

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
1	05/08/2021	Versión inicial del documento.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<p>Alexandra Ramírez Flórez Profesional especializado 222-29</p> <p>Claudia Liliana Merchán Fajado Profesional especializado 222-23</p> <p>Carmen Emilia Rocha Santos Profesional universitario 222-12.</p>	<p>Alexandra Ramírez Flórez Profesional especializado 222-29</p>	<p>Jorge Andrés Fierro Sánchez Subdirector para el Manejo de Emergencias y Desastres</p> <p>María Eugenia Tovar Rojas Jefa Oficina Asesora de Planeación</p>

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Objetivo.....	3
3. Alcance	3
4. Responsables	3
5. Definiciones.....	4
6. Pasos para el diseño de capacitaciones	5
6.1 Establecer el Objetivo.....	5
6.2 Identificar a quién va dirigida la capacitación	5
6.3 Desarrollar los contenidos.....	6
6.4 Elegir la metodología.....	6
6.5 Establecer el tiempo necesario para la capacitación	7
6.6 Evaluar la capacitación	7

1. Introducción

Este documento responde al interés de la Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres de orientar y establecer criterios para que los profesionales de la entidad cuenten con un insumo que facilite el diseño de capacitaciones dirigidas a organizaciones, comunidad y funcionarios de otras entidades. El fin último es que las personas decidan y actúen de la mejor forma posible a la hora de realizar acciones relacionadas con los subprocesos de manejo de desastres (preparación para la respuesta a emergencias, la preparación para la recuperación posdesastre, la ejecución de dicha respuesta así como la rehabilitación y recuperación¹), bien sea como primer respondiente o como miembro de una entidad que tiene a cargo servicios y funciones de respuesta en la atención de un hecho notorio o alerta que se presente en Bogotá.

Acorde con lo anterior, este documento presenta de manera clara y sencilla los pasos básicos para el diseño de las capacitaciones acorde con los temas y responsables establecidos por la Subdirección en el Plan de Capacitación 2021-2024.

La definición de capacitar es conducir a los participantes en un proceso a través del cual se adquieren conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para realizar acciones específicas.

2. Objetivo

Dar un insumo a los colaboradores del IDIGER mediante el establecimiento de orientaciones y criterios para el diseño de las capacitaciones en los subprocesos de manejo de emergencias.

3. Alcance

Aplica para las capacitaciones de preparación en el manejo de emergencias y desastres que adelante la Subdirección.

4. Responsables

Equipo de trabajo de Capacitación y Entrenamiento de la Subdirección para el Manejo de Emergencias y Desastres.

¹ Ver Ley 1523 de 2012. Artículo 4. Definiciones, numeral 15. Manejo de desastres

5. Definiciones

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (Ley 1523 de 2012).

Aprendizaje: Cambios que se presentan en el comportamiento de un individuo, comunidad u organización, producto de un proceso de adquisición de conocimiento o habilidades a través de la experiencia y que pueden incluir el estudio, la capacitación, la instrucción, la observación o la práctica.

Capacitación: Conjunto de acciones, actividades o procesos organizados realizados en una entidad, que buscan mediante la generación de conocimiento, el desarrollo de habilidades, conductas y destrezas o el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad y al desarrollo personal. (Decreto 1567 de 1988- Artículo 4).

Entrenamiento: Actividad que fortalece y prueba la aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas funcionales que son requeridas para actuar y cumplir los objetivos de la organización.

Emergencia: Situación caracterizada por la alteración o interrupción intensa y grave de las condiciones normales de funcionamiento u operación de una comunidad, causada por un evento adverso o por la inminencia del mismo, que obliga a una reacción inmediata y que requiere la respuesta de las instituciones del Estado, los medios de comunicación y de la comunidad en general (Ley 1523 de 2012).

Riesgo: Es la probabilidad de ocurrencia de pérdidas o daños asociados a un evento o acontecimiento de origen natural o social, en un espacio y en un tiempo dados, que por sus características pueda incidir negativamente en la vida y bienes de la población o en general en la vida social, económica y ambiental. El riesgo está determinado por la interacción de dos factores: la amenaza y la vulnerabilidad, siendo condición para que se presenten pérdidas que los bienes y personas estén expuestos a la acción de la amenaza y presenten condiciones de fragilidad tales que puedan verse afectados. El desastre, la calamidad o la emergencia es la materialización del riesgo, en términos de daños y pérdidas reales producidas. (Ley 1523 de 2012).

Vulnerabilidad: Susceptibilidad o fragilidad física, económica, social, ambiental o institucional que tiene una comunidad de ser afectada o de sufrir efectos adversos en caso de que un evento físico peligroso se presente. Corresponde a la predisposición a sufrir pérdidas o daños de los seres humanos y sus medios de

subsistencia, así como de sus sistemas físicos, sociales, económicos y de apoyo que pueden ser afectados por eventos físicos peligrosos. (Ley 1523 de 2012).

6. Pasos para el diseño de capacitaciones

6.1 Establecer el Objetivo

Para diseñar una capacitación es muy importante formular el objetivo de dicha capacitación, es decir, saber cuál es el resultado final esperado, para ello se puede empezar por responder la siguiente pregunta: ¿Qué podrán hacer las personas que realicen esta capacitación?

A continuación, un ejemplo:

Tabla 1 Ejemplo objetivo

Capacitación 2021-2024	
Tema:	Planes de Emergencia
Resultado esperado:	Los participantes estarán en capacidad de elaborar e implementar planes de emergencia acorde con lo establecido en el DUR 1072 de 2015, y el Decreto Nacional 2157 de 2017.
Objetivo:	Transmitir conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas requeridas para elaborar e implementar Planes de Emergencia.

Fuente: Equipo capacitación y entrenamiento SMED

6.2 Identificar a quién va dirigida la capacitación

Es importante definir cuál es el público objetivo al que va dirigida esta capacitación. Si es a todas las personas de la comunidad, a las personas responsables de un tema específico en una empresa, a los tomadores de decisiones en diferentes organizaciones o a los delegados de entidades distritales.

De igual manera, en el caso que la capacitación sea dirigida a la comunidad, es necesario saber previamente el contexto general de la población, por ejemplo, si son jóvenes, personas con discapacidad, mujeres, o personas que viven en zonas de alto riesgo.

Esta claridad permitirá avanzar con tres aspectos fundamentales: i) contenidos, es decir hasta donde llegar con el tema y que contenidos abordar; ii) metodología y iii) convocatoria.

6.3 Desarrollar los contenidos

Estos se estructuran teniendo claro los conocimientos, habilidades, destrezas o actitudes que los participantes deben adquirir, dominar o aplicar como resultado de la capacitación.

Para el caso del ejemplo que venimos usando se trata de:

Objetivo: Transmitir conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas requeridos para elaborar e implementar Planes de Emergencia.

Para desarrollar este componente en primer lugar se deben seleccionar los contenidos. Esto se realiza a partir de una investigación o una revisión documental considerando los siguientes aspectos:

- Nivel de conocimiento de los participantes
- Elementos o ideas indispensables para la comprensión del tema
- Funcionalidad de los contenidos (útiles, prácticos)
- Actualidad (¿es aplicable a este contexto?)
- Información primaria (situación, datos, casos)

En segundo lugar, es necesario organizar el contenido, esto es darle una estructura a la capacitación. Para ello es importante delimitar los contenidos, teniendo en cuenta que no se trata de saturar con información sobre el tema, sino de concretar el camino para que bajo el liderazgo del capacitador (a) los asistentes lo recorran y logren el objetivo planteado.

En este paso es necesario sistematizar los temas a abordar creando capítulos o unidades de acuerdo con los temas a trabajar y establecer el orden más adecuado para tratarlos.

Elabore un capítulo específico con el listado de la bibliografía básica y con los documentos complementarios que los participantes pueden revisar para profundizar y complementar sus conocimientos.

Para finalizar este componente, realice una breve justificación de la capacitación, esta descripción es muy importante a la hora de divulgar la capacitación y para brindar claridad a personas que desconozcan el campo de la gestión de riesgos y la preparación en el manejo de emergencias y desastres.

6.4 Elegir la metodología

Existen numerosos métodos, técnicas y dinámicas a disposición de quienes van a desarrollar una capacitación. Dado que se trata del campo de la Gestión de Riesgos de Desastres, se sugiere considerar a nivel general la metodología de Aprendizajes verticales de la Comisión Internacional para la Educación del Siglo

XXI, de la UNESCO² que consiste en aprender a ser, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a convivir.

Y de manera específica y acorde con las consideraciones de quien diseña, incluir otras metodologías o herramientas que se consideren necesarias para el logro del objetivo planteado. Esto es: esquemas, mapas, videos, tutoriales, guías, wikis u otras herramientas colaborativas (sincrónicas o asincrónicas), juegos de roles, entre otros.

A partir de estos elementos, es posible realizar el diseño de la presentación de la capacitación a los participantes, la cual desarrollará los contenidos identificados y describirá los momentos específicos en los cuales se utilizarán las herramientas concretas según los temas planteados.

También defina si requiere materiales complementarios que deba diseñar para que los participantes realicen ejercicios (¿copias?, ¿Esferos?, ¿marcadores?, ¿Pizarras digitales, ¿formularios?, ¿rutinas?, etc.).

6.5 Establecer el tiempo necesario para la capacitación

De acuerdo con los temas a abordar, los ejercicios establecidos y demás aspectos definidos previamente, establezca el tiempo que tomará la capacitación o si requiere varias sesiones para lograr el objetivo planteado.

Cuando haya más de una sesión se sugiere que establezca ejercicios para que los asistentes realicen antes de la siguiente sesión e implementen la retroalimentación entre pares sobre el ejercicio realizado o sobre su evaluación, para ello es muy importante establecer criterios claros tanto para la realización del ejercicio como para su evaluación.

6.6 Evaluar la capacitación

Una vez finalizado el proceso es muy importante conocer la percepción de los asistentes. El equipo de capacitación y entrenamiento tiene un modelo que se puede usar. Conocer la opinión de los participantes permitirá implementar mejoras al proceso.

¡¡¡Adelante con el diseño de la capacitación sobre el tema planteado!!!
Recuerde que las habilidades se adquieren permanentemente. Si esta labor es nueva para usted, tómelo como un aprendizaje que le será de utilidad para su formación profesional y acuda a las responsables del equipo de capacitación y entrenamiento en caso de dudas.

² Ferradas Pedro et al. (2006) Metodologías y herramientas para la capacitación en gestión del riesgo de desastres. Lima: INDECI – Instituto Nacional de Defensa Civil; Soluciones Prácticas – ITDG.