



CONTENIDO

- **PROGRAMA PARA LA INSTITUCIONALIZACION DE PROCESOS A PARTIR DE LA INDUCCION, LA CAPACITACION Y DESARROLLO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA**
- **DOCUMENTO DE INDUCCION**
Sistema Municipal para la prevención, Atención y Recuperación de Emergencias y Desastres del Municipio de Medellín
- **PROGRAMA DE CAPACITACION EN PREVENCION Y ATENCION DE DESASTRES**



**Sistema Municipal para la Prevención, Atención
y Recuperación de Emergencias y Desastres**

ESTE DOCUMENTO FUE DESARROLLADO POR LA COMISION DE EDUCACION DEL SISTEMA MUNICIPAL PARA LA PREVENCION Y ATENCION DE DESASTRES, A TRAVES DE LA SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN Y LA PARTICIPACION DIRECTA DEL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO -PROYECTO COL 94-012 PARA LA PREVENCION DE DESASTRES- Y DE LAS INSTITUCIONES QUE HACEN PARTE DE LA COMISION

MUNICIPIO DE MEDELLIN

Dr. SERGIO NARANJO PEREZ

Alcalde Municipal

Dr. AUGUSTO VASQUEZ DIAZ

Secretario Privado

Dra. NORA EUGENIA VILLEGAS MEJIA

Directora Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres

P.N.U.D.

JUAN CARLOS PEREZ

ROSA MARIA RODRIGUEZ

LUIS FERNANDO GONZALEZ MIRANDA

Consultor

Consultor

Coordinador

SECRETARIA DE EDUCACION

Rosano Gómez D.

Dora Helena Henao R.

ADECOPRIA

Olga Lucía Salinas

UNIVERSIDAD SAN BUENAVENTURA

Marcela Vélez G.

Margarita María Trujillo

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Luz Beatriz Morales

CRUZ ROJA

Diego Mauricio Correa

Agustin Vélez

DEFENSA CIVIL

Juan David Pérez

Lernis Arcangel Urrego

SENA

Doris Maria Parra

CEIPA

Germán Torres D.

MI RIO

Luis Alfonso Yepes

PRIMED

Nelson Montoya

METRO

Melba Zapata

Carla Cristina

Sandra María Gómez

JEFES DE NUCLEO

Alejandro Barnos García

Marta Elena Navarro Montañez

Fabiola Alzate Castañeda

SECRETARIA DE GOBIERNO

Marta Ines Giraldo

SEDUCA

Luis Armando Bedoya

COMFAMA

Ana Lucía Giraldo

CORDEA

Jorge Enrique Castillo

BOMBEROS

Cap. César Augusto Ricaurte Gaviria

PRESENTACION

A partir de la reformulación del COME como Sistema Municipal para la Prevención, Atención y Recuperación en caso de Emergencias y Desastres, se ha planteado la necesidad de reconceptualizar el concepto organizacional del mismo desde un enfoque sistémico e interinstitucional que le permita la institucionalización de los diferentes procesos que adelanta a partir de las múltiples entidades conformantes, siguiendo la ley sinérgica que plantea que el todo es mayor que la sumatoria de las partes.

Con base en un diagnóstico realizado al interior del Sistema, en sus comisiones, en lo referente a procesos de socialización, capacitación y sentido de pertenencia, se formuló el presente

programa que busca fortalecer cada uno de los aspectos anteriormente enunciados con miras a lograr la institucionalización de los diferentes procesos que adelanta el Sistema, creando a su vez una clara cultura y un definido clima organizacional coherentes con la misión, visión y políticas del Municipio de Medellín.

Como programa dirigido al Recurso Humano, no se considera en ningún momento estático y completamente estandarizado, por lo cual se recomienda a partir de la sistematización de las experiencias obtenidas con la ejecución del mismo, seguir desarrollándolo y enriqueciéndolo de acuerdo con las circunstancias históricas y la prospectiva del Sistema.

1. FUNDAMENTO CONCEPTUAL GENERAL

Para poder articular el Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres como tal, garantizando su capacidad de gestión e institucionalización, es necesario conceptualizarlo como una organización interinstitucional a partir de la operacionalización de los conceptos que se exponen a continuación; los cuales en última instancia son los determinantes tanto de la cultura como del clima organizacional para un adecuado sentido de pertenencia.

1.1 LA EFICACIA Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones pueden entenderse como conglomerados humanos, y hasta interinstitucionales, que forman parte de la sociedad total, conformadas con el fin explícito de lograr objetivos o resultados particulares a partir de la acción conjunta de las personas que la conforman. A su vez, y por tratarse de ser una parte articulada con la sociedad total y con la comunidad, mantienen interacciones permanentes con ese medio.

Si la razón esencial de las organizaciones gira en torno a la consecución de objetivos, es conveniente detallar como surgen y se definen.

Entre los diversos factores se tienen:

- ❑ Demandas y presiones originadas en el medio externo ya sean de carácter político, legal, económico, tecnológico y social.
- ❑ Demandas y presiones internas derivadas de la competencia entre grupos y sectores organizacionales que luchan por la obtención de recursos y retribuciones.
- ❑ Las limitaciones impuestas en un momento dado por los recursos tecnológicos, económicos y administrativos.

Al ser formulados los objetivos organizacionales para guiar e integrar las acciones de las personas, se puede decir que estos representan los valores e intereses de ciertos grupos o individuos, encauzados en la búsqueda de la eficiencia y eficacia organizacional

Los términos eficacia y eficiencia organizacional se refieren a la descripción de las circunstancias necesarias para la permanencia de una organización y eventualmente para su éxito. La eficiencia es la calidad de los procesos y la cantidad de recursos empleados en la elaboración de una unidad de producción, cualquiera que ella sea. La eficacia por su parte, es el grado en que una empresa logra sus objetivos.

Sin embargo, las organizaciones como entes sociales sólo pueden tener realidad y dinámica mediante la acción e interacción de las personas. Por lo cual la acción humana y sus determinantes son los responsables parciales de tal dinámica, de la permanencia, de la eficacia y la eficiencia.

La eficiencia y eficacia organizacional son función del uso inteligente de las calidades y cantidades apropiadas de varios recursos. Solamente los seres humanos son capaces de hacer uso inteligente de recursos y de discernir acerca de las calidades, cantidades y oportunidades apropiadas. De este modo, las empresas o sistemas que logran asegurarse de la calidad de desempeño y pertenencia de sus empleados pueden esperar niveles adecuados de eficiencia y eficacia, aunando los demás recursos.

En síntesis, se puede aseverar que no son las organizaciones las que actúan, son las personas de las organizaciones las que le comunican al ente social su carácter actuante, a través de su sentido de pertenencia y desempeño.

1.2 DETERMINANTES DEL DESEMPEÑO PARA EL SENTIDO DE PERTENENCIA

Según Toro, 1990, el desempeño se puede entender como el efecto de la interacción de cuatro elementos: acción, meta o resultado, contexto y tiempo. La acción es la ejecución de una actividad específica. La meta o resultado es el efecto o producto de la acción; es aquella consecuencia a la que está dirigida la acción. El contexto es el conjunto de circunstancias internas (individuales) y externas que anteceden y acompañan la acción. El tiempo es la época, periodo o momento específico en que se realiza una acción.

El desempeño, entonces, se puede entender como el conjunto de acciones realizadas por una persona, dirigidas a la obtención de un resultado especí-

fico, que tienen lugar en un tiempo determinado y están condicionadas por un conjunto de factores que conforman un contexto particular.

En el componente contextual es en donde se pueden ubicar las variables intervinientes del desarrollo del SENTIDO DE PERTENENCIA, las cuales son:

- ❑ Las condiciones antecedentes dadas por aspectos sociales, culturales, demográficos, de personalidad y del puesto de trabajo.
- ❑ Las condiciones intervinientes materializadas en el conocimiento, las habilidades, la motivación y las oportunidades personales.
- ❑ Las condiciones consecuentes que ilustran el hecho de que entre el Desempeño y el Sentido de Pertenencia existe una relación afectada por la participación de factores de enlace entre los resultados obtenidos por la acción y los estímulos o refuerzos que se generan a partir de los mismos, generando disposiciones actitudinales por la percepción y la motivación.

1.3 FUNDAMENTOS DEL SENTIDO DE PERTENENCIA

El sentido de pertenencia está estrechamente relacionado con la motivación para el trabajo como componente de la cultura y el clima organizacional; el cual presenta los siguientes componentes:

- ❑ Condiciones Internas.
 - » Logro: se manifiesta a través de comportamientos caracterizados por el deseo de hacer, inventar o crear algo excepcional, por la intención de obtener un cierto nivel de excelencia.
 - » Poder: se manifiesta mediante deseos o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia sobre personas, grupos y medios que permiten adquirir o mantener el control.

- » Afiliación: se evidencia por medio de la intención o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones calidas y satisfactorias con otras personas
- » Auto-realización: evidenciada por deseos o acciones que buscan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales, además de su mejora y desarrollo.
- » Reconocimiento: consiste en la expresión de deseos y ejecución de actividades para obtener de los demás atención, aceptación o reinteracción positiva por lo que se hace, sabe o es capaz de hacer.
- ❑ Mecanismos utilizados para obtener retribuciones.
- » Dedicación a la tarea: son los comportamientos laborales caracterizados por la consagración de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo. Es el deseo por mostrar responsabilidad y calidad.
- » Aceptación de la autoridad: incluye modos de comportamiento que manifiestan acato, reconocimiento y aceptación tanto de personas investidas de autoridad como de la decisiones y actuaciones de las mismas.
- » Aceptación de normas y valores: incluye modos de comportamiento que reflejan la aceptación y puesta en práctica de creencias, valores y normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia en la organización.
- » Requisición: son los modos de comportamiento que buscan alcanzar las retribuciones deseadas influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante la solicitud directa, confrontación o persuasión.

- » Expectación: se manifiesta en los comportamientos que muestran una actitud pasiva de espera o de confianza en las decisiones y disposiciones de los mandos, de los jefes, en las determinaciones de la autoridad formal.

❑ Condiciones Externas

- » Supervisión: Conductas de consideración, reconocimiento o retroinformación del jefe o representante de la autoridad formal.
- » Grupo de trabajo: valoración que hace la persona de las condiciones de trabajo que le permiten estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros.
- » Contenido del trabajo: valoración que el individuo hace de condiciones intrínsecas del trabajo que le pueden proporcionar autonomía, variedad, capacitación y desarrollo.
- » Salario: retribución económica asociada al desempeño en un cargo.
- » Promoción: movilidad ascendente que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional.

1.4 LA INDUCCION COMO MECANISMO QUE DESARROLLA EL SENTIDO DE PERTENENCIA

Casi todos los seres humanos tenemos vivos recuerdos sobre expectativas de nuevas experiencias. Las cuales pudieron ser la entrada a ámbitos nuevos, ya sea a nivel laboral, escolar o recreativo. Y podemos sentir aún la decepción sentida cuando el trabajo o actividad que comenzamos estaban alejados de lo que esperábamos que fuera.

En estos casos de decepción generalmente tendemos a sentirnos culpables o incluso a reprocharnos el haber abandonado el estilo o modo de vida anterior por aventurarnos en algo nuevo y completamente decepcionante. Pero rara vez nos cuestionamos la razón por la cual tuvi-

mos esa falsa impresión acerca de la organización en la cual nos hallamos frustrados.

Por otra parte, se presenta el caso de los jefes, gerentes o directores que se preguntan acerca de las razones por las cuales ese personal que escogieron, de repente se retiran o pierden toda motivación para hacer un trabajo o una actividad adecuadamente. Sin profundizar en cuanto a la forma como fueron iniciados esos individuos en la organización y si las expectativas que tienen se pueden satisfacer.

Con el fin de absolver y minimizar estas circunstancias se plantea la necesidad de la elaboración y ejecución de cursos de inducción, como elementos de todo un sistema de capacitación organizacional, el cual se puede definir como la estrategia por medio de la cual se busca socializar al nuevo recurso humano dentro de la cultura organizacional a fin de clarificar las expectativas que presente éste frente al nuevo ámbito laboral, educativo o recreativo buscando su participación y la identificación de las necesidades individuales requeridas para mantener su nivel motivacional en estado óptimo.

La inducción presenta entre sus objetivos disminuir la rotación de personal, comprometer al personal a más largo plazo con la organización, establecer las necesidades específicas de capacitación, evaluar la forma como se percibe la organización desde el contexto externo y socializar a los nuevos funcionarios con los que ya laboran en la empresa.

1.5 LA CAPACITACION COMO MECANISMO PARA DESARROLLAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA

Capacitar a los empleados en el trabajo es una actividad más amplia, más general y prolongada de lo que muchos piensan. Cada organización determina sus propias necesidades de capacitación basándose en su experiencia en la planeación de los recursos humanos, el reclutamiento y la selección de personal. Compara la habilidad y el desempeño de sus empleados con sus necesidades presentes y proyectadas, prepara los programas de capacitación, los realiza y evalúa su eficacia.

La capacitación en sí, lo que busca es el logro de dos objetivo esenciales, a saber:

- ❑ El desarrollo humano de los empleados con miras al mejoramiento tanto del nivel de vida como de la eficiencia y eficacia organizacional, y la calidad de vida.
- ❑ La adquisición y fortalecimiento del sentido de pertenencia del empleado a partir del incremento de los niveles motivacionales, de apropiación de la cultura organizacional y del mejoramiento del clima organizacional.

Como se puede observar, los procesos de capacitación, entonces, son los medios más adecuados para lograr el incremento del sentido de pertenencia de los funcionarios o empleados a la organización, siempre y cuando se establezcan criterios de compromiso claros como producto de la capacitación. Cuando esto no se establece, la capacitación se queda en un momento instruccional que no genera los cambios actitudinales necesarios para el logro del desarrollo humano y del sentido de pertenencia.

1.6 EVALUACION DEL SENTIDO DE PERTENENCIA

El sentido de pertenencia se ubica en lo que los teóricos denominan como clima organizacional, el cual puede ser definido como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los directivos y otros factores asociados con las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que laboran en una organización específica.

El sentido de pertenencia se mide pidiendo a los miembros de la organización que respondan a un cuestionario, cuyos ítems se refieran a:

- ❑ Estructura: el sentimiento que los empleados tienen acerca de las restricciones en el grupo y a las reglas, reglamentos y procedimientos que existan.
- ❑ Responsabilidad: el sentimiento de poseer autonomía en el manejo de sus funciones
- ❑ Recompensa, equidad, promoción y reconocimiento que se le dé a la labor realizada
- ❑ Riesgo: el sentido de lo riesgoso y desafiante en contraste con jugar a lo seguro.
- ❑ Calor: sentimiento de camaradería general, compañerismo, presencia de grupos sociales informales y amistosos.
- ❑ Apoyo: la disposición percibida a ayudar de los directivos.
- ❑ Estandares: la importancia percibida de objetivos y metas establecidos

tanto implícita como explícitamente.

- ❑ Conflicto: sentimiento de que los directivos o compañeros de trabajo desean escuchar opiniones diferentes a las que se desean transmitir.
- ❑ Identidad: el sentimiento que se experimenta al sentirse parte de una organización y de que se es un miembro valioso y aceptado.

El cuestionario debe ser elaborado por el coordinador de cada comisión o por la dirección del Sistema, de acuerdo con la filosofía, misión, objetivos, políticas, programas, proyectos y procedimientos estadísticos.

En la medida de lo posible debe ser aplicado en forma oral para poseer una retroalimentación mas adecuada.

Para el análisis cualitativo es preciso observar cada indicador por número de sujetos encuestados, con el fin de determinar (para los que presenten modas en el grado 1 y 2) los programas de capacitación y desarrollo pertinentes para fortalecer dichas debilidades. A este nivel, los aspectos más relevantes a tener en cuenta son las observaciones que surjan de cada indicador.

A nivel cuantitativo, de acuerdo con la validez teórica del instrumento, los resultados se pueden entender de la siguiente manera:

PUNTAJE	INDICATIVO CUANTITATIVO
1 - 35	Carencia de Sentido de Pertenencia.
36 - 70	Presencia de Sentido de Pertenencia, aunque se corre el riesgo de la desmotivación.
71 - 100	Sentido de Pertenencia Adecuado

Es conveniente resaltar que con este instrumento no se pretende evaluar rendimiento si no la institucionalización de procesos a partir del sentido de pertenencia.

FORMATO PARA LA EVALUACION DEL SENTIDO DE PERTENENCIA AL SISTEMA MUNICIPAL PARA LA PREVENCION Y ATENCION DE DESASTRES

1. IDENTIFICACION

1.Nombre: _____	2.Fecha: _____
3.Comisión: _____	3.Secretaría: _____
4.Institución: _____	

2. FICHA DE MEDICION

INDICADOR	GRADOS			PUNTAJE	OBSERVACIONES
1 ESTRUCTURA (10%)	Ignorancia o disgusto por las normas y procedimientos del Sistema. (1-3)	Aceptación conforme de los reglamentos y procedimientos. (4-7)	Aceptación y facilitación del desarrollo del reglamento y procedimientos. (8-10)		
2 RESPONSABILIDAD (10%)	Alto nivel de dependencia para el ejercicio de sus funciones. (1-3)	Ejerce sus funciones de rutina autónomamente pero no innova. (4-7)	Autonomía en el ejercicio de funciones y desarrollo del cargo. (8-10)		
3 RECOMPENSA (10%)	No siente reconocimiento ni estímulo frente a las labores que realiza. (1-3)	Se presenta reconocimiento de compañeros pero no de los Directivos. (4-7)	Se siente recompensado y estimulado por su labor a todo nivel. (8-10)		
4 RIESGO (10%)	Se percibe inseguridad en la realización de proyectos y programas. (1-3)	No se establecen compromisos a mediano plazo por el riesgo de no continuar en el puesto. (4-7)	Alto nivel de seguridad y continuidad que permite proyectar acciones al futuro. (8-10)		
5 CALOR (20%)	Ausencia de empatía y relaciones de compañerismo. (1-6)	Empatía al interior de la comisión pero no hay relaciones con las otras comisiones. (7-13)	Adecuado nivel de relaciones con el Sistema en general. (14-20)		
6 APOYO (5%)	No se percibe la presencia de los Directivos en los procesos. (1-2)	Hay presencia de los Directivos pero falta apoyo. (3-4)	Se cuenta incondicionalmente con el apoyo de los directivos. (5)		
7 ESTANDARES (10%)	No hay claridad en las metas ni en los objetivos. (1-3)	Se presentan cambios frecuentes en las metas. (4-7)	Consistencia en las metas y objetivos. (8-10)		
8 CONFLICTO (10%)	Distorsión de los procesos comunicacionales a todo nivel. (1-3)	Se presentan informaciones dobles y no claras. (4-7)	Claridad en el flujo de información y comunicación. (8-10)		
9 IDENTIDAD (15%)	No se considera integrante del Sistema. Es una función más de su cargo. (1-5)	Solo es integrante del Sistema para las reuniones de la Comisión. (6-10)	Se considera miembro activo y valioso del Sistema. (11-15)		
PUNTAJE TOTAL					

ELABORADO POR: _____

2. PROGRAMA DE INDUCCION PARA EL SISTEMA MUNICIPAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DESASTRES

META: Este curso de entrenamiento tiene por objeto introducir en el Sistema a los recién llegados y asegurar una integración completa haciéndoles conocer las políticas y los procedimientos más importantes del SIM-PAD.

OBJETIVOS: Al final del curso los participantes explicaran:

1. Los antecedentes, la estructura y los futuros desarrollos del Sistema.
2. Las políticas de prevención, atención y recuperación de desastres del Sistema
3. Los diferentes programas que desarrolla el Sistema para el logro de sus políticas.
4. Los asuntos administrativos más relevantes para la integración al Sistema.

POBLACION OBJETO: Todos los que conforman las diferentes comisiones del Sistema y el personal de la unidad administrativa.

DURACION: Un día

PROGRAMA DEL CURSO:

07:30 *Bienvenida y Presentaciones*

Esta debe ser una acción para romper el hielo que pretende estimular a los participantes a conocerse entre sí. Se deben dar instrucciones para que se pregunten.

- Nombres
- De dónde vienen
- En qué institución o despacho trabajan
- Cuáles son sus tareas
- Intereses frente a la temática de los desastres

Dar quince minutos para esto. Al terminar, pedirles que se presenten mutuamente con base en la información que han tenido. Esto debe ser informal y agradable, estableciendo así el tono para el resto del curso.

08:30 *Bienvenida Formal*

Es un saludo de bienvenida formal realizado por la Dirección del Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres, Doctora Norha Eugenia Villegas M, en la cual se exponen sucintamente los lineamientos y filosofía de trabajo de la Dirección.

09:00 *Refrigerio*

09:30 *El Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres.*

Esta es una presentación del Sistema en cuanto a su filosofía, misión, políticas, objetivos, estructura y fundamentación legal. (Utilizar documento anexo.)

Esta actividad se desarrollará con diapositivas o acetatos especialmente producidas para este efecto. Es conveniente ceder un pequeño espacio para que algunos coordinadores de Comisión, presenten las comisiones que lideran.

12:00 *Receso para que los participantes del grupo vayan a almorzar.*

14:00 *Programas del Sistema.*

Durante este espacio, con la ayuda de acetatos se efectúa la presentación de los diferentes programas

que adelanta el Sistema en cuanto a prevención, atención y recuperación de desastres.

15:30 *Refrigerio*

16:00 *Procesos de Atención a los Usuarios del Sistema y Cadenas de Socorro.*

Mediante una dinámica se rescatan los puntos principales a tener en cuenta para el trato con el público en los diferentes momentos de un desastre. La cual debe tener una duración en total de 40 minutos.

Pasada esta dinámica se hace la presentación de la Cadena de Socorro y los procesos comunicacionales del Sistema para la atención de los desastres.

17:30 *Revisión y Clausura*

En esta sesión se debe revisar el trabajo del día. Analizar y entregar hojas de evaluación que se deben devolver a través de los coordinadores de comisión. El curso será clausurado por la Dirección del Sistema.

CUADRO DE RESPONSABILIDADES EN EL CURSO DE INDUCCION

HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	AYUDA
07:30	Bienvenida y presentaciones	Coordinador Operativo	Dinamica
08:30	Bienvenida formal	Directora Sistema	Acetatos
09:00	Refrigerio	Coordinador Operativo	Refrigerios
09:30	El SIMPAD	Cordinador Operativo y de Comisiones	Diapositivas y Acetatos
12:00	Almuerzo		
14:00	Programas del SIMPAD	Coordinador Operativo	Acetatos
15:30	Refrigerio	Coordinador Operativo	Refrigerios
16:00	Procesos de atención	Coordinador Operativo, Cruz Roja y Defensa Civil	Dinamicas, acetatos y diapositivas
17:30	Revision y clausura	Coordinador Operativo y Direccion del Sistema	Formatos de evaluacion

3. PROGRAMA DE CAPACITACION PARA EL SISTEMA MUNICIPAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DESASTRES

3.1 INTRODUCCION

El presente programa tiene como finalidad servir de recurso educativo para ser utilizado al interior del Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres, esto es, se busca contar con una herramienta pedagógica que permita la capacitación de los miembros y funcionarios del mismo en cuanto a los aspectos conceptuales inherentes a la temática de la Prevención y Atención de Desastres.

El programa se presenta por módulos de aprendizaje, de acuerdo con las temáticas específicas, a fin de que el proceso de aprendizaje se pueda programar de acuerdo con el ritmo, interés y disponibilidad de cada una de las personas objeto del mismo.

Finalmente es conveniente aclarar, que el presente programa es el resultado de la concertación efectuada entre los miembros tanto de la Comisión Educativa como de la mesa de trabajo de vulnerabilidad, comunicaciones y

desarrollo social, en los diferentes talleres, seminarios y conferencias realizados durante el segundo semestre de 1995.

3.2 JUSTIFICACION

Al ser los desastres fenómenos inherentes al quehacer cotidiano del ser humano ya sea por deficiencias en los procesos de planificación, previsión y/o educación, se requiere conceptualizarlos y abordarlos con base en el contexto local tanto a nivel socioeconómico como jurídico y cultural, puesto que los desastres se articulan a partir de la relación que se establece entre el hombre y su entorno.

Al contar la ciudad de Medellín con un Sistema para la Prevención y Atención de Desastres se hace necesario que tanto los miembros como funcionarios del mismo posean un referente común con respecto a la problemática que los agrupa. Esto es, que entiendan y asimilen el desastre desde una óptica de procesos integrales y no como un evento aislado que recobra importancia en la medida de sus nefastas consecuencias.

Acorde con lo anterior se ofrece, entonces, el presente programa de capacitación como la herramienta para lograr entender y asimilar el desastre dentro de un proceso de planificación y educación para la consecución de un desarrollo sostenible.

3.3 OBJETIVOS

3.3.1 General

Conceptualizar los desastres como producto de la forma como se relaciona el hombre con su entorno a partir de los procesos de planificación y educación dirigidos a un desarrollo que busca la sostenibilidad.

3.3.2 Específicos

- » Identificar el contexto general de Medellín con base en el Plan de Desarrollo Municipal, enmarcado en un modelo de desarrollo sostenible.
- » Establecer la relación complementaria que existe entre el manejo ambiental y la prevención de desastres.
- » Evaluar los procesos de planificación y educación como agentes facilitadores de la prevención de desastres.
- » Reconocer la estructura y políticas de los Sistemas Nacional y Local de Prevención y Atención de Desastres.
- » Identificar los planes que conforman la parte operativa de un sistema para la prevención y atención de desastres.

3.4 UNIDADES TEMATICAS

3.4.1 El Desarrollo Sostenible

- » Aspectos Jurídicos.
- » Aspectos Teóricos

3.4.2 El Manejo Ambiental y la Prevención de Desastres.

- » Medio Ambiente, Ecologismo y Sostenibilidad.
- » La Actitud Ambiental como un Proceso de Percepción.
- » El Impacto Ambiental y los Desastres.
- » Amenazas Naturales y Antrópicas.
- » Prevención y Desarrollo Sostenible.

3.4.3 La Prevención de Desastres como un proceso de Planificación.

- » Características de los Desastres.
- » Cualificación y Cuantificación de los Efectos.
- » Amenaza, Vulnerabilidad y Riesgo.
- » Evaluación de la Amenaza.
- » Análisis de Vulnerabilidad.
- » Estimación del Riesgo.
- » La Planificación del Desarrollo

3.4.4 Los Sistemas Nacional y Local de Prevención y Atención de Desastres.

- » Aspectos Jurídicos
- » Estructuras
- » Programas

3.4.5 La Educación como un Proceso de Prevención.

- » Conceptualización.
- » Niveles de Intervención.

3.4.e Aspectos Operativos

- » Planes de Preparación
- » Planes de Mitigación.
- » Planes de Atención.
- » Planes de Prevención.
- » Planes de Recuperación.

3.5 METODOLOGIA

El programa se debe desarrollar con base en la metodología abierta y a distancia, en donde cada capacitado es el responsable directo de su aprendizaje a partir del desarrollo de cada uno de los modelos temáticos.

El anterior proceso se enriquecerá con la programación de un evento trimestral sobre el tema, que será orientado por expertos en los diferentes contenidos. Además, se deben enriquecer con las diferentes metodologías y logros alcanzados por el Municipio en cuanto a el estudio de la vulnerabilidad, la amenaza y el riesgo se refiere. Los recursos humanos con los cuales se puede contar para estos eventos, se relacionan en el punto siguiente.

Además de las ayudas bibliográficas se cuenta con la asesoría de los especialistas en el tema con que cuenta el Sistema al interior de cada una de sus comisiones.

Para la coordinación del programa se establece que esta debe ser orientada, distribuida y regulada por un coordinador educativo del Sistema, en concordancia con cada uno de los coordinadores de Comisión. Se sugiere que al interior de las mesas de trabajo se puede dedicar una sesión al mes para profundizar en el desarrollo de las guías de trabajo y plantear programas a desarrollar desde el punto de vista investigativo.

3.6 RECURSOS

- ❑ Materiales: Módulos de Aprendizaje. (Ver anexo)
- ❑ Específicos: Recursos Bibliográficos.
- ❑ Humanos: Director del Sistema
 - » Coordinador Educativo
 - » Coordinadores de Comisiones
 - » Funcionarios Especialistas en el Tema.



DOCUMENTO DE INDUCCION

Sistema Municipal para la Prevención, Atención y Recuperación de Emergencias y Desastres del Municipio de Medellín



**Sistema Municipal para la Prevención, Atención
y Recuperación de Emergencias y Desastres**

QUE ES?

El Sistema es una organización que reúne a las instituciones públicas y privadas encargadas de orientar y desarrollar los planes, proyectos y acciones relacionadas con la prevención de desastres y la atención inmediata de emergencias y eventos desastrosos, así como la recuperación en estos casos, bajo la coordinación de la Alcaldía de Medellín y de su Secretaría Privada.

COMO SURGIÓ?

Han sido varios los eventos desastrosos o de emergencia ocurridos en el país, que han llevado a pensar en la necesidad de estructurar una organización para manejar, de manera integral, la prevención, atención y recuperación de emergencias y desastres. Fue así como la ley 9a. de 1979 creó el Comité Nacional de Emergencias.

Más adelante, la ley 46 de 1988 creó el Sistema Nacional de Prevención y Atención de Desastres, que busca integrar los esfuerzos públicos y privados para la prevención y atención de desastres, con el Decreto Reglamentario 919 de 1989 se organizó su estructura.

El Sistema Municipal de Prevención y Atención de Desastres, SIMPAD, fue creado mediante el Acuerdo 14 del 2 de junio de 1994 y está conformado por varias entidades adscritas al municipio de Medellín, ONG's y su comunidad en general. Además cuenta desde 1988, con el apoyo, mediante proyecto de cooperación internacional, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para el fortalecimiento institucional en la prevención de desastres. Mediante el Decreto 1353 de 1994 se reestructuró el COME, como Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres.

MISION

Regir y coordinar las políticas y acciones requeridas para la prevención de desastres y la atención y recuperación en casos de emergencia y desastre, favoreciendo el desarrollo de la actitud preventiva en la comunidad de Medellín mediante procesos educativos, de planificación y organización, de acuerdo con los planes de desarrollo para la ciudad.

POLITICAS

Los desastres de origen natural y/o antrópico son uno de los problemas a los cuales debe hacer frente la sociedad, con el fin de evitar pérdidas de vidas y de bienes, y mitigar el fuerte impacto que ellos tienen sobre el individuo y la comunidad en general a todos los niveles.

Al efectuar la revisión del Plan de Desarrollo para Medellín 1995-1997, se puede observar como éste busca fortalecer la calidad de vida del habitante de la ciudad enmarcado en un modelo de desarrollo sostenible, al citar :

.... formar hombres integrales, ciudadanos modernos, constructores de una ciudad conviviente y portadores de valores capaces de dirigir su vida productiva, de proteger el medio ambiente y aptos para la participación ciudadana .

El anterior aspecto se considera, entonces, como el fundamento para los lineamientos de política del Sistema; los cuales son:

- ❑ Fortalecer a las diferentes comisiones del Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres como organización interinstitucional.
- ❑ Operacionalizar la Unidad Municipal como la responsable de la coordinación de las actividades que se requieran para el logro de los objetivos y programas del Sistema.

-
- ❑ Fomentar el estudio y análisis de la vulnerabilidad, la amenaza y el riesgo de la ciudad como insumo para la formulación de los diferentes programas y proyectos.
 - ❑ Estructurar, retroalimentando permanentemente, el mapa de riesgos de la ciudad
 - ❑ Dotar a la ciudad de los elementos técnico-conceptuales necesarios para la apropiación y manejo de la tematica.
 - ❑ Desarrollar el concepto y la actitud de prevención en la cultura de la población de la ciudad de Medellín a partir de los procesos educativos.
 - ❑ Impulsar el desarrollo de la organización comunitaria como agente esencial para la ejecución de las diferentes acciones para el manejo del desastre en sus diferentes fases.
 - ❑ Incrementar las acciones de información pública y difusión masiva de los diferentes estudios y conceptos con respecto al tema, como fuente de información permanente a la comunidad.
 - ❑ Impulsar los procesos de investigación participativa para la generación de alternativas para el manejo del desastre en sus diferentes fases.
 - ❑ Sistematizar los procesos de intervención en caso de desastre.

OBJETIVOS

- ❑ Definir las responsabilidades y funciones de todos los organismos y entidades públicas, privadas y comunitarias en las fases de prevención, manejo, rehabilitación, reconstrucción y desarrollo a que den lugar las situaciones de desastre o calamidad.
- ❑ Integrar los esfuerzos públicos y privados para la adecuada prevención y atención de las situaciones de desastre o de calamidad.
- ❑ Garantizar un manejo oportuno y eficiente de todos los recursos humanos, técnicos, administrativos, económicos y financieros que sean indispensables para las acciones de prevención, atención y recuperación de las situaciones de desastre o calamidad.

FUNCIONES

- ❑ Ejecutar las disposiciones y medidas dictadas o adoptadas por el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.
- ❑ Señalar pautas para elaborar el Plan Integral para la Prevención y Atención de Desastres.
- ❑ Aprobar el Plan Integral para la Prevención y Atención de Desastres.
- ❑ Definir mecanismos para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Integral.
- ❑ Solicitar apoyo y asistencia a entidades nacionales e internacionales, tanto del sector público como privado, y ONG's en situaciones de emergencia.
- ❑ Contribuir a la organización del sistema integrado de información, asegurando su actualización y mantenimiento.
- ❑ Procurar la inclusión del concepto de prevención de desastres en los planes de ordenamiento urbano.
- ❑ Promover programas de capacitación, educación e información pública sobre el tema.
- ❑ Poner en ejecución el Plan Integral para la Prevención y Atención de Desastres.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

La estructura organizacional del Sistema Municipal para la Atención, Prevención y Recuperación en caso de emergencias o desastres está dada de la siguiente manera:

- ▣ Señor Alcalde de la ciudad de Medellín.
- ▣ Secretario Privado de la Alcaldía.
- ▣ Secretarios de Despacho y la Dirección de la Unidad Municipal para la prevención de emergencias y desastres, y la atención y recuperación en caso de emergencia y desastres.
- ▣ Coordinadores de Comisiones.

CONFORMACION DEL SISTEMA

El Sistema Municipal para la Prevención y Atención de Desastres depende de la Secretaría Privada del Municipio, presenta una organización estructural conformada por los siguientes elementos:

- » La Dirección del Sistema.
- » La Coordinación de Planificación.
- » La Coordinación Operativa.
- » La Coordinación Educativa.
- » La Asistencia a la Dirección.
- » El área de Sistematización.
- » Servicios Generales (Secretaría, conductores y mensajero).
- » El COME

El COME (Comité de Emergencia Metropolitana) es un grupo de trabajo interinstitucional de carácter asesor y ejecutor integrado por funcionarios con poder de gestión administrativo y técnico de las instituciones que representan.

Cada comisión es coordinada por una Secretaría del Municipio, con funciones específicas, e integrada por diferentes instituciones. Estas comisiones son:

- » Técnica.
- » Abastecimientos y Reservas.
- » Social.
- » Educación.
- » Salud
- » Comunicaciones.
- » Salvamento y Rescate.
- » Riesgos Tecnológicos.
- » Manejo de Asentamientos
- » Transportes
- » Humanos y Vivienda.

COMISION TECNICA

Coordinación:

Secretaría de Obras Públicas

Integrantes:

Secretaría de Obras Públicas, Secretaría de Desarrollo Comunitario, Planeación Metropolitana, Metrosalud, Empresas Públicas de Medellín, Ingeominas, Area Metropolitana, Corvide, Instituto Mi Rio, Primed, Himat.

Objetivo:

Identificar y evaluar las amenazas existentes en la ciudad y definir las recomendaciones técnicas para el estudio y manejo integral en labores de prevención, atención y recuperación de desastres.

COMISION PROTECCION SOCIAL

Coordinación:

Secretaría de Bienestar Social

Integrantes:

Secretaría de Desarrollo Comunitario, Bienestar Social, Corvide, Secretaría de Educación, Metrosalud, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, SENA, Area Metropolitana.

Objetivo:

Velar por la atención, protección y bienestar del elemento humano a través de la participación y autogestión de la comunidad.

COMISION DE SALUD

Coordinación:
Metrosalud

Integrantes:

Metrosalud, Dirección de la Seccional de Salud de Antioquia, Cruz Roja de Antioquia, Defensa Civil, Hospital Universitario San Vicente de Paul, Hospital Pablo Tobón Uribe, Hospital La María, Hospital General de Medellín, Instituto de Seguros Sociales, Medicina Legal, Representante clínicas privadas, Facultad Nacional de Salud Pública U de A.

Objetivo:

Coordinar las acciones en salud que permitan la atención integral de las comunidades a través del trabajo intersectorial e interinstitucional.

COMISION DE SALVAMENTO Y RESCATE

Coordinación:

Secretaría de Gobierno

Integrantes:

Secretaría de Gobierno, Departamento de Bomberos Metropolitano, Policía Metropolitana, Cuarta Brigada, Defensa Civil, Cruz Roja de Antioquia, Secretaría de Transporte y Tránsito.

Objetivo:

Asesorar al Sistema en las acciones de salvamento y rescate para la prevención, atención y recuperación en casos de desastre.

COMISION DE MANEJO DE ASENTAMIENTOS HUMANOS Y VIVIENDA

Coordinación:

Planeación Metropolitana

Integrantes:

Corvide, Secretaría de Desarrollo Comunitario, Secretaría de Gobierno, Planeación Metropolitana, INURBE, SENA, Corporación Antioquia Presente, Corporación Minuto de Dios, Servi-vienda, Banco Central Hipotecario, Corvisol, Cervinsocial, Comfama.

Objetivo:

Identificar los asentamientos humanos ubicados en zonas de alto riesgo y formular las recomendaciones necesarias para su adecuado manejo y control.

COMISION DE ABASTECIMIENTOS Y RESERVAS

Cordinación:

Secretaría de Servicios Administrativos.

I ntegrantes:

Cruz Roja de Antioquia, Secretaría de Bienestar Social, Secretaría de Hacienda, Secretaría de Servicios Administrativos, Secretaría de Educación, Metrosalud, Contraloría Municipal, Personería Municipal.

O bjetivo:

Asesorar en materia de suministros y reservas en las distintas fases de un desastre.

COMISION DE EDUCACION

Cordinación:

Secretaría de Educación y Cultura Municipal.

Integrantes:

Secretaría de Educación y Cultura, Universidad de Antioquia, Universidad Nacional de Colombia, Universidad Pontificia Bolivariana, SENA, Cruz Roja de Antioquia, Defensa Civil, Departamento de Comunicaciones de la Alcaldía, Fundación Universitaria CEIPA, Universidad San Buenaventura, ADECOPRIA.

Ojetivo:

Impulsar el desarrollo de la cultura de la prevención mediante el establecimiento de programas educativos y de capacitación.

COMISION DE COMUNICACIONES E INFORMATICA

Coodianción:

Empresas Públicas de Medellín.

Itegrantes:

Empresas Públicas, EDA, Metrosalud, Dirección Servicio Seccional de Salud de Antioquia, Telecom, Policía Metropolitana, Cuarta Brigada, Cruz Roja de Antioquia, Defensa Civil, Medios de Comunicación radial y de televisión, Organizaciones Radioaficionados, Departamento de Comunicaciones de la Alcaldía.

Ojetivo:

Asesorar en materia de comunicaciones los aspectos necesarios para el manejo de las fases de prevención, atención y recuperación de desastres.

COMISION DE RIESGOS TECNOLOGICOS

Coordinación:
Metrosalud

Integrantes:

Dirección del Servicio Seccional de Salud de Antioquia, Instituto de los Seguros Sociales, Cruz Roja, Planeación Metropolitana, Empresas Públicas de Medellín, Departamento de Bomberos, BASF Química Colombiana, Andercol, Metrosalud.

Objetivo:

Inventariar los posibles riesgos tecnológicos que se pueden presentar en la ciudad, apoyando a las entidades encargadas de la prevención e intervención en caso de desastre.

COMISION DE TRANSPORTE

Coordina:

Secretaría de Transporte y Tránsito.

Integrantes:

Secretaría de Transporte y Tránsito, Secretaría de Servicios Administrativos, Asociación Transportadora de Antioquia, UTRANSA, DEFENCARGA, AEROCIVIL, Tren Metropolitano.

Objetivo:

Asesorar en materia de transporte terrestre, aéreo, fluvial y circulación vial para las acciones necesarias en materia de prevención, atención y recuperación en caso de desastre.

ACCIONES

- ❑ En Prevención:
Educación formal, no formal e informal, mitigación, preparación, comunicación, investigación y monitoreo.
- ❑ En Atención:
Salvamento, Evaluación, Censos, Red de Comunicaciones y Salud.
- ❑ En Recuperación:
Reconstrucción, Albergues y Distribución de Ayudas.

PROYECTOS

- ❑ Instrumentación y microzonificación sísmica del área urbana de Medellín.
- ❑ Análisis de la vulnerabilidad para la ciudad de Medellín.
- ❑ Campañas de prevención y mitigación mediante reforestación, uso del gas, utilización del metro.
- ❑ Conformación de los comités barriales y escolares de prevención y atención de desastres.
- ❑ Diseño del currículum para la educación formal a partir de los proyectos educativos institucionales.
- ❑ Campaña de difusión e información pública sobre atención, prevención y recuperación en caso de emergencia o desastre.