



MANUAL LOS EJERCICIOS DE SIMULACIÓN EN LOS NIVELES POLÍTICO Y ESTRATÉGICO

2021



ÍNDICE

A. GENERALIDADES	3
B. TIPOS DE EJERCICIO	4
C. TÉCNICAS DE EJERCICIO	7
D. ELEMENTOS ESENCIALES DE UN EJERCICIO DE SIMULACIÓN	7
E. DESARROLLO DEL EJERCICIO	11
F. ASPECTOS GENERALES CON RESPECTO AL EJERCICIO	12



A. GENERALIDADES¹

Un ejercicio de simulación corresponde a una actividad cuyo propósito es alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

- Impartir enseñanzas respecto a principios y estrategias, a la influencia de factores políticos, económicos, sociales, entre otros, en la conducción política y estratégica en una situación de crisis o catástrofe.
- Entrenar al personal en la selección de diferentes estrategias o modos de acción y en la toma de decisiones fundamentales ya sean individuales y/o colectivas.
- Probar o comprobar estrategias y/o capacidades ante situaciones específicas.
- Simular el ambiente de toma de decisiones en situaciones de alta complejidad.
- Controlar el grado de conocimientos alcanzado en una determinada materia.
- Examinar las habilidades de los participantes para adaptarse a la situación, elaborar documentos, tomar decisiones, demostrar sus condiciones de liderazgo, exponer en forma clara y concisa ideas o y para aplicar materias tratadas en clases.
- Emplearse como herramienta docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Consiste en imitar o simular condiciones los más semejantes posibles a las que se espera se encuentren en un ámbito de trabajo real. Sin embargo, aquí se enfatizan ciertas situaciones o escenarios críticos para la recolección de información, toma de decisiones y asesoría. Ello bajo condiciones, normalmente, caracterizadas por un elevado nivel de presión de trabajo, fundamentalmente en espacios temporales estrechos, para acostumbrar al participante a trabajar en condiciones de incertidumbre y presión.

El ejercicio, independiente del modo en que se ejecute, es dirigido por un grupo Dirección que son los encargados de desarrollar los contenidos y el escenario o situación general que permita llevar adelante el ejercicio de acuerdo a los objetivos que se pretende medir o lograr.

El Responsable del ejercicio debe seleccionar un determinado tipo de ejercicio o una combinación de éstos, basándose en los objetivos específicos que debe entrenar, evaluar, así como también, en los medios y recursos asignados y el tiempo disponible, por lo que, al momento de desarrollar el proceso de análisis y planificación del ejercicio, debe considerar los siguientes aspectos:

- ¿Quién va a ser entrenado? (cantidad y calidad de los participantes).
- ¿Cuáles son los objetivos a evaluar? (competencias, habilidades, conocimientos, viabilidad de la planificación)

¹ Documento elaborado con el aporte del CrI (R) Julio Soto Silva.



- ¿Cuál es el tipo de ejercicio más adecuado para cumplir cada objetivo?
- ¿Cuál es el tiempo disponible para cumplir el entrenamiento y/o ejercicio?
- ¿Cuáles son los recursos asignados? (equipo, medios, otros).
- ¿Qué tipo de ejercicio o una combinación de ellos, facilitará el logro de los objetivos de acuerdo con los medios, participantes y tiempos disponibles?

B. TIPOS DE EJERCICIO

Los ejercicios de simulación, en el ámbito de la ANEPE, pueden clasificarse de acuerdo con lo siguiente:

- Atendiendo el propósito de ellos.
- Atendiendo al nivel que se desarrolla.
- Atendiendo a la interacción entre roles organizacionales.
- Atendiendo al procedimiento de desarrollo

1. Atendiendo el propósito de éstos:

En lo que se refiere a la Academia, en lo general, el propósito de éstos es incrementar el nivel de conocimientos de los participantes, mediante la comprobación y aplicación de las enseñanzas impartidas en los ejercicios y clases de un programa docente. Así como en determinados programas, servir como una herramienta para evaluar los conocimientos y competencias adquiridas por ellos, como parte de su graduación, por lo que corresponden a ejercicios de carácter didácticos y académicos.

Adicionalmente, si a la academia así se lo mandatan, se pueden realizar ejercicios de comprobación, mediante los cuales se trata de comprobar las bondades o deficiencias de una planificación o actividad de alta conducción (Política o Estratégica).

En estos casos el planteamiento de las situaciones es muy simple, pues es similar a la realidad.

Las conclusiones a que se llega en ellos, permiten verificar las bondades y defectos de los trabajos realizados, determinar la necesidad de otros, medir la preparación del personal especialista y evaluar las planificaciones, así como procesos en desarrollo o aquellas nuevas que puedan surgir de las experiencias obtenidas de políticas, planes y procedimientos de trabajo.

En el contexto docente y de asesoría de la Academia se identifican tres (3) tipos de propósitos en los Ejercicios de Simulación:

- Simulación para el **Análisis** que realiza una organización en escenarios complejos y con múltiples variables.
- Simulación para la **Asesoría** que realiza un staff organizacional, proporcionando argumentos cuantitativos y cualitativos, para que el líder tome decisiones críticas.
- Simulación para comprobar las **Acciones** que desarrollará una organización en la ejecución de una planificación previa.



Los Ejercicios de Simulación para el **Análisis** de escenarios complejos, son realizados a través de una segmentación organizacional, que se ejecuta en el sistema de simulación, en donde diferentes componentes de la organización procesan datos externos e internos, mediante procedimientos estructurados. Con esto será posible identificar, evaluar, controlar y optimizar los procedimientos que permitirán obtener una visión objetiva, en una **síntesis** de escenarios probables.

Objetivo principal de los Ejercicios de Simulación para el Análisis: Medir la capacidad organizacional para analizar y desagregar, a través de un proceso deductivo una situación compleja, para posteriormente a través de una síntesis presentar un reporte final al líder.

Los Ejercicios de Simulación para la **Asesoría**, replican la estructura organizacional en el sistema, asignando a los diferentes usuarios un rol similar al que cumplen en la realidad. En consecuencia, los flujos de datos y su procesamiento, convergen conforme a los procedimientos convencionales usuales que existen en la organización. Así entonces, el líder recibe los diferentes reportes y proporciona a través del sistema, una retroalimentación para ajustar, modificar y/o ampliar los elementos contenidos en las asesorías.

En el contexto de la asesoría, adicionalmente, si a la Academia así se lo mandataran, se pueden realizar ejercicios de este tipo, mediante los cuales se trata de comprobar las bondades o deficiencias de un estamento organizacional, conforme a su planificación o actividad de alta conducción.

Objetivo principal de los Ejercicios de Simulación de Asesoría: Evaluar las competencias de los componentes organizacionales en materias específicas que el líder requiere como asesoría.

Los Ejercicios de Simulaciones para la comprobación de **Acciones**, requieren de la existencia de una planificación previa en la organización, midiendo las acciones y reacciones que tienen los diferentes integrantes de la estructura, a través de eventos críticos que pueden afectar a toda, una parte o un rol de la organización. Este tipo de simulaciones, proporcionan retroalimentación a los usuarios participantes, conforme a las decisiones que tomen en los diferentes niveles de responsabilidad. Por sus características, estas simulaciones son las más complejas de realizar, ya que se debe proporcionar respuestas a las acciones de los roles.

Objetivo principal de los Ejercicios de Simulación para la comprobación de Acciones: Medir la efectividad y eficiencia de una organización a través de la conducta organizacional que emerge al plantear situaciones críticas.

Para la materialización de los ejercicios señalados, se requiere que la organización tenga sus procesos estandarizados.

2. **Atendiendo al nivel que se desarrolla.**

Por el nivel en que se encuentra la academia, generalmente, se trata de ejercicios de simulación en el nivel político y/o estratégico, donde se persigue enseñar y evaluar técnicas para el manejo de “crisis” o procesos que normalmente se sigue en casos de conflicto, así como el grado de dominio de las competencias que deben adquirir los participantes en las materias relacionadas con esas áreas de la conducción.



3. Atendiendo a la interacción.

Los ejercicios pueden ser de interacción simple o de doble interacción.

- De interacción simple.

En estos ejercicios actúa un solo partido y la Dirección se hace cargo del oponente. Es aconsejable aplicarlos con personal de menor experiencia y preparación, ya que facilitará la conducción del ejercicio dentro de los cauces previstos.

- De doble interacción.

En estos ejercicios dos partidos opuestos se enfrentan bajo las condiciones y supervisión de la Dirección.

En ejercicio de doble interacción podrá ser de resoluciones sucesivas o simultáneas. Cuando las resoluciones son sucesivas, un partido actúa a continuación del otro.

Cuando las resoluciones son simultáneas, los partidos deciden, a la vez, sobre la situación planteada. Esto requiere de comunicaciones y de otro director para poder atender a las resoluciones de los partidos.

La definición sobre el tipo de ejercicio, lo tomará la Dirección del ejercicio, dependiendo fundamentalmente de dos aspectos:

- La cantidad de alumnos participantes.
- El tiempo disponible.

4. Atendiendo al procedimiento de desarrollo

Los ejercicios pueden ser por simulación integral, simulación computacional o convencional. En el primero – simulación integral- las variables que intervienen en el desarrollo de la simulación, así como los fallos que se producen producto de las decisiones tomadas por los participantes, son entregados de forma automática por el sistema computacional, cuya base de datos fue previamente cargada por la Dirección del ejercicio.

Este procedimiento requiere de un fuerte apoyo computacional, técnico, personal de apoyo y de datos. Normalmente se enmarca en los niveles operativo o táctico.

En el caso del ejercicio de simulación computacional, éste cuenta con el apoyo personal y de trabajo de la Dirección del ejercicio. Se realiza a través de redes computacionales como medio de comunicación y traspaso de informaciones. Su manejo es manual o semi automático por parte de la Dirección y participantes.

Los fallos son entregados por la Dirección de acuerdo a las respuestas o planteamientos que los participantes han hecho con respecto a los requerimientos y tareas que ella entrega a los participantes.

El ejercicio de simulación convencional es realizado sin la generación de un ambiente computacional.



C. TÉCNICAS DE EJERCICIO

1. Ejercicio de simulación con la técnica de acción.

Los participantes son organizados en partidos los cuales son identificados, normalmente, con colores de acuerdo con un código establecido. En estos ejercicios, no hay interacción directa entre los miembros de los partidos oponentes. Las decisiones y/o los fallos de cada partido van a influir, directamente, en la situación del partido contrario.

2. Ejercicio de simulación con la técnica de análisis.

Es desarrollado por participantes que no cuentan con mayor experiencia en ejercicios de simulación. Los participantes se organizan conformando grupos de trabajo. A todos ellos se les entrega información completa para la ejecución y después deben exponerla en presencia de los otros participantes. En esta modalidad se potencia el trabajo de grupo, liderazgo y las habilidades para intercambiar información. En este caso los fallos los toma la Dirección.

3. Ejercicio de asesoría.

Es básicamente donde los participantes personifican actores para la toma de decisiones y participar en una cadena de mando, desde el nivel más alto de la Conducción Política. Requiere experiencia en los participantes para poder desempeñar bien el rol que deben cumplir de acuerdo a la normativa vigente, donde son evaluados de acuerdo a su desempeño.

D. ELEMENTOS ESENCIALES DE UN EJERCICIO DE SIMULACIÓN

1. Propósito u objetivo.

El propósito u objetivo es la meta hacia la cual se orientará todo el quehacer del ejercicio. Este propósito normalmente es obtenido a través de la interacción de los partidos y la supervisión indirecta de la Dirección. Para el caso de los ejercicios de la ANEPE su objetivo es:

Evaluar la aplicación de los logros del aprendizaje de un programa, particularmente aquellos pertenecientes al perfil de egreso. En ese sentido, cada ejercicio será diseñado a partir de los objetivos del programa respectivo.

Por otra parte, podrá estar orientado a la comprobación de planificaciones o procesos de los niveles político y/o estratégico.

2. Dirección del Ejercicio.

La Dirección tiene la responsabilidad de controlar y hacer cumplir las reglas definidas para el ejercicio de simulación.

Además, es responsable de la preparación de los antecedentes que permitirán su ejecución, tiempos de ejercicio para cumplir el propósito, emisión de los cambios de la situación, preparación de la plataforma de simulación y entrega de los antecedentes que permitan alimentar la simulación Computacional (cuando corresponda).



También corresponde a la Dirección establecer las consecuencias de las decisiones y las variaciones a la situación original. Ellas se dan a conocer como información tanto de fuentes abiertas como eventualmente cerrada (en casos que así lo falle la Dirección).

La Dirección es, en consecuencia, responsable de la validez del ejercicio. Esto es, si cumple o no el propósito establecido, si los partidos están correctamente representados y si las reglas conducen a acciones que tengan relación con la realidad del ejercicio.

Siempre será una dificultad para la Dirección, lograr que los partidos representativos de otras fracciones actúen como tales. Esto se soluciona mediante la calidad de la información que se entregue y la claridad en la situación planteada.

3. Los Partidos.

El ejercicio de simulación tiene, usualmente, dos partidos. Con más de dos, se conforman normalmente coaliciones (objetivos diferentes pero un adversario común) o alianzas (objetivos y adversario común).

4. Objetivos conflictivos.

Cualquiera sea el tipo de ejercicio, es imprescindible establecer objetivos que representen un interés para los participantes. La forma en que se tratan de alcanzar los objetivos, se distinguen porque los participantes mantienen un control racional sobre sus acciones, aunque no sobre los resultados de estos.

5. Reglas.

Un ejercicio por simple que sea, requiere de un conjunto de “reglas” a las cuales deben ajustarse los participantes. Estas reglas las emite la Dirección en forma directa o bien a través de los planes que elaboró. Una mezcla de ambas formas de emitir reglas es lo normal.

Bajo el concepto de reglas del ejercicio entran aspectos muy variados, por ejemplo, la información técnica respecto a los medios a emplear son evidentemente reglas, los manuales de formatos que se van a utilizar en el ejercicio, son reglas, la legislación vigente a ser consultada, entre otras, etc.

Dentro de las reglas están incluidas las limitaciones políticas en el uso de las fuerzas y otros medios del poder nacional. Estas pueden referirse a iniciación del conflicto, a objetivos que no pueden atacarse, a requisiciones, áreas que no pueden ser violadas, aplicación gradual de la fuerza, ocultamiento de operaciones, etc., este tipo de reglas se pueden establecer aparte o en las situaciones particulares de los partidos.

Finalmente, entre las reglas, debemos mencionar las disposiciones administrativas. Ellas establecen los puestos, normas de seguridad y otras similares. Estas se incluyen como parte de la documentación del ejercicio de simulación.

6. Instrucciones para el ejercicio de simulación.

El propósito de las instrucciones para el ejercicio es establecer los requerimientos y aspectos en que se centrará el desarrollo de éste, siendo la guía para la elaboración de las tareas que



se deriven de la situación inicial del ejercicio y las posteriores. Estas instrucciones se establecen en un documento conocido como “Legajo del Ejercicio”.

Las instrucciones para el ejercicio deberán ser elaboradas la Dirección, y deben indicar, claramente, los objetivos del ejercicio y lo que se espera lograr a través de él, con lo cual se transformará en la guía que orientará tanto el trabajo propio de la Dirección como para todos los participantes.

Las instrucciones para la realización del ejercicio deberán ser entregadas, con anticipación, permitiendo, con esto, dar el tiempo suficiente para su conocimiento por parte de los participantes.

Las instrucciones contenidas en el legajo deberán establecer a lo mínimo la siguiente información:

- Aspectos operativos.

- Nivel del ejercicio.

En este concepto se define el nivel de la conducción en que se desarrollará el ejercicio de simulación o que da origen a la necesidad de detalle que se desee controlar o verificar durante el ejercicio y de los organismos ejecutivos o de asesoría que se estructuren.

- Propósito general y específico del ejercicio.

Se debe establecer qué se pretende lograr con el ejercicio, el nivel de exigencias y las materias que se pretende poner en práctica.

Mediante una clara definición de estos objetivos, la Dirección tendrá una base adecuada para elaborar la tarea por desarrollar y definir la modalidad de ejercicio y roles (si es del caso) que los participantes deben representar.

- Escenario.

Es el conjunto de condiciones en que se ambienta el ejercicio. Deberán ser lo más cercanas a la realidad posible, pudiendo incluso ser tomado de eventos actuales en curso. El escenario debe representar de la mejor forma posible las condiciones reales de desempeño profesional. El escenario deberá considerar dimensiones diferentes que incorporen las distintas disciplinas o ejes del programa respectivo o de lo que se pretende verificar.

En el establecimiento del escenario, se debe tener en cuenta, entre otros elementos, la existencia de una situación local, regional, continental o en otro lugar del mundo, considerando siempre concebir la ficción dentro de un margen real de la contingencia que se viva, en la que se obligue a los participantes a analizar y tomar decisiones de carácter político y estratégico que van a dar vida al ejercicio.

Para lo anterior se pueden plantear situaciones hipotéticas, cercanas a la realidad, que permitan la reacción de los participantes de acuerdo al rol que juegan o a los grupos de trabajo que pertenecen.



De igual forma, estas situaciones deben dar margen al empleo de todos los elementos que es factible usar en el nivel de la conducción política, estratégica, así como de algunas estructuras inferiores que pueden tener un rol preponderante en las soluciones que se adopten.

- Participantes

Los participantes asumirán los roles o funciones que se les asigne durante el ejercicio de acuerdo a sus características y en ese sentido, deberán imbuirse de todos los aspectos que involucra el rol representado, tales como atribuciones legales, responsabilidades, deberes de acuerdo a su cargo, organizaciones que dependen de él, relaciones de mando, asesoría tanto hacia sus niveles subalternos como a su nivel superior y pares.

- Situación

Deberá contener el marco inicial de la ficción que obligue a los participantes a apreciar y analizar uno o más problemas que requieren tomar un conjunto de decisiones, para iniciar el ejercicio. El planteamiento de esta situación ficticia o real, tiene que dar margen a que el ejercicio logre los propósitos y objetivos para el cual fue diseñado y debe consignar el máximo de antecedentes que les permita a los participantes desarrollar su trabajo y debe dar margen, asimismo, de la aplicación de diferentes disciplinas.

Ella es fundamental ya que enmarca el desarrollo del ejercicio y permite a los participantes, junto al material de referencia, “ejercitar” dentro de los parámetros establecidos por la Dirección.

- Material de referencia.

Se debe consignar todo el material que tiene que ser considerado como referencia para el desarrollo del trabajo de los participantes, tales como, aspectos legales y reglamentarios, documentos legales, manuales, bibliografía de apoyo, datos estadísticos de carácter demográfico, geográfico, económicos, etc., que les permitan desarrollar sus trabajos.

- Aspectos Administrativos y de Seguridad.

Esta parte del legajo contiene todos los aspectos administrativos y de procedimientos para el desarrollo del ejercicio, tales como asignación de salas de trabajo, horarios, funcionamiento de los medios de apoyo (impresión, fotocopias) redes computacionales para la mensajería entre la Dirección y los participantes, entre los integrantes de un grupo o partido, por el cual circularán las situaciones, informaciones y el trámite de requerimientos y sus respuestas.

De igual forma se consignarán las medidas de seguridad, y formatos a emplear en los documentos.

El Desarrollo Previsto y del Desarrollo Previsto de Detalle deben, según corresponda, detallar el calendario de sesiones en sala, sesiones de trabajo fuera de la sala y la entrega de nuevos estímulos o requerimientos y la oportunidad de su exposición en sala.



Finalmente, debe considerar la rúbrica por la cual deben ser calificados los alumnos durante el ejercicio de acuerdo a su desempeño.

E. DESARROLLO DEL EJERCICIO

El ejercicio se inicia con la entrega del legajo a los participantes para que tomen conocimiento del papel que jugarán, ya sea individual o colectivamente, y de todas las materias relacionadas con el ejercicio.

El legajo consta de:

- Situación general, en donde se enmarca el contexto genérico, normalmente, internacional y nacional del ejercicio.
- Situación particular, en la cual se describe la condición específica que vive la organización en juego así como un primer requerimiento al grupo de trabajo.
- Organización de los equipos de y trabajo.
- Tareas de los componentes de cada equipo de trabajo.

Posteriormente, se realiza una sesión inicial que permite introducirlos al ejercicio en particular y aclarar las dudas que presenta el Legajo, así como las reglas particulares que regirán el desarrollo del ejercicio. En la misma sesión, se da lectura a la situación y luego se despacha a los alumnos a sus salas de trabajo para que analicen la situación. Posteriormente, se reanuda la sesión en sala, se aclaran dudas y se entrega el primer requerimiento o tarea y la oportunidad en que deben remitir su respuesta escrita y su exposición en sala.

De esta forma va transcurriendo el ejercicio, donde se alternan, trabajos grupales fuera de sala y sesiones en sala, donde se recrean los procesos y se exponen las respuestas a los requerimientos, se produce la interacción entre la Dirección y los participantes y se entregan nuevos requerimientos de acuerdos a los fallos que la Dirección determine.

Se privilegiará, en general, el trabajo en grupos, que permanecerán como unidad de trabajo durante todo el desarrollo del mismo. Esto con el doble objeto de fomentar el aprendizaje por pares y de reducir el sesgo que los ejercicios basados en roles les imprimen a unos participantes por sobre otros de acuerdo a la importancia de los roles. En ese sentido se puede seleccionar a cualquier integrante del equipo para exponga los resultados de su trabajo.

La mayor o menos cantidad de sesiones, depende fundamentalmente de dos factores:

- La cantidad de participantes.
- El tiempo total asignado al ejercicio.

El ejercicio finaliza con una situación final y la respectiva respuesta de los participantes a lo planteado, luego de la cual se realiza una sesión de crítica del ejercicio, tanto por parte de la Dirección, como también por parte de los participantes.

Algunos conceptos aclaratorios.

- Comunicación: es todo mensaje enviado de forma oficial entre los participantes y entre los directores y alumnos.



- **Requerimientos:** Es todo tipo de instrucción o comunicación que conlleva una solicitud de respuesta. Aquellos requerimientos que se originen de parte de la Dirección deberán, necesariamente, ser respondidos y serán parte clave de la evaluación.
- **Trabajo en equipo:** Es toda instancia donde los equipos participantes reciben y emiten comunicación, revisan el legajo, desarrollan investigación y preparan presentaciones.
- **Presentación en sala:** Es la fase del ejercicio donde los grupos de trabajo o los participantes, en forma individual de acuerdo al rol que desempeñan, presentan de forma oral el trabajo en equipo que han desarrollado y responden preguntas de parte de la Dirección.
- **Fallo:** Es la decisión que toma la Dirección con respecto a las respuestas a los requerimientos que presentan los participantes y que, de acuerdo a los contenidos permite a la Dirección entregar, en lo general, las bases para nuevos requerimientos, cambios de situación y otros factores que benefician o dificultan el accionar de los participantes.
- **Rúbrica de evaluación:** Es el instrumento para evaluar y generar la calificación final del ejercicio. Si es del caso, es aplicada de forma independiente por cada uno de los directores del ejercicio para cada participante y del promedio de cada nota asignada por los directores, se obtiene la nota final del participante. La rúbrica deberá tender a evaluar la aplicación de diferentes disciplinas.

F. ASPECTOS GENERALES CON RESPECTO AL EJERCICIO

- El ejercicio, en lo general, a no ser que se defina un ejercicio de roles, se centrará en grupos de trabajo que permanecerán como unidad de trabajo durante todo el desarrollo del mismo.
- El lenguaje a emplear deberá mantener las normas de respeto.
- La conformación de los grupos privilegiará la heterogeneidad de sus integrantes, con el fin de fomentar un trabajo interdisciplinario.
- La ausencia a esta actividad que supere los niveles mínimos establecidos por la ANEPE o a las instancias claves del ejercicio, implicarán la reprobación del mismo.
- Toda documentación relacionada con el ejercicio, deberá ceñirse a las normas de seguridad establecidas, en especial a los encabezados o pie de página y sellos de agua que se establezcan. Queda prohibida su reproducción o difusión fuera de los participantes directos del ejercicio”.
- El ejercicio deberá propender a desarrollar el mayor nivel de detalle posible en las respuestas a los requerimientos, incluyendo presupuestos de ser necesario, de acuerdo a los parámetros establecidos en la Situación y en los antecedentes del legajo.
- Toda herramienta adquirida durante el desarrollo del programa es considerada como válida para su uso por parte de los equipos de participantes. Esto incluye, pero no se limita a: el



legajo, bases de datos o fuentes de consultas incorporadas por los directores, programas o software computacional, así como la plataforma para el registro, envío y recepción de comunicaciones que los directores hayan dispuesto. Pero es responsabilidad de los grupos de participantes explicar la pertinencia de dichas herramientas.

En cuanto a la Dirección del Ejercicio

- Los directores serán profesores de la ANEPE, representantes de organismos ministeriales o afines, de entidades académicas externas u otras instancias, con experiencia relacionada a los objetivos del ejercicio.
- Todos los actores no representados por un equipo de trabajo, serán de responsabilidad de los directores. Los participantes no podrán inventar o crear actores, deberán dirigir toda comunicación no apuntada a otro equipo de trabajo a la Dirección, la que asumirá el rol de los otros actores y de las diferentes variables en ejercicio.