

# Informe de resultados de implementación del piloto del Programa de capacitaciones para personas funcionarias de la Estrategia Puente al Desarrollo

---



# Informe de resultados

---

## Resumen del proceso

El "Programa de capacitaciones para personas funcionarias de la Estrategia Puente al Desarrollo" se implementó con durante los meses de agosto y setiembre del 2021.

Se ejecutó para dos grupos (uno facilitado los miércoles y el segundo los viernes en horario de 2:00pm a 4:00pm ambos). Contó con la participación de aproximadamente 53 personas funcionarias de las instituciones priorizadas por el equipo del Programa Conjunto.

Fue implementado por dos personas facilitadoras: Natalia Aguilar Céspedes (consultora del programa) y Fernando Araya Jiménez (co-facilitador). Ambos con formación en psicología y con experiencia en temas como derechos humanos, inclusión de la diversidad, igualdad de género y desarrollo humano sostenible.

El programa se ejecutó de manera 100% virtual con el fin de prevenir y atender medidas planteadas en el contexto de la pandemia por el COVID-19. Para el desarrollo, se empleó la plataforma *zoom* (facilitada por el PNUD), y se utilizaron herramientas como *ahaslides* y *microsoft word* para el desarrollo de los ejercicios.

Se llevaron a cabo 8 sesiones (módulos) con cada uno de los grupos. Dichas sesiones tuvieron como base los materiales desarrollados y diagramados previamente para el programa.

## Lecciones aprendidas y recomendaciones

A partir de la experiencia de facilitación del piloto del programa, se generan los siguientes aprendizajes y recomendaciones:

### **Modalidad**

Si bien el programa de capacitación fue adecuado para implementar de forma virtual, se recomienda que la facilitación de este se efectúe, en adelante, de manera presencial.

A pesar de que en esta ocasión se desarrolló de forma exitosa y fue valorado como de gran provecho, se presentaron retos para el mismo como:

- Problemas de conectividad de las personas funcionarias: las personas en múltiples ocasiones ingresaban de manera tardía a las capacitaciones o

bien se mantenían de manera inestable por su conexión a internet, dificultando el seguimiento, participación y ejercicios grupales.

- Distractores: Como es sabido, la virtualidad y el uso de herramientas tecnológicas favorecen la ejecución de tareas múltiples al mismo tiempo y la distracción. En este caso, en varias oportunidades las personas tomaron la capacitación en carretera mientras regresaban de una gira laboral o bien, debían desconectarse por varios minutos para atender asuntos laborales.
- Monotonía y cansancio: Si bien las personas funcionarias no expresaron directamente esta limitación, el equipo facilitador pudo identificar como, a consecuencia de la "virtualización de la vida" provocada por la pandemia, las personas conectan de manera menos fuerte con los procesos de formación, ejercicios y reflexiones al tomar el programa de forma virtual. Aunado a estos los retos ya mencionados de conectividad y distracción, hacen menos posible que la experiencia de aprendizaje sea aprovechada en su totalidad.
- Participación: Debido a la virtualidad, es más probable que, al no tener cámaras encendidas (por decisión propia o asuntos tecnológicos) y al tener problemas de conectividad, muchas personas no participan tan activamente como otras en las sesiones, lo cual disminuye la riqueza de las discusiones y co-creación.

### **Estructura del programa**

El programa de capacitaciones se diseñó de forma tal que, de acuerdo con los respectivos cronogramas, los módulos tuvieran una duración de entre 1 hora 40 minutos y 2 horas 30 min, según las recomendaciones de la consulta inicial realizada a instituciones públicas.

Durante la experiencia piloto, se identificó como la duración promedio para los módulos es más bien de 2 horas, a excepción del módulo 3 el cual se diseñó y ejecutó para 2 horas 30 minutos.

La modalidad virtual, implica una serie de acciones que retrasan las actividades de los módulos, por ejemplo, distribuir a las personas en subgrupos, esperar a que ingresen (lo cual se dificulta o retrasa si la conectividad es baja), cambio de plataformas (pasar de zoom a ahaslides, etc). Debido a esto, la última actividad planeada para cada módulo llamada "evaluación de aprendizajes" no pudo efectuarse debido al tiempo, sin embargo, pudo constatarse la apropiación de los aprendizajes en comentarios y otras participaciones.

El equipo facilitador considera que, inclusive al implementar el programa de forma presencial, es posible que la duración diseñada se extienda para todos los módulos, ya que las personas funcionarias están deseosas de participar y aportar en los diferentes ejercicios, lo cual definitivamente extiende la sesión. Se recomienda entonces que las sesiones sean de 2 horas 30 minutos y que se efectúe un receso de 10 minutos en el medio, esto con el fin de implementar el programa de forma completa.

## Aspectos generales

- Tanto el equipo facilitador como las personas funcionarias notaron la relevancia de que el programa fuera implementado de forma interinstitucional, con lo cual se recomienda en la medida de lo posible que se siga facilitando de esta manera. Los aprendizajes co-construidos, el conocimiento sobre la realidad de otras instituciones y el sentido de comunidad fueron altamente relevantes para este proceso.
- En caso de que la recomendación anterior se atienda, se recomienda la presencia de al menos 3 personas de cada institución, de manera que las personas se sientan acompañadas en el proceso, puedan dar seguimientos y hacer los ejercicios que están diseñados de forma institucional.
- Las personas participantes afirmaron la relevancia de los 8 temas abordados en los módulos y comentaron saber poco sobre los mismos y sus deseos de profundizar. En este caso, como se señaló anteriormente, se recomienda extender la duración de las sesiones para que las personas puedan ahondar más en sus participaciones.
- Para muchas personas, algunas de las temáticas abordadas en el programa eran sumamente nuevas, razón por la cual, en algunos casos, expresaron la preocupación de cómo implementarlo en sus instituciones en caso de ser necesario. En este sentido, compartir los materiales es vital si se desea replicar el programa. Además, se recomienda que las personas participantes pueden recibir acompañamiento de alguna persona enlace de género de las instituciones para complementar, incluso el proceso podría co-facilitarse entre varias personas funcionarias.
- A pesar de que la participación al programa fue bastante buena, una importante cantidad de personas se ausentaron a sesiones (estas fueron justificadas en su mayoría). Es fundamental recalcar la importancia del programa, la participación activa y asistencia, e incluso encontrar alguna medida interna en las instituciones para el seguimiento de la participación.

En términos generales, el equipo facilitador considera que el programa se implementó de manera muy exitosa, fue de gran provecho y aprendizaje para las personas funcionarias y el nivel de satisfacción con el mismo es bastante alto. Al cierre del mismo, por medio de la plataforma *ahaslides* se efectuó un ejercicio para identificar los principales aprendizajes/ recomendaciones de las personas en el mismo, a continuación, los comentarios:

- Enfoque de género, interseccional y de derechos humanos.
- Algo que me queda también son todos los retos que tenemos por delante como instituciones públicas, mejorar estrategias incluir y fortalecer temas específicos como por ejemplo la sostenibilidad ambiental
- - No somos instituciones aisladas; compartimos un objetivo en común por el cual trabajar, y si bien, las instituciones tienen un objetivo particular,


desde cada espacio podemos aportar para una sociedad mejor, con intervenciones desde una perspectiva de interseccionalidad.

- Me hubiera gustado un mayor espacio para abordar teóricamente lo relacionado a la parte ambiental, a fin de comprenderlo mejor, y así, propiciar una mejor aplicación de esta perspectiva en nuestras instituciones.

- 1- La Articulación interinstitucional es sumamente importante para la atención e intervención objetiva hacia la población meta  
2- Es necesaria una visión interinstitucional de cumplimiento de metas de acuerdo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible  
3- Hay debilidades en normativas y políticas incluyentes desde un enfoque de género.
- El enfoque interseccional con mayor claridad de cara a la labor como persona funcionaria pública sea a nivel central o regional
- Gracias por la oportunidad de hacer el ejercicio de cuestionar la intervención desde el eje intersectorial
- Agradecer por la oportunidad de compartir conocimientos, ampliar conceptos y experiencias
- La importancia de la interculturalidad
- Aprendizaje- Mayor articulación  
Incorporar perspectiva de género en nuestras labores diarias  
Mayo impacto en lo social y ambiental
- Me pareció muy interesante que varias instituciones compartiéramos diferentes enfoques de trabajo
- Muy informativo y de comprensión macro y micro de la atención de la pobreza desde Puente al Desarrollo. El conocimiento de los 17 objetivos para el desarrollo sostenible y como se incorporan y se desearía instaurar en la política pública y las instituciones.

Observación: El horario me parece que hubiese sido más productivo en las mañanas

- La visión de mundo es muy diferente según las instancias en las que trabajamos, por lo que es importante es buscar espacios de sentarnos y compartir conocimientos y experiencias
- Me impactó y permitió reflexionar el cambio climático relacionado con la pobreza
- Se requiere más tiempo para detallar temas específicos
- La importancia de estar siempre conscientes y receptivos en las intervenciones que realicemos. Reconocer necesidades y aportes que podemos dar, no sólo desde una postura profesional sino también respetuosa y empática, receptiva. Y que visión clara y coordinada de las formas correctas de incidir en lo social.
- 1.El compartir a nivel técnico los comentarios en grupo con otras instituciones.  
2. Repasar conceptos.  
3. Enriquecer esa visión de género interseccional tan importante para abordar las poblaciones con las que trabajamos.  
Ana Patricia.
- La importancia de la interculturalidad tenemos poblaciones diversas por eso es importante ajustarse a esas diferentes realidades para no excluir a nadie.
- Conocimientos de género actualizados y llevados a la práctica
- La intersectorialidad es base para una toma de decisiones más acertadas, oportunas y requeridas para poblaciones específicas
- Muy agradecido por la oportunidad de participar y también con todos los contenidos del proceso. Terminó con la responsabilidad de compartir los aprendizajes con los compañeros y compañeras
- Muy aplicado, muy práctico... pero faltó tiempo para ahondar más en cuestiones teóricas

- Intentar especificar cada caso con las características de las personas beneficiarias y sus vidas.
- Todas las instalaciones debemos trabajar en conjunto y ser parte de las soluciones
- Trabajo articulado, interinstitucional e intersectorial
- Conocimientos actualizados 
- El desconocimiento que tenemos entre las instituciones de lo que cada una hace y sus servicios. Conocer o ampliar el conocimiento sobre el tema de género  
Imposibilidad de coordinación interinstitucional si no se construye en forma conjunta
- Es una realidad los hombres son los más machistas es déficit admitirlo, son parte de un proceso de socialización y tanto ma jefes como hombres debemos desaprender
- Se necesita mayor interrelación entre instituciones, los esfuerzos y la estructura existe, se deben coordinar mejor para que el trabajo no sea aislado entre instituciones sino fortalecido entre todas
- Una parte que no me gustó en una de las sesiones se tocó el tema del machismo, y fue mucho dejar en mal a los hombres. se nota como cada vez se busca poner a la mujer en contra del hombre
- Muchas gracias por el espacio de análisis e interactuar con otras instituciones
- Recomiendo buscar que todas las personas que se conectan participen, debido a que en algunos grupos siempre hablamos las mismas personas, y algunas no hablaron nada y no opinaron.
- Me pareció un proceso muy interesante por lo siguiente:  
1-Impactos diferenciados hacia las mujeres con datos, no solo nacionales, sino también incluyendo datos de otras realidades.  
2-La posibilidad de intercambiar con personas de otras instituciones y sus

experiencias.

3-El nombramiento de las diversidades, tanto culturales como sociales, de las personas; así como considerando los rangos de edades, zonas de residencia, orientación sexual y otros.

Gracias

- Articulación interinstitucional para realmente atender a la población objetivo
- Ampliar en gran escala nuestra visión y formación profesional, en pro de las personas que demandan de los diversos servicios institucionales.
- Excelente manejo de las temáticas y la metodología empleada me gusto mucho
- El Estado es gran reproductor de la pobreza y por ser estructural, hay que buscar cambios radicales. Sacar a los funcionarios de estado de confort
- El aprendizaje que me llevo es saber escuchar y mirar desde perspectiva de las otras personas para tener un panorama más amplia sobre lo que se debe modificar desde las instituciones del Estado.
- Aprender más acerca del Plan Puente al Desarrollo
- Los problemas ambientales nos afectan a todos y todos somos responsables en la búsqueda de soluciones
- Ha sido de mucho provecho para desarrollar los aspectos respecto a la atención de las personas en pobreza extrema. Mejorar como institución la ayuda a las personas que están en condición de pobreza, genero, etc, Mucho por aportar y mucho por aprender
- -Se tiene el mismo discurso desde hace 20 años.  
-Creo se debe cambiar la mentalidad y la forma de intervención.  
-Los ejemplos se basan desde la visión de Costa Rica y se generaliza como realidad, hay países con igualdad y esos debería ser nuestros modelos.  
-Interesante las estadísticas internacionales presentadas
- Conocer conceptos, ampliar conocimiento, concientización



- Reconocimiento de las OBS
- Es necesario contextualizar y sensibilizar a todos los funcionarios sobre temas muy básicos como etnia, interseccionalidad, genero, entre otros
- Análisis profundo de los problemas y situaciones críticas por las que están pasando muchas personas
- Debemos de crear un grupo de apoyo en las instituciones participantes
- Ampliación conocimientos en la atención de poblaciones en vulnerabilidad.
- No sé si este es el espacio, pero se debe retomar las directrices o lineamientos de la Estrategia Puente al Desarrollo, debido a que al menos en mi institución no se actualizan protocolos desde 2016, y ya el enlace a nivel central no le presta atención a si se responde o no las referencias.
- Recomendación: que en estos espacios se incluyan personas que trabajan más en el nivel operativo, creo que muchos(as) laboramos en el nivel regional o nacional y no local.
- Ciertamente, el curso vale la pena. Por una parte, actualizamos conceptos y también conocí nuevos conceptos. El curso me sirve mucho en mis labores diarias, ya que trabajo con grupos vulnerables social y económica
- El país ha perdido mucho terreno avanzado en los procesos de igualdad
- Sin duda, la parte política tiene muchos desafíos.
- Excelente oportunidad para crecer profesionalmente y articular con otras instituciones
- Me amplió el conocimiento en el la interseccionalidad.
- Mucha gente trabajando con poblaciones muy complicadas

- Soluciones integrales
- Funciones y tareas de otras instituciones
- Interseccionalidad. Construyamos puentes entre todas las instituciones
- Saber que se sabe muy poco respecto a pobreza y vulnerabilidad
- Soluciones con perspectiva de género, soluciones sistemas e integrales
- Aprendizaje: investigar más algunos temas como población indígena, afrodescendientes, otras culturas
- Que debo analizar cada caso de vulnerabilidad analizando la interseccionalidad y las discriminaciones múltiples
- Un concepto que me caló mucho y ya lo he incluido en mi trabajo es el de interseccionalidad. ¡Ya lo conocía, pero el curso me ha ampliado las ideas y ejemplos!
- Muchas gracias por todos los Datos. Me Gusto mucho la actualización en las estadísticas.
- Concientización solidaria
- Sensibilidad en temas de género
- Ampliar la visión
- Problematizar
- Empatía
- Escucha activa

## Información para emisión de certificados

### **Nombre del programa de capacitación**

Programa de capacitaciones para personas funcionarias de la Estrategia Puente al Desarrollo

### **Fechas de inicio y final**

Grupo miércoles: 4 de agosto al 22 de setiembre

Grupo viernes: 6 de agosto al 24 de setiembre

### **Número de total de horas de aprendizaje certificadas**

16 horas

### **Fecha de emisión del certificado**

Recomendación: 11 de octubre de 2021

### **Lista de personas por certificar**

#### CSSS

Elizabeth Zamora Gómez

Eileen Calderón Zamora

#### INA

Isabel Quesada Campos

Lourdes Serrano Delgado

Roberto Díaz Páez

Rodolfo Protti Chaves

Roxana Jenkins Hernández

#### MEP

José Pablo Zarate Montero

Silvia Guevara Torres

Tatiana Cartín Quesada

Víctor Pineda Rodríguez

Andrea Chaves Calderón

Laura Cubero Oria

#### MIVAH

Jennifer Vivas Escamilla

Mariam Méndez Sánchez

Shirley López Badilla

Susan Velásquez González

Yelba Munguía Páiz

### MTSS

Emma Chacón Alvarado  
Grettel Solano Morales  
María del Rocío Rodríguez Rojas

### PANI

Adriana Navarro Chaves  
Deiner Elizondo Mena  
Franciny Rodríguez Oviedo  
Juan Pablo Sibaja Valverde

### IMAS

Adriana Miranda Burke  
Kismet Cerdas Cubero  
Roxana Hidalgo Mora  
Zairy Fabiola Camarero Betancourt  
María Gabriela Álvarez Umaña  
Jacqueline Hernández Arias  
Silvia Vargas Artavia  
Stephanie Cisneros Fallas

### INAMU

Alejandra Rojas Núñez  
Ana Patricia Vargas León  
Diana Ferreto Mena  
Verónica Vargas Rodríguez  
Marta Navarro Vargas

### INDER

Esteban Chacón Orozco  
José Maroto Castillo  
Karla Villalobos Víquez

### MAG

Olman Murillo Rojas  
Robin Almendares Fernández  
Martín Méndez Hernández  
Joarline Mata Mata  
Ingrid Badilla Fallas