Caja de herramientas
para una gestión inclusiva
del riesgo de desastres

6.
Lineamientos para el reforzamiento de capacidades para la inclusión en actores de GRD

Financiado por
la Unión Europea
Ayuda Humanitaria

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

humanity &inclusion

Save the Children

COOPI
COOPERAZIONE INTERNAZIONALE



Caja de herramientas para una gestión inclusiva del riesgo de desastres

Lineamientos para el reforzamiento de capacidades para la inclusión en actores de GRD

Julio 2021

Elaboración: Héctor Hanashiro
Revisión: Amélie Teisserenc, HI, Especialista regional RRD y ACC
Edición: Oscar Salas
Corrección de estilo: Ángel Salazar
Diagramación: Collective Media
Créditos fotos: Juan Manuel Vargas, Óscar Chavarro, Victor Mallqui Luzquiños y Xavier Yanayaco para HI; David Ramirez para COOPI; Junnior Sánchez y Douglas Juarez para SCI

La Caja de herramientas fue realizada en marco de la Iniciativa regional para una gestión inclusiva del riesgo de desastres, fortaleciendo protección y resiliencia de los grupos en situación de mayor riesgo liderada por Humanity & Inclusion en consorcio con COOPI Paraguay y Save the Children Perú.

Financiado por la Unión Europea Ayuda Humanitaria

USAID DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

La iniciativa regional GIRD y la Guía y Caja de herramientas GIRD son financiadas por la Unión Europea y por la Oficina de Asistencia humanitaria de USAID. Los puntos de vista y las opiniones expresadas en la Guía y Caja de herramientas son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni de USAID. La Unión Europea y USAID no pueden ser consideradas responsables de las mismas.

@HI 2021
Humanity & Inclusion
Av. Paseo de la República 5895, Miraflores, Lima, Perú
www.hi.org

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta lineamientos para el desarrollo de capacidades en actores de gestión de riesgos de desastres con inclusión. Es parte de la caja de herramientas de la *Guía de gestión inclusiva del riesgo de desastres*.



Tabla de contenidos



I. CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES 5
1.1. Definición de desarrollo de capacidades 5
1.2. Desarrollo de capacidades y actores 6

II. OBJETIVOS DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS ACTORES PARA INTEGRAR LA INCLUSIÓN EN LA GRD 7
2.1 Tipo de objetivos según roles de los actores 7
2.1.1. Con actores de sociedad civil 7
2.1.2. Con actores públicos 8
2.1.3. Con actores en general 9

III. ENFOQUES PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA INCLUSIÓN EN GRD 10

IV. ESTRATEGIAS Y FACTORES CLAVES PARA EL DESARROLLO Y REFORZAMIENTO DE CAPACIDADES DE ACTORES PARA LA INCLUSIÓN EN GRD 11
4.1. Estrategias 11
4.2. Factores claves para el desarrollo de capacidades 12
4.2.1. Instancia de conducción 12
4.2.2. Identificación e implementación de la inclusión en un proceso, proyecto, plan prioritario con los actores 12
4.2.3. Establecimiento de instancias de gestión de los procesos para integrar la inclusión en las prácticas organizacionales e institucionales 13

V. ETAPAS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES 14
5.1. Preparación y organización 14
5.2. Diagnóstico participativo 16
5.3. Ajuste de objetivos de desarrollo de capacidades, procesos y prácticas GIRD a promover 20
5.4. Implementación de componentes-líneas de acción 21
5.4.1. Desarrollo de capacidades 21
5.4.2. Aplicación de competencias desarrolladas en procesos y prácticas de GIRD 23
5.4.3. Sensibilización e incidencia 23
5.5. Seguimiento, monitoreo y evaluación 23

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones (1) 17
Tabla 2. Elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones (2) 18
Tabla 3. Elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones (3) 19

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de desarrollo de capacidades 9
Figura 2. Desarrollo de capacidades en el ciclo de un proyecto GIRD 15



I.

CONTEXTO E IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES

El desarrollo de capacidades de los actores para integrar la inclusión en GRD es un desafío central para contribuir a la reducción de riesgos de desastres en la población en situación de empobrecimiento, inequidad y exclusión.

Diversas crisis y desastres han mostrado que las personas con mayor vulnerabilidad presentan mayores daños y sus condiciones de vida son afectados profundamente, además de ser discriminados, y sufrir maltrato o violencia.

En un contexto de desastres, de inequidad y exclusión, se aborda el análisis del riesgo de desastres, siendo uno de sus factores, las capacidades. Puede entenderse a la capacidad como el conjunto de todas las fortalezas, atributos y recursos disponibles de las personas, organizaciones, comunidades o la sociedad, que pueden utilizarse para gestionar y reducir con equidad e inclusión, así como reforzar la resiliencia en caso de desastres.

1.1. Definición de desarrollo de capacidades

El desarrollo de capacidades es el proceso por el cual las personas, las organizaciones, las instituciones y la sociedad desarrollan sistemáticamente sus capacidades y competencias, a lo largo del tiempo, para alcanzar objetivos de reducción de riesgos de desastres, integrando los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y protección, contribuyendo a la resiliencia y al desarrollo sostenible.

El desarrollo de capacidades, como proceso orientado a cumplir objetivos, requiere un esfuerzo sostenido para el desarrollo de las instituciones, de la concienciación política, de los recursos económicos, de los sistemas tecnológicos y un entorno propicio en conjunto (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2016).

El desarrollo de capacidades abarca un conjunto de medios, tales como capacitación, entrenamiento, educación y formación; creación o fortalecimiento de grupos sociales, liderazgos, organizaciones e instituciones; y la promoción y acceso a derechos y libertades individuales. En ese sentido, los alcances son

mayores a la formación o capacitación de personas, del recurso humano o del personal de instituciones.

En una perspectiva de camino y cambio hacia el desarrollo humano sostenible, el desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, las organizaciones, las instituciones y las sociedades. Estas transformaciones o cambios son generados, guiados y sostenidos por las personas, organizaciones, instituciones o sociedades involucradas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2009).

En el campo de la gestión de riesgos de desastres, el desarrollo de capacidades se orienta a cambios que reducen brechas, removiendo barreras para que toda persona, sin discriminación, viva en condiciones seguras y sostenibles. Asimismo, que toda persona, con equidad, que acceda y participe a la preparación y respuesta habilitadora de sus derechos. Los cambios se dan en las personas, las organizaciones, las instituciones y en los procesos y situaciones en las que están involucrados y participando en forma organizada y planificada.

1.2. Desarrollo de capacidades y actores

En un sentido amplio, el desarrollo de capacidades es un proceso que se da en las personas, grupos y organizaciones sociales, instituciones, grupos interinstitucionales, colectivos y diversas formas de agrupación, que tiene el interés común de reducir los riesgos de desastres desde los derechos humanos, la igualdad y la inclusión.

Los intereses, prioridades y objetivos de los diversos actores; de cada grupo social, organización o institución; deben ser considerados y valorados para el desarrollo de capacidades de los actores. Los objetivos y resultados de la gestión inclusiva de riesgos de desastres son la referencia clave para orientar y organizar el proceso de desarrollo de capacidades. Por un lado, la pertinencia del proceso de desarrollo de capacidades permite la generación de competencias requeridas para enfrentar los problemas y cumplir los objetivos. De otro lado, se contribuye a la sostenibilidad de los procesos y resultados, con capacidades que pueden contribuir a la gestión del conocimiento, así como de sistemas y mecanismos de aprendizaje en cada actor.





II.

OBJETIVOS DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE LOS ACTORES PARA INTEGRAR LA INCLUSIÓN EN LA GRD

El objetivo general es que «organizaciones e instituciones integren la inclusión reduciendo los riesgos de desastres en las personas y grupos sociales de mayor vulnerabilidad».

2.1. Tipo de objetivos según roles de los actores

Según el contexto, los problemas ante los riesgos diferenciados, los roles y las prioridades de los participantes, se establecerá los alcances y objetivos del desarrollo de capacidades con los actores y los objetivos de la gestión de riesgos inclusiva a cumplir.

Para establecer los objetivos de desarrollo de capacidades debe tomarse en cuenta los elementos que hacen viables los procesos, en un contexto y problemática dada. En ese sentido, los alcances de los objetivos dependerán de las capacidades iniciales, intereses, recursos y plazos disponibles, para abordar los procesos de desarrollo de capacidades.

2.1.1. Con actores de sociedad civil

El desarrollo de capacidades en las personas y en las organizaciones de la sociedad civil contribuyen al empoderamiento para el ejercicio de sus derechos en la GRD. Así, los objetivos pueden tener los siguientes alcances:

- Capacidades de participación, incidencia, vigilancia, reclamo de derechos, igualdad, accesibilidad e inclusión.

- Capacidades de concertación, negociación, seguimiento, vigilancia y rendición de cuentas de una GRD inclusiva.

Las personas y organizaciones sociales presentan retos diversos, con experiencias, formas y tendencias de las relaciones asimétricas entre las comunidades y organizaciones sociales con las entidades públicas y la forma de estas, de ejercer la autoridad y el poder, con populismo, clientelismo y paternalismo.

En general, en los sistemas nacionales de gestión de riesgos no están plenamente desarrollados los espacios, canales y mecanismos de participación. Por ello, entre los alcances del desarrollo de capacidades se considera los derechos a la participación en la GRD en sus diferentes niveles territoriales y sectoriales.

El desarrollo de capacidades en las personas y organizaciones de la sociedad civil implica tener claridad sobre los objetivos de inclusión a lograr en la gestión de riesgos de desastres. Siendo un campo bastante amplio, los actores involucrados definirán los objetivos en los que las capacidades desarrolladas se ejercerán. De esa manera, por ejemplo, podrán plantearse como objetivos en la GRD con inclusión:

- El acceso y participación de mujeres y personas con discapacidad mejor preparados ante escenarios multirriesgos de inundaciones, terremotos y epidemias, en las actividades de preparación de respuesta, con incidencia y vigilancia de las acciones y planes de los gobiernos locales y sectores públicos.

2.1.2. Con actores públicos

El desarrollo de capacidades en personas e instituciones públicas contribuye a integrar y aplicar los derechos, igualdad, inclusión y protección en:

- La gestión de procesos, acciones, productos y resultados centrados en derechos, inclusión y protección de la diversidad de personas.
- La gestión institucional de la GRD inclusiva, en los campos de gobernanza; planificación; estrategias y procesos; monitoreo, evaluación y gestión del conocimiento; cooperación y participación; financiamiento, recursos y presupuesto; y transparencia y rendición de cuentas.

Dado que los principales actores públicos en GRD tienen prácticas que no han integrado los enfoques de derechos, igualdad, inclusión y protección, en tanto estén arraigados enfoques de protección y defensa civil, u otras prácticas que generarán «resistencia al cambio» para una gestión inclusiva de riesgos de desastres, será complejo precisar los objetivos en la gestión inclusiva de riesgos de desastres.

Parte de la estrategia general será incidir, sensibilizar, viabilizar y concertar objetivos de gestión de riesgos de desastres con enfoque inclusivo. Estos objetivos pueden ser graduales y gestionados por los intereses y acuerdos que se establecen como proceso social y de implementación de las políticas, planes e instrumentos.





2.1.3. Con actores en general

Es indispensable que los actores participantes acuerden los objetivos y resultados a lograr en la gestión inclusiva de riesgos de desastres; además de la organización y procesos, para el logro de dichos objetivos. Es importante que en la GIRD sea consistente la cadena de resultados, con insumos, aportes, organización, actividades y productos, resultados esperados y objetivos; así como que sea viable y factible el logro de los resultados y objetivos.

Teniendo los objetivos de gestión inclusivos de riesgos de desastres, se precisan los alcances de las capacidades y competencias a desarrollar en los actores involucrados.

Como puede verse en la Figura 1, en un sentido amplio, el desarrollo de capacidades contribuye a las dimensiones de las capacidades humanas y organizacionales.

Figura 1. Proceso de desarrollo de capacidades





III.

ENFOQUES PARA EL DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA INCLUSIÓN EN GRD

Los enfoques que conducen los procesos de desarrollo de capacidades son:

- Derechos humanos
- Igualdad de género
- Inclusión
- Reducción de riesgos de desastres
- Enfoque participativo
- Enfoque intercultural

Los enfoques son principios que orientan los procesos y conductas de los actores, quienes los integran y aplican en todas las etapas de las prácticas de GRD.



IV.

ESTRATEGIAS Y FACTORES CLAVES PARA EL DESARROLLO Y REFORZAMIENTO DE CAPACIDADES DE ACTORES PARA LA INCLUSIÓN EN GRD

Según el contexto, procesos y actores participantes, se plantean estrategias y factores claves favorecedores del desarrollo de capacidades para la inclusión en la GRD.

4.1. Estrategias

- Incidir en el logro del compromiso personal e institucional, así como comprometer y establecer una instancia de conducción participativa.

- Promover y facilitar acuerdos con los actores sobre los objetivos y resultados de gestión inclusiva de riesgos de desastres a lograr, recogiendo experiencias, procesos previos, diagnósticos y análisis de riesgo diferenciado.

- Establecer en el plan las capacidades y competencias a alcanzar en personas e instituciones, para realizar acciones en procesos sociales y en las prácticas de gestión de riesgos de desastres con integración de la inclusión, con resultados y plazos definidos.

- Promover y reforzar en las personas de organizaciones sociales el ejercicio ciudadano con empoderamiento sobre los derechos, igualdad y equidad, además de participación, accesibilidad, inclusión y protección en la GRD.

En las personas y organizaciones sociales, el desarrollo de capacidades contribuye a acciones, estrategias, y planes de incidencia y participación en la reducción inclusiva de riesgos, así como en la vigilancia ciudadana y la rendición de cuentas.

En las personas e instituciones públicas el desarrollo de capacidades contribuye a:

  - Desarrollar competencias de las personas e institucionales para garantizar el cumplimiento de los derechos, la igualdad, la inclusión y protección en la GRD
  - Desarrollar competencias de las personas e institucionales para integrar los derechos, la igualdad, inclusión y protección en las políticas, planes, programas y procesos de GRD.

- A nivel institucional, promover el involucramiento de áreas y personas claves de las instituciones participantes en el proceso (por ejemplo, planificación en GRD, presupuesto), con



responsabilidades en la incorporación de la inclusión en la gestión de riesgos de desastres.

- Promover vínculos y coordinaciones con entidades claves garantes de derechos (niños, niñas y adolescentes; mujeres; personas con discapacidad y adultas mayores; pueblos indígenas; Defensoría del Pueblo).

- Promover la articulación de organizaciones sociales, agencias de cooperación y ONG en una agenda colectiva de sensibilización y promoción de procesos y acciones por la GIRD.

- Generar elementos de sostenibilidad en los arreglos e instrumentos de política, de gestión y planificación, organizacionales y financieros.

4.2. Factores claves para el desarrollo de capacidades

4.2.1. Instancia de conducción

- En la instancia de conducción deben participar los más altos niveles de dirección de las instituciones y organizaciones, y/o personas representantes con clara delegación en la toma de decisiones.

- Puede haber socios o cooperantes en la instancia de conducción de los actores que participan en el proceso.

4.2.2. Identificación e implementación de la inclusión en un proceso, proyecto, plan prioritario con los actores

- En coherencia con el objetivo, el desarrollo de capacidades se realiza generando y aplicando las competencias para integrar la inclusión en procesos, prácticas concretas con proyecto o planes prioritarios que los actores establezcan.

- El proceso, práctica, proyecto o plan debe abordar los problemas, brechas y barreras a remover. También, integrar la inclusión en sus objetivos y metas; así como contar con indicadores y metas específicas y diferenciadas que permitan verificar los avances en la reducción de brechas, remoción de barreras, niveles de participación y empoderamiento, entre otros procesos que permitan evidenciar cambios transformativos en los problemas y situación que viven las personas más vulnerables y excluidas.

4.2.3. Establecimiento de instancias de gestión de los procesos para integrar la inclusión en las prácticas organizacionales e institucionales

Con el desarrollo de capacidades de las personas y grupos de la organización o institución, estos actores gestionan las acciones, organización, los procesos para lograr la inclusión en los resultados de los servicios, proyectos, programas y planes que ejecutan.

La gestión de acciones, procesos, prácticas en forma de proyectos o planes integrando la inclusión, es la concreción de las capacidades y competencias generadas con los procesos de desarrollo de capacidades. Estos últimos, son:

- Vincular el desarrollo de capacidades y competencias para reforzar la gestión orientada a lograr resultados con cambios transformativos en la situación de las personas, haciendo pertinentes las acciones para reducir las brechas y remover las barreras de exclusión.

- Orientar los procesos de desarrollo de capacidades al desarrollo organizacional, analizando y proponiendo a las instancias que correspondan que los derechos, igualdad, inclusión y protección sean explícitos y aplicados en los principales instrumentos de gestión institucional (enunciados de política, códigos de ética y conducta, planes estratégicos, entre otros).

- Promover y/o reforzar la gestión del conocimiento y aprendizaje en las personas e instituciones, que contribuya a la sostenibilidad del análisis crítico y desarrollo de capacidades para las prácticas inclusivas.





V.

ETAPAS EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES

El desarrollo de capacidades para incorporar la inclusión en la GRD se realiza en un contexto dado, y en las siguientes cinco etapas:

- Establecimiento de la instancia de conducción.
- Preparación y organización.
- Diagnóstico participativo.
- Ajuste de los objetivos del desarrollo de capacidades, procesos y prácticas GIRD a promover.
- Implementación:
  - Componentes de desarrollo de capacidades (formación, capacitación, interaprendizaje colaborativo, desarrollo organizacional e institucional, manejo de tecnologías, técnicas, y herramientas).
  - Implementación componentes de aplicación de competencias desarrolladas.
  - Sensibilización e incidencia.
- Seguimiento, monitoreo y evaluación.

Este proceso debe insertarse en la dinámica de las personas y de las organizaciones, en cuanto a los periodos y etapas de planificación, ejecución y evaluación. Ello permitirá armonizar y generar sinergia entre el proceso de desarrollo de capacidades a los procesos organizacionales e institucionales.

La propuesta de desarrollo de capacidades puede gestionarse en un ciclo de proyecto, partiéndose de una situación con problemas iniciales, hasta llegar a una situación con capacidades y competencias desarrolladas con la realización de cambios sobre la situación o problemas iniciales identificados (véase la Figura 2).

5.1. Preparación y organización

El proceso debe seguir los siguientes pasos:

- Se revisan los antecedentes, experiencias y evaluaciones previas sobre desarrollo de capacidades, niveles de avances, limitaciones y retos de la gestión inclusiva de riesgos de desastres.

- Se realiza o actualiza el análisis de riesgos diferenciados en el territorio donde se ubican los actores; en particular:
  - Las capacidades de los diversos grupos e instituciones para la reducción de riesgos y preparación de respuesta.
  - Las propuestas para reforzar capacidades, de mejoras en la reducción de riesgos, en la

preparación de respuesta con integración de la inclusión.

- Sobre la base del análisis de riesgo diferenciado, se identifica con los actores las prioridades de capacidades a desarrollar o fortalecer y de las propuestas de gestión de riesgos de desastres en los que se plantea integrar la inclusión.

- Se define con los actores de la sociedad civil las prioridades en participación e incidencia.

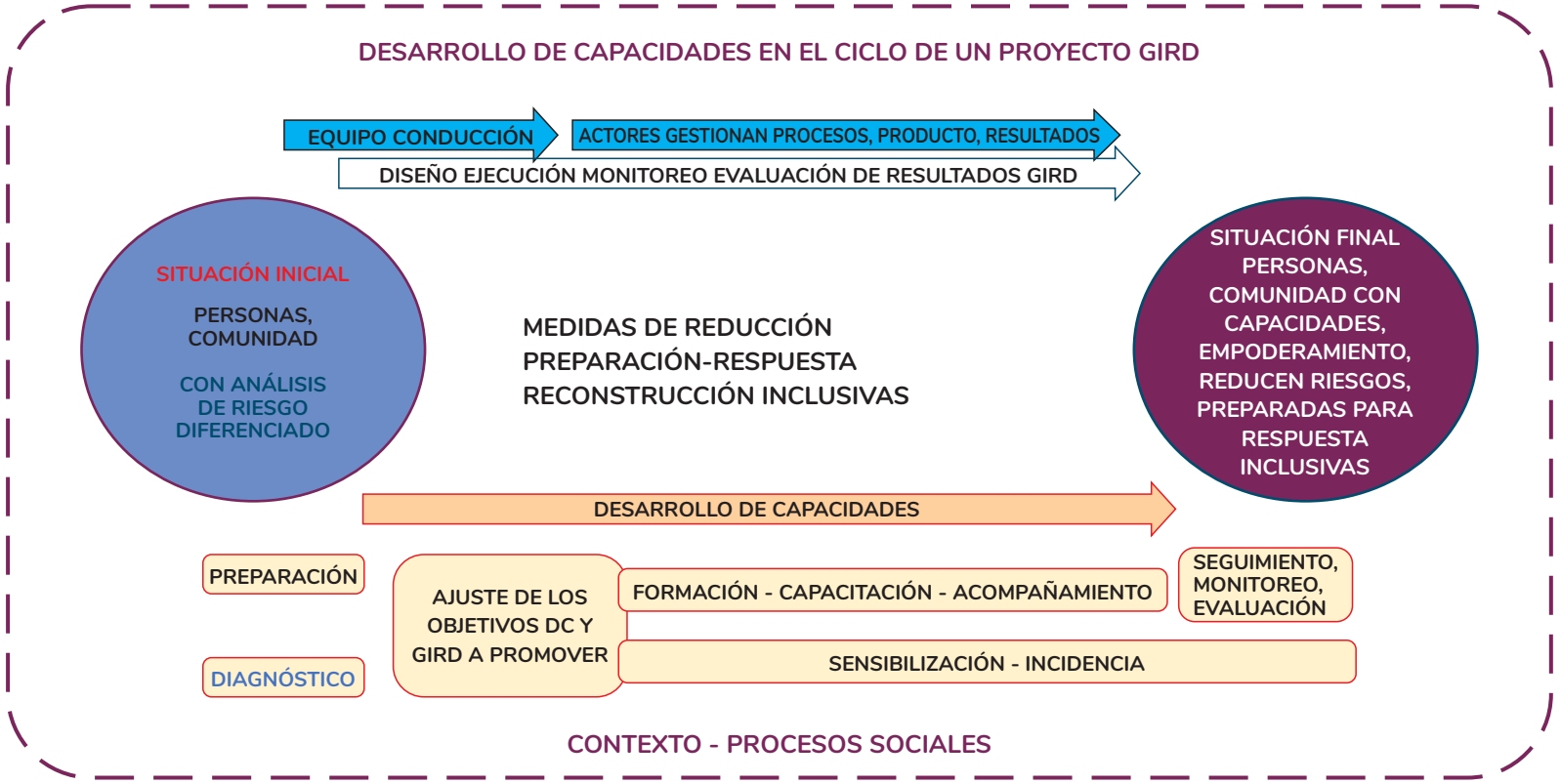
- Se revisan los enfoques que orientarán el plan y los procesos.

- Se establece los objetivos y resultados en capacidades a desarrollar y en procesos y prácticas de GRD inclusivas a implementar o reforzar.

- Se identifica e implementa las estrategias y los factores claves para el desarrollo de capacidades.

- Se acuerda la forma de organización e instancias que conducen el proceso.

Figura 2. Desarrollo de capacidades en el ciclo de un proyecto GIRD



5.2. Diagnóstico participativo

A partir del análisis de riesgo diferenciado y las prioridades y propuestas identificadas con los actores, se define la pertinencia de realizar un diagnóstico más detallado: en un contexto dado, con objetivos del diagnóstico, participantes, ámbito y unidades de estudio, áreas y variables o preguntas, qué relevancia y uso tendrá la información y diagnóstico recogido, metodología, recursos, responsables y plazos.

Cabe reiterar que el diagnóstico de capacidades toma como base y es parte del análisis de riesgo diferenciado. Es decir, el diagnóstico de capacidades es pertinente y se inserta en el análisis e identificación de las capacidades requeridas para la reducción de riesgos, la reducción de vulnerabilidades, la remoción de barreras y brechas, y otros factores que contribuyen a que las personas en sus diversas condiciones sean afectadas por los riesgos y en las situaciones de emergencia, garantizando su participación, igualdad, inclusión, accesibilidad y protección.

El diagnóstico participativo tiene dos tipos de unidades de análisis con las siguientes dimensiones:

- Experiencias, capacidades y nivel de prácticas de las personas.
- Experiencias, capacidades y nivel de desarrollo organizacional e institucional.
- Con personas y organizaciones sociales.

Se pueden desarrollar métodos con diferentes diagnósticos:

- **De las personas:** identificar y promover la participación de personas de áreas claves de la organización (dirección, áreas responsables de las acciones, área de soporte).
- **De la organización:** de las áreas.

En Tabla 1 se describe elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones, que pueden ser desglosados.



Tabla 1. Elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones (1)

DIMENSIONES	ASPECTOS Y ELEMENTOS
Experiencias previas	● En acciones ante riesgos y situaciones de emergencia.
Formación previa	● Temas tratados, capacidades y competencias logradas en derechos humanos, género, inclusión, participación, incidencia política.
Riesgo de desastres	● Experiencias, capacidades en análisis de riesgo diferenciado. ● Experiencias, capacidades y propuestas en medidas inclusivas de reducción de riesgos, prevención; medidas inclusivas de preparación de respuesta; medidas inclusivas de rehabilitación, reconstrucción. ● Identificación y planteamientos ante entidades responsables de gestión de riesgos de desastres.
Derechos humanos, igualdad, inclusión	● Experiencias, capacidades y propuestas en materia de derechos humanos y democracia; derechos de la mujer, de las personas con discapacidad Y adultas mayores, de los pueblos indígenas, migrantes y desplazados, otros grupos excluidos que se afectan en el territorio. ● Experiencias, capacidades y propuestas ante responsables públicos en materia de democracia, participación, derechos, igualdad, inclusión, protección y gestión de riesgos de desastres.
Participación e incidencia	● Experiencias y capacidades para identificar en las dimensiones políticas, legales, sociales y económicas (que condicionan los derechos, igualdad de género, inclusión, protección) a los actores con poder e interés, los canales y espacios de participación para promover y demandar una GRD inclusiva. ● Experiencias, capacidades y propuestas de acciones, estrategias y objetivos para la sensibilización, incidencia, reclamo, vigilancia y concertación para una GRD inclusiva.
Desarrollo organizacional	● Principios orientadores existentes. Enunciado y vigencia de derechos, igualdad de género, inclusión en la visión, políticas y códigos de la organización. ● Principales experiencias institucionales. Experiencias organizacionales en materia de derechos humanos, igualdad, género, inclusión, incidencia, participación, concertación y movilización. ● Alcances y tipos de planes, proyectos, acciones. Elaboran planes con objetivos pertinentes a los problemas de la diversidad de la población, para demandar, vigilar, reclamar, concertar políticas, planes y procesos para cambios transformativos en la vigencia de los derechos, igualdad de género, inclusión y protección ante entidades públicas. ● Alcance y tipo de relacionamiento de la organización social con entidades públicas. Se ejecutan y evalúan planes de incidencia, reclamo, vigilancia, concertación para una GRD inclusiva. ● Alcance y tipo de acciones de desarrollo de capacidades, gestión del talento. Establecen y realizan acciones para el desarrollo y funcionamiento organizacional que permita cumplir con sus objetivos. ● Alcance y tipo de relaciones interinstitucionales y de cooperación. Establecen alianzas, mecanismos de coordinación y cooperación para promover, defender y hacer seguimiento de la vigencia de los derechos, igualdad de género, inclusión y protección en la GRD. ● Cuentan con recursos y mecanismos de financiamiento para cumplir con los objetivos de la organización.
FODA	● Análisis FODA para incidir o concertar sobre una GRD inclusiva.

- Con personas y entidades públicas: En Tabla 2, se describe elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones que pueden ser desglosados.

Tabla 2. Elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones (2)

DIMENSIONES	ASPECTOS Y ELEMENTOS
Experiencias previas	● En acciones ante riesgos y situaciones de emergencia.
Formación previa	● Temas tratados, capacidades y competencias logradas.
Riesgo de desastres	● Realizan análisis de riesgo diferenciado de riesgos según sus competencias, roles y mandatos establecidas en las políticas de GRD. ● Realizan análisis de problemas, de brechas, de barreras que afectan los derechos, igualdad, inclusión y protección en la GRD según sus competencias, roles y mandatos establecidos en las políticas de GRD. ● Experiencias, capacidades y propuestas participativas en medidas inclusivas de reducción de riesgos, prevención; medidas de preparación de respuesta; medidas de respuesta, reconstrucción según competencias, roles y mandatos en las políticas de GRD.
Democracia, derechos humanos, igualdad, inclusión	● Experiencias, capacidades y propuestas en materia de democracia, derechos humanos, de la mujer, de las personas con discapacidad y adultas mayores, pueblos indígenas, migrantes y desplazados, y otros grupos excluidos en las áreas de competencia en sus instituciones.
Gestión pública orientada a resultados y rendición de cuentas	● Experiencias, capacidades y propuestas para incorporar los derechos, igualdad de género, la inclusión en procesos, productos y resultados en los servicios, proyectos, programas o plan en su institución, desde el área (unidad, departamento, dirección, etc.) de su competencia en la institución. ● Experiencias, capacidades y propuestas para participar como miembro de un grupo o líder en la cadena de resultados para incorporar la inclusión en la GRD. ● Experiencias, capacidades y propuestas para participar, coordinar, cooperar en procesos y planes interinstitucionales de GRD inclusiva. ● Experiencias, capacidades y propuestas para comunicar y rendir cuentas sobre el uso de recursos, las acciones y resultados logrados a los actores participantes en la GIRD. ● Experiencias, capacidades y propuestas para el auto e interaprendizaje; así como reflexión crítica y mejoramiento de las prácticas inclusivas en GRD.

- Con entidades públicas de Gobierno Central, sectoriales y territoriales; e instituciones nacionales de la sociedad civil: En la Tabla 3 se describe elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones, que pueden ser desglosados.

Tabla 3. Elementos de referencia para el diagnóstico en diferentes dimensiones (3)

DIMENSIONES	ASPECTOS Y ELEMENTOS
Marco jurídico	• Según ley, principales mandatos en materia de derechos humanos, igualdad de género, participación, inclusión, protección, accesibilidad, transparencia y rendición de cuentas. • Vigencia de reglamentos, lineamientos u otros instrumentos institucionales sobre competencias y funciones para la garantía y aplicación de los derechos, igualdad de género, participación, inclusión, protección, accesibilidad, transparencia y rendición de cuentas. • Vigencia de códigos de ética y conducta, contra la discriminación, hostigamiento, abuso y violencia de niños, niñas y adolescentes; de género; personas con discapacidad y adultas mayores, indígenas; y afrodescendientes, etnias y migrantes. • Vigencia de normas y mecanismos para la participación ciudadana, denuncia y reclamo.
Marco político-organizacional	• Vigencia en los instrumentos de política y planificación para la integración de los enfoques y objetivos de derechos humanos, igualdad de género, inclusión y protección. • Aplicación y desarrollo de estándares en la gestión institucional para la igualdad de género, inclusión y accesibilidad. • Está definido y asignado a las instancias y mecanismos institucionales para garantizar la igualdad de género, la inclusión, accesibilidad, protección, transparencia y rendición de cuentas. • Está definidos y se aplica los mecanismos de participación ciudadana. • La política, gestión y reglamentos de recursos humanos consideran la igualdad de género, la inclusión, la igualdad de oportunidades, el derecho a los ajustes razonables y la accesibilidad. • Las instalaciones, equipamiento, comunicación e información institucional (interna y externa) aseguran la accesibilidad, y se ajustan a las personas con discapacidad.
Planificación y finanzas	• Los planes, programas, proyectos o servicios integran la igualdad de género, inclusión y protección en todo el ciclo de gestión. • Se dispone y actualizan estándares de igualdad, inclusión, protección en los planes, programas, proyectos o servicios de desarrollo y de GRD. • Se cuenta con un plan de desarrollo de capacidades y del talento para integrar los derechos humanos, la igualdad, la inclusión y protección. • Se dispone de personal, recursos y presupuesto específico para la igualdad de género, inclusión y protección. • Se cuenta con un plan de mejoramiento y mantenimiento de instalaciones, equipos y medios accesibles y con ajustes razonables. • Se realiza seguimiento, monitoreo y evaluación, con perspectiva de derechos humanos, igualdad de género, inclusión e interculturalidad. • Se cuenta con mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de los planes, programas, servicios y acciones institucionales.
FODA	• Se realiza un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para cumplir con una GIRD.

5.3. Ajuste de objetivos de desarrollo de capacidades, procesos y prácticas GIRD a promover

El análisis de las capacidades ante los riesgos, y eventualmente un diagnóstico de mayor profundidad de los problemas, las capacidades en las personas, organizaciones e instituciones, permite ajustar y precisar los objetivos en desarrollo de capacidades y los procesos y prácticas de gestión de riesgos de desastres inclusivos.

Los objetivos pueden tener diferentes alcances con metas de corto, mediano y largo plazo; y deben ser elaborados considerando los cambios transformativos en la gestión inclusiva de riesgos de desastres, en forma gradual, sostenible y consistente con el diagnóstico y el análisis de riesgo diferenciado, que a su vez formulen una cadena de resultados firmes, con recursos, etapas y plazos definidos.

Con ese fin, los siguientes elementos ayudan a precisar los objetivos y alcances de la propuesta de desarrollo de capacidades (formación, capacitación):

- ¿Con qué actores-población se realiza los procesos? (Formas de organización, problemas, intereses, necesidades, experiencias, capacidades y propuestas).
- ¿En qué contexto se realiza los procesos de aprendizaje? (Político, socioeconómico, cultural, ambiental. Las organizaciones y personas en qué contexto se ubican y realizan sus acciones).
- ¿Qué objetivos y cambios se propone? (Verificando que sean pertinentes y relevantes a los problemas y necesidades de la población. Se cuenta con una teoría de cambio para la situación o problema, y elementos para viabilizar, diseñar y ejecutar un plan de desarrollo de capacidades, formación e interaprendizaje).
- ¿Cuáles son los temas y contenidos relevantes y pertinentes? (Para los problemas, necesidades, procesos que se abordan. Se identifican y seleccionan los temas y contenidos pertinentes y relevantes. Debe contarse con fuentes y evidencias para usar esos temas o contenidos; y verificar que contribuyen a los aprendizajes, competencias y capacidades que se espera promover).



- ¿Qué procesos y prácticas permitirán aplicar y reflexionar sobre las capacidades y competencias? (Procesos y prácticas en los que los actores están involucrados, abordando problemas para la inclusión).

5.4. Implementación de componentes-líneas de acción

5.4.1. Desarrollo de capacidades

Según los objetivos, se definen los objetivos específicos, estrategias, acciones y metodologías para el desarrollo de capacidades, que abarcan varios campos:

- Promoción de una visión sobre las situaciones deseadas a lograr, para la inclusión en situaciones de emergencia y la reducción de riesgos; confirmando o cambiando las propuestas que las personas y organizaciones plantean para abordar los factores del riesgo, la inequidad, la desprotección, las barreras y brechas.

- Identificación y establecimiento de espacios, procesos para la participación y relaciones equitativas, accesibles e inclusivas en la GRD.

- Acciones y planes de formación, capacitación e interaprendizaje, con definición de las competencias a desarrollar en las personas, organizaciones e instituciones, y las prácticas inclusivas en GRD a promover o reforzar para cambios en la situación de las personas, organizaciones e instituciones.

- Aplicación de estrategias, procesos y acciones de aprendizaje para lograr competencias con dos condiciones claves:

  – Información, contenidos y materiales accesibles, adaptados, adecuados y potencialmente significativos a los participantes y organizaciones.

    La información y contenidos se organizan y son insumos en los procesos e interacción de manera coherente, gradual y secuencial (significatividad lógica), en forma accesible, adaptada y adecuada para la comprensión, motivación e intereses de la diversidad de personas y organizaciones.

  – Se respeta y promueve la participación, los intereses y motivación de los participantes y organizaciones.

    El proceso e interacción, con la información y contenidos, responden al contexto, las necesidades, son de utilidad y tienen valor social, promoviendo el respeto mutuo y de la diversidad.

- La información y los contenidos para las estrategias de formación, capacitación y corresponden a un amplio temario: principios, enfoques y medidas para cumplir objetivos en GIRD (reducción, mitigación, preparación, respuesta, rehabilitación y reconstrucción, aplicando protección e inclusión). Su organización se realiza en un plan de formación o interaprendizaje, asegurando aprendizajes significativos y el logro de las capacidades y competencias establecidas en los objetivos.

- Identificación y generación de los recursos, la infraestructura, los



materiales accesibles a las personas, familias, organizaciones e instituciones que permitan la implementación de acciones y medidas de GIRD con las capacidades promovidas.

- Gestión de presupuestos, coordinación, cooperación y alianzas para generar los recursos y materiales necesarios para implementar las medidas; con reforzamiento de los principios y mecanismos del uso eficaz y transparente de los bienes y recursos públicos para la reducción de riesgos y preparación de respuesta; y sensibilización con transformación y consenso en relación con los intereses de los actores por una GIRD transparente con rendición de cuentas.

- Promoción de la reflexión, análisis y desarrollo de capacidades de las organizaciones sociales para la gestión de los planes, acciones, fortalecimiento de la organización interna, coordinaciones y alianzas, y movilización de recursos.

- Revisión, cooperación y asistencia para el desarrollo de las capacidades institucionales (públicas y de sociedad civil), integrando y garantizando

derechos, igualdad e inclusión en el marco jurídico, político-organizacional, en la gestión de la planificación, los recursos y las finanzas, orientados a resultados GIRD con transparencia y rendición de cuentas.

5.4.2. Aplicación de competencias desarrolladas en procesos y prácticas de GIRD

El desarrollo de capacidades de los actores de la sociedad civil y los actores públicos plantea hacer prácticas inclusivas en la GRD, así como en:

- En los procesos constitutivos de la GRD: comprensión, reducción, preparación-respuesta-reconstrucción orientados a lograr resultados inclusivos.
- En la gestión y realización de las diferentes etapas del ciclo de una política, plan, programa, proyecto o servicios orientados a resultados inclusivos.
- En la participación, vigilancia, incidencia, reclamo, concertación de políticas, planes y acciones en GIRD.

5.4.3. Sensibilización e incidencia

- Se considera el análisis de la problemática; contexto político, jurídico, económico y cultural; los roles, intereses y poder de los actores; y los espacios de participación y de toma de decisiones.
- Se elabora un plan, estrategias y acciones organizadas de sensibilización e incidencia.
- Los objetivos de los planes son lograr cambios transformativos en las prácticas de la GIRD.
- Desde la perspectiva de la diversidad de personas, con el empoderamiento y ejercicio ciudadano se busca remover barreras, reducir brechas, lograr participación con relaciones equitativas e inclusivas; así como realizar acciones de incidencia, vigilancia y reclamo.

5.5. Seguimiento, monitoreo y evaluación

El equipo de conducción y gestión promoverá un seguimiento, monitoreo y evaluación participativa, que contribuya a verificar lo siguiente:

- Cambios transformativos en la reducción inclusiva de riesgos en la diversidad de personas, aplicando los criterios de eficacia, eficiencia, impacto, sostenibilidad, nivel de integración de los enfoques de derechos, género, inclusión, interculturalidad en los planes, programas, proyectos y servicios ejecutados por las instituciones.
- Capacidades desarrolladas y acciones realizadas, niveles de participación, brechas reducidas, barreras removidas, niveles de accesibilidad, objetivos de incidencia, así como reclamos logrados en las personas y organizaciones sociales.



Caja de herramientas
para una gestión inclusiva
del riesgo de desastres

Lineamientos para el reforzamiento de capacidades para la inclusión en actores de GRD

Financiado por
la Unión Europea
Ayuda Humanitaria

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA

humanity
&inclusion

Save the Children

COOPI
COOPERAZIONE
INTERNAZIONALE