

ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE
EMERGENCIA DE LA PASTELERÍA LA BRIOCHERIE S.A.S.

POSADA SARMIENTO ERIKA YANETH

UNIVERSITARIA UNIAGUSTINIANA
FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA
BOGOTÁ D.C.

2017

ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE
EMERGENCIA DE LA PASTELERÍA LA BRIOCHERIE S.A.S.

POSADA SARMIENTO ERIKA YANETH

Jorge Armando Rodríguez Cendales

Magister en Educación

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Pedagogía

UNIVERSITARIA UNIAGUSTINIANA

FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESPECIALIZACIÓN EN PEDAGOGÍA

BOGOTÁ D.C.

2017

Nota de aceptación

Firma del jurado

Dedicatoría

Este trabajo está dedicado a mi papá que desde lejos me ha prestado su apoyo económico para culminar una a una las metas que me he propuesto, ha sido un proceso largo y demorado pero ahora puedo decir que he llegado a la meta.

Lo dedico también a mi compañero e hijos ya que algunas veces no he podido acompañarlos, pero eso esfuerzos ahora surgen un nuevo fruto que se verá en algunos años.

Gracias.

Agradecimientos

Primero que todo quiero agradecer a Dios por brindarme un nuevo amanecer, una nueva luz en el camino, por ser esa fuerza que me impulsa a seguir aun cuando me he sentido derrotada y por permitirme culminar esta nueva etapa.

A mis padres por ser apoyo incondicional, a mi tía (Ivonne) y prima (Tatiana) por disponer de tiempo para prestarme su asesoría en la realización de este trabajo.

A don Andrés Camacho por permitirme realizar el trabajo en su empresa.

Y por último al profesor Jorge Rodríguez, gran persona y excelente profesional por su paciencia, dedicación, asesoría y ayuda para culminar este trabajo; le deseo de corazón mil bendiciones.

“Nunca es tarde, siempre hay tiempo, solo hay que comenzar”

Resumen

La presente investigación surge como una necesidad de aportar al proceso de fortalecimiento de los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo desde la pedagogía. Si bien se han logrado avances significativos en el tema de prevención de la accidentalidad laboral, aún queda un largo camino que recorrer para que las pequeñas y medianas empresas puedan ofrecer cada día entornos más seguros a sus empleados. La ausencia de un sistema de capacitación para adquirir buenos hábitos y prácticas en el desempeño de las labores cotidianas dentro de las organizaciones se convierte en un problema toda vez que los accidentes generados por malas prácticas en el trabajo pueden tener una incidencia negativa en el desempeño de los trabajadores y acarrear pérdidas asociadas a fenómenos como ausentismo, incapacidades e indemnizaciones por enfermedades profesionales.

En esta investigación se aborda desde la perspectiva andragógica la labor de capacitar a un grupo de empleados de una pequeña empresa dedicada a la comercialización de productos alimenticios y que no contaba con un programa de específico para orientar a sus trabajadores en la gestión de los riesgos asociados a la presencia de una emergencia en el ámbito laboral. La experiencia muestra las dificultades que se tiene al intentar realizar procesos de enseñanza – aprendizaje en personas adultas y permite contrastar los resultados con las propuestas teóricas en formación de adultos.

Palabras clave:

Andragogía, Seguridad y Salud en el Trabajo, Educación del Riesgo

Abstract

The present investigation arises as a need to contribute to the process of strengthening the Health and Safety at Work Systems from the pedagogy. Although significant progress has been made in the prevention of occupational accidents, there is still a long way to go before the small and medium-sized companies can offer safer environments to their employees every day. The absence of a training system to acquire good habits and practices in the performance of daily tasks within organizations becomes a problem since the accidents generated by bad practices at work can have a negative impact on the performance of workers and carry losses associated with phenomena such as absenteeism, disability and compensation for occupational diseases.

In this research, the work of training a group of employees of a small company dedicated to the commercialization of food products and that did not have a specific program to guide its workers in the management of associated risks is approached from the andragogic perspective. in the presence of an emergency in the workplace. The experience shows the difficulties that have to try to carry out teaching-learning processes in adults and allows to contrast the results with the theoretical proposals in adult training.

Contenido

Resumen.....	6
Introducción	9
Justificación	11
Objetivos.....	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos.....	13
Formulación del problema	14
Marcos de referencia.....	16
Marco conceptual	16
Marco Legal	16
Marco teórico	19
La andragogía.....	22
El modelo de riesgo de BIRD	25
Metodología de la investigación.....	27
Tipo de investigación	27
Delimitación	27
Instrumentos	29
Diseño metodológico.....	29
Resultados.....	31
Conclusiones.....	34
Referencias.....	35
Anexos	36
Anexo 1	36
Anexo 2	39
Anexo 3.....	44

Introducción

En los últimos años han surgido varias catástrofes en distintos países que han puesto a prueba la capacidad de respuesta de los individuos frente a la ocurrencia de emergencias. Estas emergencias han puesto en riesgo la seguridad de millares de personas y a la vez han cobrado la vida de cientos de seres humanos que ven con impotencia como un riesgo fácilmente previsible se convierte en una tragedia. Cada vez que somos testigos de un hecho catastrófico de esta naturaleza nos preguntamos cómo poder prevenir el impacto de estas amenazas y cómo poder capacitar a la población para que cuenten con los conocimientos básicos y puedan actuar frente una emergencia y que a su vez tengan la capacidad de prevenir o controlar una situación de riesgo y ayudar a las personas allí involucradas a partir de los conocimientos básicos, salvando su propia vida o la de alguien más no solo en su sitio de trabajo sino en sus hogares o cualquier parte donde se encuentren.

El presente trabajo tiene el propósito proponer e implementar el plan de emergencias en pequeñas empresas tomando como modelo la pastelería La Briocherie S.A.S., empresa dedicada a la elaboración de productos relacionados con pastelería, ubicada en Bogotá y de acuerdo con sus años de experiencia y los requerimientos técnicos propios de la actividad económica, considera necesaria la implementación de un plan de emergencia en busca de salvaguardar al máximo la vida de las personas que allí laboran, ya que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es precisamente la intervención del sujeto en su medio laboral, el cual puede verse afectado a corto, mediano o largo plazo, por no saber actuar ante una emergencia, las consecuencias pueden ser graves ya que pueden afectar en forma directa o indirecta a las personas, los bienes materiales y el medio ambiente.

Lo que se plantea en este trabajo es capacitar a los empleados de La Pastelería la Briocheria S.A.S. desde su sitio de labor ya que es allí donde las personas permanecen una jornada mínima de ocho horas diarias y cada situación de riesgo que se presente se pueda prevenir o controlar, salvaguardando la vida de las personas. Se espera hacer la intervención a partir de la implementación de un plan de capacitaciones las cuales tienen como objetivo incentivar el trabajo en equipo, la enseñanza de la gestión del riesgo y la preservación de la vida.

Para cada actividad se preparó además una evaluación buscando encontrar cuáles son los aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de realizar este tipo de capacitaciones con poblaciones que tengan condiciones similares.

Para lograr la implementación del plan de emergencias en la pastelería La Briocherie S.A.S. se identifica la empresa y se realiza un diagnóstico de las condiciones de trabajo, estructura organizacional, descripción de la actividad que desarrolla, aspectos de los trabajadores y descripción física de la planta de producción y del producto. Luego se realiza una identificación de amenazas para determinar el grado de vulnerabilidad y el riesgo al que se está expuesto en la empresa. Con este análisis de vulnerabilidad se establece la propuesta de plan de emergencias.

Una vez se tiene la propuesta de plan de emergencias surge la necesidad de crear una estrategia que se valga de la pedagogía para que los conceptos del plan sean tenidos en cuenta por parte de los empleados y en caso de ser requeridos se usen de manera adecuada.

Justificación

Colombia es un país que está expuesto a una serie de eventos naturales que pueden poner en riesgo la salud y la vida de los habitantes de su territorio. Factores como la vulnerabilidad física, social, económica y cultural de las personas hacen que estos eventos tengan mayor o menor impacto en una comunidad. Entre las múltiples amenazas a las que se ven expuestos los colombianos se encuentran las erupciones volcánicas, los terremotos, los deslizamientos, las inundaciones, entre otras, y sin contar las situaciones de riesgo que se presentan en los sitios de trabajo.

Un plan de emergencias es una herramienta necesaria en cada una de las empresas ya sean Micro o Macro, donde se debe tener en forma escrita, los procedimientos a seguir en caso de una situación de riesgo, ofreciendo a cada uno de los trabajadores la seguridad para salvar su vida, la de sus compañeros, las instalaciones de la empresa y el medio ambiente en las tres fases de una emergencia: antes, durante y después.

Este plan de emergencias actúa también como una respuesta múltiple a situaciones de evacuación, incendios, terremotos, así como a diferentes clases de eventos: naturales, tecnológicos y antrópicos o sociales. Debe diseñarse de acuerdo con la realidad y necesidad de cada organización para que pueda cumplir a cabalidad los objetivos para los cuales ha sido diseñado, debe ser implementado y conocido por la totalidad de los trabajadores y la administración debe asegurar la disponibilidad de los recursos físicos y humanos para su completo funcionamiento.

En el desarrollo de las actividades de la pastelería La Briocherie S.A.S. se pueden presentar situaciones de emergencia que alteren el normal desempeño de la operación, poniendo en riesgo la vida de los trabajadores y clientes, afectando sus instalaciones, la marca, el caudal de ingresos,

la continuidad del negocio y su entorno. Si bien la empresa cuenta con un plan de emergencias y contingencias establecido, a la fecha no se ha logrado su total implementación dado que no ha sido posible llevar a cabo las acciones que permitan dar a conocer este plan a los empleados y evaluar el nivel de apropiación que tiene cada uno de ellos.

Se considera importante implementar el plan de emergencias en la pastelería La Briocherie S.A.S. Pues ayudaría a resolver inquietudes de las verdaderas amenazas a las que están expuestos sus empleados y capacitaría a los trabajadores para responder adecuada y satisfactoriamente a cualquier eventualidad o contingencia.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar una estrategia pedagógica para la implementación del plan de emergencia en la pastelería La Briocherie S.A.S.

Objetivos específicos

- Diseñar el plan de actividades formativas para la atención de emergencias en la pastelería La Briocherie S.A.S.
- Establecer los contenidos de las actividades formativas para la implementación del plan de emergencias.
- Realizar las actividades formativas para la implementación del plan de emergencias en la pastelería La Briocherie S.A.S.
- Evaluar el nivel de apropiación de los contenidos del plan de emergencias por parte de los trabajadores de la pastelería La Briocherie S.A.S.

Formulación del problema

¿Cómo mitigar los riesgos o amenazas frente a una emergencia en el sitio de trabajo?

La pregunta surge de la falencia que todavía se vé en uno de los requisitos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo como lo es el plan de emergencia, a veces las empresas se concentran más en lo grande y descuidan lo básico. Por lo general las empresas toman las medidas necesarias cuando han ocurrido los hechos, las personas tienden a pensar que a ellos no les va a pasar hasta que la tragedia se hace inminente.

También es importante resaltar que la identificación, valoración y cuantificación de los riesgos o amenazas es uno de los primeros pasos que se debe tener en cuenta ya que además los riesgos o amenazas negativas pueden brindar oportunidades para la empresa, el Sistema debe contar con presupuesto para poner en ejecución los procesos definidos.

Para el presente trabajo se tomará la Pastelería La Briocherie S.A.S., empresa legalmente constituida ante la Cámara de Comercio, nueva en el mercado ya que fue creada el 25 de abril de 2013. En su formación como empresa ha ido implementando y mejorando los procesos referentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Actualmente la empresa ya cuenta con el respectivo plan de emergencias; pero sus empleados aún desconocen su contenido y no están capacitados para responder ante una situación de emergencia dentro de la empresa; por lo cual se podría presentar una mayor probabilidad de incidentes laborales, mayor riesgo de traumatismo y pérdidas de vidas ante una eventual catástrofe.

Los trabajadores adquieren gran importancia en el campo laboral ya que son parte fundamental de la razón de ser de la pastelería y es por ello que la implementación de la estrategia pedagógica del plan de emergencia toma importancia ya que dándolo a conocer

seguramente se podrá tomar una actitud responsable frente a una emergencia y salvar una vida o por lo menos saber cómo actuar en caso de emergencias.

Según datos del Ministerio del Trabajo de Colombia (2017) en materia de seguridad laboral, en el país por cada cien empleados siete sufren accidentes laborales lo que evidencia que aún hay falencias en algunos sectores. Los sectores que presentan más accidentalidad son construcción, agricultura y minería entre el año 2015 y 2016 y según cifras del Fondo de Seguridad en el Trabajo se evidencia que el año 2016 el número de afiliados se incrementó a 10.037.875 mientras que en año 2015 solo habían 9.656.828 afiliados, pero solo estar afiliados a la ARL no es suficiente si no se es consciente del nivel de riesgo que pueda existir en el sitio de trabajo, ya que durante el año 2016 el número de muertos creció a 602 mientras en el año 2015 eran 563.

El impacto de los accidentes del trabajo es muy grande, tanto así que la Organización Internacional del Trabajo -OIT estimó que en 2014 más de 2,3 millones de personas fallecieron por accidentes ocurridos en los entornos laborales lo que indica que cerca de 6.500 muertes se registran a diario por este hecho (Revista Dinero, 2014). El propio Consejo Nacional de Seguridad reconocía en 2014 que, si bien la mortalidad laboral había decrecido, la cantidad de accidentes laborales seguía en aumento puesto que en 2013 según FASECOLDA, gremio agrupa a las empresas de seguros en Colombia, se presentaron 542.406 accidentes lo que representa cerca de 1.486 accidentes por día (Consejo Colombiano de Seguridad, 2014). Teniendo en cuenta los datos suministrados por el Fondo de Riesgos Laborales es evidente que existe una necesidad frente a todo el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y que es urgente capacitar al personal en el manejo de las emergencias.

Marcos de referencia

Marco conceptual

Para el desarrollo del presente trabajo se tendrán en cuenta las siguientes definiciones.

Riesgo: Posibilidad de ocurrencia de un desastre o emergencia en un lugar determinado. Sus efectos están relacionados con las amenazas existentes y la vulnerabilidad de personas o por desprotección técnica y de la estructura. Puede ser conocido o no y afectar a un individuo o un grupo de personas y presentarse de forma súbita o progresiva.

Amenaza: Factor externo de origen natural, tecnológico o social que puede afectar a la comunidad y a las empresas, provocando lesiones y/o muerte a las personas o daños a la infraestructura física y económica.

Desastre: Daño o alteración grave de las condiciones normales de vida, causadas por fenómenos naturales o por la acción del hombre en forma accidental o premeditada.

Prevención: Medida o disposición que se toma de manera anticipada para evitar que suceda una cosa considerada negativa.

Marco Legal

Las normas, leyes, decretos y artículos son creados para limitar a una sociedad, son esa línea que se crea para permitir o no permitir una acción y hacen que una sociedad funcione de manera organizada y también importante para la convivencia, ya que con ellas las personas controlan sus conductas. Al igual que la sociedad las empresas necesitan una regulación para su correcto funcionamiento.

En Colombia solo hasta el año de 1904 se habla de Seguridad y Salud en el trabajo mediante la ley 57 de 1915, por la cual se establecen los conceptos de accidente de trabajo y

reparación por muerte o accidente, convirtiéndose esta en la primera ley de Salud Ocupacional en el país, buscando salvaguardar la salud del trabajador, la evolución del tema de seguridad en el trabajo ha permitido también una mejora legal, es así como al transcurrir el tiempo se han ido implementado nuevas leyes, algunas de ellas son: Ley 37 de 1921 por la cual se establece el seguro colectivo obligatorio para empleados, Ley 10 de 1934 por la cual se establecen algunos de derechos de los empleados como reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, Ley 96 de 1938 por la cual se crean los Ministerios del Trabajo, Higiene y Prevención Social, Decreto 2350 de 1994 por la cual se establecen algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

Una de las razones de que existan varias normas es porque han quedado incompletas, con algún vacío, no son claras y en otros casos para delimitar responsabilidades y no repetir errores del pasado. También se ve la necesidad de expedir normas legales por las cuales se cumpla el objetivo de su fin. El Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015 el cual incluye a todo tipo de empresas y cobija a todo tipo de empleados, lo que quiere decir que donde se establezca una relación laboral debe estar implementado el Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo y esto es lo que puede generar el no contar con la implementación del sistema, no identificar incidente o accidente de trabajo, tiempo de la investigación, salarios pagados por pérdida de tiempo, costos de contratar y/o capacitar al personal de remplazo, demandas y/o sanciones, tiempo extra de supervisión, tiempo de trámites administrativos, impacto a la productividad después del evento, daños materiales (maquinaria, equipos, materiales, locaciones), impacto a la imagen corporativa.

Las estrategias en Salud Ocupacional que nacieron en las empresas como programas básicos de entrenamiento, inspecciones, auditorías y análisis de riesgos, han progresado hasta convertirse en Sistemas Integrados, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud ocupacional y procesos de Seguridad Basada en el Comportamiento. Con esta evolución y el análisis de la Pirámide Bird, que indica el comportamiento de la accidentalidad, se evidencia que no solo se deben enfocar esfuerzos en los accidentes ocurridos, sino que deben ejecutarse acciones sobre los incidentes, con el fin de mejorar la gestión en Salud ocupacional y lograr soluciones de fondo para los eventos cotidianos que en la mayoría de los casos se pasan por alto hasta el momento en que se materializa el accidente (Positiva Compañía de Seguros, 2009).

El artículo 26 del Decreto 1295 de 1994 establece las siguientes cinco clases de riesgo.

Tabla 1. Clases de riesgo según la normatividad

CLASE	RIESGO	% COTIZACIÓN
I	Mínimo	0,522%
II	Bajo	1,044%
III	Medio	2,436%
IV	Alto	4,350%
V	Máximo	6,960%

La norma es bastante amplia y en ella se delegan funciones claras y específicas para los empleados que integren los comités según el tamaño de la empresa, los comités que se den tener son el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASO), el Comité de Convivencia Laboral y además contar con la Brigada de Emergencias. Con la implementación del Sistema los beneficios son tanto para los empleadores como para los empleados, pero en temas legales las sanciones, incumplimientos, multas si son acarreadas solamente por el empleador, por eso las empresas deben velar por el cumplimiento de la norma y exigir a sus empleados el cumplimiento de ésta, los empleados deben cuidar su salud ya que es el tesoro más

preciado para una persona. El sistema debe tener como mínimo una revisión anual, allí radica la mejora continua.

Es una responsabilidad legal y social de la empresa poner en práctica lo demandado según la Ley 9 de 1979 Código Sanitario Título III: Relativo a la salud ocupacional; la cual exige y vigila que dichos planes de emergencias no solo queden plasmados en el papel como un requisito más. En este sentido, el plan de emergencias debe contar con unas etapas básicas:

- **Identificar amenazas:** básicamente consiste en identificar las situaciones que se pueden presentar tales como, desastres naturales, condiciones inseguras en la estructura, factores sociales, entre otros.
- **Análisis de vulnerabilidad:** identifica con que probabilidad una amenaza se puede convertir en una emergencia.
- **Inventario de recursos:** definición de cuantos materiales y con qué recurso humano se cuenta en caso de la posible emergencia.
- **Definición de acciones:** nombramiento de las personas delegadas para la actuación antes y durante una emergencia, funciones y procedimientos a seguir y capacitaciones para el personal.
- **Formación de grupos de apoyo:** personal que trabaje en la empresa entrenado para apoyo de labores operativas, evaluaciones y de rescate.

Marco teórico

Si se observa la evolución del ser humano se notará que siempre ha buscado mejorar sus condiciones de vida, desde antes de la revolución industrial eran las persona parte fundamental de la fuerza de trabajo de las empresas y es en esa búsqueda que las personas tienen una

actuación directa en el ambiente laboral, en el cual están interactuando en diferentes campos, oficios y profesiones, por eso es importante identificar en qué condiciones de trabajo se desarrollan las actividades laborales, ya que todas las personas desarrollan diferentes actividades a la hora de ejecutar la jornada laboral, exponiéndose a diferentes niveles de riesgo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) es una herramienta aplicable a todas las empresas grandes o pequeñas, que desarrollan diferentes actividades, este es importante ya permite a las empresas identificar el nivel de riesgo que podrían tener sus empleados y a su vez implementar procesos y elementos adecuados para mitigar su riesgo, es responsabilidad de la empresa proporcionar un ambiente laboral adecuado y estable para sus empleados y es compromiso del empleado participar en todo el proceso del Sistema. Es por esta razón que uno de los objetivos principales en el tema de Seguridad Salud en el trabajo es reducir los accidentes, enfermedades y muertes laborales.

El sistema permite una actuación directa de los empleados y la Gerencia en los diferentes procesos, dar opiniones y que éstas sean escuchadas, buscando siempre una mejora continua para desarrollar actividades seguras. El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo está basado en el ciclo Deming (planificar, hacer, verificar, actuar) PHVA o también conocido como ciclo de mejora continua, siguiendo los pasos del ciclo:

Planificar: establece la política de Seguridad Salud en el trabajo, presupuesto, planes, asignación del recurso humano e identificación de los riesgos.

Hacer: se relaciona con la ejecución y práctica del Sistema.

Verificar: evaluación del sistema.

Actuar: cierre del ciclo de la mejora continua y preparación para el próximo ciclo.

Con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el trabajo las empresas logran identificar las causas más frecuentes de ausentismo, analizando ¿Quiénes son los que más se ausentan?; ¿Por qué razón se ausentan?; ¿Cuánto le puede costar a la empresa esos ausentismos?, además también permite identificar condiciones y actos inseguros en las empresas logrando disminuir las perdidas por accidentes laborales, prevención de enfermedades, y así mejorar su imagen corporativa, involucrando todos los departamentos de la empresa e incorporando empresas de contratistas, brindando confianza a los clientes, proveedores y empleados, competitividad en el mercado, mejorar las condiciones de seguridad y ambientes laborales y asegurar las normas legales, además el sistema siempre está en condiciones de seguimiento, medición para una mejora continua.

El empleador es quien tiene varias responsabilidades entre ellas: Proteger a los empleados según las normas y requisitos legales, definir, divulgar y firmar la política, planes, procedimientos, formatos y demás documentos necesarios, asignar los recursos financieros y el personal idóneo para la implementación del sistema, capacitar al personal para que entiendan y apliquen los objetivos del programa, lo que acarrea una representación económica importante dependiendo del tamaño de la empresa y de su actividad económica .

A menudo las empresas y los empleados se encuentran en varios procesos de demandas ya que una de las herramientas principales del Sistema es proteger a sus empleados de riesgos laborales y generar en ellos confianza en su labor diaria, la cual se ve vulnerada en muchos casos por falta de prevención en riesgos, los empleadores optan tomar decisiones en las cuales siempre el trabajador es el perjudicado. Levapan uno de los principales productores de insumos para la industria panificadora ha evidenciado que uno de los principales riesgos para los trabajadores de este gremio está relacionado con los incendios debido a la exposición a fuentes de calor y

materiales inflamables (Levapan, 2014). Y recomienda que para evitar pasar por una situación peligrosa como por ejemplo afrontar un incendio en la panadería, es necesario hacer una **evaluación de riesgos** en el negocio y recomienda tener en cuenta las siguientes aspectos que señala la Tabla 2.

Tabla 2. Recomendaciones en caso de incendio

-
- Trate de conservar la calma
 - Intente apagarlo con el extintor, pero cerciórese que las llamas no estén apuntando a usted
 - En lo posible no le dé la espalda al fuego
 - Avise lo más rápido posible a los bomberos
 - Proporcione los datos más precisos de la ubicación, el posible origen y características de la zona afectada
 - Trate de cerrar las válvulas de gas y baje el interruptor de luz
 - Si el humo es excesivo cúbrase la boca y nariz con una tela húmeda para evitar intoxicación
 - Evacúe lo más pronto posible el lugar por la ruta de evacuación previamente establecida
 - No use ascensores
 - No pierda tiempo tratando de sacar cosas
-

Más allá de crear simples listas de recomendaciones para el manejo de las emergencias, se requiere de un trabajo continuado con los empleados y considerando que todas las personas que laboran allí son mayores de edad, se debe encontrar una técnica que se adapte a la educación en adultos, en este caso la andragogía.

La andragogía

Esta concepción educativa debe fundamentarse en una filosofía que reconozca como significativa la toma de conciencia de la problemática particular que enfrentan los adultos, para obtener una profunda y comprometida participación en sus procesos de aprendizaje personales y colectivos (Universidad del Valle de México, 2009, p.32).

Las edades generacionales, reconocidas por todos, del trayecto evolutivo del ser humano: infancia, juventud, adultez y ancianidad; históricamente han sido sujetas a la reflexión e intervención pedagógica. Estas edades son los tiempos de la vida que bajo el enfoque de la teoría pedagógica de la educación permanente o del aprendizaje a lo largo de la vida indican y marcan los tiempos de la formación humana (Frabboni y Pinto, 2006 p. 301; citado por Ubaldo, 2009)

De acuerdo con Caraballo (2007), a lo largo de la historia la Andragogía ha sido conceptualizada como: una ciencia (Félix Adam, 1970), la ciencia de la educación de los adultos (Ludowski, 1971), un conjunto de supuestos (S. Brookfield, 1984), un método (Lindeman, 1984), una serie de lineamientos (Merriman, 1993), una filosofía (Pratt, 1993), una disciplina (Brandt, 1998), una teoría (Knowles, 2001), como proceso de desarrollo integral del ser humano (Marrero, 2004), in modelo educativo (Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, 1999).

Alexander Kapp (1833) maestro alemán fue quien usó el termino andragogía por primera vez para referirse a la interacción didáctica que se establece entre él y sus estudiantes en edad adulta en las escuelas nocturnas, este maestro plantea “Que el aprendizaje no solo tiene como fuente al profesor sino también a la auto-reflexión y a la experiencia de vida”, y es aquí donde toma la Andragogía como base para la educación de adultos.(Natale, 2003, p.83). Kapp utiliza Andragogía para describir los elementos de la teoría de la educación de Platón. Andragogía (andr-que significa 'hombre') podría ser contrastada con la pedagogía (pagada-que significa 'hijo' y agogos que significa "líder") (Davenport, 1993: p114, citado por Ubaldo, 2009)

Malcolm Knowles (1950) otra figura importante en la implementación de la Andragogía, pero fue hasta finales de los setenta en Estados Unidos que Knowles tomo participación ya que “consideraba que los adultos necesitan ser participantes activos en su propio aprendizaje.

Knowles manifestaba que los adultos aprenden de manera diferente a los niños y que los entrenadores en su rol de facilitadores del aprendizaje deberían usar un proceso diferente para facilitarlos”. Malcolm Knowles fue Director Ejecutivo de la Asociación para la Educación de los Adultos en los Estados Unidos de Norteamérica en el año 1950 (Adult Education Association of the United States of América). Pensando y actuando en la educación universitaria o superior, Félix Adam reconocerá en ella un gran contrasentido: su organización y administración se fundamentan en un razonamiento pedagógico ajeno a la realidad de los adultos como alumnos universitarios. Por tanto, su propuesta, es simple y básica: si el estudiante universitario es adulto, entonces hay que recurrir a la Andragogía, para localizar en ella la fundamentación teórica que posibilite construir propuestas curriculares y estrategias metodológicas coherentes con los aspectos psicológicos y socioculturales que caracterizan a la edad adulta (Ubaldo, 2009)

El adulto es un sujeto desarrollado en los planos físico, psicológico, económico-antropológico y social; capaz de proceder con autonomía en la sociedad en que vive y de definir metas a lograr. Su condición, por lo tanto, es radicalmente distinta de la del niño y del adolescente, en todos los planos señalados. Esto permite en el campo de lo educativo distinguir, conceptualizar, diseñar y desarrollar un hecho o proceso andragógico (UNESR, 1979. p.32).

En la educación de las primeras etapas de la vida el propósito general es “moldear” las estructuras psicológicas de los niños y adolescentes (UNESR, 1979. p.54). En la educación de los adultos este proceso es diferente, debido a que el propio proceso de maduración de esta etapa de la vida, posibilita que el adulto pueda aceptar o rechazar las ideas, experiencias y valores de la sociedad en que vive y en la cual ha adquirido derechos y obligaciones como ciudadano, al igual que los demás adultos. En esta etapa de la vida se tienen capacidades para apreciar y decidir respecto a lo que es conveniente personal, familiar y socialmente.

La Andragogía únicamente puede diseñar, debido a las características del ser adulto, procesos individualizados que consideren las particularidades de cada sujeto, valorando el trabajo colectivo, grupal, mutuo y colaborativo. Mientras que la educación en los niños y jóvenes necesariamente es bilateral, el proceso andragógico puede ser unilateral o bidireccional; el adulto puede dirigir su propio Modelo Andragógico, proceso de formación, el niño y el joven necesitan la orientación de otros sujetos que medien. El educador de adultos tiene un trabajo diferente en el proceso educativo, es un orientador, un facilitador más que un maestro en el sentido tradicional, es decir, es un andragogo (Ubaldo, 2009).

El modelo de riesgo de BIRD

Luego del análisis de más de 1.750.000 accidentes ocurridos durante varias décadas, en 1969 el científico norteamericano Frank Bird logró establecer que por cada 600 accidentes ocurridos en un centro de trabajo ocurre por lo menos un accidente incapacitante o la muerte de un trabajador. Bird concluyó que por cada accidente fatal se presentaban diez accidentes graves, por cada diez accidentes graves se presentan treinta accidentes leves, es decir, estadísticamente en una empresa donde se presenten demasiados incidentes va a presentar graves accidentes.

La pirámide muestra que para eliminar los accidentes más graves se debe prevenir los accidentes leves, la pirámide contiene los siguientes niveles: **1** representa los accidentes fatales, que puede ser mortal o incapacidad permanente **10** son accidentes graves con pérdida de tiempo, con o sin daño material **30** son aquellos accidentes leves con daños materiales, con o sin lesión **600** son aquellos casos de riesgo en donde no se produjo lesión ni daño

El último nivel está constituido por las condiciones inseguras, cuya cuantía no es fácil de determinar, ya que no existe un parámetro general para la creación u ocurrencia de los mismos y

para que se genere un incidente o accidente puede haber uno o varios actos y condiciones inseguras. (Wikipedia, 2017). La figura 1 muestra los niveles propuestos por Bird.



Basados en la evidencia propuesta por Bird es importante que se haga una prevención de los pequeños riesgos y emergencias, a fin de poder contar con entornos laborales más seguros. Dicha meta solo se podrá alcanzar empleando un modelo de capacitación que tenga en cuenta las necesidades de las personas que participan en el ejercicio y que en este caso se basa en la propuesta andragógica.

Metodología de la investigación

Tipo de investigación

La investigación se adelanta desde la perspectiva cualitativa toda vez que se busca documentar el estado actual de una organización y los procesos que se realizan en el interior de ésta para atender las emergencias a que pueden estar expuestos los empleados. Para realizar dicha descripción y caracterización de los procesos se realizan observaciones en campo e intervenciones a través de jornadas de capacitación en las cuales cada sujeto tiene la posibilidad de intervenir y apropiarse de los contenidos desde su perspectiva, aportando a la construcción conjunta del conocimiento.

Delimitación

La Briocherie SAS está ubicada en la calle 106 18ª - 81. El objeto principal de ésta es producir, comercializar, importar, exportar, distribuir, toda clase de productos alimenticios y bebidas. Sus instalaciones se encuentran distribuidas en dos áreas principales, un salón de atención al cliente y una pequeña cocina, en la actualidad cuenta con un total de nueve (9) empleados con un promedio de edades entre los 24 y 32 años, siete (7) del género femenino y dos (2) del género masculino; los cuales requieren ser capacitados en la activación del plan de emergencias.

La pastelería tiene un alto grado de compromiso en lo referente a la elaboración, ejecución de la estrategia y actividades necesarias para la adecuada implementación del plan de emergencias y tiene toda la disposición de capacitar a sus colaboradores, se espera que el personal cuente con un alto sentido de pertenecía y de servicio. Al trascurrir los años se hace evidente que no solo se adquieren o comparten conocimientos en el aula de clase o en una institución sino en varios escenarios que se presentan en la cotidianidad. Que mejor ejemplo que

en la vida laboral que es precisamente un campo amplio donde se encuentra una mezcla de muchos conocimientos, profesiones y saberes que generan la necesidad de una formación continua para ejercer con mayor calidad y menos riesgos en sus tareas laborales.

Con base a las funciones laborales que exige actualmente el puesto de trabajo donde desempeño ciertas funciones, en el manejo del Talento Humano y en relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se propone desarrollar una estrategia pedagógica para la implementación del plan de emergencia. Para esta implementación es importante tener en cuenta las características de aprendizaje del personal a capacitar, ya que todas las personas no tienen la misma facilidad para aprender, si bien en la vida laboral existen muchas actividades que se aprenden por imitación y repetición en el quehacer diario; en este caso para la implementación de la estrategia pedagógica, las actividades formativas estarán propuestas desde La Técnica Andragogía la cual está centrada en la educación del adulto, y posee tres principios, participación, horizontalidad, flexibilidad.

Los empleados de la pastelería La Briocherie SAS. están expuestos a los siguientes riesgos laborales:

- Exposición a polvo de harina en suspensión, donde los empleados están expuesto a sufrir de rinitis, dolencia de garganta y enfermedades bronquiales como el asma.
- El contacto térmico, que se relaciona con el uso de hornos, carros de bandejas, en donde los trabajadores en exposición a condiciones ambientales extremas expuestos a contrastes de temperaturas (exterior-interior) pueden dar a lugar a resfriados y laringitis.
- Atrapamientos con partes móviles de máquina, donde los empleados no están exentos de sufrir un accidente al manipular una máquina.

- Sobreesfuerzo y fatiga postural en la manipulación de cargas, donde los empleados pueden sufrir lesiones en miembros inferiores o superiores.
- Exposición a ruidos por maquinaria. Riesgo eléctrico, riesgo de incendio y explosiones son otros riesgos que pueden sufrir los empleados en el ámbito laboral.

Instrumentos

Para evitar este tipo de riesgos es necesario realizar capacitaciones preventivas que pueden partir desde el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (E.P.P.) de las normas de seguridad e higiene del establecimiento, correcta manipulación de carga ya sea en forma manual o mediante el uso de elementos auxiliares que ayuden a su manipulación.

Para realizar la investigación se desarrollaron instrumentos como encuestas, talleres, rejillas de análisis y formatos de evaluación. Las encuestas buscaban establecer el nivel de satisfacción de los empleados con sus condiciones de trabajo, indagando sobre los principales riesgos que perciben en su entorno y posibles formas de mitigarlo. De allí se propone un esquema de plan de capacitación y se estructuran los talleres. En total se proponen cuatro (4) talleres estructurados a partir de un tema (trabajo en equipo, primeros auxilios, ruta de evacuación y un simulacro de emergencia). Así mismo, para cada sesión se creó un formato de evaluación para establecer el nivel de apropiación de los contenidos.

Diseño metodológico

En la pastelería la Briocherie S.A.S. se implementó una estrategia pedagógica para el plan de emergencias teniendo en cuenta los anteriores riesgos laborales, ambientales y naturales a partir de capacitaciones, programadas en sus instalaciones para las cuales se contó con el apoyo de profesionales en talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

La propuesta metodológica implica tres fases: 1) Acercamiento; 2) Intervención y 3) Evaluación. En la primera fase se establecieron a juicio de los participantes cuáles eran los principales riesgos que percibían en su entorno laboral para proceder a diseñar la propuesta de plan de capacitación. Producto de este ejercicio se seleccionaron tres temas y un ejercicio práctico según el siguiente cronograma y responsables que detalla la Tabla 3.

Tabla 3. Plan de actividades propuesto

PLAN DE ACTIVIDADES FORMATIVAS			
TEMA	FECHA	HORA	RESPONSABLE
Trabajo en Equipo	16/09/2017	7:00 AM	Olga Lozada
Primeros auxilios básicos	30/09/2017	7:00 AM	Andrea Valderrama
Ruta de evacuacion	28/10/2017	7:00 AM	Andrea Valderrama
Simulacro Distrital	25/10/2017	9:00 AM	Andrea Valderrama

Para cada sesión de trabajo se preparó un taller de capacitación. En el Anexo 1 es posible ver la estructura propuesta para cada uno de los talleres. Una vez finalizado el ejercicio del taller cada participante debía realizar una evaluación en la que reflejaba su nivel de apropiación del conocimiento y su satisfacción con los contenidos impartidos. Para ver un modelo de formato de evaluación se puede remitir al Anexo 3.

Resultados

Para el seguimiento y registro de las observaciones adelantadas durante cada taller, se crearon rejillas de análisis que incluían tanto las observaciones, como los resultados y las conclusiones de cada sesión.

A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de las rejillas para cada caso.

ACTIVIDAD 1. TRABAJO EN EQUIPO

ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO ACTIVIDAD 1	
Observaciones	Se cumple con la programación establecida. La facilitadora de la capacitación llega veinte minutos antes de la hora de inicio de la capacitación para preparar los equipos. Los integrantes cumplen con la hora asignada para su llegada, a ellos se les cita quince minutos antes de la hora acordada mediante un comunicado con un día de anterioridad. De las nueve personas a capacitar, dos de los participantes no se integran en la capacitación ya que se encuentran desarrollando sus funciones diarias (pasteleros)
Resultados	<ul style="list-style-type: none">• De los nueve integrantes del equipo, participaron en la capacitación solo siete empleados.• Se observa una interiorización de los conceptos del trabajo en equipo, mediante un debate que se genera mientras se explican los conceptos y se dan cuenta que en la actualidad ellos se limitan a realizar sus funciones y no trabajan en equipo.• Se evidencia poca actitud de trabajo en equipo y falta de confianza en los trabajadores.
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none">• Según los objetivos planteados para esta actividad, se considera que se alcanzaron todos los objetivos los cuales se pueden evidenciar en las evaluaciones del personal.• Se recomienda realizar más actividades de integración donde los empleados puedan mejorar sus relaciones interpersonales y así lleguen a vivenciar qué es el trabajo en equipo.

ACTIVIDAD DOS. PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS.

ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO ACTIVIDAD 2	
Observaciones	Se cumple con la programación establecida. La facilitadora de la capacitación llega veinte minutos antes de la hora de inicio de la capacitación para preparar los equipos. Aquí tenemos un inconveniente con el equipo pero se puede solucionar para comenzar con la

ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO ACTIVIDAD 2	
	capacitación. Los integrantes cumplen con la hora asignada para su llegada, a ellos se les cita quince minutos antes de la hora acordada mediante un comunicado con un día de anterioridad. De las nueve personas a capacitar, dos de los participantes no se integran en la capacitación ya que se encuentran desarrollando sus funciones diarias (pasteleros)
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • De los nueve integrantes del equipo, participaron en la capacitación siete empleados. • Cuando se llega al tema de evaluación de lesionados (signos vitales) simultáneamente se realiza la práctica con el compañero del lado. El personal se ve motivado realizando los ejercicios prácticos. • En el ejercicio de simulación de heridas, algunos de los participantes simulan heridas (quemaduras, hemorragias, fracturas, desmayos) y sus compañeros ejecutan el procedimiento que se debería hacer.
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Según los objetivos planteados para esta actividad, se considera que se alcanzaron todas las metas trazadas. Esto se evidencia en las evaluaciones del personal. • Se recomienda realizar más capacitaciones donde los empleados puedan conocer más temas, que les permitan tener una mejor formación.

ACTIVIDAD 3. RUTA DE EVACUACIÓN

ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO ACTIVIDAD 3	
Observaciones	Se cumple con la programación establecida, la facilitadora de la capacitación llega veinte minutos antes de la hora de inicio para preparar los equipos. Los integrantes cumplen con la hora asignada para su llegada, a ellos se les cita quince minutos antes de la hora acordada mediante un comunicado con un día de anterioridad. De las nueve personas a capacitar, dos de los participantes no se integran en la capacitación ya que se encuentran desarrollando sus funciones diarias (pasteleros)
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • De los nueve integrantes del equipo, participaron en la capacitación siete empleados. • Los integrantes de la capacitación de desplazan por la ruta de evacuación definida para este fin, hasta el punto de encuentro. • Se muestra el punto de e encuentro y se recuerdan pautas a seguir.
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Según los objetivos planteados para esta actividad, se considera que se alcanzaron como se puede observar en el desplazamiento de la ruta de evacuación.

	<ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda realizar un simulacro donde se incluyan situaciones que impliquen heridos y se pongan a prueba los conocimientos adquiridos en el plan de capacitaciones.
--	---

ACTIVIDAD 4. SIMULACRO

ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO ACTIVIDAD 4	
Observaciones	Se cumple con la programación establecida para el simulacro, en la hora acordada, como se han asignado funciones al personal de Brigada, cada persona toma su rol, y desplazan los elementos (extintor, camilla) hasta el punto de encuentro.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • De los nueve integrantes del equipo, participaron en la capacitación ocho empleados, ya que había un cliente en la pastelería y se reuso a participar en el simulacro. • Se observa empoderamiento del personal de la Brigada. • Se evidencia un poco de desorden en la evacuación.
Conclusiones	<ul style="list-style-type: none"> • Según los objetivos planteados para esta actividad, se considera que se alcanzó el objetivo general y dos de los objetivos específicos, ya que algunas personas no logran identificar con responsabilidad su rol. • Se recomienda realizar más actividades de capacitación para fortalecer los procedimientos ya establecidos en la pastelería. • Se recomienda que el personal tome las capacitaciones obligatorias ya que los que presenta inconvenientes son los que no estuvieron presentes en las actividades formativas.

En términos generales los resultados evidencian que existe una buena apropiación por parte de los empleados de los contenidos de capacitación, aunque es recurrente la negativa de algunos a participar en los talleres tomando como excusa sus ocupaciones y tareas.

Conclusiones

Si bien la gestión del riesgo es un asunto que interesa a las organizaciones no depende sólo de éstas. Los sujetos que a diario laboran en ellas son piezas fundamentales para hacer una adecuada gestión del riesgo y de las emergencias. En este sentido, más allá de cumplir con el mero requisito de contar con un plan de emergencias, es necesario que se cuenten con los mecanismos idóneos para que este plan se dé a conocer y sea apropiado por cada sujeto.

Es importante señalar que los ejercicios que tuvieron mejor acogida por parte de las personas capacitadas fueron aquellos en los que se pedía poner en práctica los contenidos vistos de manera teórica. Para los participantes es mucho más importante aprender a través de la práctica que de la simple memorización o repaso de contenidos.

Se requiere que para una buena implementación del plan de emergencias en la Pastelería, los ejercicios se hagan con la presencia de todo el personal, dado que en un caso de emergencia los pasteleros, quienes no pudieron participar en las sesiones de capacitación, no tendrán los conocimientos ni el entrenamiento para saber cómo afrontar una situación de riesgo. Se recomienda que el personal tome las capacitaciones obligatorias ya que los que presenta inconvenientes son los que no estuvieron presentes en las actividades formativas como quedó evidenciado a lo largo de las sesiones.

El aporte pedagógico de este trabajo radica en abrir un camino para que las decisiones relacionadas con la implementación de estos planes tengan en cuenta las condiciones particulares de cada grupo humano haciendo de la prevención la mejor herramienta para salvaguardar el bienestar y la vida de todas las personas.

Referencias

- Caraballo, R. (2007), “La andragogía en la Educación Superior”, en Investigación y postgrado, Caracas, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, vol. 22, núm. 2. pp. 187-206.
- Consejo Colombiano de Seguridad. (2014). En Colombia cada minuto se accidenta un trabajador. Recuperado de http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=509:accide
- Levapan. (2014). Panicultura. *¿Qué hacer en caso de un incendio?*. Recuperado de: <http://www.revistapancaliente.co/panicultura/panicultura-que-hacer-en-caso-de-un-incendio-en-su-panaderia/>
- López, I., y Suárez, H. E. Andragogía. Recuperado de <http://consultaandragogia.blogspot.com.co/p/fundamentos.html>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2017). *Se busca reducir accidentes y enfermedades en el sector minero*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/septiembre/se-busca-reducir-accidentes-y-enfermedades-laborales-en-el-sector-minero>
- Revista Dinero. (2014). Accidentes laborales cobran anualmente 2,3 millones de vidas. Recuperado de <http://www.dinero.com/pais/articulo/cuantos-accidentes-laborales-registran-anualmente-colombia/199110>
- Ubaldo, S. (2009). *Modelo Andragógico Fundamentos*, México DF: Universidad del Valle de México
- Ramírez, L., y Víctor Ramírez, A. (2010). Educación para adultos en el siglo XXI: análisis del modelo de educación para la vida y el trabajo en México *¿avances o retrocesos?*. *Tiempo de Educar*, 11 (21), 59-78.
- Sánchez, I. (2015), *La Andradogogía de Malcom Knowles: Teoría y Tecnología de la Educación de Adultos*, Universidad Cardenal Herrera – CEU
- Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez UNERS. (1979). *V Curso de Maestría en Desarrollo Educativo*. Mención Andragogía. Documento Base, Barquisimeto.

Anexos

Anexo 1

Propuesta de trabajo para cada una de las sesiones del taller.

ACTIVIDAD 1

TRABAJO EN EQUIPO			
Objetivo General	Reconocer en qué consiste el trabajo en equipo		
Objetivos Específicos	1. Identificar las características del trabajo en equipo. 2. Reconocer las habilidades y falencias propias y grupales para el trabajo en equipo. 3. Vivenciar el día a día en el trabajo en equipo.		
Fecha	Tiempo	Horario	Responsable
19/09/2017	2 horas	7:00 a.m. a 9:00 a.m.	Olga Lozada Psicología
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD			
1. Presentación del responsable a cargo de la capacitación. 2. Conceptualización teórica: Definición, Características, Habilidades, Razones y Sugerencias para trabajar en equipo. 3. Ejercicio Construyendo Nuestra Marca. 4. Evaluación y encuesta de satisfacción.			

ACTIVIDAD 2

ACTIVIDAD 2 PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS			
Objetivo General	Conocer cuál es la ayuda básica que se puede brindar.		
Objetivos Específicos	1. Identificar lesiones comunes. 2. Reconocer los tipos de escenarios en los que se puedan dar los casos de emergencia. 3. Lograr que los participantes identifiquen si pueden prestar los primeros auxilios básicos.		
Fecha	Tiempo	Horario	Responsable
30/09/2017	2 horas	7:00 a.m. a 9:00 a.m.	Andrea Valderrama Profesional SG-SST
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD			
1. Presentación del responsable a cargo de la capacitación. 2. Conceptualización teórica: Definición, Reglas generales, Evaluación de lesionados, Qué hacer si hay algún tipo de herida. 3. Práctica de cómo se evalúa el lesionado, simulacro de qué hacer en caso de heridas, reconocimiento del tipo de heridas.			

4. Evaluación y encuesta de satisfacción.

Anexo 1

ACTIVIDAD 3

RUTA DE EVACUACION			
Objetivo General	Identificar la ruta de evacuación.		
Objetivos Específicos	1. Identificar cuáles fenómenos son perturbadores. 2. Identificación del riesgo. 3. Reconocer el punto de encuentro.		
Fecha	Tiempo	Horario	Responsable
14/10/2017	2 horas	7:00 a.m. a 9:00 a.m.	Andrea Valderrama
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD			
1. Conceptualización teórica: Definiciones, Fenómenos perturbadores y riesgos, Punto de encuentro. 2. Desplazamiento por ruta de evacuación hasta el punto de encuentro.			

ACTIVIDAD 4

SIMULACRO DISTRITAL			
Objetivo General	1. Establecer un orden jerárquico en el momento de la evacuación.		
Objetivos Específicos	1. Identificar el rol que cada funcionario debe tener. 2. Reducir los tiempos de evacuación. 3. Revisar el procedimiento establecido para detectar errores.		
Fecha	Tiempo	Horario	Responsable
25/10/2017	45 minutos	10:00a.m. a 10:45 a.m.	Andrea Valderrama
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD			
1. Se realiza simulacro distrital, tema terremoto, donde el personal se debe trasladar al punto de encuentro. . 2. Se delegan funciones con el personal de la Brigada. 3. Se toma lista del personal evacuado. 4. Se recuerdan algunos procedimientos que se deben tener en cuenta en el momento del simulacro.			

Anexo 2

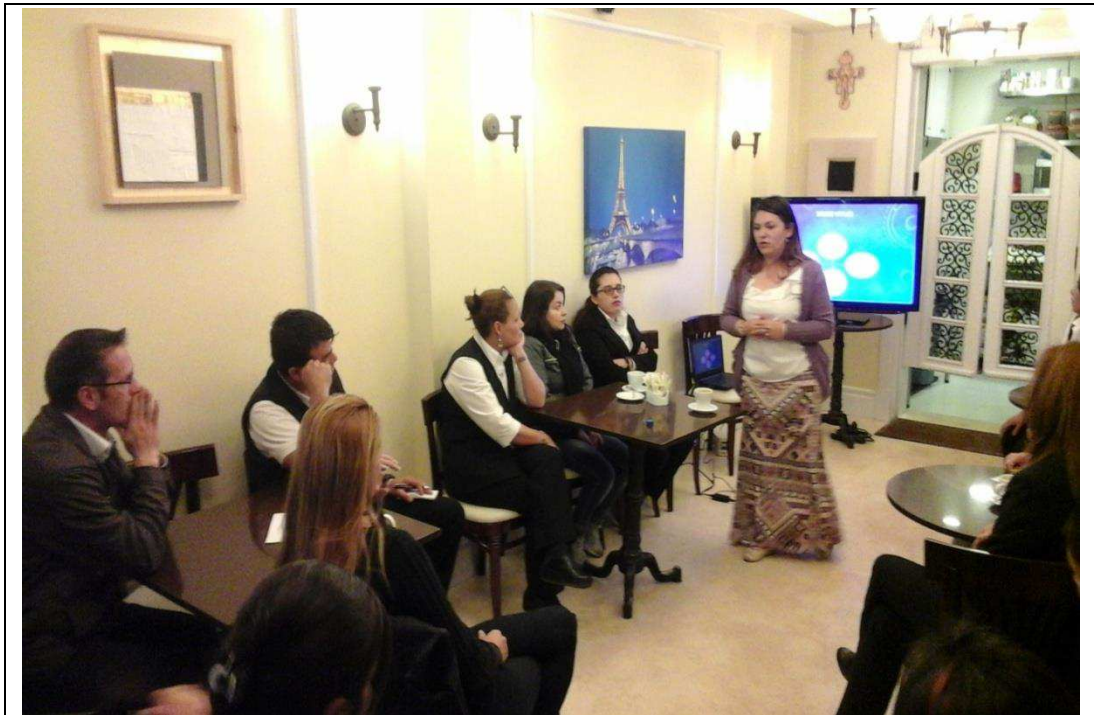
Evidencia fotográfica para el Taller uno – Trabajo en Equipo





Anexo 2.

Evidencia fotográfica para el Taller dos – Primero Auxilios Básico





Anexo 2.

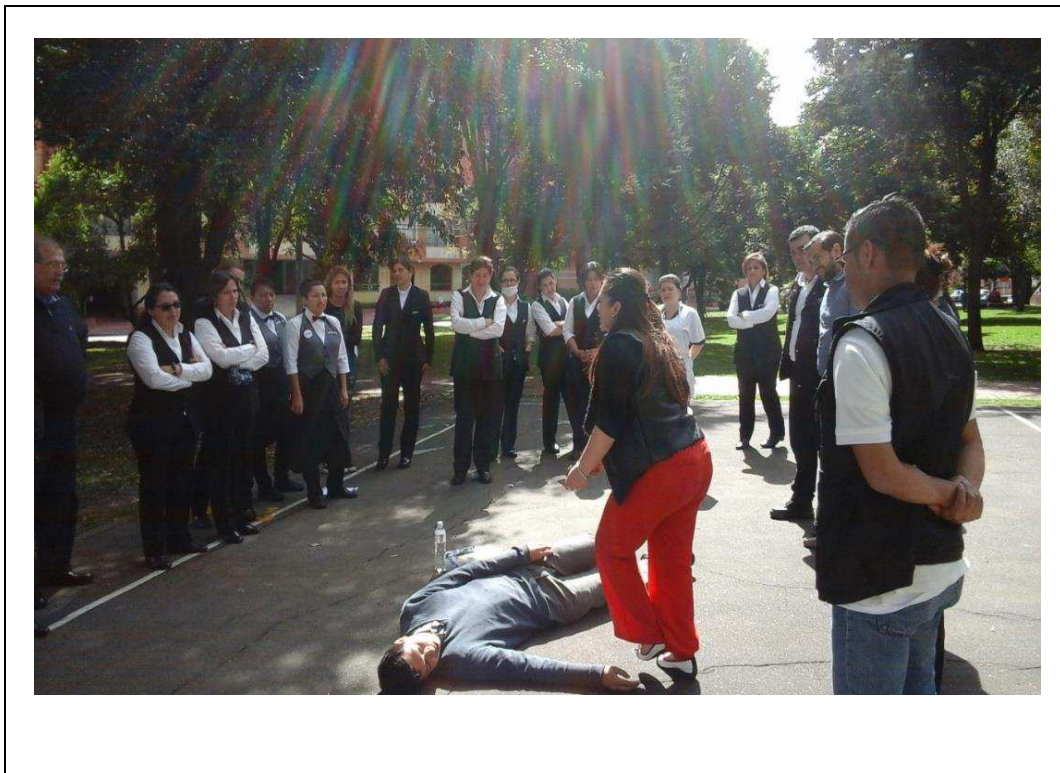
Evidencia fotográfica para el Taller 3 – Ruta de Evacuación





Anexo 2.

Evidencia fotográfica para el Taller 4 – Simulacro Distrital





Anexo 3.

Modelo de formato de evaluación – Taller 1

<i>La Brioche</i>	FORMATO DE EVALUACIÓN TRABAJO EN EQUIPO
FECHA DE LA CAPACITACIÓN _____	
NOMBRE _____	
Después de participar en la capacitación y la actividad ¿qué es para usted trabajar en equipo?	
Escriba tres características del trabajo en equipo	
1. _____	
2. _____	
3. _____	
Dé dos razones del por qué es importante trabajar en equipo	
1. _____	
2. _____	
Califique la capacitación recibida utilizando una escala de uno a cinco, donde uno es muy deficiente y cinco excelente	
Puntualidad de la persona	<input type="checkbox"/>
Claridad del tema	<input type="checkbox"/>
Actividades propuestas	<input type="checkbox"/>
Manejo del tiempo	<input type="checkbox"/>

Modelo de formato de evaluación – Taller 2

<i>La Brioche</i>	FORMATO DE EVALUACIÓN PRIMEROS AUXILIOS BASICO
FECHA DE LA CAPACITACIÓN _____	
NOMBRE _____	
Luego de haber participado en la capacitación, ¿que es para usted primeros auxilios?	
¿Que se debe tener cuenta a la hora de evaluar a un lesionado?	
1. _____	
2. _____	
3. _____	
¿Cuántas clases de quemaduras existen?	
1. _____	
2. _____	
Califique la capacitación recibida utilizando una escala de uno a cinco, donde uno es muy deficiente y cinco excelente	
Puntualidad de la persona	<input type="checkbox"/>
Claridad del tema	<input type="checkbox"/>
Actividades propuestas	<input type="checkbox"/>
Manejo del tiempo	<input type="checkbox"/>