSA
  - Registros
  - Revisión de la administración
  - Mejoras continuas

#### **6.2.4 Transversales**

Las transversales son las mismas para toda la estrategia de capacitación y como se ha dicho, responden a las inquietudes y necesidades de la comunidad:

- Participación
- Salud sexual y reproductiva
- Respeto a la diversidad

**Cuadro N° 11.-**

**PLAN DEL TEMA N° 1.-  
INTRODUCCIÓN AL MÓDULO: “GESTIÓN SOCIO-AMBIENTAL DEL PER”**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Presentación e introducción al módulo

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se interesa por participar en el taller</li> <li>- Reconoce aspectos de la EAE</li> </ul> <p>Se interesa por las inquietudes y necesidades de otras comunidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa activamente</li> <li>- Responde preguntas</li> <li>- Comparte con los compañeros de taller los diferente intereses de cada uno</li> </ul>	<p>Introducción al módulo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contenido de la EAE</li> <li>- Situación imperante en diferentes comunidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Evaluación diagnóstica</li> <li>- Desarrollo expositivo</li> <li>- Preguntas dirigidas</li> <li>- Relación histórica de cada participante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio para el taller</li> <li>- Pizarra o papelógrafo</li> <li>- Tizas o marcadores</li> </ul>	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: A través de Ronda de preguntas</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

ED: Evaluación diagnóstica

EP: evaluación de proceso

EF: evaluación final

**Cuadro N° 12.-**

**PLAN DEL TEMA N° 2.-  
PRINCIPALES IMPACTOS AMBIENTALES PREVISTOS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Conocer reflexivamente los impactos ambientales previstos

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce los impactos ambientales previstos</li> <li>- Analiza los aspectos involucrados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expone los diferentes impactos</li> <li>- Discute y presenta sus puntos de vista</li> </ul>	<p>Impactos ambientales previstos</p> <p>-Implicaciones socioambientales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Transecto</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<p>Espacio para el taller</p> <p>Cartulina para fichas</p>	1 horas	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluar la dinámica</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 13.-**

**PLAN DEL TEMA N° 3.-  
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Conocer y poner en práctica las medidas de prevención y mitigación ambiental

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce en que consisten las medidas de mitigación</li> <li>- Resuelve situaciones prácticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora correctamente un diagrama</li> <li>- Realiza correctamente la aplicación práctica</li> </ul>	Medidas de prevención y mitigación ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Circept: impacto y al frente la medida planteada</li> </ul>	Pizarra  Papelógrafo  Hojas de papel tamaño carta	1 hora	ED: A través de Ronda de preguntas  EP: Observación  EF: Evaluación de práctica  Llevar registro de cada clase

**Cuadro N° 14.-**

**PLAN DEL TEMA N° 4.-  
RIESGOS AMBIENTALES**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Capacidad de reflexionar e identificar posibles riesgos ambientales

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica riesgos ambientales</li> <li>- Reflexiona sobre los mismos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombra riesgos</li> <li>- Expone puntos de vista y propone soluciones en la dinámica de simulación</li> </ul>	<p>Análisis de Riesgos Ambientales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre los beneficiarios</li> <li>- Sobre el ecosistema circundante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Discusión grupal</li> <li>- Dinámica de simulación</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<p>Pizarra o papelógrafo</p> <p>Material de desecho: cajas, papeles, cartones, cartulinas, etc</p>	2 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de la dinámica</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 15.-**

**PLAN DEL TEMA N° 5.-  
PLAN DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO AMBIENTAL POR PISOS ECOLÓGICOS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** conocer y poner en práctica los planes de Aplicación y Seguimiento Ambiental

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	Conoce y puede establecer diferencia entre PASAs de diferentes pisos ecológicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumera los procedimientos y formas de control</li> <li>- Realiza actividades de control Presenta informes</li> <li>- Sugiere soluciones a problemas planteados sobre el tema</li> <li>- Cumple con las normas y procedimientos</li> </ul>	Planes de Aplicación y Seguimiento Ambiental por pisos ecológicos: - Principios del plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica de simulación</li> <li>- Síntesis grupal</li> </ul>	Pizarra papelógrafo Papeles tamaño oficio	1 hora	ED: A través de Ronda de preguntas  EP: Observación  EF: evaluación de la dinámica  Llevar registro de cada clase

**Cuadro N° 16.-**

**PLAN DEL TEMA N° 6.-  
SISTEMA DE GESTIÓN SOCIO-AMBIENTAL**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Presentación e introducción al módulo

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce aspectos del SGSA en el PER</li> <li>- Conoce el contenido del módulo</li> <li>- Se interesa por participar en el taller</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da opiniones</li> <li>- Responde preguntas</li> <li>- Participa activamente</li> </ul>	<p>Introducción al módulo</p> <p>-Qué es el SGSA</p> <p>-Temas del módulo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación del tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Evaluación diagnóstica</li> <li>- Lluvia de ideas</li> <li>- Desarrollo expositivo</li> <li>- Desarrollo expositivo</li> <li>- Exposición resumida de cada tema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacio para el taller</li> <li>- Pizarra o papelógrafo</li> <li>- Tizas o marcadores</li> </ul>	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: A través de Ronda de preguntas</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

ED: Evaluación diagnóstica

EP: evaluación de proceso

EF: evaluación final



**Cuadro N° 17.-**

**PLAN DEL TEMA N° 7.-  
DECLARACIÓN DE POLÍTICA**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Conocer la política que coadyuva al SGSA

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los aspectos de la política del PER</li> <li>- Analiza la política y sus componentes</li> <li>- Se compromete en la aplicación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa en el juego sin cometer errores</li> <li>- Discute y presenta sus puntos de vista</li> <li>- Muestra conducta positiva hacia los componentes de la política y expresa formas de aplicar</li> </ul>	Declaración de Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Juego del dominó</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio para el taller</li> <li>Cartulina para fichas</li> </ul>	1 horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>ED: A través de Ronda de preguntas</li> <li>EP: Observación</li> <li>EF: Evaluar la dinámica</li> <li>Llevar registro de cada clase</li> </ul>

**Cuadro N° 18.-**

**PLAN DEL TEMA N° 8.-  
DESCRIPCIÓN DEL SGSA**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender los componentes del PER

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce en que consiste el SGSA</li> <li>- Resuelve situaciones prácticas</li> <li>- Se identifica con el SGSA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora correctamente un diagrama</li> <li>- Realiza correctamente la aplicación práctica</li> <li>- Muestra actitud positiva e interés por el contenido</li> </ul>	<p>Descripción del SGSA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aspectos ambientales</li> <li>-Aspectos legales</li> <li>-Estructura organizacional</li> <li>-Autoridades y responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Elaboración de un diagrama de contenido</li> <li>- Dinámica de práctica (puede ser “ayer, hoy y mañana)</li> </ul>	<p>Pizarra</p> <p>Papelógrafo</p> <p>Hojas de papel tamaño carta</p>	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de práctica</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 19.-**

**PLAN DEL TEMA N° 9.-  
OBJETIVOS Y FINES**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Manejar los objetivos y fines del SGSA

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los diferentes objetivos</li> <li>- Sabe como aplicarlos</li> <li>- Se compromete en su cumplimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombra objetivos</li> <li>- Propone soluciones en la dinámica de simulación</li> <li>- Muestra iniciativa e interés en dinámica la práctica</li> </ul>	<p>Objetivos y fines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Cumplimiento</li> <li>-Prevención de la contaminación</li> <li>-Cierre de operaciones</li> <li>-Administración de riesgos</li> <li>-Desarrollo sostenible</li> <li>-Relaciones con la comunidad</li> <li>-Estrategia integrada de cumplimiento de objetivos</li> <li>-Auditoria y mejora de performance</li> <li>-Informes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Enumeración de objetivos a través de lluvia de ideas</li> <li>- Dinámica de simulación</li> <li>- Propone cambios en práctica simulada</li> <li>- Realiza un informe de actividades</li> </ul>	<p>Pizarra o papelógrafo</p> <p>Material de desecho: cajas, papeles, cartones, cartulinas, etc</p>	2 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de la dinámica</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 20.-**

**PLAN DEL TEMA N° 10.-  
PROCEDIMIENTOS Y CONTROLES OPERACIONALES**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Dominar procedimientos y formas de control operacional

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los procedimientos y formas de control operacional</li> <li>- Aplica los procedimientos y controles operacionales</li> <li>- Muestra actitud positiva al cumplimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumera los procedimientos y formas de control</li> <li>- Realiza actividades de control Presenta informes</li> <li>- Sugiere soluciones a problemas planteados sobre el tema</li> <li>- Cumple con las normas y procedimientos</li> </ul>	<p>Procedimientos y controles operacionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Unidades en operación</li> <li>-Actividades pre – operacionales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción al tema</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica de simulación</li> <li>- Síntesis grupal</li> </ul>	Pizarra papelógrafo Papeles tamaño oficio	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: evaluación de la dinámica</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 21.-**

**PLAN DEL TEMA N° 11.-  
CONSIDERACIONES DE PLANEAMIENTO**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Manejar los aspectos que están incluidos en el planteamiento de instalación de energía eléctrica

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
--	--------------	-------------	-----------	-------------	-----------------------	--------	------------

<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los aspectos que están incluidos en el planteamiento</li> <li>- Considera dichos aspectos en su práctica cotidiana de GSA</li> <li>- Está comprometido con el planteamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los nombra</li> <li>- Sus informes muestran estas consideraciones</li> <li>- Propone constantes revisiones, sugerencias y mejoras dentro de su actividad de GSA</li> </ul>	<p>Consideraciones del planteamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Integración de los principios de desarrollo sostenible</li> <li>- Prevención de la contaminación</li> <li>- Cierre y recuperación progresiva</li> <li>- Expectativas, necesidades y potencialidades de la comunidad</li> <li>- Cumplimiento de todas las leyes ambiental</li> <li>- Integración de la gestión ambiental con otros asuntos de la administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica: Autevaluación grupal mediante dinámica “plan de actividades”</li> <li>- Síntesis grupal</li> </ul>	Pizarra o papelógrafo	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de la síntesis</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>
----------------------	--	---	---	---	-----------------------	--------	--

**Cuadro N° 22.-**

**PLAN DEL TEMA N° 12.-  
CESE DE OPERACIONES**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Prevenir situaciones de cierre de operaciones

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los diferentes procesos en caso de cierre de operaciones</li> <li>- Puede plantear un programa en caso de cierre de operaciones</li> <li>- Muestra seguridad y habilidad ante situación de cierre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Describe los procesos</li> <li>- Desarrolla un programa en actividad práctica</li> <li>- Muestra eficiencia en la realización de un programa</li> </ul>	<p>Cese de operaciones, cierre y rehabilitación</p> <p>-Plan de rehabilitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica (matriz de impacto)</li> <li>- Dinámica grupal: elaboración de programa de cierre</li> </ul>	<p>Pizarra papelógrafo</p> <p>Marcadores</p>	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: evaluación del trabajo grupal</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 23.-**

**PLAN DEL TEMA N° 13.-  
PREPARACIÓN Y RESPUESTAS A EMERGENCIAS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Desarrollar la capacidad de respuestas a emergencias

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce varios métodos y técnicas</li> <li>- Aplica métodos y técnicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bosqueja planes de aplicación de métodos y técnicas</li> <li>- Guía y organiza las dinámicas aplicando métodos y técnicas</li> </ul>	Preparación y respuestas a emergencias -Toma de precauciones de las unidades administradas -Planes de emergencia de las unidades -Incidentes -Incidentes de categoría mayor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámicas aplicativas</li> </ul>	Pizarra o papelógrafos  Diferentes materiales que requerirán los grupos	1 hora	ED: A través de Ronda de preguntas  EP: Observación  EF: Evaluación del trabajo grupal  Llevar registro de cada clase



**Cuadro N° 24.-**

**PLAN DEL TEMA N° 14.-  
ENTRENAMIENTO, ALERTA Y MOTIVACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Prepararse para realizar actividades de entrenamiento, alerta y motivación

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprende los principios de administración integrado</li> <li>- Aplica principios del componente ambiental</li> <li>- Promueve la conciencia ambiental</li> <li>- Valora los objetivos y políticas ambientales del PER</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aporta ideas y conocimientos en el taller de administración integrada</li> <li>- Da ejemplos de su práctica laboral</li> <li>- Realiza capacitaciones y actividades de extensión</li> <li>- Practica los principios ambientales del PER</li> </ul>	<p>Entrenamiento, alerta y motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Principio de administración integrado</li> <li>- Cumplimiento consistente de la política y objetivos ambientales del PER</li> <li>- Tipos de entrenamiento ambiental</li> <li>- Procesos de capacitación y entrenamiento</li> </ul> <p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Exposición grupal</li> <li>- Dinámica aplicativa</li> </ul>	Pizarra o papelógrafos Marcadores	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de trabajos grupales</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 25.-**

**PLAN DEL TEMA N° 15.-  
DOCUMENTACIÓN**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Aprender y realizar documentación de registro y control de gestión socioambiental

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sabe realizar registros y documentos de control</li> <li>- Sabe aplicar registros y documentos de control</li> <li>- Aprecia la utilidad de los registro y documentos de control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora documentos en le taller</li> <li>- Realiza aplicaciones prácticas</li> <li>- Utiliza en su actividad cotidiana</li> </ul>	<p>Documentación, registros y controles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicaciones</li> <li>-Documentación SGA</li> <li>-Control de documentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Lectura previa</li> <li>- Dinámica ranking de bienestar (con el tema de documentación)</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	Pizarra papelógrafo Marcadores Papeles tamaño carta	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación de la dinámica</p> <p>Llevar registro de cada clase</p>

**Cuadro N° 26.-**

**PLAN DEL TEMA N° 16.-  
REVISIÓN DEL SISTEMA, AUDITORIAS Y MEJORAS**

**PROPÓSITO ANDRAGÓGICO** Análisis y crítica del proceso de SGSA

	COMPETENCIAS	INDICADORES	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS Y MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
<b>TRANSVERSALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla criterios analíticos sobre el SGSA</li> <li>- Plantea mejoras y revisiones al SGSA</li> <li>- Valora los reajustes periódicos para mejorar el sistema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa en los coloquios del taller respecto al tema</li> <li>- Da ideas y aportes en trabajos del taller respecto al tema</li> <li>- Expresa su predisposición positiva a los cambios y reajustes</li> </ul>	<p>Revisión del sistema, auditorias y mejoras</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Monitoreo y medición de SGSA</li> <li>-Corrección y no conformidad</li> <li>-Auditorias SGA</li> <li>-Registros</li> <li>-Revisión de la administración</li> <li>-Mejoras continuas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Motivación</li> <li>- Coloquio grupal sobre posibles situaciones que se den y sean objetos de revisión</li> <li>- Trabajo final: Elaborar un informe completo de las actividades del mes y realizar un plan de mejoras</li> </ul>	Pizarra o papelógrafo	1 hora	<p>ED: A través de Ronda de preguntas</p> <p>EP: Observación</p> <p>EF: Evaluación del trabajo final</p> <p>Comparar rendimientos de inicio, proceso y final del taller en base a indicadores propuestos</p>

