



**Sistematización de la actualización del plan de prevención, preparación y  
respuesta ante emergencias de la fundación posada de Moisés, en la ciudad de Medellín**

Heileen Yuliana Vásquez Girón

ID 000447430

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2022

Sistematización de la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la fundación posada de Moisés, en la ciudad de Medellín

Heileen Yuliana Vásquez Girón

Sistematización Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Asesor(a)

**Paola Viviana Ordoñez Eraso**

Psicóloga

Especialista en Gerencia del Talento Humano

Magister en Salud Ocupacional

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede Bello (Antioquia)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Abril de 2022

## Tabla de contenido

Tabla de contenido.....	3
Dedicatoria.....	6
Resumen.....	8
1 Introducción.....	10
2 Justificación.....	11
3 Objetivos.....	12
3.1 Objetivo general.....	12
3.2 Objetivo Específicos.....	12
4 Contextualización.....	13
4.1 Descripción de la empresa.....	13
4.2 Problemática de la Empresa.....	15
4.3 Rol del estudiante.....	15
5 Marco referencial.....	16
5.1 Estado del arte.....	16
5.2 Marco teórico.....	21
5.2.1 Planificación de emergencias.....	21
5.2.2 Qué es la Capacitación.....	24
5.2.2.1 Para qué sirve.....	24
5.2.2.2 Principios de la Capacitación.....	24
5.3 Marco legal.....	27
5.4 Marco conceptual.....	32

6	Metodología.....	35
	6.5.1 Revisión de la resolución 0312 del 2019, estándar mínimos, con el fin de saber en qué situación se encuentra el SG-SST de fundación: .....	35
	6.5.2 Realizar la capacitación de divulgación del programa de SG-SST y explicar mis funciones en la fundación. ....	36
	6.5.3 Realizar el perfil socio-demográfico de la empresa.....	36
	6.5.4 Realizar las actas del VIGIA.....	36
	6.5.5 Realizar las inspecciones. ....	37
	6.5.6 Preparar y realizar las capacitaciones de divulgación.....	38
	6.5.8 Dejar conformada la brigada de emergencia. ....	38
7	Interpretación crítica de la práctica .....	39
	7.1 Propuesta de mejora universidad .....	46
	7.1.1 Realizar más de una práctica profesional.....	46
	7.1.2 Inducción con las empresas .....	46
	7.1.2 Encuentros programados presenciales o virtuales para compartir y debatir con otros practicantes.....	47
	7.1.3 Realizar guías para los practicantes .....	47
	7.1.4 Realizar las asesorías presenciales de la sistematización de prácticas. ....	47
	7.1.5 Dar un recordatorio a la búsqueda de bases de datos.....	47
	7.1.6 Inducción presencial de normas APA.....	48
	7.2 Para la fundación.....	48
	7.2.1 Estudio de perfiles laborales .....	48
	7.2.2 Incentivar a los empleados.....	48

7.2.3	Hacer un estudio de antigüedad para los puestos de trabajo.....	49
8	Conclusiones.....	49
9	Recomendaciones .....	50
10	Referencias .....	51

## **Dedicatoria**

Es te trabajo se lo dedico a cada una de las personas que formaron parte de él, a mi esposo e hija, por el apoyo incondicional que me dieron durante su elaboración, por su paciencia al entender el tiempo que le dedique al trabajo.

## **Agradecimientos**

Le doy gracias a Dios, a mi familia y a la profesora por el apoyo, la paciencia y la entrega para guiarme, en la realización de este trabajo.

## **Resumen**

En este documento se desarrolla la sistematización de práctica realizada en la Fundación Posada de Moisés, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Medellín, en el barrio Boston, esta fundación cuenta con 30 niños, los cuales están en situación de desplazamiento.

La práctica se realizó con el fin de actualizar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia en esta fundación, para esto se realizaron varias fases las cuales sirvieron para lograr el objetivo final.

Por último, basados en la información documentada y los hallazgos, se realizó una reflexión sobre el proceso y el impacto que se tuvo, también se reconocieron planes de mejora y por último a unas conclusiones, que pueden ayudar a mejorar la metodología.

### **PALABRAS CLAVES**

Emergencia, prevención, plan, preparación, brigada, capacitación.

## **ABSTRACT**

This document develops the systematization of practice carried out in the Posada de Moisés Foundation, which is located in the city of Medellín, in the Boston neighborhood, this foundation has 30 children, who are in a situation of displacement.

The practice was carried out in order to update the emergency prevention, preparation and response plan in this foundation, for this several phases were carried out which served to achieve the final objective.

Finally, based on the documented information and the Findings, a reflection was made on the process and the impact that it had, improvement plans were also recognized and finally some conclusions, which can help improve the methodology.

## **KEYWORDS**

Emergency, prevention, plan, preparation, brigade, training.

## **1 Introducción**

La sistematización de las prácticas profesionales, se conocen como la recopilación de las experiencias obtenidas de manera detallada, con la cual se busca analizar a profundidad el paso a paso de la misma, con el fin de generar un resultado que nos ayude a evaluar los conocimientos, el aprendizaje obtenido y el aporte realizado al sitio de práctica el cual fue en la Fundación Posada de Moisés.

Esta sistematización se realizó con el propósito de revisar y retroalimentar las prácticas profesionales, con el fin de estudiar el paso a paso de la actualización del plan de prevención, promoción y respuesta ante emergencia.

En la documentación encontrada, se podrá percibir la importancia de realizar una práctica a conciencia y aprovechando a cada momento las herramientas que nos brinda el entorno en el que se realizan, también se encuentra reflejado los hallazgos encontrados, tanto en aspectos positivos como negativos los cuales nos arrojarán unos resultado que servirán como base para poder obtener un plan de mejora que sirve de aporte para los practicantes.

## 2 Justificación

Este trabajo de sistematización es realizado como una opción de grado, con la cual no solo se permite hacer un análisis de todo lo que hemos realizado en nuestras prácticas, sino dar un vistazo al aporte que pudimos tener en las empresas donde las realizamos.

Mis prácticas fueron realizadas en la Fundación Posada de Moisés, ubicada en la ciudad de Medellín, en el barrio Boston a una cuadra del parque principal, la cual realiza una labor muy importante con la niñez en situación de desplazamiento, en esta fundación yo realice la Actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, ayudándolos a la realización de las capacitaciones que quedaron pendientes debido a la situación por el aislamiento por covid-19, las cuales fueron extintores, primeros auxilios y la formación de la brigada de emergencia.

Estas prácticas fueron realizadas bajo la supervisión de los docentes encargados, personal de la fundación y por supuesto acompañamiento por la universidad, verificando que nuestros aportes y apoyos se realizaran con responsabilidad y compromiso, asegurando a la fundación un buen desempeño por el practicante.

Este trabajo también mostrara que, a pesar de ser una fundación relativamente pequeña, contando con 29 a 30 niños, de 10 a 12 personas empleados, se preocupan mucho por el bienestar no solo de sus niños sino de sus empleados, sin escatimar en ningún punto que puede fortalecer su fundación.

Con esta sistematización se puede percibir, lo necesario que es contar con toda la documentación al día, incluyendo el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, porque es un sitio en el cual no solo se debe tener en cuenta los empleados,

sino también los niños, por esta razón siempre se debe de tener ese punto encuentra para cualquier desarrollo de alguna actividad.

### **3 Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Sistematizar el aprendizaje de la práctica profesional adquirido en el proceso de actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en la Fundación Posada de Moisés de Medellín durante el semestre 1 del 2 de febrero al 12 de junio del 2021.

#### **3.2 Objetivo Específicos**

Documentar las actividades relacionadas durante el proceso de práctica profesional creando conocimientos y guías que ayuden a futuros profesionales en la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Transmitir conocimiento técnico fortalecido desde una base teórica sólida para complementar la experiencia de aprendizaje de la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias en la Fundación posada de Moisés.

Emitir una propuesta de optimización para los procesos de actualización de planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias a partir del análisis crítico del aprendizaje de práctica profesional en SST.

## 4 Contextualización

### 4.1 Descripción de la empresa

La "Fundación Posada de Moisés" es una institución sin ánimo de lucro, legalmente constituida, con Personería Jurídica No. 0956 de mayo 23 de 2002, otorgada por el Bienestar Familiar, dedicada a trabajar con la población infantil desplazada. Contando para ello con una sede, ubicada en el Barrio Boston de la ciudad de Medellín. Les proporciona a los(as) niños(as) vivienda, alimentación, educación, recreación, vestuario, salud, atención psicológica y especialmente mucho amor.

Adriana de la Rosa es la directora y representante legal de la Fundación Posada de Moisés, es una fundación sin ánimo de lucro, cuentan con 33 niños desde 1 año y medio hasta los 19 años.

El objetivo de la fundación es re dignificar la vida de los niños para que sean felices y dejen a un lado el pasado, esta fundación quiere marcar su diferencia, busca que los niños salgan siendo profesionales y no a los 18 años o cuando terminen el colegio, sus puertas están abiertas siempre para quienes quieran formar parte de su labor y apoyar a estos niños.

#### **Identificación y caracterización de la empresa**

**Empresa:** Fundación posada de Moisés

**Nit:** 811032013-9

**Dirección y teléfono:** calle 55 #39-24 Barrio Boston 2548151

**Tipo de sociedad:** Sin ánimo de lucro

**Número de empleados:** entre 10 y 12 empleados

**Tiempo:** 19 años

## **Misión**

Trabajar por la niñez desplazada, víctima del conflicto socio-político, brindando una atención que garantice el desarrollo integral de los niños y niñas, permitiendo el intercambio de conocimientos y el desarrollo entre sus participantes. Conformada por personas capacitadas, basados en los estatutos que protegen la ley de la infancia y adolescencia.

## **Valores**

El pilar de la Fundación, desde la Dirección hasta la educación y formación de los niños, es el amor sin medida.

**Alegría:** Tener la alegría como valor implica una actitud positiva incluso ante las situaciones negativas de la vida.

**Autonomía:** Valerse por sí mismos y lograr la capacidad de tomar decisiones sin depender de otros (independencia). La autonomía está asociada a la libertad.

**Colaboración:** Participar de esfuerzos colectivos sin tener en cuenta el beneficio personal e individual sino el beneficio para todo el grupo de trabajo.

**Servicio:** La capacidad de estar disponible para otros y serles útil. Servir con responsabilidad a los niños y dar respuesta oportuna y veraz a todas las personas relacionadas con la Fundación.

**Respeto:** es la capacidad de aceptarnos en la diferencia.

## **4.2 Problemática de la Empresa**

Debido a la situación por la cual hemos atravesado los últimos meses, se pudo detectar que la fundación contaba con un SG-SST y todos los programas que este debía incluir desactualizado, entre los cuales se encuentra el plan de prevención preparación y respuesta ante emergencia, al igual que las capacitaciones, divulgaciones y conformación de brigadas pendientes, a esta problemática también se le sumaba el cambio de personal que era de manera frecuente, el cual también dificultaba tener de manera fija al personal para las conformaciones de equipos de trabajo.

En ese caso se realizó el estudio con los empleados que tenían más tiempo en la fundación para así poder entrenar este personal de manera adecuada, para que ellos se encargaran de estar realizando inducción y actualización a los empleados nuevos.

## **4.3 Rol del estudiante**

El tipo de práctica que realice fue por convenio de 144 horas en las cuales me encargaba de revisar los formatos y estar al tanto de las capacitaciones, inspecciones, conformación de la brigada, fue una tarea un poco complicada por la inestabilidad del personal, era demasiado variable,

Tampoco fue de mucha ayuda el hecho que aún nos encontrábamos con restricciones por la pandemia covid-19, por esa razón las veces que se podía ir a realizar la búsqueda o realización de documentos no era muy productiva

Entre mis funciones no era solo actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, sino también debía de revisar las carpetas en las cuales guardaban

La información sobre el SG-SST, también debía de realizar inspecciones, la organización de las reuniones y actas de los comités.

Desafortunadamente por la falta de tiempo no se pudieron realizar varios cursos como fueron, primeros auxilios, extintores, quedando esa parte inconclusa y en espera de que la siguiente practicante pueda realizarla.

## **5 Marco referencial**

### **5.1 Estado del arte.**

A continuación, encontrarán las diferentes investigaciones relacionadas con la temática del plan de prevención preparación y respuesta ante emergencia, realizada en la Fundación Posada de Moisés, en el proyecto de práctica realizado en el primer semestre del 2021 en la ciudad de Medellín, se consideran varios estudios realizados a diferentes empresas los cuales nos ayudan a profundizar esta sistematización, teniendo en cuenta trabajos de grados y sistematizaciones, los estudios son:

Plan de emergencia del Ies Vicen Castell I Doménech, realizado por Marta Arévalo realizado en junio 12 del 2018 en Castelló de la plana, España, uno de sus objetivos es realizar un documento escrito, en un Plan de Emergencia, todas las actuaciones humanas y el orden en que serán llevadas a cabo, cuando se produzca una situación de emergencia, en este trabajo una de las principales conclusiones fue descubrir que a pesar de ser un grupo pequeño

de personas las encargadas del plan de emergencia y tener muchas responsabilidades, con las recomendación realizadas logran cumplir y este puede ser adaptado a las actualizaciones que tenga la norma.

Sistematización del proceso de diseño del plan de emergencia de la empresa Cumbres Villalba C, realizado por Ana Milena Miranda Riaño en el año 2018 en la ciudad de Ibagué (Tolima), teniendo como uno de sus objetivos identificar y priorizar los riesgos que puedan afectar la empresa y analizar el nivel de vulnerabilidad. Realizando un análisis a través de la metodología de colores, en la que se permite analizar amenazas, vulnerabilidad de personas, recursos, sistemas y procesos, al identificar con este tipo de metodología los riesgos encontrados pueden tomar medidas preventivas o de reacción para las emergencias, esto les ayudo a concluir que era necesario implementar medidas en las comunicaciones internas, comités y plan de continuidad de negocio. Protocolo plan de emergencia y contingencias.

Diseño del Plan de Emergencia y contingencia para la agencia Deportiva A.H Sport S.A.S, realizado por Petry Catalina Muñoz Palacio y Leonardo Torres Caballero, el presente trabajo está enfocado en el diseño del plan de emergencias para la agencia, teniendo como objetivo la elaboración del plan de emergencia y contingencia, bajo una metodología de enfoque mixto, esta empresa se dedica a promover y organizar actividades físico-deportivas y al alquiler de sus instalaciones. Está ubicada en la carrera 28ª # 77-36 barrio Santa Sofía en la Ciudad de Bogotá, se realiza un análisis de amenaza interna y externa el cual ayuda a concluir cuales son las amenazas a las que están expuestos naturales, sociales, antrópicas no intencionales.

En su trabajo realizado en 2018, titulado Formación Integral de la Brigada de emergencia para el desarrollo de una cultura de prevención en el colegio Gabriel García Márquez ubicada en altos de Cazùca sector villa Mercedes, la autora Luisa Fernanda Mora Parra toca un parte importante teniendo como uno de los objetivos diseñar planes de acción para cada una de las amenazas que hallaron, también podemos ver la conformación de la brigada de emergencia, este comité es de mucha importancia porque prepara a la comunidad educativa para tener un buen mecanismo de respuesta ante una emergencia, utilizando un estudio descriptivo especificando propiedades, características y rasgos importantes, se realiza un análisis de vulnerabilidad, amenaza, todo con el fin de la conformación, preparación y capacitación de la brigada de emergencia, esto se realiza a través de simulacros, los cuales le ayudara a tener un buen comité.

Gladys Nelly Vásquez y Fabio Rodríguez Rodríguez, en su trabajo de grados llamado Protocolo plan de emergencia y contingencia realizado en el conjunto Modelia Manzana 40 E PH, en la ciudad de Bogotá en el 2018, nos muestra objetivo diseñar un plan el cual basado en la información recopilada les ayudes a tomar acción para la mitigación de los riesgos, ellos utilizaron la metodología de planificación de actividades, acciones, procedimientos y la elección de integrantes que ayuden para el plan preservando la vida e integridad física.

Eduardo Carrillo Rendón, en su trabajo realizado en el 2019 en la ciudad de Medellín, titulado documentación el plan de emergencias y contingencia del consorcio Conencol, en el que uno de los objetivos era identificar las principales amenazas internas y externas del

consorcio, la metodología utilizada en ley 1523 de 2012, el Decreto Ley 1072 del 2015 y el decreto 2157 de 2017, con el fin de implementar el plan de emergencia, teniendo como propósito los mecanismos de organización, coordinación, responsabilidades y funciones de los diferentes comité creados para las emergencias de origen natural, social, tecnológico, biosanitario o humano no intencional, concluyendo que con el plan de prevención, preparación y atención de emergencia sería utilizado como guía de apoyo al personal, para mitigar los riesgos.

En su trabajo de sistematización de prácticas: Diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en la empresa Fix Elevator S.A.S. Itagüí-Antioquia, realizado en 2019 por Lizeth Tatiana Rojas, teniendo como objetivo Generar un conocimiento de su experiencia y aprendizaje que adquirió en su práctica, en la cual nos permite ver la experiencia que tuvo al realizar las prácticas y deja ver los vacíos encontrados en dicha empresa, los cuales fueron la falta de señalización, extintores y botiquines, sin contar que no le fue de mucha ayuda dicha empresa para lograr sus objetivos, en la recopilación de la información también evidencia vacíos por ser una empresa muy resiente, también resalta la falta de capacitación a su personal y les realiza las respectivas recomendaciones y su plan de mejora.

Con este trabajo realizado por Samari Angelina Reyes Cáceres y Maribel Jaimes Barroso, realizado en el 2020 en Cúcuta, titulado Diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia para la Ladrillera Casablanca S.A.S del contrato de Concesión ICQ-08442, teniendo como uno de los objetivos específicos Identificar y evaluar los factores

de riesgo presentes en este contrato, utilizando una metodología de colores en la que evaluaron la vulnerabilidad, recursos, sistemas y procesos, nos dice que no solo es por cumplir sino que también debe de haber un compromiso de la empresa y que también se debe de tener un plan de prevención, preparación y respuesta en los contratos, ayudando esto a tener una mayor respuesta ante cualquier.

Alexander Aldana Repizo, Argemiro Pava García y Jhon Fredy Castillo, presenta como trabajo de grados una investigación para medir el impacto de las metodologías de aprendizaje en la brigada de emergencia del Ministerio de Trabajo, llamado Medir el impacto de las Metodologías de aprendizaje en la brigada de emergencia del Ministerio del trabajo, nivel central y sede de dirección de inspección, vigilancia y control (IVC), utilizo un metodología mixta estratificando por grado de escolaridad y años de experiencia, a través de encuestas se arrojan unos resultados estadísticos que les ayudar a medir el impacto que genera le aprendizaje en los brigadistas.

Andrea del Pilar Arenas Canizales, en su trabajo de sistematización titulado Diseño del programa de señalización de seguridad y equipos de primeros auxilios en la alcaldía municipal de Coello Tolima, realizado en el 2020, en el cual su objetivo general es realizar la sistematización de la práctica realizada en la alcaldía municipal de Coello Tolima, creando el diseño del Programa de Señalización de Seguridad y Equipos de Primeros Auxilios, se basó en la metodología que corresponde a los cinco pasos de Oscar Jara, concluyendo que su trabajo de mucha utilidad y le ayudo a comprender las funciones que realizo, viendo lo útil que fue su apoyo.

Fredy Sneider Cristancho Gómez, en su trabajo de grado llamado Análisis comparativo del cumplimiento de cinco iglesias cristianas en el municipio de Madrid, en el realiza un análisis comparativo del cumplimiento en cinco iglesias del municipio de Madrid en cuanto al plan de emergencia, utilizando listas de chequeo, pero teniendo en cuenta que es un método descriptivo con un enfoque cualitativo, concluyendo que en sus mediciones encontró que 4 de las iglesias se encuentran en rango bajo y solo una en medio.

Es de suma importancia tener en cuenta que una emergencia se puede presentar en cualquier momento y en cualquier lugar, por esta razón debemos de pensar en un Plan prevención, preparación y respuesta ante una emergencia, que tenga en cuenta como mínimo un buen análisis de vulnerabilidad y de amenaza para poder contar con una buena reacción a la hora de que sea necesario.

## **5.2 Marco teórico**

### **5.2.1 Planificación de emergencias**

(Acuesta, 2020) nos dice que el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia se enmarca dentro de una de las grandes propuestas para la formulación de acciones de preparación y prevención para la atención de desastres, es fundamental considerar que estos dos elementos están directamente relacionados entre sí, pero presentan diferencias claras dentro de su misma concepción, ya que durante la prevención, se cobijan acciones específicas que se disponen con anticipación para evitar la ocurrencia de un

desastre, para que estas acciones sean efectivas se debe preparar a las personas involucradas en las acciones de socorro y a la comunidad en general, esta educación se presenta en la formación y capacitación involucrando elementos claves de integración entre los diferentes niveles de la organización (proceso conocido como preparación), así se podrá establecer esa interacción de estos dos elementos frente al conjunto de la planeación.

La planeación para emergencias tiene tres etapas básicas:

- Identificación de amenazas
- Análisis de vulnerabilidad
- Acciones operativas y educativas

Todos los elementos que se plantean por parte de este programa simplemente son parte del análisis y la aplicación lógica de cada uno de los elementos a desarrollar, partiendo de la teoría y estableciendo la praxis de la experimentación durante las diferentes aplicaciones realizadas, pero no se debe adoptar como un patrón de comportamiento sino por el contrario como un conjunto de elementos que siempre debemos retroalimentar partiendo de lo que tenemos y buscando siempre cubrir y establecer las estrategias frente a nuestras necesidades; con el fin de ubicar al lector, se hará a continuación un recuento de la metodología sugerida por el asesor y seguida en el edificio para diseñar e implementar el plan de preparación para emergencias:

Todo proceso de planeación debe partir de una decisión de participación en el proceso, es decir que la gente quiera integrarse al plan de manera activa para entrar a definir unos niveles de organización con funciones claras y definidas. Luego con base en los antecedentes históricos y un análisis prospectivo, se logran identificar las amenazas internas y externas, cualificándolas y ubicándolas en planos de la edificación y mapas de la zona, hecho esto ya se ha cumplido la

primera etapa del proceso. Continúa ahora la segunda etapa, la cual se inicia realizando un inventario de recursos para saber con qué contamos para hacerle frente a una situación anormal de calamidad, emergencia o desastre, este elemento combinado con un adecuado análisis de vulnerabilidad de los elementos bajo riesgo permite definir unos niveles de riesgo, para saber qué sector o que sectores son más vulnerables y por ende con un nivel de riesgo mayor.

El Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia se basa en el análisis de vulnerabilidad, pues todas las acciones que se ejecutarán en el plan están encaminadas a disminuir la vulnerabilidad de los elementos expuestos y los efectos potenciales que pudieran presentarse.

La tercera etapa comprende el inicio de las acciones, empezando por las de tipo operativo, creando o revisando los sistemas de instrumentación y monitoreo, los mecanismos de notificación interna y externa, y los mecanismos de alerta y alarma, para pasar a la elaboración de los planes de evacuación, atención y recuperación. Continuando con las acciones de tipo educativo, se definen los niveles de capacitación y entrenamiento requeridos, en los aspectos de autoayuda (capacitación individual), ayuda mutua (brigadas) y ayuda especializada (apoyo externo), y la organización de ejercicios de simulación y simulacros que permitan la evaluación de los planes.

Una parte muy importante del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia es poder compartir o divulgar con el personal de la empresa, realizándolo de manera creativa, por esta razón las capacitaciones son de mucha importancia, Así como nos dice (Jaureguiberry, 2017), en su artículo donde nos explica:

## **5.2.2 Qué es la Capacitación**

La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo. (Jaureguiberry, 2017)

### ***5.2.2.1 Para qué sirve***

La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los conocimientos a las personas que puedan tomar decisiones propias, que antes dependían de un superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

### ***5.2.2.2 Principios de la Capacitación***

La capacitación, implica una serie de puntos que por ser indiscutibles para que la misma sea exitosa podemos llamar principio, ya que aceptamos sin necesidad de demostrar y estos son:

- **La participación.**

Es fundamental que todos los capacitados participen en forma activa de las acciones que se desarrollan en los cursos. Por ello, además de exposiciones magistrales, es necesario que todas las capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso.

- **La responsabilidad.**

Los participantes de una capacitación deben reflejar responsabilidad. Esto es para quien capacita y para quien es capacitado. Una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a quienes reciben la capacitación una imagen de poca importancia a los temas que se traten, una actitud irresponsable de los participantes dará la imagen de poca importancia que dan estos al tema. Esta responsabilidad, debe darse en todos los aspectos, entre los que podemos citar:

- la puntualidad
- la imagen
- el entorno
- la organización
- el material a entregar
- actitudes siempre positivas
- el vocabulario utilizado
- la duración debe ser la prometida
- la realidad del mensaje que se da
- la realidad de los ejemplos que se utilizan

- **La actitud de investigación.**

Esta actitud debe estar presente en ambos lados de la capacitación. No siempre quien da una capacitación sabe todo lo que le plantean en las consultas, esto no debe ser tomado como una cosa negativa o molesta, al contrario debe aprovecharse para mostrar el espíritu de investigación que posee quien da la capacitación y a su vez despertar el de los participantes. Si no se da por este medio lo mismo debe ser motivado desde el encargado de capacitar hacia los capacitados mediante tareas que no le lleven esfuerzos extra, principalmente de tiempo extra laboral, pero que hagan realizar a los participantes observaciones especiales y toma de notas de acontecimientos, hechos, situaciones o realidades que son habituales pero que esconden importante información para el desarrollo de los conocimientos sobre los temas que se están tratando.

- **El espíritu crítico**

Sobre lo que se aprende debe estar presente, sino aparece espontáneamente, deberá ser incitado, con preguntas como son:

- ¿Qué les parece?
- ¿Lo habían pensado así?
- ¿Cómo les parece que podría hacerse?
- ¿Será esta la mejor manera?
- ¿Cuántas otras formas conocen de hacer esto?
- ¿Será esta la única forma de hacer esto?

- **La gestión Cooperativa.**

Esto se logra a través de la resolución de temas propuestos en grupos. Los grupos en forma general llevan a la resolución de temas de manera muy práctica y completa, el aporte de

todos lleva a resoluciones completas de problemas complejos y ayuda a la capacitación de la organización.

- **Capacidad para el aprendizaje y la evaluación.**

Es importante que se evalúe antes de empezar a trabajar con el grupo el nivel de capacitación que tienen los participantes, para evitar hablar para pocos. El capacitador a su vez, tendrá capacidad y práctica para evaluar en forma rápida, durante el desarrollo de las actividades, estas circunstancias a efectos de ir redefiniendo las condiciones en caso de resultar necesario. (Jaureguiberry, 2017)

### **5.3 Marco legal**

Como ya es de conocimiento para todas las personas que hacemos parte de la creación directa o indirecta del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, este se debe de realizar bajo unos parámetros, los cuales nos ayudan como guía para poder construir de manera consiente y responsable, por esta razón a continuación les explicare de manera reducida las normas y leyes que hacen parte de este importante programa.

- **Ley 9a DE 1979**

Conocida también como el código Sanitario Nacional, que en uno de sus diferentes títulos agrupa lo pertinente a las situaciones de emergencia al interior de una organización, entre ellos:

Artículo 85: Todos los trabajadores están obligados a:

a. Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca.

b. Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo.

c. Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.

Artículo 93: las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistos de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes.

Artículo 114: En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios.

- **Resolución 2400 del 02 de mayo de 1979 DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Conocido como el estatuto de seguridad industrial, los artículos que tiene relación directa con las emergencias son:

Artículo 220: “Todo establecimiento de trabajo deberá contar con extintores de incendio, de tipo adecuado a los materiales usados y a la clase de riesgo. El equipo que se disponga para combatir incendios, deberá mantenerse en perfecto estado de conservación y funcionamiento, y serán revisados como mínimo una vez al año”.

Artículo 221: “El número total de extintores no será inferior a uno por cada 200 metros cuadrados de local o fracción. Los extintores se colocarán en las proximidades de los lugares de mayor riesgo o peligro y en sitios que se encuentren libres de todo obstáculo que permita

actuar rápidamente y sin dificultad. El personal deberá ser instruido sobre el manejo de los extintores según el tipo, de acuerdo con la clase de fuego que se pueda presentar”.

- **Decreto ley 1547 de 1984.**

Crea el Fondo Nacional de Calamidades, busca prestar apoyo económico a la atención y organización del estado para atender situaciones de desastre, mediante la creación del Centro Nacional de Operaciones de Emergencia

Posteriormente con la Ley 46 del 2 de noviembre de 1988, se crea el **Sistema nacional para la Prevención y Atención de Desastres**. Esta ley fue la que dio vida jurídica a la **Oficina Nacional para la Prevención y Atención de Desastres** que depende directamente de la Presidencia de la República y desempeña la función de coordinación del sistema.

- **Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989.**

En esta resolución se ubica el plan de emergencias como un componente del subprograma de higiene y seguridad industrial.

Artículo 11, Numeral 18: Organizar y desarrollar un Plan de Emergencias teniendo en cuenta las siguientes ramas:

Rama Preventiva: Aplicación de normas legales y técnicas sobre combustibles, equipos eléctricos, fuentes de calor y sustancias peligrosas propias de la actividad económica de la empresa.

Rama Pasiva o Estructural: Diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con los riesgos existentes y el número de trabajadores.

Rama Activa o Control de las Emergencias: Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación, planes de emergencia y evacuación), sistema de detección, alarma comunicación, selección y distribución de equipos de control fijo o portátil. (Manuales o automáticos), inspección, señalización y mantenimiento de los sistemas de control.

- **Nueva Constitución Colombiana de 1991**

Artículo 2. Son fines esenciales del Estado servir a la comunidad, Promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en las decisiones que la afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas.

Para proteger **a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades**, y asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

- **Decreto ley 1295 del 22 de junio de 1994.**

La nueva legislación en Seguridad Social plasmada en la ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios, aumenta el nivel de importancia de la Salud Ocupacional, al quedar esta rama de la salud incorporada al denominado Sistema General de Riesgos Profesionales.

- **El Decreto 1072 del 2015 en el ARTÍCULO 2.2.4.6.25.**

Nos dice que todo empleador o contratista debe de implementar y mantener un plan Prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en todos los centros y todos sus trabajadores como mínimo debe de cumplir los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.
5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias.
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos.
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias
8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación

9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.

10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.

11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;

12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.

13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

#### **5.4 Marco conceptual**

Para entender la importancia del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia debemos tener claridad en cada uno de los conceptos relacionados con este programa, a continuación, encontraras de que se trata cada uno y el por qué esto hace parte fundamental.

**Sistematización:** sistematización es una palabra que se utiliza en diversas disciplinas, pero consisten en clasificar, ordenar o catalogar datos e informaciones.

En el tema educativo se profundiza más, porque no solo en catalogar los datos y la información, si no para obtener aprendizaje a través de las experiencias, también se conoce con “sistematización de experiencias”.

Las experiencias son procesos históricos y sociales dinámicos, complejos, vitales y únicos.

Por eso es tan complejo y exigente la tarea de buscar extraer las enseñanzas y comunicar, buscamos apropiarnos críticamente de las experiencias vividas y damos cuenta de ellas, compartiendo con otras personas lo aprendido.

En la sistematización de experiencias debemos tener en cuenta:

- a) Ordenar y reconstruir el proceso vivido.
- b) Realizar una interpretación crítica de ese proceso.
- c) Extraer aprendizajes y compartirlos.

(Holliday, 2013)

- **Siniestro:** es todo aquel evento que no es deseado, ni está programado, el cual pueda generar consecuencias negativas como daños, lesiones, pérdidas, también puede ser conocido como incidente. (ECONOMICO, 2020)

- **Brigada de emergencia:**

Son un grupo de personas o funcionarios que están entrenados y equipados con la capacidad de identificar las condiciones de riesgo las cuales pueden terminar en una emergencia, teniendo todas las herramientas de prevenir y enfrentar la emergencia si llega a presentarse.

(ECONOMICO, 2020)

- **Emergencia:** Toda situación que implique un “estado” de perturbación parcial y/o total de un “Sistema” por la posibilidad u ocurrencia real de un siniestro y cuya magnitud puede poner en peligro la estabilidad del mismo. (ECONOMICO, 2020)
- **Plan de Emergencias:** Requerimientos generales de orden organizativo, técnico y operacional que deben cumplirse en todas las instalaciones de la Entidad, con el fin de responder a las posibles emergencias que puedan presentarse. (ECONOMICO, 2020)
- **Plan Comunitario:** Respuestas diseñadas por las instituciones de emergencia de una comunidad para enfrentar los posibles siniestros que puedan ocurrir en su jurisdicción. (ECONOMICO, 2020)
- **Perfil de riesgo:** Ubicación relativa de un riesgo respecto a unos niveles predefinidos como aceptables, en función de una combinación de frecuencia y severidad de los mismos (ECONOMICO, 2020)
- **Análisis de vulnerabilidad:** Es la medida o grado de debilidad de ser afectado por amenazas o riesgos según la frecuencia y severidad de los mismos. La vulnerabilidad depende de varios factores, entre otros: la posibilidad de ocurrencia del evento, la frecuencia de ocurrencia de éste, los planes y programas preventivos existentes, la posibilidad de programación anual entre otros. (ECONOMICO, 2020)

Según el ministerio de trabajo en el decreto 1072, en su actualización del 15 de abril de 2016 nos dice que:

- **Amenaza:** es el peligro latente de un evento físico de origen natural, causado, o inducido por una acción de manera accidental, puede ser tan severo como para perder la vida, causar lesiones o impactos a la salud.

- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (TRABAJO, 2016)

## 6 Metodología

La fundación Posada Moisés está ubicada en el barrio Boston, en la ciudad de Medellín, está encargada de cuidar niños de todas las edades, en calidad de desplazamiento, es una casa que se ha modificado para poder hospedar a más de 30 niños y entre 8 y 10 empleados, en la realización de la actualización del plan de preparación, prevención y respuesta ante emergencias, la cual fue realizada en el primer semestre del 2021, en la cual se desarrollaran las siguientes actividades.

### **6.5.1 Revisión de la resolución 0312 del 2019, estándar mínimos, con el fin de saber en qué situación se encuentra el SG-SST de fundación:**

Cuando se realiza esta revisión, se encuentran varias falencias entre ellas que el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, el cual necesitaba una actualización, debido al covid-19 no se realizaron las debidas correcciones, seguimientos y capacitaciones que se requerían para tener todo al actualizado.

### **6.5.2 Realizar la capacitación de divulgación del programa de SG-SST y explicar mis funciones en la fundación.**

Estas capacitaciones fueron realizadas con el fin de difundir en la Fundación Posada de Moisés la importancia del SG-SST a sus empleados, los cuales, debido a su rotación y cambio continuo, no tienen claro de que se trata, estas divulgaciones eran realizadas mínimo una vez al mes o antes si se realiza una nueva contratación.

### **6.5.3 Realizar el perfil socio-demográfico de la empresa.**

La empresa no contaba con el perfil socio-demográfico desde principio del año 2020 el cual se debe de realizar cada mes, este perfil debía de ser actualizado constantemente por que la fundación debido las condiciones laborales las cuales eran muy complejas porque las profesoras tienen un horario largo y son de manera interna, por esa razón es muy variable el personal.

### **6.5.4 Realizar las actas del VIGIA.**

La fundación no contaba con estas actas desde abril de 2020, estas realizaron cada mes, en el mes de febrero se iniciaron las reuniones en la que se habló de la programación que tenía la practicante, en marzo se programaron las capacitaciones de divulgación y presentación de la practicante, en abril se revisaron las inspecciones y se le hizo seguimiento a unos arreglos realizados en la fundación, para el mes de mayo se programaron las inspecciones del mes y el cambio de unos insumos del botiquín, en junio se realizó la última reunión en la cual se explica el trabajo realizado por la practicante y se explican los puntos

pendientes, los cuales no se pudieron cumplir, varias de estas reuniones debían de hacerse vía internet por el tema de contingencia y los problemas de orden público, de estas reuniones se deja evidencia y se realizan las debidas actas mensuales.

#### **6.5.5 Realizar las inspecciones.**

En las inspecciones que se realizaron cada mes se encontraban:

Botiquín: en la primera inspección que se realizó se encontró que algunos de los productos que había estaban con fecha de corte, y tenían medicamentos que no pertenecían al botiquín, cabe mencionar que ellos contaban con dos botiquines ubicados uno en la cocina y otro en el segundo piso.

Locativas: estas inspecciones se revisada la iluminación, el estado de los muros o paredes, escaleras, ventanas, techos, áreas de circulación, sistema eléctrico, cables, interruptores, extintores, áreas de salida, revisión de biológicos, alarmas, estados de los escritorios, entre otros, esto se debía de realizar cada mes, afortunadamente la fundación en este aspecto mantenía con todo en muy buen estado.

Extintores: estas inspecciones se le realizan a los extintores más detalladamente, teniendo en cuenta su ubicación, estado de las etiquetas, fecha de vencimiento, estado del seguro y el extintor como tal, revisando que no se encuentre con golpes ni abolladuras.

Elementos de emergencia: se debía de revisar las camillas que estuvieran en buen estado y que también tuvieran para niños, elementos de barrera, collar cervical niño y adulto, entre otros.

Todas estas inspecciones eran realizadas cada mes y compartidas en las reuniones del vigía, en donde se exponían los cambios que se debían de realizar, en las inspecciones se encontraron varias novedades las cuales se cambiaron, para dar completo cumplimiento a lo requerido.

#### **6.5.6 Preparar y realizar las capacitaciones de divulgación.**

Los hallazgos encontrados en las inspecciones que se realizaban, debían ser socializadas con los empleados, en estas capacitaciones también abordamos los temas del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, donde se les muestra la ubicación de la señalización, punto de encuentro, salida de emergencia y la importancia de la brigada de emergencia.

#### **6.5.7 Realizar la capacitación de primeros auxilios, extintores.**

Esta capacitación se realiza previa a la que debe ser dictada por el personal especializado, el cual le debe de dar la certificación, lo que se busca es que el personal tenga un mínimo conocimiento.

#### **6.5.8 Dejar conformada la brigada de emergencia.**

Para la conformación de la brigada de emergencias, primero se justifica ante la directora de la fundación por qué se debe de crear esta brigada.

Luego se realizaron los riesgos laborales, teniendo en cuenta el análisis de vulnerabilidad de la fundación, también revisamos con qué recursos contaba la fundación para la creación de dicha brigada, teniendo en cuenta que los brigadistas debían formar parte de la fundación, por

esta razón se hace la convocatoria para que los empleados se postulen de manera voluntaria, se actualizó el reglamento interno de trabajo, se realizaron también unos planes de trabajo para cada brigadista, los cuales consistían en asegurarnos de que tuvieran el conocimiento de las instalaciones de la fundación y los planos de evacuación, donde se encuentran señalización o ruta de evacuación y punto de encuentro, tener en cuenta que personal es de las brigada de primeros auxilios, de control de incendio y de evacuación, se realizó una capacitación para los miembro de manera superficial por que al tener varios problemas de movilidad por orden público y COVID-19 no se pudo realizar las capacitaciones que deben de ser certificadas.

## **7 Interpretación critica de la práctica**

Realizar la práctica profesional es de suma importancia, no solo para culminar los estudios si no para poner a prueba tus conocimientos y el aprendizaje adquirido durante los semestres en los cuales nos dedicamos a entender y revisar las diferentes áreas que componen la administración de salud ocupacional, en las que eran analizadas solo de manera teórica.

Por esta razón las prácticas se convierten en la mejor opción ya que podemos iniciar realizando una especie de auditoria interna, teniendo en cuenta los criterios que se necesitan para una correcta revisión.

Este punto de partida no siempre es fácil, ya que al relacionar la practica con la teoría podemos encontrar vacíos los cuales nos generan inseguridades.

Iniciar nuestra práctica genera diferentes sensaciones en cada uno de los practicantes, entre las cuales se destaca el miedo, la ansiedad y las ganas de confirmar que tan capaces somos de enfrentar este nuevo reto.

Esta fase sirve para poner a prueba el conocimiento adquirido a lo largo de los estudios, realizando aportes a una empresa real, la cual se vio beneficiada por las diferentes actividades realizadas, las cuales partieron desde la revisión de las carpetas con la resolución 0312 del 2019, con los estándares mínimos, con el fin de saber en qué situación se encontraba la empresa en el SG-SST, en la cual se encontró algunos aspectos que debían mejorar y actualizarse.

Entre los aspectos encontrados estaba la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, el cual no se encontraba debidamente diligenciado, ni puesto en práctica, por esta razón se decidió la realización de la actualización y divulgación.

En la fundación de manera adicional también se debían realizar las actualizaciones de varias de las carpetas, las cuales no contaban con las actas debidamente registradas, ni con el reporte de accidentalidad, análisis de vulnerabilidad, perfil socio-demográfico, los manuales y hojas de mantenimiento, actas de vigía, las inspecciones tampoco estaban al día, la matriz de riesgo estaba incompleta entre otros puntos también importantes.

Para la fundación no fue fácil dar cumplimiento, seguimiento y actualización a los estándares, porque hay que resaltar que en los dos últimos años nos hemos enfrentado a una situación poco convencional como lo fue la pandemia, seguida de un tiempo de cuarentena bastante extenso, acompañado con problemas de orden público en la ciudad, lo cual hizo imposible poder realizar las actividades en el marco de lo normal o como debe de ser llevado correctamente, cabe mencionar que esto también aportó de manera negativa la correcta ejecución de las actividades, teniendo que dejar varios aspectos sin resolver.

Uno de ellos, fue la realización de las capacitaciones de extintores, primeros auxilios y los simulacros de evacuación, los cuales ayudan al personal a tener una mejor respuesta ante una emergencia, sin contar que también debe de tener certificación por los bomberos, esta parte queda inconclusa por el poco tiempo que se pudo asistir al sitio de práctica, por las razones antes mencionadas, muchos de los encuentros eran realizados de manera virtual y esto no era suficiente, porque este tipo de prácticas no están para realizarse de esta manera, debe de ser algo más didáctico y requiere de estar de manera presencial para poder hacer de manera más asertivo el proceso.

Profundizando en el tema, sobre las dificultades encontradas en el campo de práctica también cabe resaltar la variación o inestabilidad de los empleados, la empresa desafortunadamente cada semana cambiaba uno o varios empleados, debido al perfil laboral tan exigente, el cual correspondía a las largas horas laborales y el tener que permanecer como interna en la fundación, levantarse en horarios muy tempranos.

Todo lo anterior hacía muy difícil el poder mantener un perfil socio-demográfico estable, cada mes se debían de realizar modificaciones, por esta razón no se lograba realizar eficazmente esta parte.

Otra de las limitaciones encontradas fue la poca colaboración y ayuda por parte del personal de la fundación claro que teniendo en cuenta que como el personal era tan variable carecía de información, el ambiente laboral era un poco hostil y pesado, se percibía la tensión en el ambiente, se puede relacionar por la falta de acople que había entre los trabajadores y

practicantes, en la fundación no solo contaba con una practicante si no que tenía varias en otras áreas, las cuales manifestaban encontrarse con lo mismo.

Con la práctica se inicia una parte importan porque es poner a prueba el conocimiento como lo he mencionado antes, si no entrar a evaluar cómo es tu adaptación a un ambiente laboral diferente, en el cual te debes de encargar de coordinar y dar mejora a diferentes aspectos de una empresa, en la cual se espera que tu conocimiento sea el suficiente para aportar de manera adecuada y certera cada una de intervenciones realizadas en ella.

También nos sirve para entender lo importante que es actuar con responsabilidad, porque tenemos a cargo un grupo de personas que está esperando un buen trabajo, que le sirva no solo a cumplir con un aspecto normativo si no a mantener a cada uno de sus empleados en un ambiente seguro y tranquilo.

También se debe de tener en cuenta que en la práctica no solo se ven aspectos positivos, también nos podemos encontrar con varias situaciones, las cuales claramente no son de mucha ayuda para la realización de dichas prácticas, pero si nos enseñan a tener la capacidad de adaptarnos a diferentes ambientes laborales y tipos de personalidades, ayudándonos así a fortalecer nuestro carácter y trabajo en equipo.

Los vacíos a los que enfrentamos una vez estamos en el campo práctico, se hacen presente a medida que va transcurriendo el tiempo de práctica, desafortunadamente a la universidad le falta profundizar en varios aspectos entre los cuales se encuentra el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, creo que este tema requiere no solo de un

tema visto en una asignatura, si no volverlo una materia principal en la que se desglosen cada uno de las temas que forman parte del programa, como lo es creación de las brigadas, primeros auxilio, extintores, identificación de señales, planes de emergencia entre otros.

Otro aspecto que no favorece es el llegar a una empresa que no es del todo consiente que eres un practicante, si no que en ocasiones esperan que tus capacidades y conocimientos sean tan claros e incluso tan amplios como si ya tuvieras muchos años de experiencia, creando inseguridades y dificultades para realizar tranquilamente tu trabajo.

También esta inducción la deben de realizar con la empresa dejando muy claro que son practicante, los cuales están llenos de dudas, posiblemente vacíos y muchas preguntas las cuales esperan una respuesta con calidad y sobre todo entendimiento y ganas que transmitan conocimiento, fortalezca su confianza y tranquilidad.

Creo que no fue de mucha ayuda que la práctica fuera de 144 horas, creo que este tiempo no es suficiente para realizar todos los puntos o aspectos que son necesarios para intercambiar el conocimiento y la interacción con los empleados de la empresa el cual no logra ser del todo satisfactorio y así poder confirmar que el personal se acoplo a los nuevos planes o si se implementaron las herramientas que se diseñaron.

Con un tiempo de practica más amplio se puede lograr realizar de manera más amplia los aportes a la empresa, cuando se llega a una sito de practica donde solo se cuenta con una parte del SG-SST la cual esta desactualizada es de mucha dificultad lograr los objetivos propuestos al inicio de toda práctica.

Es muy importante también el tener en cuenta que si se realizan prácticas con un periodo más amplio el practicante puede sentirse más cómodo con el pasar del tiempo y así compactar con la empresa y sus empleados, logrando fortalecer relaciones que pueden servir de apoyo para un exitoso resultado.

De cada experiencia por la que pasa el practicante se obtiene algún tipo de aprendizaje, una de ellas es adaptarse a un ambiente en el cual es una experiencia nueva, y no sabemos cómo movilizarnos en él, ni como poder abordar por primera vez un grupo de personas con las cuales no sea establecido ningún tipo de relación.

A lo largo de la práctica hubo una serie de eventos los cuales me ayudaron a fortalecer el dominio con el personal, logrando así un acercamiento con ellos, también se debe de tener en cuenta la adaptación al cambio, debido a encontrarnos en un ambiente desconocido para nosotros y en el cual se pone a prueba no solo nuestro conocimiento si no también nuestra inteligencia emocional.

Es de suma importancia aprender a tomar decisiones y a darle solución a los problemas que se presentan, teniendo en cuenta que el personal de apoyo no siempre estaba al alcance, por el hecho de encontrarse lejos.

Es necesario aprender a manejar los conflictos que no siempre son con el personal, sino con el constante cambio de el mismo, lo cual hace un poco más difícil un nivel de estabilidad, con el cual se puede lograr más claridad a la hora de crear equipos de trabajo.

En las prácticas se aprendieron muchas cosas importantes, la más importante fue aprender a resolver por cuenta propia varias actividades que se presentaron, aprendí a trabajar en

un ambiente un tanto hostil y creo que esto nos enseña a desempeñarnos bajo presión y así poder entender que tan capaces somos.

Con en el tema académico lo más significativo es el fortalecimiento de manera académico y práctico, en la universidad se ve teóricamente aspectos que una vez llevados a la práctica se logran afianzar.

En el caso de las prácticas realizadas en la fundación se aprendió demasiado desde el día uno el cual fue enfrentarme a una revisión exhaustiva de los estándares de calidad, repasando la resolución 0312 del 2019, teniendo como método de revisión el ciclo PHVA, el cual sirvió para poder analizar cada una de las carpetas en un orden y así ir descartando las que se encontraban completas y clasificando las que tenían algún pendiente.

También se aprendió sobre las partes que componen un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, entre los cuales estaba la creación de las brigadas, el análisis de vulnerabilidad, realizar las inspecciones, las actas de VIGIA, a realizar la señalización y el punto de encuentro.

El preparar, realizar y ejecutar una capacitación para el personal de una empresa, el cual es de suma importancia para mantener actualizado a los empleados, teniendo en cuenta que este no debe de tornarse aburrido, repetitivo y lo más importante es tener información clara y concisa, obligándonos a ser creativos.

Las capacitaciones no son para tomar a la ligera o para salir del paso, estas deben de cumplir con varios requisitos para poder obtener un resultado satisfactorio, porque de manera contraria no lograríamos llamar la atención del personal y su objetivo principal el cual es brindar una información que se logre grabar en la memoria del empleado.

## **7.1 Propuesta de mejora universidad**

### **7.1.1 Realizar más de una práctica profesional**

En la práctica laboral encontré que en el transcurso de nuestra formación académica se debería de realizar más de una práctica, esto ahorraría mucho tiempo a la empresa y al practicante como tal, porque así estarían más preparados para la realización de la práctica final.

### **7.1.2 Inducción con las empresas**

también se debe de hacer claridad con la persona en cargada de los practicantes, en este caso la empresa donde se realiza la práctica, explicando que somos personas en formación por lo tanto no tenemos ni la experiencia e incluso el conocimiento que ellos tienen, por esta razón se debe de entender que se enfrentan a alguien que esta temeroso, inseguro e incluso dudoso de sus capacidades, por ese motivo se debe direccionar al practicante y brindarle a este la seguridad de que en sus prácticas no solo le va a realizar un aporte positivo a la empresa si no que el saldrá siendo una persona más segura de sí misma y de sus conocimientos.

### **7.1.2 Encuentros programados presenciales o virtuales para compartir y debatir con otros practicantes.**

Este es un espacio de retroalimentación académica, donde el estudiante podrá abordar comentarios y sugerencias respecto a su formación académica y la confrontación en el espacio empresarial, al aplicar el conocimiento adquirido en el programa de Administración en Salud Ocupacional.

### **7.1.3 Realizar guías para los practicantes**

Por estas se debe de crear unas guías para que el practicante pueda basarse y tomar como ejemplo, para poder realizar más eficazmente los trabajos, estas guías pueden contar con varios temas como los estándares mínimos, paso a paso del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia, entre otros temas de interés para las practicas.

### **7.1.4 Realizar las asesorías presenciales de la sistematización de prácticas.**

Son muy importante estas asesorías y no digo que realizarlas de manera virtual no es de ayuda, pero considero que si se realizan de manera presencial y con los avances que se tengan del trabajo se puede realizar las correcciones de manera directa y aclarar dudas, porque en los encuentros virtuales existe la posibilidad de no prestarse la debida atención y no tener tan claras las sugerencia y recomendaciones.

### **7.1.5 Dar un recordatorio a la búsqueda de bases de datos**

Estos trabajos se basan en la investigación y como poder encontrar la información correcta para alimentar y dar dirección al trabajo, por esta razón se debe de buscar la forma

de saber aprovechar las herramientas que tenemos, para lograr esto es bueno dar un recordatorio de cómo utilizar las bases de datos y como sería la forma correcta de búsqueda, cuales son las mejores bases de datos y cómo podemos realizar una búsqueda más asertiva.

### **7.1.6 Inducción presencial de normas APA**

Las normas APA son el pilar para la reconstrucción de un trabajo, y por esta razón debemos de tener muy claro su uso, eso sería lo ideal, pero también es algo que no es de fácil de aplicar, porque puede estar en constante cambio, por esta razón se debe de realizar una inducción del debido uso de estas, para poder plasmarlo de manera correcta.

## **7.2 Para la fundación**

### **7.2.1 Estudio de perfiles laborales**

La fundación debe de realizar un estudio de los perfiles laborales, con el fin de eliminar las falencias por las que el personal no tiene una durabilidad considerable en sus puestos de trabajo

### **7.2.2 Incentivar a los empleados**

Se debe de cambiar la mentalidad laboral, dando incentivos a los empleados para fortalecer sus lazos con la empresa y así poder lograr que el empleado se considere también parte importante para su funcionamiento, para lograr hacer entender que el mejor trabajador es aquel que disfruta su trabajo, por esta razón hay que motivar al empleado.

### **7.2.3 Hacer un estudio de antigüedad para los puestos de trabajo**

Como la fundación cuenta con una rotación del personal especialmente en el área de cuidado de niños, se debe de evaluar cuál es el personal que cuenta con más tiempo en la empresa para poder delegar a este personal para realizar el seguimiento del SG-SST, capacitarlo y poder darles continuidad a los programas.

## **8 Conclusiones**

De acuerdo con la documentación recopilada para esta sistematización de las actividades de la práctica profesional, se puede concluir que se encontraron algunos vacíos, los cuales pudieron ser analizados, para poder ayudar a futuros practicantes a no cometer las mismas falencias, teniendo en cuenta las experiencias plasmadas en este documento.

Con esta sistematización se logró transmitir diferentes conceptos técnicos a través de la recopilación de varios estudios, los cuales ayudaron a la complementación de la experiencia en la actualización del plan de prevención, preparación y respuesta ante el plan de emergencia.

Al reconstruir el proceso de práctica y revisar detenidamente el paso a paso, se logró crear un plan de mejora el cual se espera que sirva de guía para obtener un mejor resultado, tanto a nivel personal y profesional.

## 9 Recomendaciones

A continuación, hago algunas recomendaciones, que considero de importancia para, para la Fundación Posada de Moisés.

Realizar una inducción a fondo en la cual tanto el representante o encargado de la empresa, el tutor de prácticas y el estudiante, hablen claramente del plan de práctica, teniendo en cuenta que el practicante es para que sirva de apoyo.

Como empresa se debería de tener el personal al tanto de las actividades se del practicante y no esperar que esta información sea transmitida por él, ya que esto puede ocasionar desatención o desinterés por parte de los empleados.

Se debe de tener en cuenta que el practicante tiene un conducto regular y que se torna difícil que el entienda todos los procesos o procedimientos inicialmente

Tener en cuenta las recomendaciones que realiza el practicante, pueden ser de mucha ayuda y brindar frescura en las ideas.

Apoyar al practicante con la recolección de información, entender que él no es el único responsable de las actividades.

### Recomendación para la universidad

Apoyar más al estudiante brindándole más asesorías y apoyo con herramientas que le sean útiles

Acompañamiento con el practicante y su estado en la empresa, supervisando que para él sea algo que está acorde con el trabajo que debe de realizar

Realizar más de una práctica en toda la carrera, para poder estar seguros de que el practicante tiene todo el conocimiento e información necesaria para un buen desempeño.

Realizar más visitas al sitio de práctica para verificar el estado en el que el practicante se está desarrollando.

Hacer tutorías con el docente donde se comparta el proyecto de la práctica y se pueda tener una socialización que nos sirva como guía para evaluar que tan productiva están siendo las prácticas.

#### Recomendaciones para futuros practicantes

Realizar un repaso profundo antes de iniciar con sus prácticas, para poder llegar con el conocimiento más fresco y así no se le dificulte algunos objetivos de la practica

Revisar la documentación recopilada en el transcurso de la carrera, esta puede ser de gran ayuda y puede servirte como base, para aclarar dudas que se presenten y no tener que consultar a terceros.

Aprovechar las herramientas que nos brinda la universidad atreves de sus diferentes plataformas para reforzar los conocimientos

En caso de contar con dificultad o falta de apoyo por parte de la empresa o universidad, buscar asesaría de manera externa, ya que esto no ayuda a mejorar en las prácticas

## 10 Referencias

Acuesta, L. (2020). *Plan de emergencia, Fundacion Posada Moises*. Medellin .

Alexander Aldana Repizo, A. P. (4 de abril de 2020). *Medir el impacto de las Metodologías de aprendizaje en la brigada de emergencia del Ministerio del trabajo, nivel central y sede de dirección de inspección, vigilancia y control (IVC)*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10656/11206>

CANIZALES, A. D. (2020). Diseño del programa de señalización de seguridad y equipos de primeros auxilios en la alcaldía municipal de Coello Tolima. Ibagué , Tolima : Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Carrillo Rendón, E. (1 de enero de 2019). *Documentar el plan de emergencia y contingencias del consorcio Conencol*. Obtenido de biblioteca uniminuto:  
<https://hdl.handle.net/10656/11766>

ECONOMICO, S. D. (ENERO de 2020). PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIA. BOGOTÁ, BOGOTÁ : ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ .

Gladys Nelly Vasquez, F. R. (26 de marzo de 2018). Protocolo plan de emergencia y contingencias. Bogotá, Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Gómez, F. s. (24 de mayo de 2021). *Análisis comparativo del cumplimiento de cinco iglesias cristianas en el municipio de Madrid*. Obtenido de Biblioteca uniminuto:  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/12665>

Holliday, O. J. (08 de 2013). *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/3845>

Jaureguiberry, I. M. (2017). ¿ que es la capacitación ? *FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL SEGURIDAD E HIGIENE* , pág. 4.

Miranda Riaño, A. M. (20 de junio de 2018). Sistematización del proceso del diseño del plan de emergencias de la empresa Curtiembres Villalba C. ibagué, tolima: Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de biblioteca uniminuto:  
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8220>

Parra mora Luisa Fernanda, J. C. (4 de Septiembre de 2018). *Formación integral de la brigada de emergencia para el desarrollo de una cultura en prevención en el colegio Gabriel García Márquez*. Obtenido de BIBLIOTECA UNIMINUTO:

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/12494>

Petry Catalina Muñoz Palacio, L. T. (3 de mayo de 2018). *DISEÑO DEL PLAN DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIAS PARA LA AGENCIA*. Obtenido de biblioteca uniminuto:

<http://hdl.handle.net/10656/6051>

Samari Angelina Reyes Cáceres, M. J. (21 de mayo de 2020). *Diseño Del Plan De Prevención, Preparación Y Respuesta Ante Emergencias Para el Contrato De Concesión ICQ-08442 Ladrillera Casablanca S.A.S*. Obtenido de biblioteca uniminuto:

<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/11478>

TRABAJO, M. D. (15 de ABRIL de 2016). DECRETO 1072 ACTUALIZACIÓN 2016. COLOMBIA: MINISTERIO DE TRABAJO .

Villa, L. T. (1 de agosto de 2019). Diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, en la empresa Fix Elevator S.A.S. Itagüí-Antioquia. bello: Corporación Universitaria Minuto de Dios.