

Metodología de formación y
sensibilización

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

Implementación del modelo EITI a nivel
subnacional

Piloto en 4 territorios

Noviembre 2021

Tabla de contenido

1. Introducción	4
1.1 Propósito del documento	4
1.2 Cumplimiento contractual	4
1.3 Actividades asociadas	4
2. Alcance	5
2.1 Objetivo del plan de sensibilización y capacitación	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. Enfoque metodológico de sensibilización y capacitación	6
3.1 Enfoque metodológico de sensibilización y capacitación	6
3.1.1 Planear	7
3.1.1.1 Identificación de audiencias	7
3.1.1.2 Identificación de necesidades de capacitación	8
3.1.2 Analizar	8
3.1.2.1 Definición del alcance y objetivo de aprendizaje de los talleres	8
3.1.2.2 Definición de la ruta de aprendizaje	9
3.1.2.3 Definición de los lineamientos a nivel estructural de las sesiones de capacitación	9
3.1.3 Diseñar	10
3.1.3.1 Diseño de las sesiones concertadas (bajo los lineamientos previamente establecidos)	10
3.1.3.2 Revisión de actividades y en general de todos los recursos a utilizar para el desarrollo de las sesiones	11
3.1.4 Desarrollar	12
3.1.4.1 Preparación logística de las sesiones establecidas	12
3.1.4.2 Construcción de material didáctico	12
3.1.4.3 Entregar	13
3.1.4.4 Sesiones de capacitación	13
3.1.5 Evaluar	13
3.1.5.1 Metodología para verificación del conocimiento. (Revisar – Aprendizaje – Comportamiento – Resultados)	14
3.1.5.2 Sostenibilidad	14

Índice de graficas

Ilustración 1. Estrategia Gestión del Conocimiento de EY.....	6
Ilustración 2. Enfoque de enseñanza multidimensional	7
Ilustración 3. Audiencias de capacitación	8
Ilustración 3. Objetivos de aprendizaje	9
Ilustración 4. Lineamiento de talleres	10
Ilustración 5. Actividades sugeridas para el desarrollo de las sesiones	11
Ilustración 6. Elementos clave de la ejecución	13
Ilustración 7. Metodología para la verificación del conocimiento	14

Control de versiones

Versión	Fecha	Autor	Descripción del cambio
1.0		EY	Versión inicial

1. Introducción

1.1 Propósito del documento

Este entregable presenta la revisión y ajuste de la metodología de capacitación y sensibilización dentro de la iniciativa de EITI subnacional para los 4 territorios priorizados, con el fin de concienciar a las audiencias acerca de la cadena de valor del sector extractivo y la generación de habilidades para lograr conversaciones informadas en las mesas de diálogo.

1.2 Cumplimiento contractual

De acuerdo con los requerimientos de los términos de referencia y la propuesta presentada por EY, este entregable corresponde al producto: “Pr3-D01 Documento con la revisión de la metodología de capacitación y sensibilización y la propuesta de ajustes que sean pertinentes en cada uno de los cuatro (4) territorios priorizados.”

1.3 Actividades asociadas.

El diseño de la metodología incluye:

- La metodología de capacitación
- Las estrategias de sensibilización
- Instrumentos de formación a desarrollar

2. Alcance

2.1 Objetivo del plan de sensibilización y capacitación

El objetivo general del plan de sensibilización y capacitación es especificar cómo se planificará, desarrollará y entregará el conocimiento a los actores clave de los 4 territorios priorizados en el marco del proyecto, **“Implementación de EITI subnacional en los 4 territorios priorizados”**. Esta estrategia es susceptible de ser refinada según sea necesario durante la ejecución del proyecto.

2.2 Objetivos Específicos

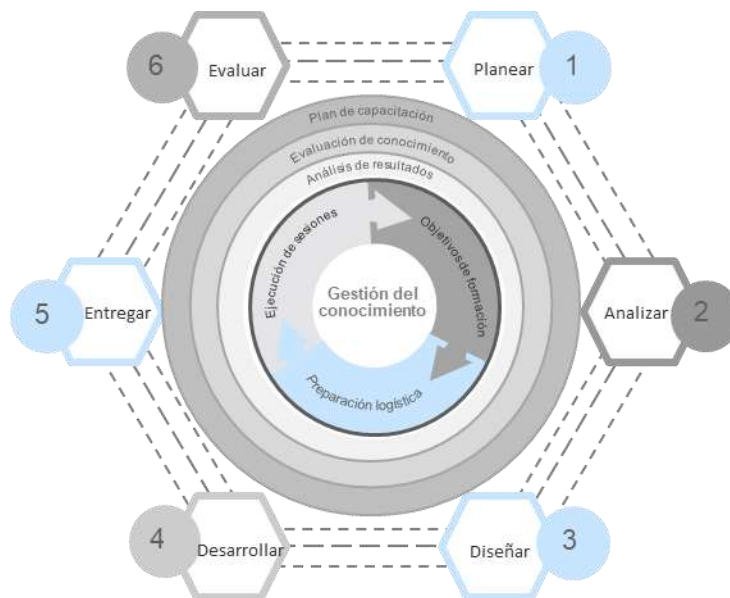
- Establecer un enfoque para el desarrollo eficaz del plan de capacitación y sensibilización en el marco del proyecto **“Implementación de EITI subnacional en los 4 territorios priorizados”**.
- Facilitar la transferencia para las diferentes audiencias involucradas en cada uno de los territorios que permitan una correcta apropiación de la información de acuerdo con el alcance del proyecto.

3. Enfoque metodológico de sensibilización y capacitación

3.1 Enfoque metodológico de sensibilización y capacitación

La metodología con la cual se espera lograr una adecuada apropiación y sostenibilidad del conocimiento se plantea en 6 fases:

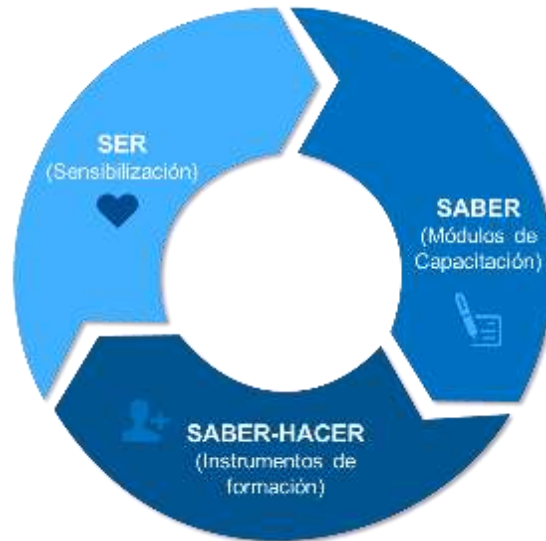
Ilustración 1. Estrategia Gestión del Conocimiento de EY



- Las primeras dos, **planear** y **analizar**, contemplan la identificación de audiencias y la definición de sesiones y temáticas a realizar según el alcance del proyecto.
- La tercera involucra el **diseño de los contenidos y materiales** requeridos para cada una de las sesiones.
- Las etapas de **desarrollar** y **entregar** contemplan la preparación logística y la ejecución de las sesiones.
- Y por último la fase de **evaluar** que permitirá afianzar el conocimiento transmitido a través de pruebas prácticas cortas.

Así mismo, este modelo de sensibilización y capacitación se complementa con el enfoque de enseñanza multidimensional el cual se basa en la integración de actitudes y sensibilización (SER), conocimientos (SABER) y aprendizajes (SABER-HACER), para integralmente llevar a la persona a tener una mejora en la construcción del conocimiento y del aprendizaje significativo del mismo.

Ilustración 2. Enfoque de enseñanza multidimensional



Elaboración propia

3.1.1 Planear

Antes de definir algún proceso de capacitación es necesario identificar y establecer una serie de acciones que permitan gestionar oportunamente las condiciones ideales para el desarrollo de las sesiones de formación:



3.1.1.1 Identificación de audiencias

Se lleva a cabo con el fin de mapear los entes, grupos y personas específicas que, de acuerdo con la identificación y caracterización de los 4 territorios priorizados, alineados a la estrategia de implementación de las mesas de diálogo informadas y el informe EITI a nivel subnacional, requieren hacer parte del proceso de formación, así mismo, se realiza con el objetivo de segmentar la población con base en las necesidades de capacitación y su prioridad.

Para el caso de EITI a nivel subnacional se identifican los siguientes grupos de audiencias que se trabajarán específicamente en cada uno de los 4 territorios priorizados, vale la pena aclarar que una vez se lleven a cabo las mesas y se realice el mapeo de actores se definirá las personas claves del proceso de capacitación según el alcance del proyecto:

Ilustración 3. Audiencias de capacitación



3.1.1.2 Identificación de necesidades de capacitación

Con el fin de determinar el esfuerzo y tiempo que tomará la ejecución de las capacitaciones, se lleva a cabo una identificación de las necesidades a alto nivel para establecer los objetivos de aprendizaje, el tiempo que tomará cada sesión y los requerimientos puntuales para llevarse a cabo.

3.1.2 Analizar

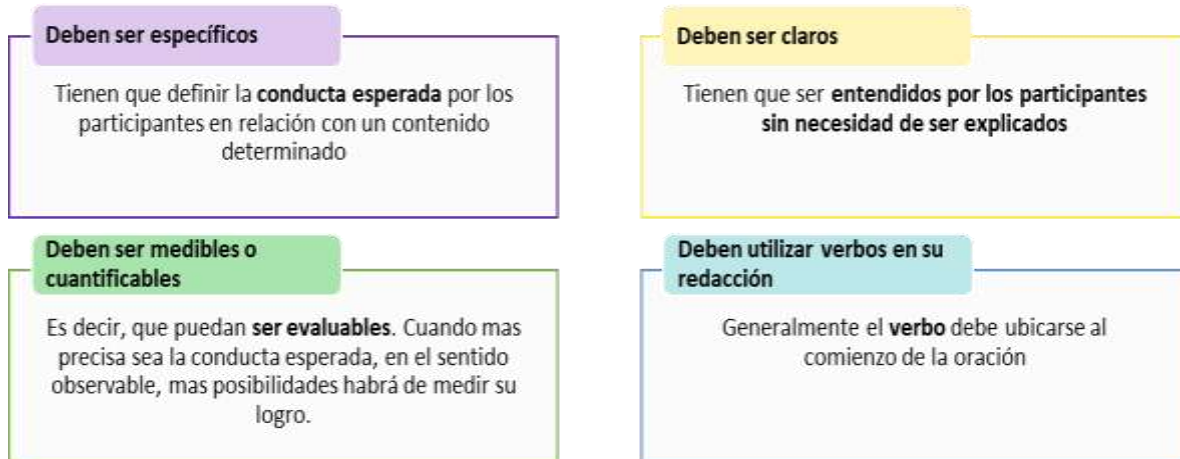
En esta etapa se define el objetivo de aprendizaje y los lineamientos generales a nivel estructural sobre los cuales se orientarán y construirán las diferentes capacitaciones.



3.1.2.1. Definición del alcance y objetivo de aprendizaje de los talleres.

Un objetivo de aprendizaje es la expresión del cambio deseado en términos del conocimiento o comportamiento de quien aprende.

Ilustración 4. Objetivos de aprendizaje



3.1.2.2. Definición de la ruta de aprendizaje.

Una ruta de aprendizaje es un camino que se planifica por cada audiencia con el fin de que ese grupo de personas puedan aprender sobre alguna temática que necesiten conocer, desarrollar o fortalecer.

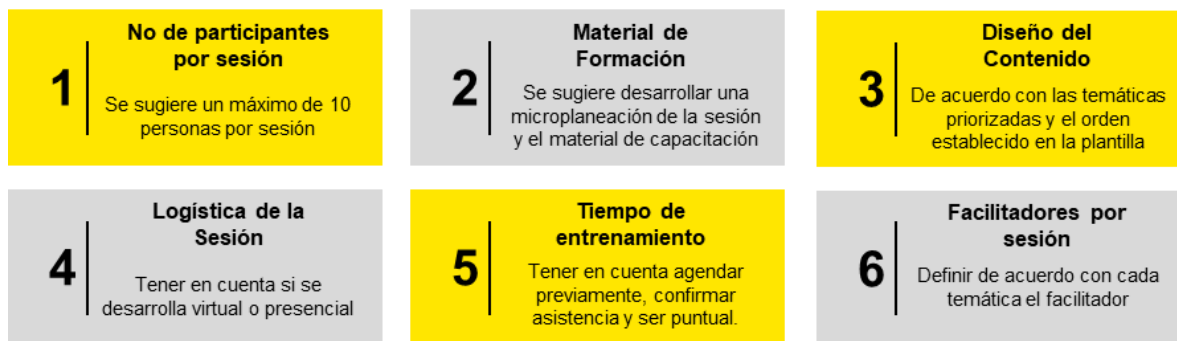
Este camino está compuesto por una serie de recursos de aprendizaje, que para el caso de EITI subnacional estará acompañado de:

- *Espacios de sensibilización*, que permitirán desarrollar los conocimientos generales y la apertura necesaria para las mesas de dialogo que se llevarán a cabo en los territorios priorizados.
- *Cursos de capacitación*, que habilitarán los conocimientos específicos que requiere tener la audiencia en esta fase del proyecto.
- *Instrumentos de aprendizaje*, que permitirán al Ministerio contar con un kit de herramientas sobre las cuales se pueda apalancar para desarrollar la estrategia de capacitación en su próxima etapa. (ver detalle del kit en el subcapítulo 3.1.4.2. Construcción de material didáctico).

3.1.2.3. Definición de los lineamientos a nivel estructural de las sesiones de capacitación

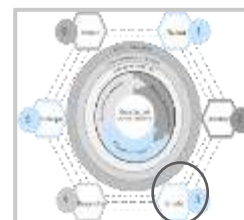
Para que el proceso de formación cumpla con las expectativas planteadas, es importante fijar desde el inicio ciertas pautas que conducirán a una ejecución planeada, concertada y exitosa. Los principales aspectos que se deben acordar son:

Ilustración 5. Lineamiento de talleres



3.1.3 Diseñar

Una vez se han establecidos todos los lineamientos requeridos, se da inicio al diseño de cada una de las sesiones definidas. En este punto se hace importante también definir las actividades, ejercicios, información o material que acompañará cada entrenamiento con el fin de alinear la parte teórica con la práctica.



3.1.3.1. Diseño de las sesiones concertadas (bajo los lineamientos previamente establecidos)

Para planear una sesión o taller se recomienda:

1. Responder las siguientes preguntas: ¿por qué le interesa esta idea, problema, conocimiento o modelo a la audiencia? ¿Cuáles son las características de la audiencia que recibirá la sesión? ¿Qué puede o quiere solucionar la audiencia con la sesión? Al responderlas se podrá definir mejor el contenido es decir identificar el tema central y muy posiblemente los subtemas.
2. Una vez respondidas estas preguntas se debe construir la historia o el relato de transferencia del conocimiento. A los seres humanos nos fascinan las historias. Por ello, una sesión debe contener un inicio, un desarrollo y un cierre.
3. Después de construir la historia y haber elegido tres o cuatro subtemas relevantes, se debe construir un esbozo de las posibles diapositivas o ayudas didácticas para presentar la historia o el relato de la sesión de entrenamiento.
4. A la audiencia le gusta saber el alcance u objetivo de la sesión. Por ello es importante poderlo expresar de forma sencilla y clara.

5. Al final de la presentación es importante realizar una síntesis, un resumen o una conclusión en forma clara, por ello, es necesario planear la forma en cómo se llevará a cabo el cierre, una de las partes también más importantes de las sesiones de capacitación.

3.1.3.2. Revisión de actividades y en general de todos los recursos a utilizar para el desarrollo de las sesiones.

Los recursos que se empleen en el desarrollo de las sesiones inciden de manera definitiva en la efectividad del aprendizaje, así como las herramientas que se apliquen, estas influyen en el compromiso con lo que se enseña, la motivación para aprender y su sensación de bienestar. Por tal motivo es importante revisar qué elementos apoyarán y complementarán las sesiones.

Dentro de las actividades sugeridas para tener en cuenta para implementar cada etapa del desarrollo de las sesiones se encuentran:

Ilustración 6. Actividades sugeridas para el desarrollo de las sesiones

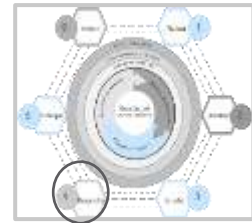


1. Exposición magistral de conceptos y procesos por medio de la cual se explican las generalidades del modelo.
2. Desarrollo de ejercicios que permitan aterrizar la parte teórica y que inviten a la reflexión de cómo lo aprendido se puede llevar a la acción.
3. Espacios de construcciones individuales en los cuales los participantes se relacionen con los conceptos abordados en las sesiones de tal forma que se genere un pensamiento crítico sobre lo aprendido.
4. Espacios de interacción y socialización para que los participantes creen elaboraciones colectivas en base a su la interacción con otros.

5. Interacción en tiempo real con los participantes mediante herramientas como Kahoot, Menti, Socrative, etc., que permiten validar la apropiación del conocimiento.

3.1.4 Desarrollar

Una vez definido el esquema que tendrá cada sesión y los recursos que se emplearán como complemento al proceso de transferencia del conocimiento, se desarrolla el material didáctico y se lleva a cabo toda la logística para el efectivo desarrollo de las sesiones.



3.1.4.1. Preparación logística de las sesiones establecidas.

Una vez se han planificado paso a paso las sesiones, lo siguiente es aplicar todo lo diseñado, teniendo en cuenta:

- Esto se llevará a cabo en conjunto con el equipo del Ministerio quien apoyará la parte técnica de las capacitaciones, así como la logística de cada sesión masiva a fin de obtener una buena convocatoria y de esta manera estar alineados con los lineamientos institucionales.
- Así mismo, se buscará realizar una integración con la estrategia de comunicación a fin de enviar un mensaje unificado en las diferentes sesiones.

3.1.4.2. Construcción de material didáctico.

Para que el proceso de capacitación logre integrar el conocimiento de forma pedagógica es necesario integrar recursos que permitan la apropiación de la información de forma efectiva, los recursos que se sugieren emplear son:

- Espacios de sensibilización: se emplearán estrategias de co-creación y actividades experienciales que conlleven a la apertura de las personas y a la construcción del conocimiento, esto se llevará a cabo en las mesas de diálogo informadas.
- Cursos de capacitación: se contarán con recursos como videos, infografías y estrategias de gamificación (kahoot, quizzis, entre otros, para mayor apropiación del conocimiento.
- Instrumentos de aprendizaje: Este kit de herramientas estará compuesto por: cartilla con tips prácticos para formadores, plantilla de capacitación (ppt) y

diseño instruccional¹ sobre los cursos de capacitación que no se prioricen en esta etapa del proyecto.

3.1.5 Entregar

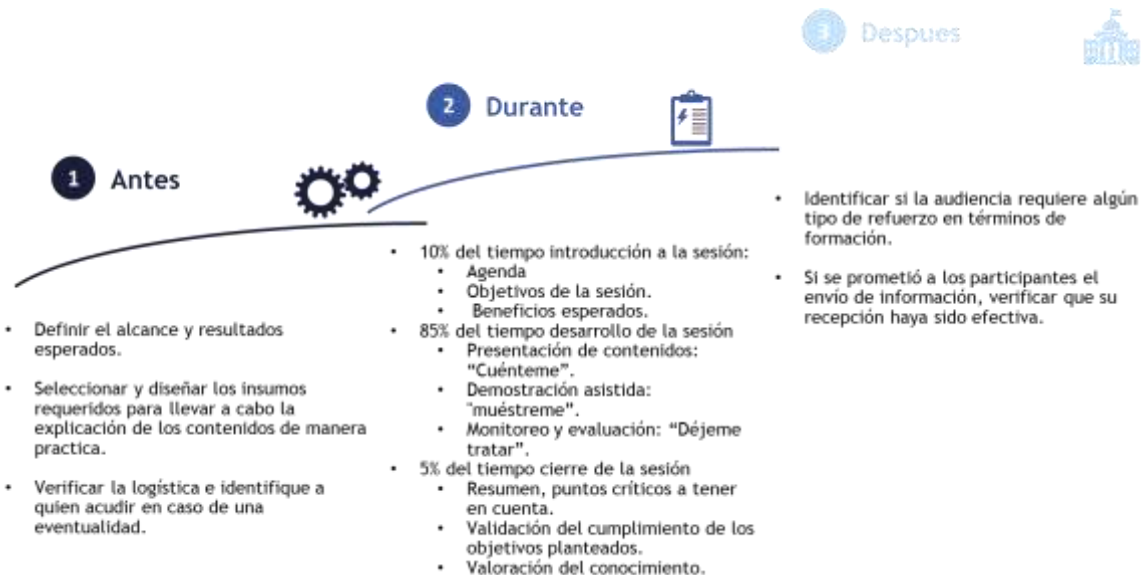
Es el momento en el cual se lleva a cabo la ejecución de la sesión teniendo en cuenta todos los aspectos técnicos, logísticos y de contenido descritos en las etapas anteriores.



3.1.5.1. Sesiones de capacitación

Para que las capacitaciones tengan un buen impacto es necesario:

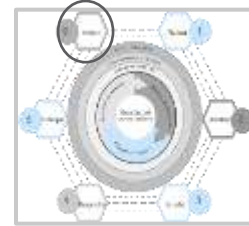
Ilustración 7. Elementos clave de la ejecución



3.1.6 Evaluar

¹ El diseño instruccional es utilizado como guía para la planificación del proceso de aprendizaje. En este se plantean, el objetivo, tiempo, temáticas y actividades a realizar de acuerdo con el nivel formativo que se quiere alcanzar según la audiencia definida.

Una vez se han puesto en ejecución cada uno de los procesos de capacitación de acuerdo con lo establecido, es importante hacer seguimiento de la apropiación del conocimiento, con el fin de identificar las posibles brechas o necesidades que se requieren reforzar para llegar al objetivo deseado.



3.1.6.1. Metodología para verificación del conocimiento. (Revisar - Aprendizaje - Comportamiento - Resultados)

El Modelo Kirkpatrick es el estándar mundial para evaluar la efectividad de las sesiones. Considera el valor de cualquier tipo de capacitación, formal o informal, en cuatro niveles. El nivel 1, *Reacción*, evalúa cómo responden los participantes a la capacitación. Nivel 2, *Aprendizaje* mide si realmente apropiaron la información. El *Comportamiento*, nivel 3, considera si están usando lo que aprendieron, y los *Resultados*, nivel 4, evalúan si los talleres tuvieron un impacto positivo.

Ilustración 8. Metodología para la verificación del conocimiento



Para efectos de este plan de capacitación las actividades de verificación del conocimiento se concentrarán en los primeros 2 niveles de la escala (Nivel 1: Reacción, Nivel 2: Aprendizaje), los niveles 3 y 4 implican mecanismos de verificación enmarcados en líneas de largo plazo que, sin embargo, es importante sean tenidos en cuenta dentro de la iniciativa como mecanismo de seguimiento del conocimiento adquirido.

3.1.6.2. Sostenibilidad

El esquema de continuidad se enfoca en la mejora continua a partir de un informe de capacitación acompañado con unas recomendaciones a ser tenidas en cuenta para una correcta continuidad del conocimiento en las siguientes etapas de implementación del EITI Subnacional.