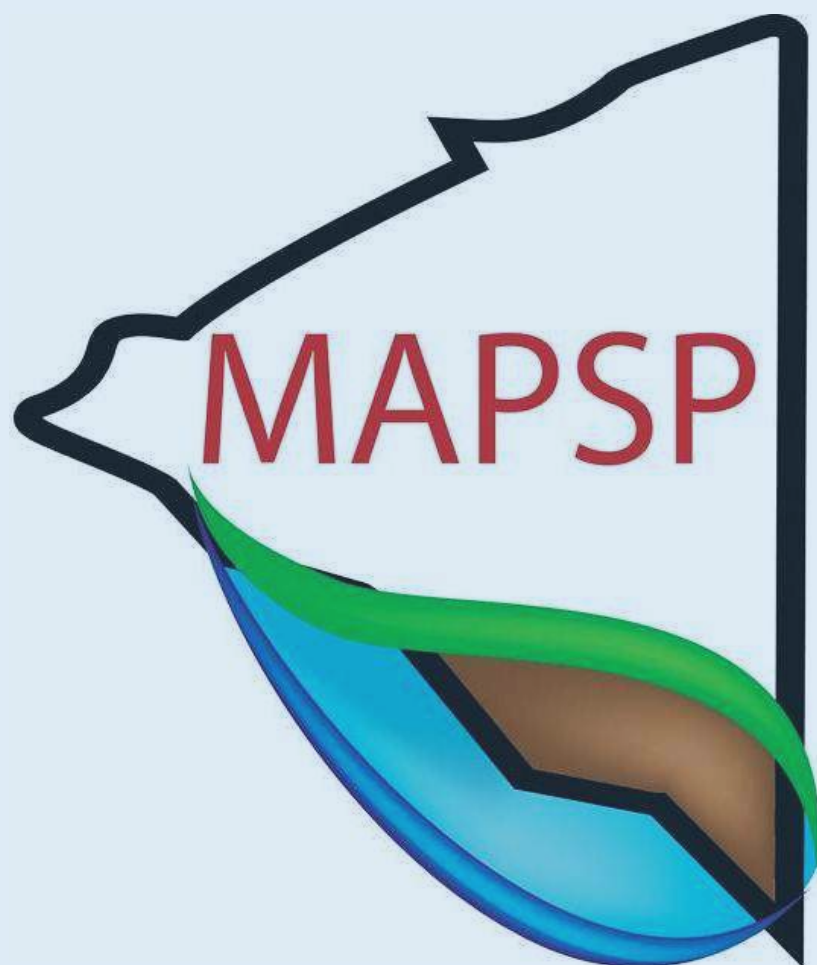


MESA DE AMBIENTE Y PRODUCCION SICO PAULAYA



DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACION



Iriona, Colon.

Septiembre 2015

I.- INTRODUCCION

La Mesa de Ambiente y Producción Sico Paulaya (MAPSP) es una organización conformada desde el 2008 como una necesidad de coordinación interinstitucional y multisectorial para la optimización de los recursos y esfuerzos invertidos por cada uno de los actores involucrados. La MAPSP trabaja en diferentes proyectos con el objetivo común de contribuir al desarrollo social, económico y ambiental de la población del Valle de Sico y sus alrededores ubicados en el Municipio de Iriona, Departamento de Colón.

Actualmente la MAPSP o Bosque Modelo Sico Paulaya (BM-SP) está conformada por una asamblea de 39 miembros, entre ellos la municipalidad de Iriona como gobierno local, organizaciones de base comunitaria (Patronatos, juntas de agua, cooperativas forestales y agropecuarias, consejos consultivos, entre otros) e instituciones gubernamentales (ICF, INA) y no gubernamentales (Fundación Madera Verde) entre otros.

La MASPS cuenta con una Junta Directiva de 9 miembros, un Coordinador y estructuralmente está organizada en 5 diferentes sectores temáticos: Social, Forestal, Agropecuario, Microcuencas y Áreas Protegidas; además cuenta con un Plan Estratégico 2012-2017.

El área geográfica de acción de la MAPSP es el territorio del municipio de Iriona, considerado el segundo municipio más grande de Honduras con una extensión de 4,289 km², el cual incluye más del 90% del área protegida de la Sierra del Rio Tinto Negro y unos 2 mil km² de la Reserva de Biosfera del Rio Plátano, lo que le da una importancia especial para los objetivos de conectividad y continuidad del Corredor Biológico Mesoamericano.

La planificación hacia el desarrollo del territorio de la mano del gobierno local requiere sin duda alguna del conocimiento en diferentes ámbitos y el uso de herramientas por parte de los diferentes actores los cuales en su mayoría convergen en la MAPSP. Así, la MAPSP en su plan estratégico contempla el *“Desarrollo de Competencias Organizacionales”* (Objetivo Estratégico 3) en donde define las acciones institucionales que se asocian con las exigencias para que el desarrollo sea compatible con el mantenimiento de los procesos ecológicos y la diversidad biológica.

De ahí que nace el interés de la formulación de un plan de capacitación basado en las necesidades identificadas por los diferentes grupos de actores en el territorio. Para lo cual se realizaron diferentes talleres además de la información secundaria existente para Identificar las debilidades y necesidades de capacitación frente a las actividades y función de las organizaciones.

El presente informe *“Diagnóstico de las necesidades de capacitación de la MAPSP”* consta de tres partes: la primera que introduce al tema de capacitación, una segunda parte que analiza las necesidades por cada sector de la MAPSP y la última parte que sintetiza las necesidades de capacitación por cada sector.

II.- CAPACITACION

La Capacitación es un intento para mejorar el **desempeño** actual o futuro de las personas y organizaciones. También se define como el conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus **conocimientos, habilidades y actitudes**.

Los conocimientos tienen relación con la información que posee una persona en cualquier área. Cabe mencionar que aprender no significa memorizar sino, más bien, comprender, analizar, considerar realidades y/o situaciones conocidas y posibilidades de aplicación.

Las habilidades y destrezas se refieren a procesos de entrenamiento.

Las actitudes y valores se entienden como la reacción favorable o desfavorable hacia algo o alguien.

La integración y dominio de estos tres elementos, aseguran el logro de la competencia y muestra la calidad de las actitudes de una persona, así como la calidad de sus aprendizajes.

Es la capacidad de una persona de hacer uso de lo aprendido, en la solución de problemas y/o en la construcción de situaciones nuevas en un contexto determinado.

Las competencias, entendidas como las capacidades de un individuo, están compuestas por tres elementos fundamentales: conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes, que integradas aseguran el buen desempeño de las personas en todos sus espacios sociales de actuación.



Elementos que garantizan que un programa de capacitación será exitoso:

- **MOTIVACION:** en querer aprender, porque esta influye en el entusiasmo.
- **PRACTICA:** capaz de aprender articular y ponerlos en práctica los elementos aprendidos.
- **REFORZAMIENTO:** lo aprendido, en la forma de ejecutar el **trabajo**.
- **ASIMILAR:** lo aprendido, aceptarlo, interiorizarlo y desarrollar confianza en él,
- **PARTICIPACION:** El plan debe diseñarse y desarrollarse con la participación activa de las personas involucradas.
- **RELEVANCIA:** El contenido del plan debe tener sentido e importancia para quien va a recibir la capacitación. Además, debe responder a los objetivos de la organización.
- **TRANSFERENCIA:** Las personas una vez que han recibido la capacitación, deben transferir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos.
- **RETROALIMENTACION:** es fundamental realizar procesos de retroalimentación a fin de ajustar la planificación y evaluar los logros para futuros planes.

Planificación de la capacitación

Es un proceso que inicia con el análisis e identificación de las necesidades de capacitación. Para este proceso, es necesario definir:

- Qué queremos lograr;
- Qué queremos capacitar;
- Quiénes van a ser capacitados;
- En qué temas van a ser capacitados;
- Cómo se va a llevar a cabo el proceso de capacitación;
- Dónde se va a llevar a efecto;
- Quién/es serán responsables de la capacitación; y,
- Cuánto se requiere invertir para ejecutar la capacitación.

Principales objetivos de la Capacitación:

- Cambiar la **actitud** de las personas: generar un **clima** más satisfactorio y aumentar la motivación
- Aprender habilidades, adquirir conocimiento o competencias
- Mejorar el desempeño en sus labores.
- Preparación para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo continuo.

Diagnóstico de las necesidades de capacitación.

Analizar las necesidades de la organización, los conocimientos, habilidades y competencias que se requieren para realizar el trabajo y las necesidades particulares según el cargo.

El análisis de la organización debe consistir en examinar la **misión**, los **recursos** y las metas de la organización para determinar el alcance de la capacitación para seguir creciendo: estructura (H/M), tiempo, funcionamiento (JD), Frecuencia de Reuniones, Objetivos (corto y a largo plazo), Misión, Recursos.

El análisis de las personas debe consistir en determinar quién necesita capacitación y si la **persona** está preparado para iniciarla.

El análisis de las tareas consiste en identificar las tareas, los conocimientos, habilidades y conductas que se deben incluir en el programa de capacitación.

II.- ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE LA MAPSP

3.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación del Sector Agropecuario

Para la identificación de las necesidades de capacitación de los actores del sector agropecuario se realizaron talleres diagnósticos en las comunidades El Ñato, Jardines de la Sierra, San Alonso y La Celia con productores participantes en las Escuelas de Campo.

El objetivos de estos talleres fue Identificar a través del diagnóstico participativo los principales problemas y limitantes de los sistemas de producción de las comunidades de Sico Paulaya, utilizando para ello la metodología de matrices de priorización y de ranking, con estas dos matrices se identificaron los principales sistemas de producción y los principales problemas por sistema de producción (agrícola y pecuaria) y por especie (tipo de cultivo y/o tipo de animal).

Entre los principales sistemas de producción agrícola se encuentran el maíz, frijol, yuca y plátano tal y como se muestra en la tabla.

Cultivo	Comunidad			Frecuencia total
	La Celia	Jardines y San Alonso	El Ñato	
Maíz	97	96	4	197
Frijol	95	52	3	150
Yuca	23	28	3	54
Plátano	15	12	4	31
Caña		10	4	14
Aguacate		7	4	11
Cacao		5	4	9
Malanga	3	2	4	9
Sandía	7		1	8
Arroz	1	6	0	7
Papaya		7		7
Limón			4	4
Piña			4	4
Hortaliza			2	2

De igual manera se identificaron los principales problemas, limitantes, enfermedades y plagas por cultivo. Se identificó que para el caso del maíz la plaga que más afectaba es el gusano cogollero, la langosta y la gallina ciega. Para el caso del frijol, la plaga que más afecto fue la babosa, el ratón y el pulgón. En lo que respecta al cultivo de yuca, afecta la presencia de la guatusa, la cual se come los tubérculos.

En relación a los sistemas de producción pecuaria, específicamente al ganado bovino, se clasificaron diferentes categorías de acuerdo al propósito y desarrollo del animal identificando así los principales problemas, enfermedades y plagas en los animales; entre las que sobresalen los parásitos externos como la garrapata, mosca paletera y tórsalo. Además, se identificaron entre las enfermedades con mayor incidencia la mastitis, cacho hueco y pierna negra.

Tipo de animal	Plagas y/o Enfermedades identificadas en la comunidad de "La Celia"								
	Mastitis	Cacho hueco	Pierna Negra	Parásitos Internos	Garrapata	Tórsalo	Mosca Paletera	Anaplasmosis	Brucelosis
Vacas de leche	25	25	14	25	25	25	25	25	0
Vacas orras	7	25	10	25	25	25	25	25	0
Ternero de Repasto	0	6	10	25	25	25	25	0	0
Semental	0	0	11	25	25	25	25	25	0
Ternero	0	0	12	17	25	25	25	0	0
Total	32	56	57	117	125	125	125	75	0

Tipo de animal	Plagas y/o Enfermedades identificadas en la comunidad de "Jardines de la Sierra y San Alonso Rodriguez"															
	Mastitis	Cacho hueco	Pierna Negra	Derrengue	Diarrea negra	Diarrea con sangre	Sapio	Garrapata	Tórsalo	Mosca paletera	Mosca pica (congas)	Murciélago	Orín con sangre	Expulsión de matriz	Retención placentaria	
Vacas de leche	18	19	12	6	3	4	19	23	20	23	8	12	7	2	9	
Vacas orras	5	13	14	4	0	0	15	21	22	22	8	11	0	1	1	
Animal de engorda	0	6	15	0	0	0	16	20	20	21	9	10	0	0	0	
Terneritos o chivos	0	0	15	0	19	12	16	17	18	12	8	18	1	0	0	
Semental	0	14	16	2	0	0	13	19	18	19	10	9	0	0	0	
Total	23	52	72	12	22	16	79	100	98	97	43	60	8	3	10	

Tipo de animal	Plagas y/o Enfermedades identificadas en la comunidad de "El Ñato"							
	Tórsalo	Mosca Negra	Garrapata	Cacho Hueco	Mastitis	Orina con Sangre	Curso Negro	Murciélago
Animales de Repasto	13	15	15	14	0	0	0	15
Vacas de Leche	15	13	15	11	14	11	0	15
Terneros	15	0	14	0	0	0	15	15
Total	43	28	44	25	14	11	15	45

3.2. Diagnóstico de necesidades de capacitación del Sector Recursos Hídricos

Para la identificación de necesidades de capacitación del sector Recursos hídricos se desarrolló un taller en donde se convocaron representantes de diferentes Juntas administradoras de agua como entidad comunitaria responsable del manejo de los sistemas hídricos para abastecimiento de agua potable.

Durante el taller se desarrolló la metodología de análisis de la organización, haciendo también uso de la metodología FODA.

3.2.1 Junta de agua “Jardines de la Sierra”

Objetivos: administración y mantenimiento del proyecto; proteger la microcuenca y ampliar el proyecto. Contamos con: 1 Purificadora de agua, 1 casa u oficina de la junta de agua, 1 bodega.

Existe desde el año 2004 y nos reunimos cada 2 meses; La Junta Directiva está conformada por: Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Fiscal, Vocal 1 y Vocal 2.

FORTALEZAS: <ul style="list-style-type: none">- Buena microcuenca con área de bosque- Disponibilidad de todos los miembros para desarrollar el trabajo- Disponibilidad y apoyo de toda la comunidad para cuando hay problemas en la red de agua- Apoyo de todas las fuerzas vivas de las comunidades	DEBILIDADES: <ul style="list-style-type: none">- Falta de recursos económicos para ampliar el proyecto.- No les gusta asumir cargos- No asistir a las reuniones
PROBLEMÁTICA O AMENAZAS <ul style="list-style-type: none">• Deforestación de la microcuenca• Tanque deteriorándose• Falta de tubería para ampliar el sistema• El sistema necesita limpieza general desde la presa hasta las llaves	

3.2.2 Junta de Agua “Las Delicias”

Objetivos: Darle protección a la cuenca productora de agua, lograr un proyecto hidroeléctrico, continuar con la misma política de pago de mensualidades.

La Junta directiva está conformada por: Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Fiscal, Vocal I, Vocal II, Vocal III.

FORTALEZAS: <ol style="list-style-type: none">1. Solidaridad en sus miembros2. Responsabilidad en el pago de mensualidades3. Área protegida debidamente documentada	DEBILIDADES <ol style="list-style-type: none">1. Que no participan todos los beneficiarios a las reuniones de asamblea.2. Escasa participación de las mujeres3. Siempre hay derramamiento de agua
PROBLEMÁTICA O AMENAZAS <ul style="list-style-type: none">- Pequeñas invasiones a área protegida	

3.2.3. Junta de Agua “Champas”

Fundada en el año 1998; el objetivo de la junta de agua es mejorar el abastecimiento de agua para todos los habitantes de la comunidad.

Los recursos con que cuenta son: microcuenca, recursos humanos, mano de obra no calificada, pequeño fondo, amparo de gestión por la MAPSP. La Junta Directiva se reúne cada 2 meses y está integrada por: Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Fiscal, Vocal I, Vocal II, Vocal III.

FORTALEZAS: 1. Si hay unión cuando sucede un problema grave de la red de distribución. 2. La mayoría paga cuando se sale a cobrar 3. Amparo en un reglamento 4. Ley Marco de agua	DEBILIDADES: 1. Poca asistencia en las reuniones de asamblea. 2. Apatía en el pago de las cuotas, si no se cobra casa por casa. 3. Poca voluntad de involucrarse en los asuntos comunales. 4. Poca disposición de personas para asumir cargos directivos
PROBLEMÁTICA O AMENAZAS	
<ul style="list-style-type: none">- La vida útil del proyecto está culminando- Aumento de la población- Nivel de algunas viviendas más alto que la ubicación del tanque	

3.2.4 Junta de agua “La Celia”

Existe desde 1998, la Junta Directiva se reúnen una vez al mes y está integrada por: Presidente, Vice-Presidente, Secretario, Tesorero, Fiscal, Vocal 1, Vocal 2, Vocal 3.

Cuentan con un área protegida con un estudio de hidroenergía

FORTALEZAS: 1. Apoyo en reuniones, trabajo y en todo lo necesario	DEBILIDADES 1. Falta de recursos y apoyo de las autoridades
PROBLEMÁTICA O AMENAZAS	
<ul style="list-style-type: none">- Escases de agua, existe racionamientos	

3.2.5 Junta de Agua de Copén

Existe desde 1995 y tiene como objetivos velar por el bienestar de la comunidad, trabajar por una mejor administración del proyecto de agua y brindar un mejor servicio a la comunidad.

La Junta directiva se reúne cada 8 días y está conformada por: Presidente, vicepresidente, tesorero, secretario, Prosecretario, fiscal I, Fiscal II, fontanero.

Los recursos con que se cuentan son; una buena organización, materiales, recursos económicos, buena fuente de agua (microcuenca y bosques); además de perfil para un nuevo proyecto de agua.

FORTALEZAS: 1. Buena Organización. 2. Poder de convocatoria 3. Unidad para trabajar. 4. Apoyo de la comunidad. 5. Apoyo de otras organizaciones de la comunidad.	DEBILIDADES: 1. No contar con el apoyo de las autoridades en el momento que se necesita. 2. Invasión a la microcuenca
PROBLEMÁTICA O AMENAZAS - Tala de la microcuenca. - No tener agua en la comunidad.	

3.3 Diagnóstico de necesidades de capacitación del Sector Social

Para la identificación de necesidades de capacitación del sector Social de la MAPSP se desarrolló un taller en donde se convocaron representantes de diferentes patronatos como entidades representativas de las comunidades en el desarrollo de proyectos de desarrollo comunitario.

Durante el taller se desarrolló la metodología de análisis de la organización, haciendo también uso de FODA.

3.3.1 Patronato Copén

Comenzó en 1980, actualmente se reúnen cada mes o cuando hay que informar algo. La Junta Directiva está conformada por: -Presidente, -Vicepresidente, -Secretario(a), -Prosecretario(a), -Tesorero(a), -Fiscal (Comité de vigilancia hidroeléctrica), -Vocal 1, -Vocal 2, -Vocal 3.

Los objetivos del patronato son Desarrollar proyecto comunitarios de la comunidad; Proteger el área del proyecto hidroeléctrico, poyar la junta de agua para hacer nuevo proyecto de agua.

Recurso cuenta la organización:

- Papelería (económico)
- Microcuenca (hidroeléctrica)
- Luz
- Recurso humano

FORTALEZAS: 1. Trabajamos unidos 2. Buena comunicación 3. Buena administración 4. Somos responsables en las reuniones directivas 5. Buenas relaciones interpersonales	DEBILIDADES: 1. Que no participa toda la asamblea a reuniones 2. se abusa del proyecto de luz de parte de los beneficiarios y no hay un control al mismo 3. no siempre atienden al llamado toda la junta directa al momento de reuniones
---	--

PROBLEMÁTICA O AMENAZAS

- Destrucción de la microcuenca.
- Desabastecimiento de agua para cubrir necesidades
- No se cuenta con terreno propio para campo de fútbol

3.3.2. Patronato Cuyamel

El patronato existe desde 1998, tiene como objetivos gestionar proyectos para la comunidad; con fondos propios se cuenta con una mini clínica. La Junta Directiva se reúnen 1 vez al mes y cuando es urgente cada 15 días; y está conformada: Presidente, Vice – Presidente, Secretaria, Tesorero, Fiscal, Vocal 1, Vocal 2 Vocal 3.

3.3.3. Patronato Champas

Funciona desde 1970 y realiza reuniones ordinarias 1 vez al mes. La Junta directiva está conformada por un Fiscal, Presidente, Secretaria, Vice presidente, tesorero, vocal 1, vocal 2, vocal 3. Además, tiene coordinadores en cada uno de los cuatro sectores identificados. Existe una organización de comerciantes y ganaderos de champas.

El objetivo del patronato es: Cumplir y hacer cumplir las leyes primarias, secundarias, Identificar las demandas de la comunidad, Mantener el orden y la paz en la comunidad, Promover el desarrollo económico, social, salud y educación; Gestión de proyectos comunitarios; Integración de los sectores sociales.

Entre los recursos con que cuenta estas: económicos, personal capacitado, forestales, ONG's.

FORTALEZAS:	DEBILIDADES
1. Personal nuevo y capacitado	1. Disponibilidad de tiempo.
2. Entusiasmo y compromiso	2. Falta de recursos económicos
3. Buenas relaciones interpersonales.	3. Falta de apoyo del gobierno

3.3.4. Patronato Tulito

Fundado desde el 2011, tiene como objetivo el desarrollo para la comunidad en proyectos. La Junta directiva se reúne cada dos meses; y está conformada por: Presidente, vicepresidente, tesorera, secretario, fiscal, Vocal I, Vocal II. Se cuenta con una JD en función, libros de actas y tesorería, dinero en caja; se ha logrado la escuela.

FORTALEZAS:	DEBILIDADES
1. Atención a reuniones	1. Desánimo
2. Aportación de los habitantes	2. Falta de recursos económicos.
3. Ideas	3. Falta de herramientas
4. Voluntad de Trabajo	4. Falta de comunicación
5. Visitas de las organizaciones	5. Conocimientos para la gestión

PROBLEMÁTICA O AMENAZAS

- Falta de un proyecto de Agua
- Ubicación dispersada de las viviendas
- Falta de letrinas
- Deforestación

3.4. Diagnóstico de necesidades de capacitación del Sector Forestal

Algunas de las comunidades en Sico Paulaya han hecho uso de los recursos naturales y cuentan con el conocimiento y las habilidades para el desarrollo del manejo forestal sostenible desde 1996. Sin embargo, el uso de paquetes tecnológicos, la administración de empresas forestales comunitarias y el uso del enfoque de desarrollo de cadenas de valor requieren de una amplia gama de capacidades; todas ellas siendo enfoques y prácticas relativamente nuevas para las comunidades. No obstante, no hay que desconocer los conocimientos tradicionales y las experiencias previas que tienen las comunidades en función a su cultura vinculada al bosque.

Para el desarrollo de un plan de capacitación es importante que las cooperativas conozcan inicialmente la cadena de valor, de la cual forma parte. Esto es un análisis participativo de los encadenamientos y un análisis de sus eslabones, sus actores y sus prestadores de servicios a la producción. Lo más importante son los puntos críticos específicos o "cuellos de botella" en cada eslabón responsable por la baja competitividad del producto.

Hay un conjunto de capacidades y habilidades clave requeridas para el manejo del bosque y la administración de un negocio forestal; entre las cuales hay que destacar aspectos relacionados a la administración de empresas, Manejo Forestal, Mercadeo y Negocios Forestales; además de tratar el campo de la formación en Gerencia y Liderazgo. Asimismo, es importante considerar la necesidad de actividades de incidencia a nivel local y nacional. El trabajo de desarrollo de capacidades a nivel de comunidades requiere de acompañamiento, asistencia técnica y capacitación en el área forestal usando la estrategia de aprender haciendo y usando la capacitación en la acción con resultados concretos.

Todos estos aspectos han sido detectados tanto en el análisis de la cadena de valor, el plan de negocios y planes estratégicos formulados por Fundación Madera Verde para las organizaciones forestales en Sico Paulaya; considerando de esta manera alguna temática dentro de las necesidades de capacitación en diferentes áreas.

III.- SINTESIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE LA MAPSP

Las necesidades de capacitación fueron identificadas en los diferentes talleres desarrollados y la revisión de información primaria y secundaria, misma que se encuentra resumida en los cuadros siguientes.

NECESIDADES DE CAPACITACION IDENTIFICADAS POR SECTOR TEMATICO DE LA MAPSP	
SECTOSR AGROPECUARIO	Tronco Común
	Escuelas de campo
	Cambio climático
	Servicios ambientales
	Tronco multitemático Ganadería
	Manejo de bovinos
	Sanidad animal: control y manejo de la garrapata, mosca palettera, tórsalo, parásitos internos, mastitis, cacho hueco, pierna negra, anaplasmosis y brucelosis.
	Sistemas silvopastoriles
	Identificación de recursos locales forrajeros para la alimentación animal
	Uso y conservación de forrajes
	Elaboración de bloques nutricionales
	Organización, transformación, valor agregado, certificación de productos diferenciados.
	Tronco multitemático Cultivos
	Plagas y enfermedades del maíz
	Plagas y enfermedades del frijol
	Plagas y enfermedades de la yuca
	Plagas y enfermedades de frutales
Manejo y Conservación de suelo	
Manejo de huertos caseros o de traspatio: hortalizas, frutales, aves, cerdos, ovejas	
SECTOR MICROCUENCAS	Organización
	Ley de aguas y su reglamento
	Manejo de libros
	Desarrollo y desempeño de cargos directivos
	Administración
	Manejo y mantenimiento de sistemas de agua
	Estructura organizacional para jóvenes en cada comunidad
	Concientización y protección del medio ambiente (niños y jóvenes de escuelas)
	Liderazgo comunitario
	Gestión e incidencia
	Primeros auxilios
Ganadería y huertos familiares	

NECESIDADES DE CAPACITACION IDENTIFICADAS POR SECTOR TEMATICO DE LA MAPSP	
SECTOSR FORESTAL	Organización y Liderazgo
	Establecimiento y manejo de organizaciones
	Promoción del liderazgo
	Normas protocolarias, preparación y presentación de informes
	Resolución de conflictos e intermediación
	Derechos y responsabilidades sociales (Ley de Cooperativas, Ley Forestal)
	Estatutos y Reglamento interno (Derechos y responsabilidades de la cooperativa y los socios)
	Administración y Finanzas
	Elaboración de presupuesto en la cadena de producción.
	Contabilidad básica.
	Análisis de ganancias y pérdidas
	Manejo financiero e impuestos
	Manejo de planillas generales y según faenas de la cadena productiva
	Manejo de libros sociales y contables exigidos por la ley
	Manejo y Silvicultura Forestal
	Diseño y ejecución de inventarios forestales
	Elementos básicos en la elaboración de PMG y POA
	Conocimiento de normas técnicas y la legislación que rige la actividad forestal.
	Manejo de GPS, cartografía básica, brújulas, cintas métricas y diamétrica
	Produccion Forestal
	Planificación y organización del proceso productivo
	Manejo y mantenimiento de equipo (motosierra, Wood mizer, otros.)
	Técnicas de aprovechamiento forestal de bajo impacto.
	Cadena de Custodia (Cubicación, registro y control del volumen en cada etapa de producción)
	Producción de alta calidad y manejo del producto en las diferentes etapas del proceso.
	Estándares y Clasificación de madera de alta calidad según mercado
	Seguridad e higiene en el trabajo
	Mercadeo y Negociación
	Mercado, local, nacional e internacional; agentes y actores
	Aspectos legales y fiscales de la compra – venta de madera
	Formación del precio y agregación de valor al producto
	Contratos de compra – venta
Alianzas comerciales tácticas y estratégicas	
Desarrollo de capacidad de negociación de precios y condiciones de venta	

NECESIDADES DE CAPACITACION IDENTIFICADAS POR SECTOR TEMATICO DE LA MAPSP	
SECTOR SOCIAL	Funciones de los cargos en los cuerpos directivos
	Organización y Administración
	Normas parlamentarias en el manejo de asambleas.
	Atribuciones y alcance de los patronatos según las políticas y legislación vigente.
	Elaboración de perfiles de proyecto
	Gestión de proyectos
	Charla ambiental a los niños y jóvenes
ORGANOS DE DIRECCION	Legislación que rige el funcionamiento de las ONG's (Derechos y responsabilidades)
	Gestión Empresarial (Gerencia, organización, administración y finanzas)
	Liderazgo y motivación
	Metodologías y herramientas de participativas y constructivistas
	Auditoria Social
	Gestión e incidencia Política
	Prevención, manejo y resolución de conflictos
	Elaboración de perfiles y gestión de proyectos
	Métodos y herramientas de Planificación