

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE - PALONEGRO -

02/07/2012

DEFENSA CIVIL COLOMBIANA - SECCIONAL SANTANDER

Holguer Iván Rodríguez Guerrero





ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE - PALONEGRO -

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

**“PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO PARA EL TRABAJO Y EL
DESARROLLO HUMANO (DECRETO 4904/2009 MEN)”**

**DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
SECCIONAL SANTANDER
Bucaramanga, Santander
Julio de 2012**

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Director General Defensa Civil Colombiana

Mayor General
JAIRO DUVÁN PINEDA NIÑO

Director Seccional Santander D.C.C.

Coronel
ROBINSON FARFÁN

Proyecto Educativo Institucional – PEI.

Proyecto

HOLGUER IVÁN RODRÍGUEZ GUERRERO
Líder operativo

Asistente

OCTAVIO DÍAZ SUAREZ
Funcionario

Apoyo

RUBIELA RIVERA CANO
Funcionaria

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Agradecimientos

Este trabajo fue posible gracias al Señor DIOS Todo Poderoso por darme sabiduría para integrar conocimientos y experiencias a lo largo de mi vida las cuales me han servido para presentarles este importante proyecto.

De la misma manera, agradezco al Señor Mayor General Jairo Duván Pineda Niño, Director General de la Defensa Civil Colombiana por su compromiso con la institución y puesta en marcha de los objetivos y metas en educación.

Al Señor Coronel Robinsón Farfán Director Seccional Santander de la Defensa Civil y su Señora Esposa Dolly Giraldo por su confianza depositada en el proceso de creación de la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro -.

A la Psicóloga María Victoria González Duarte y su esposo el Señor Administrador de empresas Olmedo Ortiz Sepúlveda porque me propusieron para este trabajo

Al Señor Funcionario Octavio Díaz por su colaboración y empeño puesto en las tareas para llevar a cabo este propósito

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



No.	CONTENIDO	página
0.	Presentación	008
1.	INFORMACIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN	009
1.1	Nombre de la Institución	009
1.2	Naturaleza Jurídica	009
1.3	Dirección de la Institución Educativa	009
1.4	Datos del Propietario o Representante Legal	009
1.5	Datos del Director	010
1.6	Funciones, Principios y Valores Institucionales	011
1.7	Número de Estudiantes proyectados para capacitar	013
1.8	Identificación de la planta física	014
1.9	Plan de evacuación de emergencias y desastres	015
2.	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	022
2.1	Programa	022
2.2	Asociado coherente Comisión nacional de ocupaciones (CON)	022
2.3	Área de desempeño	022
2.4	Nivel de Cualificación	022
2.5	Nombre	022
3.	OBJETIVOS DEL PROGRAMA	023
3.1	Objetivos generales del programa técnico laboral	023
3.2	Objetivos específicos del programa técnico laboral	023
4.	DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS	024
4.1	Perfil del egresado	024
4.2	Organización de las actividades de formación	024
4.3	El saber ser, saber hacer, en la defensa civil colombiana	024
4.4	De las competencias	026
4.5	Las competencias ciudadanas	027
4.5.1	Principios de las competencias ciudadanas en la Defensa Civil	028
4.5.2	Ambiente para el desarrollo de las competencias ciudadanas	029
4.5.3	Institucionalización de las competencias	029
4.5.4	Proceso de mejoramiento de las competencias ciudadanas – Mapa	033
4.6	Las competencias laborales	043
4.7	Competencias laborales específicas	044
4.7.1	Competencia Primeros auxilios	047
4.7.2	Competencia Seguridad, Salud ocupacional y Ambiente	047

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



No.	CONTENIDO	página
4.7.3	Seguridad, Salud ocupacional y Ambiente	050
5.	JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA	060
5.1	Justificación en el contexto globalizado	060
5.2	Funciones de la Defensa Civil Colombiana	060
5.3	Justificación de la norma	061
6.	PLAN DE ESTUDIOS	064
6.1	Duración y distribución del tiempo	064
6.1.1	Primer ciclo	065
6.2	Fines del servicio educativo para el trabajo y desarrollo humano	071
6.3	Identificación de los contenidos básicos de formación	073
6.4	Estrategia metodológica	189
6.5	Número proyectado de estudiantes en el programa	190
6.6	Modelo de certificados de técnico laboral por competencias o conocimiento académicos	192
7.	AUTO EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	193
7.1	Criterios y procedimiento evaluativos	193
7.2	Auto evaluación en gestión de riesgo en desastres	194
7.3	Auto evaluación administrativa	205
8.	ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	206
9.	RECURSOS ESPECÍFICOS	216
9.1	Características y ubicación de las aulas y talleres donde se desarrolla el programa	217
10.	REQUICITOS GENERALES PARA INSCRIPCIÓN Y ESCALAFON COMO INSTRURTOS	219
11.	FINANCIACIÓN	223
12.	INFRAESTRUCTURA	224

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



No.	CONTENIDO	página
13.	OTRAS DISPOSICIONES	225
13.1	Concejo académico	225
13.2	Normas de convivencia	226
13.3	Cursos avanzados	227
13.4	Cursos intermedios	228
13.5	Cursos básicos	228
14.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	229
14.1	Cibergrafía	231
15.	ANEXOS	232
	<ul style="list-style-type: none">▪ Cuadro de Requisitos para la creación y funcionamiento de instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado de acuerdo con lo consagrado en el decreto 4904 de 2009.▪ Módulo: Curso Básico en Defensa Civil fase 1▪ Clasificación Nacional de Ocupaciones– SENA▪ Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.▪ Soportes hoja de vida del Director▪ Resolución de nombramiento del Director Seccional defensa Civil Colombiana▪ Comodato Gobernación de Santander, Defensa Civil Colombiana para la utilización del segundo piso de la antigua licorera en Floridablanca.▪ Acuerdo 003 del Ministerio de Defensa Nacional, defensa Civil Colombiana	

Procedimiento para el contenido y revisión: Ministerio de educación nacional dirección de calidad para la educación superior república de Colombia requisitos para la creación y funcionamiento de instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado de acuerdo con lo consagrado en el decreto 4904 de 2009 Elaborada por: Santiago Roberto Luna Muñoz

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



0. PRESENTACIÓN

Con este proyecto nace la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate - Palonegro -, adscrita a la seccional Santander e inscrita en la Secretaría de Educación de Floridablanca para el servicio educativo del trabajo y desarrollo humano de los líderes voluntarios de la institución y los particulares que deseen recibir el conocimiento técnico en las labores de prevención, mitigación y operación del riesgo en desastres, ambiental, acción social en caso de emergencia y, el apoyo al sistema de seguridad industrial y salud ocupacional en las instituciones gubernamentales o empresa privada para la puesta en marcha de planes, programa y proyectos que entrenen al empleado brigadista en gestión del riesgo.

Esta escuela cumple lo establecido en el Decreto 4904 del 16 de noviembre de 2009 *“Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”*.

La Defensa Civil Colombiana por intermedio de la resolución 707 del 8 de noviembre de 2011, publica la segunda edición del reglamento académico que tiene por objeto establecer lineamientos para el desarrollo de los programas de capacitación institucionales tanto para la prevención y atención de emergencias como de Acción Social, Gestión Ambiental, dentro del marco de la gestión del riesgo. el reglamento es aplicable a la Defensa Civil Colombiana; otros organismos de socorro nacionales o extranjeros; funcionarios, líderes voluntarios; direcciones seccionales,; oficinas operativas; empresas públicas, privadas y comunidad en general, que participen en los procesos de capacitación institucionales.

De la misma manera plantea la creación de las escuelas en las regiones para cumplir con sus metas del quinquenio (2011-2015) de contar con 500.000 líderes voluntario y llegar así a todos los municipios de Colombia.

La carrera de Técnico Laboral por competencias en protección y Defensa Civil tiene una duración de dos años equivalentes a 864 horas teórico practicas, más 144 horas de disponibilidad en juntas de defensa civil y 96 horas de procedimientos operativos para un total de 1.104 horas, divididas en cuatro semestres ó 18 créditos educativos para el trabajo y desarrollo humano en Defensa Civil. El PEI está conformado por cuatro ciclos cada uno con dos módulos educativos los cuales integran conocimientos en defensa civil en actividades de atención de emergencias pre hospitalarias y gestión del riesgo en desastre, ambiental, trabajo de acción social y, contenidos de complemento de la educación general en nociones de derecho, contabilidad, informática, archivo, correspondencia y elaboración de proyectos. Una vez terminados los contenidos académicos, se le da la oportunidad al estudiante de realizar su práctica en las diferentes Juntas de Defensa Civil o en las empresas públicas y privadas que deseen acoger este importante líder.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

1.1 NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN

ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE – PALONEGRO -

1.2 NATURALEZA JURÍDICA

Acuerdo 003 de 2005 (junio 8) ARTÍCULO 3° - NATURALEZA JURÍDICA - La Defensa Civil Colombiana organizada y reglamentada por el Decreto 2341 de 1971 parcialmente modificado por los Decretos 2068 de 1984 y 919 de 1989, es un Establecimiento Público del orden Nacional, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional.

Naturaleza de la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate - Palonegro - :

Es una Institución oficial perteneciente a la Defensa Civil Colombiana

1.3 DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro -, contará con su sede principal en el Municipio de Floridablanca en el Departamento de Santander, República de Colombia.

1.4 DATOS DEL PROPIETARIO O REPRESENTANTE LEGAL

La Defensa Civil Colombiana es propietaria de la **Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro –**, entidad de carácter oficial quien por jerarquía corresponde al Director General como representante legal de la Institución y, en su Director Seccional del Departamento de Santander, quien asumirá las Funciones de Director de la Escuela. Esta nueva institución se registrará por las leyes vigentes para la Defensa Civil Colombiana y lo establecido en las políticas de educación del Ministerio de Educación Nacional.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



1.5 DATOS DEL DIRECTOR

XX

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



1.6 FINES, PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Son Fines de la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro – los siguientes.

Misión

La Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro –tiene como misión ofrecer el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos y laborales que conduzcan a la obtención de certificados de aptitud ocupacional en programas que brinden conocimiento a nuestros líderes voluntarios, funcionarios y particulares que deseen adquirir destrezas en protección y defensa civil ciudadana de acuerdo a nuestros fundamentos y objetivos misionales.

Visión

La Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro –tiene como visión para el año 2015 la implementación de la Norma Técnica Colombiana (NTC) para procesos de calidad, salud y seguridad industrial y, medio ambiente. Cumpliendo así con la calidad de los programas que imparte en el ámbito de formación laboral y académica.

Objetivo General

La Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro –presta el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y expide certificados de aptitud ocupacional a quien culmine satisfactoriamente el (los) programa (s) registrado (s). Para ello tendrá en cuenta los siguientes objetivos específicos:

Objetivos específicos

- 1 Programas de formación laboral:** Preparar a los líderes voluntarios de la Defensa Civil Colombiana y particulares en los programas de formación laboral que tienen por objeto áreas específicas de los sectores productivos e institucional y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con el desempeño referido en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



2 Programas de formación académica: Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional.

Son Principios y Valores de la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro – los siguientes.

PRINCIPIOS:

a. Igualdad. La Defensa Civil Colombiana debe tratar a todas las personas con igualdad, sin distinción de género, raza, edad, religión, afinidad política, nivel académico, estrato socio-económico, entre otras.

b. Moralidad. Son las reglas o normas por las que se rige la conducta de un ser humano en concordancia con la sociedad y consigo mismo, sin incurrir en prácticas inadecuadas o ilegales que afecten la buena imagen personal e institucional.

c. Imparcialidad. Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con base en criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

d. Eficiencia. Trabajar para alcanzar las metas propuestas optimizando el uso de los recursos requeridos para tal fin.

e. Participación. Es la acción de los Líderes Voluntarios, destinada a influir en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

f. Responsabilidad. Es un atributo de los Líderes Voluntarios que les permite actuar con un alto grado de madurez en el pensamiento, palabras y obras.

g. Transparencia. Los Líderes Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana, deben actuar acorde a las normas, garantizando el buen desempeño en una rendición de cuentas.

h. Legalidad. Es actuar en cumplimiento de la Constitución Nacional, la Ley, los decretos y reglamentos que rigen el comportamiento de la Institución.

i. Solidaridad. Es el sentimiento de unidad basado en metas e intereses comunes. Es nuestra causa.

j. Buena Fe. Impone a los Líderes Voluntarios el deber de obrar correctamente, como una persona honorable y diligente.

k. Respeto. Es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo, significa acatar su autoridad y considerar su dignidad.

l. Lealtad. Es defender la Institución, la causa y la cruzada, velar por el buen nombre de los miembros de la Entidad, confiar en el buen comportamiento de sus funcionarios, Líderes distinguidos y Líderes Voluntarios, siendo leales a la misión institucional.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



m. Honradez. Es hacer el bien, sin emplear prácticas inapropiadas o ilegales, que dañen la imagen personal e institucional.

n. Humildad. Es una persona sencilla que comparte con otras sin distinción de sexo, raza, condición social, etc., consciente de la importancia de su labor pero sin ánimo de protagonismo.

o. Integridad. Es actuar de acuerdo con las normas y reglamentos que están establecidos, manteniendo una conducta que caracteriza su comportamiento en todo momento.

p. Sacrificio. Es trabajar en tiempo, personal y elementos con escasos recursos, valorando y apreciando lo que posee para desarrollar sus funciones.

VALORES: Son creencias individuales o de grupo y determinan o fomentan ciertos comportamientos o formas de pensamiento. Los valores evolucionan con el paso del tiempo y de las generaciones.

El comportamiento de los Líderes distinguidos y Líderes Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana estará orientado por los siguientes valores:

a. Sentido de pertenencia. Es tener en cuenta que todo lo que se hace, es en beneficio y en nombre de la Institución.

b. Creatividad. Aplicar conceptos e ideas innovadoras que conduzcan hacia la prevención, el mejoramiento y crecimiento de la Organización y de la Institución.

c. Compromiso. Es el grado en el que un Líder Voluntario se identifica con la Institución, las metas de ésta y su visión.

d. Compañerismo. Es apoyarse mutuamente, en las funciones institucionales y en las actividades que realiza cada uno de los líderes.

e. Innovación. Es buscar siempre una nueva forma de hacer las cosas, planeando y actuando con creatividad, para ser el mejor organismo de socorro a nivel nacional.

f. Trabajo en equipo. Es direccionar las virtudes de los demás para lograr un objetivo común.

1.7 NÚMERO DE ESTUDIANTES PROYECTADOS PARA CAPACITAR

INSTITUCIÓN	VOLUNTARIOS	SECCIONAL	INSTITUCIÓN EDUCATIVA	VOLUNTARIOS A CAPACITAR	FINANACIACIÓN
Defensa Civil Colombiana	200.000 hombres carné tizados	Dirección seccional Santander	Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate	3.200 Seccionales y, 15.000 región centro oriente	Recursos de la Nación, departamentales, municipales, Recursos propios, recaudos, donaciones, convenios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



1.8 IDENTIFICACIÓN DE LA PLANTA FÍSICA



La Escuela Latinoamericana de Capacitación Búsqueda y Rescate - Palonegro -, cuenta con un comodato firmado por la Gobernación de Santander en las antiguas instalaciones de la Licorera del Municipio de Floridablanca, donde impartirá instrucción teórico practica, apoyándose en los predios de la 57 juntas de Defensa Civil del Departamento.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



1.9 PLAN DE PREVENCIÓN DE EMERGENCIAS Y DESASTRES

Elaboró: Holguer Iván Rodríguez Guerrero

COORDINACIÓN DEL PLAN

- I. OBJETIVOS
- II. ALISTAMIENTO
- III. NORMAS DE CUMPLIMIENTO
- IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS
- V. PROGRAMACIÓN Y ORGANIZACIÓN
- VI. ESTUDIO DEL PLAN
- VII. CUADROS INFORMATIVOS

I. OBJETIVOS

1. Organizar y coordinar la planificación de los procedimientos que deben llevarse a cabo en caso de una emergencia.
2. Programar acciones de prevención destinadas a evitar situaciones de emergencia.
3. Realizar actividades prácticas e instructivas sobre las medidas a tomar en caso de emergencia.
4. Disponer de un procedimiento de actualización permanente del plan.

II. ALISTAMIENTO

▪ COMISIÓN DE EMERGENCIAS

Se constituye la comisión de emergencias, como máximo órgano responsable del centro, con la finalidad de conseguir y garantizar las condiciones de seguridad en las instalaciones y de sus ocupantes, a través de la reacción, implantación, difusión y actualización permanente de este plan. La comisión de emergencias está compuesta por los responsables del plan y por:

1. “.....”
2. “.....”
3. “.....”

La comisión de emergencias se reunirá ordinariamente dos (2) veces al año. Con carácter extraordinario, se reunirá cuando sea necesario por razones de urgencia y, en todo caso, inmediatamente después de que se realice un simulacro o tenga lugar cualquier incidencia que afecte la seguridad del edificio.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Funciones que le corresponden:

- Redacción del plan y actualización permanente del mismo
- Controlar las actuaciones preventivas y proponer las medidas que procedan
- Organizar ejercicios y simulacros de puesta en práctica del plan

▪ RESPONSABLES DEL PLAN

Nombre:

1. “.....”
2. “.....”

▪ TELEFONOS EN CASO DE EMERGENCIA

Para llamar a los socorros exteriores utilizara el teléfono ubicado en:

“.....”

Procedimientos alternativos si no es posible utilizar ese teléfono:

“.....”

TELEFONOS DE EMERGENCIAS:

PARA LLAMAR A BOMBEROS

Teléfono de emergencia de los Bomberos:

“.....”

La estación de Bomberos más próxima está situada en

“.....”

La duración del recorrido desde esta Estación hasta el edificio es de “.....
Minutos”

PARA LLAMAR A ASISTENCIA MÉDICA

Teléfono de ambulancias: “.....”

Nombre, dirección y teléfono del centro médico más cercano:

“.....”

PARA LLAMAR A CUERPOS DE SEGURIDAD CIUDADANA

Teléfonos de comisaría local:

“.....”

Teléfono de la policía nacional:

“.....”

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



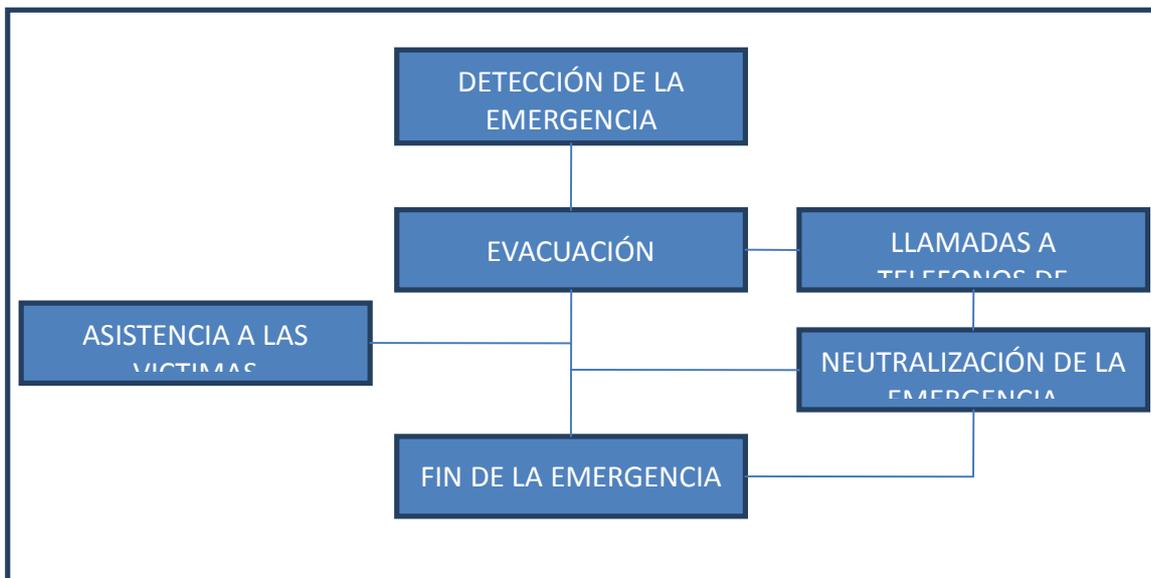
VARIACIONES SEGÚN HORARIO Y NIVEL DE ACTIVIDAD

En caso de alerta de emergencia, cuando el centro está desocupado, la responsabilidad de acudir de inmediato ante un aviso de alerta, con las llaves necesarias para facilitar el acceso a bomberos o policía y hacerse cargo del edificio hasta que se retorne a la normalidad, corresponderá a:

“.....”

III. NORMAS DE CUMPLIMIENTO

III.1. ESQUEMA DE ACCIONES BASICAS



III.2. FACES DE DETECCIÓN DE LA EMERGENCIA

Al descubrir una situación de emergencia, los responsables del plan valorarán la situación y, según las circunstancias, optarán por disponer:

- La evacuación inmediata, si se considera la posibilidad de peligro para los ocupantes.
- La llamada inmediata, a los bomberos y/o demás teléfonos de emergencia.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Si la emergencia ha provocado heridos o atrapados, la prioridad será en todo caso salvar a los demás ocupantes asegurando su evacuación si fuera necesario. Una vez garantizado ese objetivo, y hasta la llegada de los equipos de ayuda externa (instituciones públicas y privadas, que puedan responder a una emergencia). Se intentarán los rescates, salvamentos y asistencia a las víctimas que sean posibles y no impliquen riesgos mayores.
- Las acciones necesarias para la neutralización de la emergencia con el personal y los medios disponibles en el centro, si puede hacerse sin correr riesgos innecesarios.
- Se actuara con la máxima rapidez, manteniendo la calma en todo momento, sin gritar ni provocar el pánico.

III.3. EVACUACIÓN

- La evacuación se desarrolla con la máxima rapidez, manteniendo la calma en todo momento, sin correr, ni gritar ni provocar el pánico. Se cortará de raíz todo inicio de actitudes de precipitación o nerviosismo.
- Para evitar el pánico, la salida se hará de la misma forma en la que diariamente se hace para las actividades comunes.
- En caso de haber niños menores de 8 años, o personas minusválidas o con dificultades motoras, se organizarán los procedimientos necesarios.
- Los trayectos de evacuación hasta el punto de concentración exterior, será el señalado por los planos y solo podrá modificarse, si se está bloqueado o en grave riesgo.
- No se usarán, ni se permitirá el uso de ellos en caso de incendio.
- Si el humo invade los trayectos de evacuación, se indicara a los ocupantes que avancen agachados (en cuatro patas) o rampeando.
- No se utilizaran las escaleras si el humo las ha invadido.
- Si el fuego o el humo impiden la salida por la puerta, se hará por las ventanas, en donde sea posible y en forma segura, para evitar accidentes por caída.
- Los responsables del plan, saldrán de último, después de comprobar que no quedan rezagados (en baños, pasadizos y otros no ubicados habitualmente).
- Al salir, los responsables del plan cerraran todas las puertas y ventanas.
- Se impedirá el ingreso de los ocupantes al interior del sitio, una vez abandonado, hasta que sea autorizada la entrada por las autoridades.
- En el punto de concentración, se procederá al conteo de los evacuados, para verificar posibles ausencias, y si las hubiera, informando rápidamente a los socorristas. Y,
- Si las circunstancias de la emergencia no permiten la salida total del personal, habiendo dentro de ellos responsables del plan o si no los hubiere, se debe proceder así:
 - Cerrar puertas y ventanas para evitar la propagación del humo y evitar las corrientes de aire.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Tapar las rendijas de las puertas con trapos húmedos para disminuir el paso del humo por ellas.
- Si en la habitación hay rejillas de aire acondicionado, se debe taponar con trapos húmedos.
- Alejar todo material combustible de las puertas.
- Solo cuando se esté seguro de que es imprescindible, abrir una ventana para alertar de la presencia del personal, hasta que alguien los vea. Cerrar la ventana.
- Esperar a ser rescatados y, si hay humo, hacer tenderse en el suelo a todos los ocupantes.

III.4. LLAMADAS A TELEFONOS DE EMERGENCIA

- Durante la evacuación o estando ya asegurada, llamar las diferentes entidades requeridas de acuerdo al caso: bomberos, defensa civil, policía, ejército, cruz roja. Al efectuar la llamada, se dará de manera exacta la dirección o ubicación de los hechos y la situación de emergencia.
- A la llegada de los bomberos, socorristas y otras autoridades, se les informara de la situación y se mantendrá contacto permanente con sus responsables para colaborar con ellos.

III.5. ASISTENCIA PARA HERIDOS

- Se asistirá a las víctimas, prestando los primeros auxilios con los medios disponibles en el lugar, hasta la llegada de los socorristas exteriores.
- Posteriormente, se dispondrá la llamada solicitando el envío de ambulancias para el traslado de heridos al centro médico más cercano.
- Finalizando el traslado de heridos al centro médico, se dará la información a los familiares de los afectados.

IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS

DETECCION DE RIESGOS

- Se procederá a las actuaciones que se requieran en cada caso ante cualquier situación de riesgo, deterioro o mal funcionamiento que se pudiera observar en las instalaciones del sitio afectado para garantizar su seguridad.

REVISION ANUAL DE LAS INSTALACIONES

- Se realizará una revisión anual por personal calificado, de las que se requiera la correspondiente certificación de que sus condiciones son las correctas, en las siguientes instalaciones:
 - Instalaciones eléctricas y alumbrado de emergencia.
 - Ascensores

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Instalaciones y medios de detección y extinción de incendios (extintores ...)
- Se requerirá con periodicidad anual una inspección de las condiciones de seguridad del sitio (empresa o lugar)

UBICACIÓN DE OCUPANTES

Los niños más pequeños y los ocupantes que sufran algún tipo de discapacidad no se ubicarán habitualmente en zonas alejadas de alguna salida al exterior ni en zonas cuya evacuación exija subir escaleras (sótanos o semisótanos)

CHEQUEO PERIODICO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

Los responsables del plan, elaborarán listados de chequeo con las que comprobarán al menos una vez al mes las condiciones del lugar y de sus instalaciones, que les permitan cumplir con eficacia sus respectivas actuaciones en caso de emergencia. Las deficiencias que pudieran encontrar en esos controles se resolverán de inmediato o, si ello no es posible, se trasladarán a las entidades o autoridades encargadas de la gestión que corresponda.

V. PROGRAMACIÓN Y ORGANIZACIÓN

La comisión de emergencias programará y organizará en cada una de sus reuniones las siguientes actividades formativas:

- Actividades de formación en materia de prevención que consideren necesarias para los responsables del plan
- Prácticas de extinción de incendios y de primeros auxilios.
- Visitas formativas a los parques de bomberos, defensa civil, cruz roja
- Simulacros de evacuación periódicos (uno, al menos, cada año). Cada simulacro debe ser seguido de un análisis de su desarrollo, a fin de decidir las modificaciones que la experiencia aconseje introducir.

VI. ESTUDIO DEL PLAN

La comisión de emergencias, en cada una de sus reuniones y, siempre, inmediatamente después de haber surgido una situación de emergencia, analizará el desarrollo y el cumplimiento de las previsiones del plan para actualizar y perfeccionar su contenido.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



VII. CUADROS INFORMATIVOS

Añadir al plan, un plano de la planta del lugar o sitio (a escala de 1.50 o 1.100 si es posible) y un plano o croquis de emplazamiento en los que se marcarán los datos que se indican a continuación. Si no se tienen, gestionar su confección.

En el plano o croquis de la planta señalar:

- Accesos y salidas al lugar
- Recorridos de evacuación (zonas de paso, pasillos y escaleras)
- Medios de extinción
- Uso o actividad principal en cada recinto
- Locales de riesgo (salas de escaleras, archivos, almacenamientos, ...)

En el plano o croquis de emplazamiento señalar:

- Calles próximas (nombres)
- Industrias y actividades colindantes
- Hidrantes próximos (tomas de aguas para bomberos)
- Punto de concentración exterior para los evacuados (indicar las rutas de salida desde cada aula, departamento o zona hasta los puntos de concentración situados fuera del edificio, planta o lugar o en patios en donde se garantice seguridad suficiente frente a los riesgos derivados de la emergencia y del tráfico de vehículos.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



2. DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA

2.1 PROGRAMA

Técnico Laboral por competencias en Protección y Defensa Civil

2.2 ASOCIADO COHERENTE COMISIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO)

.CNO - 622: Suboficiales y técnicos en protección y defensa

2.3 ÁREA DE DESEMPEÑO

Ventas y servicios

2.4 NIVEL DE CUALIFICACIÓN

.CNO - No. 62 / 622

2.5 NOMBRE

TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROTECCIÓN Y DEFENSA CIVIL

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

3.1 Generales.

Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas. Además, contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

3.2 Específicos.

El programa Técnico Laboral en protección y Defensa Civil, se integra a la empresa privada en el área de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para la prestación de apoyo administrativo y operativo en los diferentes procesos y, en caso de emergencias actuar en coordinación con los organismos de atención y prevención de desastres.

El programa Técnico Laboral en Defensa Civil, capacita al individuo en tareas propias del área de protección y defensa civil de la nación para la mitigación del riesgo en emergencias o en caso de desastres.

El programa Técnico Laboral en Defensa Civil, forma en procesos que propenden por la gestión del riesgo en desastres, la acción social a víctimas de tragedias y la gestión del riesgo ambiental.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS

4.1 Perfil del egresado

El programa **Técnico Laboral por competencias en Protección y Defensa Civil** de formación laboral para el trabajo y desarrollo humano, educa al capacitado en la gestión y conocimiento del riesgo para la atención de emergencias en caso de desastres, riesgo ambiental y gestión de acción social. De acuerdo con esto, el líder certificado puede: Servir en los diferentes sectores productivos donde se necesite desarrollar planes, programas y proyectos tendientes a prevenir o disminuir el impacto por siniestros, desastres o calamidades y, desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. **En este orden, “el técnico laboral por competencias en Protección y Defensa Civil, asiste y coordina el sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de las empresas públicas y privadas para la competencia de prevención del riesgo en desastres y la acción social”.**

4.2 ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

El Ser.

Ser es el atributo filosófico griego que se le adjudica a una entidad capaz de definirse a sí misma frente a un medio. “Ser es el más general de los términos. Con la palabra «Ser» se intenta abarcar el ámbito de lo real en sentido ontológico general, esto es, la realidad por antonomasia, en su sentido más amplio: «realidad radical». El Ser es, por tanto, aquello que trasciende y rebasa todos los entes sin ser él mismo un ente, es decir, sin que ningún ente, por muy amplio que sea y se presente, lo agote. Dicho de otro modo: el Ser desborda y supera dialécticamente el mundo de las formas, el *mundus asdpectabilis*, trasladándose en otro contexto, «más allá del horizonte », más allá de toda morfología cósmica”.

El Hacer.

- Transformar una cosa o persona en otra cosa o persona
- Ejecutar una acción o una tarea
- Llevar a cabo una actividad que conlleva un resultado
- Producir o fabricar una cosa material.
- Crear, producir de la nada.
- Crear intelectualmente.
- Ejecutar, realizar.
- Habituarse, acostumbrarse. Etc.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



El Saber Hacer.

Para La Defensa Civil Colombiana es fundamental saber cómo hacer las cosas en el dominio de la teoría y la técnica para aplicarla en procesos donde el líder voluntario involucra competencias laborales que contribuyen con el mantenimiento de la gestión del riesgo en caso de desastres y el liderazgo de una emergencia vital.

Los procesos que se manejan en la Defensa Civil Colombiana respecto al personal voluntario, funcionarios, instructores, asesores y coordinaciones intersectoriales requieren el arte de la dirección o la conducción de hombres.

El oficio de protección y defensa civil, requiere competencias laborales más que cualquier otra actividad humana, la habilidad o destreza en el saber hacer que proporciona una ciencia o sabiduría teórica complementada por la sagacidad práctica que da la pericia (experiencia). Para llegar a ser un buen líder es necesario conocer bien los procedimientos, las normas técnicas y la normatividad. Es indispensable tener un conocimiento claro y profundo de las reglas a que está sometida la acción rectora y directiva.

4.3 EL SABER SER, SABER HACER, EN LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA

En la gestión del riesgo: el Líder Voluntario es una persona representativa de la institucionalidad Colombiana, formado con valores éticos y morales dispuesto a auxiliar, coordinar o liderar procesos y subprocesos en el sitio del incidente con estándares de calidad que él conoce de acuerdo con las normas técnicas nacionales o internacionales que se manejan para afrontar emergencias.

En la Atención pre hospitalario: socorre al individuo en estado de vulnerabilidad cuando sufre un incidente que afecta la salud por acción anatómica o causas diversas de su entorno socio-laboral. Maneja protocolos que le permiten poner a salvo esta víctima o paciente.

En la atención humanitaria: el Líder Voluntario posee aptitudes para actuar con respeto por el ser humano sin distingo de raza, sexo, credo, afiliación política, entre otras; actuando con equidad en las atenciones de emergencia; cubriendo el territorio Colombiano y participando activamente con otros cuerpos de protección y defensa civil para el auxilio inmediato a las víctimas.

En la conservación del eco-sistema y medio ambiente: desde la etapa formativa de los niño, niñas, adolescentes (civilitos, juveniles, líderes operativos) el Líder Voluntario de la Defensa Civil Colombiana adquiere sentido de responsabilidad y se prepara en procesos de orientación al ciudadano para el cuidado, mantenimiento y conservación de tierra, flora, fauna, río, mar, paramo, arrecife, entre otros, donde la participación de las Juntas de Defensa Civil actúan continuamente en las diferentes comunidades del territorio nacional.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



En los apoyos logísticos: La naturaleza jurídica de la Defensa Civil Colombiana le permite actuar como único ente de socorro nacional adscrito a la Nación-Ministerio de Defensa. Trabaja armónicamente con las entidades del orden Nacional, Departamental, Municipal, Local en la prevención y atención de desastres. Permanentemente se capacita y mantiene grupos especiales de socorristas que se encuentran disponibles para la atención de cualquier circunstancia que ocasione daño humano, físico, ambiental. Está en la capacidad de asistir cualquier emergencia con equipos de socorro especializados en todo el Territorio nacional (debido a la organización de sus juntas) y, en el territorio andino ó si fuere necesario en cualquier país del mundo donde requieran el socorro de nuestros Líderes Voluntarios.

4.4 DE LAS COMPETENCIAS BÁSICAS



Estándares básicos de competencias ciudadanas en la defensa civil:

La Defensa Civil Colombiana por intermedio de los programas: Civilitos y Juveniles voluntarios, abrió sus puertas a la participación ciudadana ayudando a la educación escolar y media en valores y principios institucionales que todo ser humano debe alcanzar para la convivencia pacífica y la ayuda mutua.

Curso	Intensidad Horaria	Perfil	Contenidos
Civilitos	El cursillo tiene una duración de 45 horas (15 lecciones) e incluye un campamento (15 horas). De acuerdo con las etapas del proceso de aprendizaje del niño,	De acuerdo a: REGLAMENTO DE VOLUNTARIOS Y ORGANIZACIONES DE DEFENSA CIVIL RESOLUCIÓN No. 246 - 10 mayo de 2010	cada grupo desarrolla diferentes habilidades (Canario conoce y aprende, Ruiseñor cuida y respeta, Turpial crea y comparte), para lograr una formación integral: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mi identidad. 2. Mi cuerpo.. 3. Mis principios y valores. 4. Mis creencias. 5. Mis normas de urbanidad. 6. Mi actitud de líder. 7. Mi país 8. Mis deberes y derechos. 9. Mi casa. 10. Mi Junta Defensa Civil. 11. Mi comunidad. 12. Mi colegio. 13. Mis primeros auxilios. 14. Mi medio ambiente. 15. Mi espíritu social.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.5 LAS COMPETENCIAS CIUDADANAS

Como participantes activos de la sociedad, los líderes Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana han venido ejerciendo plenamente la ciudadanía siendo responsables de sus obligaciones y derechos constitucionales que todo ser colombiano goza. Los miembros activos de la institución se relacionan con la comunidad gracias a su conocimiento general de la educación básica, media y profesional en algunos casos; estos conocimientos le dan la base para ser aceptados como voluntarios de la institución social y humanitaria más grande del país.

Al referirnos a líderes voluntarios, significa que, el pertenecer a un cuerpo de servicio social de carácter institucional responsable de coadyuvar al mantenimiento de la paz, necesita líderes sociales con acciones desinteresadas en pro de la comunidad. El conocimiento educativo básico, medio y profesional no es suficiente si no se es o se sabe ser persona activa; en este sentido nos podemos preguntar: *¿qué es ser ciudadano?, ¿para qué sirve la ciudadanía?, ¿quiénes son ciudadanos?, ¿dónde ocurre la ciudadanía?, ¿cómo, por qué y para qué podemos formar ciudadanos?, ¿de quién es la responsabilidad?* (MEN, programa competencias básicas pág. 22). Las competencias básicas como su nombre lo dice, nos sirven para comunicarnos con nuestros vecinos, locales y nacionales sobre temas comunes como le geografía, la política, la moda, el deporte, las artes, las maneras comunes de expresarse entre otras, y las adquirimos en la educación formal e informal, así como en el diario vivir empírico de las comunidades (universidad de la vida).

La convivencia ciudadana nos enseña el respeto por el otro, ganado con antecedentes históricos en el que se valoran estilos de vida comprometidos en la parte social de apoyo y gestión a las comunidades menos desarrolladas. Pero no se pueden romper paradigmas desde el común de lo ciudadano, las competencias ciudadanas aportan experiencia del individuo que son canalizadas con un marco educativo que le brinda una metodología al proyecto de vida de cada ser; en ese sentido, el ciudadano que tenga un cuerpo saludable, una mente sana y un espíritu de servicio a la comunidad, puede acceder a la construcción del conocimiento de un país que sufre violencia y afronta periódicamente situaciones naturales de calamidad, aportando lo suyo y recibiendo lo que otros seres han dejado a la humanidad: el conocimiento.

La Defensa Civil Colombiana brinda a sus integrantes la oportunidad del pleno ejercicio de la ciudadanía partiendo del reconocimiento ante la sociedad del ser “Líder social y humanitario”.

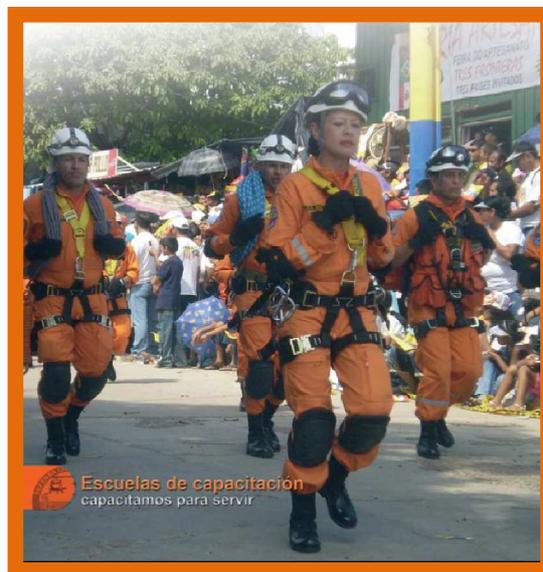
¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.5.1 Principios de las competencias ciudadanas en la defensa civil

La Defensa Civil Colombiana con funciones específicas de apoyo a la ciudadanía en la gestión del riesgo en desastres y atención de emergencias comunes, Institucionaliza las competencias ciudadanas en forma concreta de aportar a la tarea conjunta de mejorar la calidad y lograr el objetivo primordial de todos y cada uno de los niveles educativos, así como un desarrollo integral de los líderes voluntarios, mediante acciones estructuradas encaminadas a:

- a) Formar la personalidad y la capacidad de asumir con responsabilidad y autonomía sus derechos y deberes;
- b) Proporcionar una sólida formación ética y moral, y fomentar la práctica del respeto a los derechos humanos;
- c) Fomentar en la institución educativa prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación y organización ciudadana y estimular la autonomía y la responsabilidad;
- d) Desarrollar una sana sexualidad que promueva el conocimiento de sí mismo y la autoestima, la construcción de la identidad sexual dentro del respeto por la equidad de los sexos, la afectividad, el respeto mutuo y prepararse para una vida familiar armónica y responsable; [...]
- e) Crear y fomentar una conciencia de solidaridad internacional;
- h) Fomentar el interés y el respeto por la identidad cultural de los grupos étnicos (Art. 13, Congreso de la República, 1994).



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.5.2 Ambientes para el desarrollo de las competencias ciudadanas

La Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y rescate de la Defensa Civil Colombiana, cuenta con diversos ambientes en los cuales se da una interacción permanente entre todos los miembros de la comunidad educativa. Cada uno de estos ambientes son oportunidades para la formación y para la construcción misma de la convivencia pacífica, de acuerdo con:

1. La participación,
2. Responsabilidad democrática,
3. Valoración de las diferencias.

4.5.3 Institucionalización de las competencias

A continuación se presentan y explican cada uno de los ambientes para la institucionalización de las competencias ciudadanas. Cada uno de nosotros será el responsable de armonizar el trabajo entre ellos.

1). Gestión institucional

Son componentes de la gestión institucional los siguientes:

- Misión, visión y principios, en el marco de una institución integrada: conocimiento y apropiación del direccionamiento
- Metas institucionales
- Política de inclusión de personas de diferentes grupos poblacionales o diversidad cultural
- Manual de convivencia
- Manejo de conflictos
- Manejo de casos difíciles
- Formación y capacitación

2). Instancias de participación

Las instancias de participación son las siguientes:

- Asamblea general de padres de familia (MEN, 2008a y 2005)
- Asociación de padres de familia (Art. 30, MEN, 1994; MEN, 2005)
- Comisiones de evaluación (Art. 50, MEN, 1994)16
- Comité de convivencia (MEN, 2008a)
- Consejo académico (Art. 24, MEN, 1994)
- Consejo de padres de familia (Art. 31, MEN, 1994; MEN, 2005)
- Consejo directivo (Arts. 20 y 23, MEN, 1994)
- Consejo estudiantil (Art. 29, MEN, 1994; MEN, 2005)
- Personero estudiantil (Art. 28, MEN, 1994)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Docentes orientadores

Convivencia pacífica	Participación democrática	Integración de la diferencia
Participa en la formulación, revisión y actualización del PEI, del Plan Operativo Anual y del Programa que promueve ambientes escolares adecuados para el desarrollo humano de los estudiantes y su integración con los demás estamentos y grupos.	Interviene en la definición de formas y canales de participación de la comunidad educativa para el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Atiende la consulta personal sobre aspectos psicológicos y sociales demandados por estudiantes y padres de familia.
Colabora con la dirección de la institución para crear un adecuado clima organizacional que contribuya a la formación de los estudiantes y al desempeño docente y administrativo	Diseña y pone en marcha la escuela para padres y madres con el fin de brindar a las familias mecanismos que permitan una mejor orientación psicológica, social y académica de los estudiantes	Asesora en la elaboración de instrumentos de evaluación del aprendizaje teniendo en cuenta el desarrollo psicosocial de los estudiantes y el nivel de formación en el que estos se encuentran.
Desarrolla estrategias e instrumentos destinados a promover y evaluar la convivencia institucional.	Participa en la promoción del buen trato y las relaciones armónicas entre los miembros del cuerpo docente, directivo y administrativo, y promueve la colaboración amistosa y el liderazgo entre los estudiantes con fundamento en valores democráticos.	Diseña e implementa estrategias de orientación vocacional.
Participa en la construcción, redacción, socialización e implementación del manual de convivencia.	Establece relaciones con las diferentes entidades e instituciones en el área de influencia de la institución educativa, con el fin de intercambiar experiencias y recibir apoyo en el campo de la orientación escolar.	

Tabla de docentes orientadores. Programa de competencias ciudadanas - MEN

- Participación estudiantil

La participación estudiantil es un derecho (Arts. 41 y 45, Colombia, 1991), y aunque esto debería ser suficiente para llevarse a la práctica, no es la única razón que la consagra como un proceso fundamental en un EE. La participación de los estudiantes es una condición sin la cual no existe un establecimiento educativo democrático, puesto que los estudiantes son los miembros más importantes y numerosos de la comunidad educativa. Los estudiantes son quienes le dan sentido a los procesos de aprendizaje y a los EE. (MEN, cartilla de competencias ciudadanas).

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



3). Aula de clase:



- Áreas académicas específicas

Constitución y Democracia
Ética y Valores
Otras áreas

4). Proyectos pedagógicos:

Programa Civilitos
Programa Juvenil
Programa Voluntarios operativos

5). Tiempo libre:

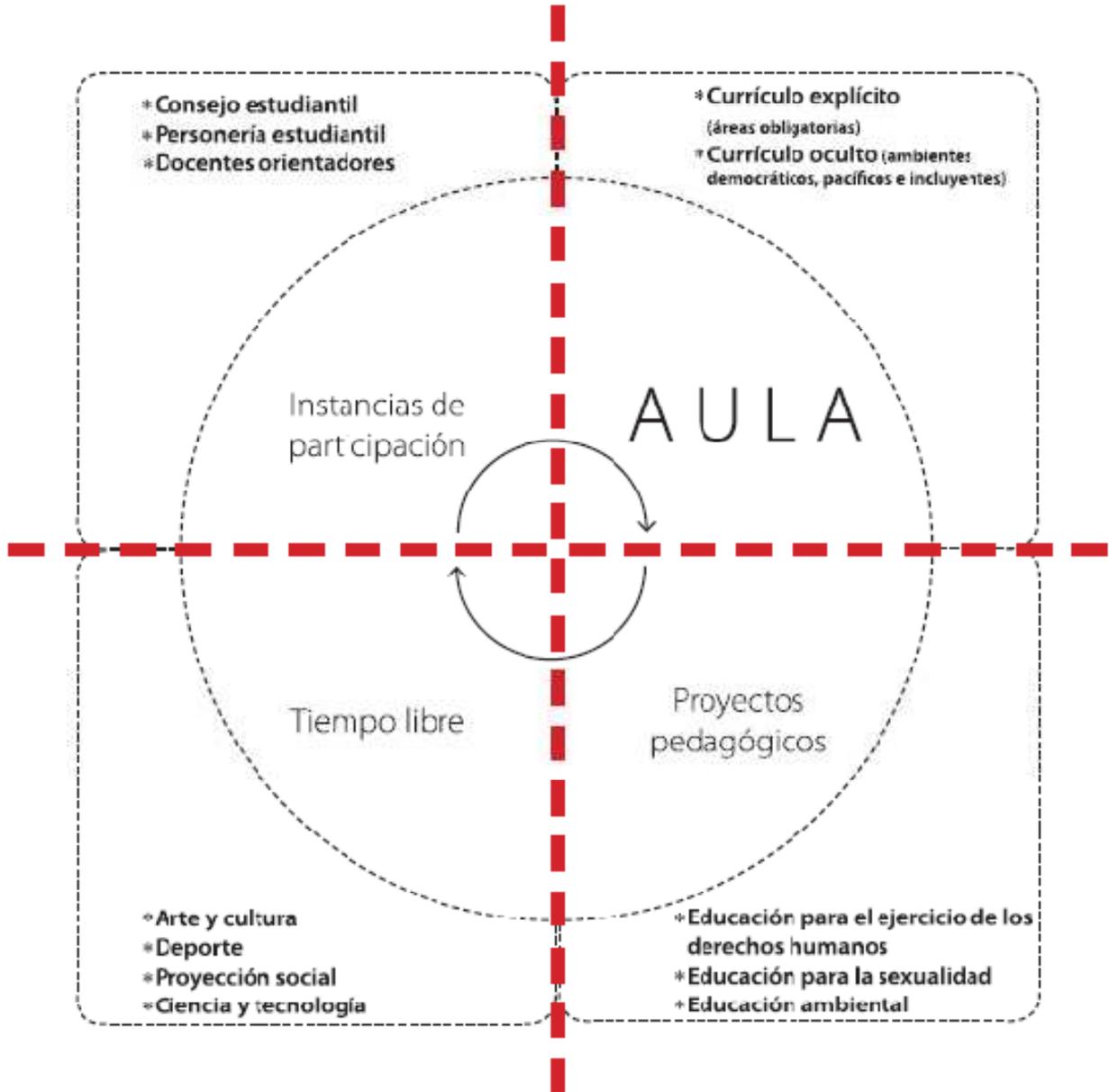
Juntas de Defensa Civil. Actividades de entrenamiento, recreativas, ejercicios, otros.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Ambiente para el desarrollo de las competencias ciudadanas. Gestión institucional, direccionamiento institucional y justicia escolar:



(Diagrama 1, cartilla competencias ciudadanas- MEN)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.5.4 Proceso de mejoramiento de las competencias ciudadanas - mapas

Gestión institucional:

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Direccionamiento estratégico y horizonte institucional	Misión, visión y principios, en el marco de una institución integrada. Conocimiento y apropiación del direccionamiento	La misión, visión y principios aparecen en el PEI y pueden haber sido postulados por personas que no pertenecen a la institución. Esto se puede evidenciar en la desconexión de estos elementos con la dinámica actual de la institución.	La misión, visión y principios no se han revisado ni formulado a la luz de las competencias ciudadanas. Adicionalmente, la construcción de estas se realizó sin el concurso de la comunidad educativa.	La misión, visión y principios de la institución se fundamentan en el enfoque de competencias ciudadanas y Derechos Humanos. Sin embargo, en el aula no se vivencian los principios señalados en el PEI.	La misión, visión y principios institucionales están reformulados a la luz del marco de desarrollo de competencias ciudadanas específicamente. Estos son conocidos por todos los actores de la comunidad educativa y puestos en práctica en el aula a través de elementos como las prácticas pedagógicas, los estilos docentes y el clima de aula. Se hace una evaluación, revisión y ajuste permanente por los diferentes actores de la comunidad educativa involucrados en el espacio de aula.
	Metas institucionales	El PEI enuncia metas que no se utilizan como guía para las acciones e iniciativas llevadas a cabo por la comunidad educativa.	Algunas metas están formuladas para el desarrollo de competencias ciudadanas, sin embargo carecen de claridad y precisión.	Todas las metas que tienen que ver con el cumplimiento de la misión y la visión están fundamentadas en el enfoque de competencias ciudadanas y Derechos Humanos.	Existe un plan estratégico para el desarrollo de las competencias ciudadanas a corto, mediano y largo plazo dentro del aula que define metas, objetivos, metodologías, planes, encargados y procesos de seguimiento. Además existe una evaluación permanente de las metas planteadas en el aula con respecto al desarrollo de los estándares de competencias ciudadanas por grado e integrado a todas las áreas académicas.
	Política de inclusión de personas de diferentes grupos poblacionales y diversidad cultural	En el PEI se ha formulado una estrategia de inclusión que no se lleva a la práctica.	La estrategia de inclusión es adelantada por algunos docentes. Esto hace que en la institución no se comprenda la diversidad de estudiantes de la comunidad educativa.	La estrategia de inclusión se realiza mediante el desarrollo de competencias ciudadanas.	Existe una estrategia de inclusión de los diferentes grupos poblacionales y culturas diversas en el aula, que se basa en el desarrollo de competencias ciudadanas; es decir, que promueve la valoración de las diferencias, la pluralidad y la participación de todos los estudiantes. Esta se pone en práctica en el aula y se evalúa y fortalece permanentemente por los actores de la comunidad educativa.
Clima Escolar	Manual de convivencia	El manual de convivencia hace parte del PEI.	El manual de convivencia de la institución no ha sido sometido a revisiones enmarcadas en el desarrollo de las competencias ciudadanas y es desconocido por la mayoría de la comunidad educativa. Además, los criterios allí consignados no se tienen en cuenta para la toma de decisiones.	El manual de convivencia y los procedimientos allí consignados están concebidos desde el marco de competencias ciudadanas y los Derechos Humanos, pero aún no se aplican en todas las situaciones que se presentan dentro de la escuela y lo que ahí se establece no es conocido por toda la comunidad educativa.	El manual de convivencia, enmarcado en las competencias ciudadanas y en los derechos humanos, es revisado y ajustado periódicamente por los diferentes miembros de la comunidad educativa, mediante procesos de deliberación y consenso. Esto se hace tomando como marco de referencia la Constitución Política colombiana (1991), y la misión, visión y principios del EE.
	Manejo de conflictos	El PEI estipula que el Comité de Convivencia diseña e implementa una estrategia para el manejo de conflictos. Esto no se lleva a cabo.	Todos los docentes saben que el manejo de conflictos se hace de manera pacífica, sin embargo, solamente algunos utilizan estrategias para lograrlo.	Se ha diseñado una estrategia para el manejo de conflictos a la luz de competencias ciudadanas y Derechos Humanos desde el Comité de Convivencia.	El manejo de conflictos se realiza a través de mecanismos construidos participativamente, claros, públicos y preestablecidos y que gozan del reconocimiento de toda la comunidad educativa.
	Manejo de casos difíciles	El PEI menciona el manejo de casos difíciles, sin embargo, no establece acciones ni estrategias concretas para tratarlos.	El manejo de casos difíciles deriva en dos soluciones: a) remisión externa o b) expulsión del estudiante.	Se ha realizado una planeación para el manejo de casos difíciles en la institución, con base en el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos.	En la institución existe una ruta, además de herramientas precisas para la identificación y el manejo de casos difíciles. La ruta involucra los cuatro ambientes para el desarrollo de competencias ciudadanas (espacios de participación, Proyectos Pedagógicos, tiempo libre y aula) y, especialmente, al Comité de Convivencia, desde donde se coordinan acciones y recursos internos y externos, y se realiza una evaluación periódica de los mismos.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI**

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Gestión administrativa y financiera	Formación y capacitación	La formación y capacitación son reconocidos en el PEI como procesos fundamentales para el mejoramiento de la calidad. Sin embargo, no se realizan procesos de formación para el desarrollo de competencias ciudadanas.	La institución depende exclusivamente de oferta externa para dar formación y capacitación para docentes en temas relacionados con el desarrollo de la convivencia y la ciudadanía, pero no necesariamente con el enfoque de competencias ciudadanas.	Se ha planeado un proceso de formación al interior y apoyado en ofertas externas. Los criterios para dicha planeación y elección de programas son el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	El establecimiento educativo cuenta con recursos para la formación permanente de docentes y directivos, y tiene un programa que responde a las necesidades de la comunidad educativa en términos del desarrollo de las competencias ciudadanas.

Instancias de participación:

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Círculo escolar	Pertinencia y participación	La participación y pertinencia son principios consagrados en el PEI como fundamento del funcionamiento del establecimiento.	Los espacios de participación en la institución educativa tiene poco impacto en la toma de decisiones institucionales. Esto hace que a su vez los miembros de la comunidad educativa no se sientan identificados con su institución.	La participación es el resultado de un proceso de planeación de la institución. Dicho proceso es planeado desde el marco de competencias ciudadanas, específicamente desde el ámbito de participación y responsabilidad democrática. La participación se fundamenta en la representatividad, por tanto, existen veedurías sobre el proceso de participación y representación.	Los mecanismos de toma de decisiones institucionales están abiertos al concurso de todos los actores de la comunidad educativa y cuentan con procesos de elección y representación democráticos. Esto hace que los miembros de la comunidad educativa se sientan orgullosos de pertenecer a la institución y se muestren deseosos de representarla en las instancias de participación.
Gobierno escolar	Consejo Directivo	El consejo directivo es definido en el PEI como un órgano del gobierno escolar. Sin embargo, no se reúne ni sesiona.	El Consejo Directivo no ha participado en la discusión ni en el diseño de las estrategias y acciones que emprende la institución educativa para el desarrollo de competencias ciudadanas.	El Consejo Directivo conoce las necesidades de la comunidad educativa y elabora y comunica el plan de trabajo, expuesto con fundamento en las deliberaciones ocurridas en cada instancia representativa y enmarcado en la vivencia de las competencias ciudadanas.	Las discusiones importantes para la concertación o actualización de programas, acciones y estrategias de competencias ciudadanas en los diferentes ambientes (gestión institucional, aula, espacios de participación, tiempo libre y Proyectos Pedagógicos) son adelantadas en el Consejo Directivo. Los demás órganos del gobierno escolar participan y actúan articuladamente con las decisiones allí tomadas para el diseño, evaluación y actualización de las mismas. El desarrollo mismo de las sesiones del Consejo Directivo son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
	Consejo Académico	El Consejo Académico es definido en el PEI como un órgano del gobierno escolar. Sin embargo, no se reúne ni sesiona.	El Consejo Académico no ha participado en la discusión y el diseño de las estrategias y acciones que emprende la institución educativa para el desarrollo de competencias ciudadanas.	En la planeación que adelanta el Consejo Académico se tiene como fundamento el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	Las discusiones para la concertación o actualización de programas, acciones y estrategias de competencias ciudadanas en los diferentes ambientes (gestión institucional, aula, espacios de participación, tiempo libre y Proyectos Pedagógicos) son adelantadas en el Consejo Académico. Desde allí se planean revisiones periódicas de la malla curricular, los Proyectos Pedagógicos y las prácticas docentes a la luz de los estándares de competencias ciudadanas y pruebas nacionales e internacionales sobre el tema. El desarrollo mismo de las sesiones del Consejo Académico son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
	Comisión de evaluación	La Comisión de Evaluación existe nominalmente, esto quiere decir que está definida en el PEI pero no está conformada.	La Comisión de Evaluación y Promoción no ha discutido ni diseñado estrategias y acciones de evaluación y promoción en el marco de desarrollo de competencias ciudadanas.	Las estrategias diseñadas y establecidas para la evaluación y la promoción están enmarcadas en el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	La Comisión de Evaluación y Promoción se conforma, según se considere pertinente, para ajustar los instrumentos y las estrategias de evaluación de acuerdo con la especificidad del establecimiento educativo y de las necesidades y expectativas de los estudiantes. Con esto se construye un proceso transparente, en el cual los criterios de evaluación son conocidos por toda la comunidad educativa y las decisiones tomadas desde la comisión cuentan con el concurso de estudiantes y padres de familia. El desarrollo mismo de las sesiones de la comisión de evaluación son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana. (De no existir estas funciones son asumidas por el Consejo Académico)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI**

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Perfina	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Gobierno escolar	Comité de convivencia	El Comité de Convivencia existe nominalmente, esto quiere decir que está definida en el PEI pero no está conformado.	El Comité de Convivencia está conformado pero las iniciativas que desarrolla y promueve no están enmarcadas en las competencias ciudadanas.	El Comité de Convivencia diseña acciones enmarcadas en el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	El Comité se reúne periódicamente. Se encarga de identificar, analizar y planear estrategias para el desarrollo de convivencia pacífica, basado en el enfoque de competencias ciudadanas en los diferentes ambientes (gestión institucional, aula, espacios de participación, tiempo libre y Proyectos Pedagógicos). Además, se sigue con rigurosidad una ruta del debido proceso establecida en el manual de convivencia. El desarrollo mismo de las sesiones del Comité de Convivencia son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
	Consejo estudiantil	El Consejo Estudiantil existe nominalmente, esto quiere decir que está definido en el PEI pero no está conformado.	El Consejo Estudiantil no participa en la discusión, decisión y diseño de las estrategias y acciones que emprende la institución educativa para el desarrollo de competencias ciudadanas.	"La opinión del Consejo Estudiantil es tomada en cuenta para el diseño de acciones. Las acciones que adelanta el Consejo Estudiantil tienen como fundamento el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos."	El Consejo Estudiantil cuenta con la participación de estudiantes de cada grado de la institución, escogidos por procedimientos democráticos. Se reúne periódicamente y mediante su trabajo se generan propuestas y alternativas de trabajo en competencias ciudadanas en los diferentes ambientes (gestión institucional, aula, espacios de participación, tiempo libre y Proyectos Pedagógicos). El desarrollo mismo de las sesiones del Consejo Estudiantil son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
	Personero Estudiantil	La figura del Personero existe nominalmente, esto quiere decir que está definida en el PEI pero no está conformada.	Se hace una elección anual de Personero Estudiantil de conformidad con la norma. La figura del Personero no tiene mayor trascendencia en la vida institucional y hay un desconocimiento generalizado sobre sus funciones.	Las acciones y propuestas que adelanta el Personero Estudiantil se tienen como fundamento el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos. Estas acciones establecen un vínculo entre los estudiantes y las directivas de la institución educativa.	La institución educativa ha desarrollado una estrategia sostenida de fortalecimiento de la institución del Personero escolar que tiene como marco de referencia el desarrollo de competencias ciudadanas. El Personero es una figura de alta importancia en la vida escolar que mediante su participación activa en la toma de decisiones y escucha de las necesidades de la comunidad educativa, le da legitimidad a las decisiones que se toman institucionalmente. El desarrollo de las actividades del Personero implican prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
	Asamblea y Consejo de Padres de Familia	La Asamblea y el Consejo de Padres de Familia existen nominalmente, esto quiere decir que están definidas en el PEI pero no están conformadas.	La Asamblea y el Consejo de Padres de Familia no han participado en la discusión y el diseño de las estrategias y acciones que emprende la institución educativa para el desarrollo de competencias ciudadanas.	Las acciones y propuestas que adelanta la Asamblea y el Consejo de Padres tienen como fundamento el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	La Asamblea y el Consejo de Padres se reúnen regularmente para discutir sobre problemáticas relacionadas con la convivencia, los derechos y la ciudadanía que afectan a la comunidad educativa. Adicionalmente, cuentan con mecanismos de planeación-acción para aportar a la solución de dichos problemas. Todo ello lo hacen en concordancia con el desarrollo de competencias ciudadanas. El desarrollo mismo de las sesiones de la Asamblea y el Consejo de Padres de familia son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
Cultura Institucional	Mecanismos de comunicación	En el PEI se reconoce la importancia de los mecanismos de comunicación como parte de los procesos de participación. Pese a ello, ninguna acción se realiza al respecto.	La vía de comunicación en la institución es vertical, lo cual excluye a miembros de la comunidad educativa y dificulta, entre otros procesos, la resolución de conflictos.	Los mecanismos de comunicación que utiliza el EE han sido diseñados en relación con el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos, por lo cual tienen en cuenta a los diferentes miembros de la comunidad educativa y sus particularidades en el momento de comunicar preocupaciones, necesidades y opiniones.	Los mecanismos de comunicación son claros, conocidos y organizados, dan cuenta del reconocimiento de todos los miembros de la comunidad como interlocutores válidos en la construcción de la escuela. Por lo anterior, son mecanismos de comunicación recíprocos verticales y horizontales.
Cultura Institucional	Trabajo en equipo	En el PEI el trabajo en equipo es reconocido como un mecanismo de participación fundamental. Pese a ello no se hace nada al respecto.	El trabajo en equipo es una práctica aislada de algunos docentes en la institución. Esto lleva a que los esfuerzos sean dispersos en relación con el trabajo para el desarrollo de competencias ciudadanas. Adicionalmente, estos procesos dependen de personas, lo cual los hace difícilmente sostenibles.	Hay una planeación y diseño de trabajo en equipo que contempla y permite el desarrollo de las competencias ciudadanas y el ejercicio de Derechos Humanos.	Los equipos de trabajo están consolidados por gestiones (directiva, administrativa, de comunidad, académica) y son capaces de llevar a cabo procesos a largo plazo con resultados visibles y útiles para la comunidad educativa en torno a, y poniendo en práctica, el desarrollo de competencias ciudadanas. Tienen responsabilidades y cronogramas definidos que permiten hacer seguimiento a los resultados.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI**

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Cultura Institucional	Identificación y divulgación de buenas prácticas	El PEI establece como práctica periódica la identificación de buenas prácticas en participación.	La identificación de buenas prácticas en cuanto a participación y trabajo desde instancias de participación no se realiza con regularidad. En los casos que se hace no se brinda un reconocimiento a sus autores ni se divulga apropiadamente.	Existe un plan institucional para la identificación de buenas prácticas. Dentro de los criterios para elegirlos están el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	El establecimiento educativo utiliza los espacios de participación para identificar buenas prácticas. Se cuenta con criterios e instrumentos claros para la identificación y valoración de las prácticas para el desarrollo de competencias ciudadanas. Al menos una vez al año realiza un encuentro en el que dichas prácticas son divulgadas.
Participación y convivencia	Participación estudiantil	En el PEI se entiende la participación estudiantil como un mecanismo importante para la vida de la institución.	La participación estudiantil se limita a la elección de representantes ante el gobierno escolar. Los procesos de toma de decisiones no son viables para los estudiantes y no existen mecanismos a su alcance para la rendición de cuentas.	Se han planeado estrategias para incrementar y profundizar los procesos de participación estudiantil, las cuales priorizan el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos. Los estudiantes conocen las instancias y mecanismos de participación y se involucran en ellas.	Los estudiantes de todos los niveles participan activamente en las dinámicas institucionales, incluyendo aquellas en las que se toman decisiones. El EE cuenta con mecanismos claros que promueven la participación estudiantil en diferentes espacios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Aula de clase:

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Clima escolar	Pertenencia y participación	El PEI contempla la participación y la pertenencia de los estudiantes en el aula, sin embargo no se lleva a la práctica.	Solamente algunos docentes fomentan la participación de sus estudiantes en el aula.	La participación de los estudiantes es fomentada en el aula mediante el desarrollo de competencias ciudadanas. Para ello, se utilizan los estándares en competencias ciudadanas.	Las actividades en el aula se enmarcan en el desarrollo de competencias ciudadanas, de modo que la participación se convierte en un proceso formativo que implica escuchar y ser escuchado y tener la capacidad de influir en las decisiones mediante un proceso deliberativo. Así, los estudiantes se sienten pertenecientes a la institución, lo cual se evidencia en el aporte constante de iniciativas en el desarrollo de las clases.
Diseño Pedagógico	Plan de estudios	El plan de estudios se ha escrito y hace parte del PEI, sin embargo, no se lleva a la práctica.	Los estándares de competencias ciudadanas se trabajan en algunas áreas y grados, especialmente en las de Ética y valores humanos y Constitución y democracia.	Para la revisión y construcción del Plan de estudios se trabaja desde el enfoque de competencias ciudadanas y la inserción curricular se realiza a partir de los estándares en todos los grados.	El plan de estudios es coherente entre áreas y niveles y acumulativo en el desarrollo de las competencias ciudadanas propuestas por los estándares. El desarrollo de competencias ciudadanas es un criterio presente en la planeación de todas las áreas. El plan de estudio de las áreas de Ética y valores humanos y Constitución y democracia responde al desarrollo por grados de las competencias ciudadanas definidas en los estándares. Adicionalmente, en este documento se plasma la articulación entre el trabajo de aula y los Proyectos Pedagógicos. Este plan de estudios es revisado por todos los miembros del Consejo Académico y ajustados según requerimientos y aspectos por mejorar de los estudiantes de cada grado.
	Enfoque metodológico	Dentro del PEI se enuncian enfoques metodológicos que fomentan el desarrollo de competencias ciudadanas. Pese a ello, los enfoques utilizados efectivamente en el aula distan mucho de aquellos consignados en el PEI.	Existe una diversidad de enfoques metodológicos para trabajar en el desarrollo de competencias ciudadanas en la institución educativa.	Los enfoques metodológicos para el desarrollo de competencias ciudadanas son planeados a partir de los estándares.	Los enfoques metodológicos utilizados para el desarrollo de competencias ciudadanas cubren todas las áreas y todos los niveles y son sometidos a seguimiento y evaluación regular. Además, se utilizan opciones didácticas en el aula coherentes con los principios pedagógicos del enfoque de competencias ciudadanas. El enfoque y las opciones didácticas son revisadas y evaluadas periódicamente para responder a los retos de los estudiantes en cuanto al desarrollo de competencias ciudadanas.
	Evaluación	La institución tiene en su PEI una estrategia de evaluación que no se lleva a cabo.	La evaluación al proceso de desarrollo de competencias ciudadanas se hace esporádicamente y no se involucra a toda la comunidad educativa. Por lo demás, la evaluación se centra en contenidos, no en competencias.	Se ha realizado una estrategia para la evaluación sistemática y participativa de competencias ciudadanas articulada al Sistema Institucional de Evaluación. Los resultados de las mismas incluyen un proceso de socialización y validación.	Existe un proceso de monitoreo, evaluación y seguimiento al desarrollo de competencias ciudadanas que permite identificar avances y retos. El sistema de evaluación se implementa con regularidad e involucra la auto-evaluación docente. Los resultados de estos procesos son presentados y revisados periódicamente con los entes del gobierno escolar y permiten el establecimiento de nuevas metas para seguir mejorando. El desarrollo mismo de las evaluaciones en el aula son prácticas democráticas para el aprendizaje de los principios y valores de la participación ciudadana.
Prácticas Pedagógicas	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales	Las opciones didácticas son enunciadas en el PEI, sin embargo aquellas que se ejecutan cotidianamente en la institución no coinciden con las primeras.	En la institución existen diversas opciones didácticas para el desarrollo de competencias ciudadanas. Estos desarrollos son aislados.	Se ha planeado la unificación de las opciones didácticas para el desarrollo de competencias ciudadanas. Dicho proceso se fundamenta en el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos y se orienta por los estándares.	La institución cuenta con opciones didácticas comunes que facilitan el desarrollo de competencias ciudadanas en todas las áreas, grados y sedes. Estas opciones son coherentes con los estándares en competencias ciudadanas.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI**

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Gestión de aula	Estilo y relación pedagógica	Las relaciones y estilos pedagógicos son contemplados en el PEI. Pese a ello, estas consideraciones no se viven en la institución.	Algunos docentes establecen relaciones de confianza y estilos participativos en su práctica de aula.	Se han constituido y planeado estrategias para la construcción de relaciones en la institución que se fundamentan en el enfoque de competencias ciudadanas para la creación de ambientes democráticos.	Los docentes establecen una relación de cuidado y confianza con su estudiante. De igual forma construyen acuerdos partiendo de las consecuencias que pueden tener las acciones en el aula. Este tipo de relación permite que los estudiantes puedan participar en la elección de temas y co-construyan las estrategias de enseñanza en el aula. Sobre estas prácticas se hace una revisión y ajuste permanente.
	Planeación de clases	La planeación de clase es un procedimiento que se ha considerado en el PEI como práctica docente. Contrario a esto, en la institución no se realiza planeación de clase.	Algunos docentes planean sus clases. Sin embargo, los criterios para hacerlo no son compartidos ni contemplan el desarrollo de competencias ciudadanas.	La planeación de clase se hace desde el enfoque de desarrollo de competencias ciudadanas para el ejercicio de los derechos humanos. Evidencia de ello, es la utilización de los estándares de competencias ciudadanas como metas de aprendizaje.	La planeación de clase es una estrategia que permite priorizar y utilizar actividades para lograr un objetivo concreto, elegir recursos didácticos, establecer procesos evaluativos y definir como referencia las competencias ciudadanas. La estrategia tiene un instrumento que todos los docentes utilizan, entienden y comparten con los estudiantes.
Seguimiento académico	Uso pedagógico de las evaluaciones externas	En el PEI existen planteamientos sobre la utilización de información proveniente de evaluaciones externas. A pesar de ello, dicha información no se usa.	Algunos docentes conocen generalidades sobre las evaluaciones externas y la utilización de esta información es escasa.	Existe una planeación específica para la revisión de evaluaciones externas sobre competencias ciudadanas. Una vez realizada la revisión, se implementan mecanismos de socialización y reflexión sobre el tema.	El Comité de Evaluación, el Comité de Convivencia y el Consejo Directivo hacen seguimiento a los resultados de las pruebas SABER e ICCS de competencias ciudadanas para mejorar las prácticas en el aula, y realizan un plan de acción que permita el establecimiento de metas y el mejoramiento continuo.
Inclusión o Accesibilidad	Atención educativa a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, que experimentan barreras al aprendizaje y la participación y estudiantes pertenecientes a grupos étnicos.	En el PEI reposan consideraciones sobre inclusión a grupos y personas con necesidades especiales y pertenecientes a grupos étnicos. Estos no son desarrollados como parte de la atención a dichos grupos y personas.	Las estrategias pedagógicas utilizadas para la inclusión de grupos poblacionales diversos son utilizadas en el aula solamente por algunos docentes de la institución.	El enfoque de competencias ciudadanas y Proyectos Pedagógicos permite que en el aula se planeen estrategias para incluir a personas con necesidades especiales y pertenecientes a grupos étnicos.	En el aula se trabajan y aplican estrategias pedagógicas que permiten atender e incluir grupos poblacionales diversos (etnias, con dificultades de aprendizaje, en situación de desplazamiento). El éxito y retos de estas estrategias son evaluadas periódicamente por toda la comunidad educativa y se establecen metas para mejorarlas y ajustarlas a las necesidades de los grupos poblacionales o en situación de vulnerabilidad.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Proyectos pedagógicos:

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Clima escolar	Pertinencia y participación	Uno de los medios que el PEI indica para lograr participación y pertinencia de los estudiantes es el desarrollo de Proyectos Pedagógicos, sin embargo, no se realizan acciones para lograrlo.	Algunos docentes en el EE realizan trabajos esporádicos o pequeños proyectos alrededor de temas que responden a las necesidades y realidades de los estudiantes, sin llegar a impactar otras instancias del EE.	Se diseñan y planean Proyectos Pedagógicos desde el marco de competencias ciudadanas y derechos humanos, y respondiendo a las necesidades y realidades de los estudiantes y la comunidad educativa.	Los Proyectos Pedagógicos basados en el desarrollo de competencias ciudadanas, son planeados y desarrollados participativamente por diferentes miembros de la comunidad educativa y la SE, y responden a las necesidades y características de la misma. Este proceso se ajusta y se revisa periódicamente.
Relaciones con el entorno	Padres de familia	En la formulación de los Proyectos Pedagógicos se establece la importancia de contar con el concurso de los padres de familia en las acciones realizadas. Aun así, ningún padre de familia ha sido involucrado.	Los Proyectos Pedagógicos, a pesar de tener en cuenta la lectura de contexto para su formulación y planeación, no involucran a los padres de familia en sus procesos y actividades.	La planeación de los Proyectos Pedagógicos incluye consideraciones sobre cómo impactar la dinámica familiar desde el desarrollo de competencias ciudadanas. Para ello, se cuenta con representación de padres de familia en el diseño y ejecución de las acciones.	Los Proyectos Pedagógicos son diseñados y desarrollados a partir de las características de la realidad familiar y comunitaria de los estudiantes, la cual es conocida por medio de actividades sistemáticas de lectura de contexto y diagnóstico. Para ello, se cuenta con representantes de los padres de familia en el diseño y ejecución de las acciones.
Relaciones con el entorno	Autoridades educativas	Los Proyectos Pedagógicos están formulados en el PEI desde la obligatoriedad impuesta por la ley.	Las iniciativas de Proyectos Pedagógicos del EE se realizan retomando algunos elementos de los lineamientos y propuestas del MEN y la SE, pero no se evidencia una articulación desde estos proyectos con otras instancias educativas.	La planeación y ejecución de los Proyectos Pedagógicos se hace articulando las orientaciones regionales y nacionales, y con el apoyo de las autoridades educativas. Esta se hace teniendo como prioridad el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	El EE, por medio del contacto permanente con la SE local o regional, según corresponda, y el conocimiento y la aplicación de los lineamientos del MEN, desarrolla los Proyectos Pedagógicos de forma cualificada y pertinente, según el contexto y sus necesidades.
Relaciones con el entorno	Otras instituciones	El PEI tiene como estrategia de contacto con otras instituciones el trabajo realizado desde los Proyectos Pedagógicos. Pese a ello, los proyectos no tienen vínculo alguno con otras instituciones.	Los Proyectos Pedagógicos realizan contactos esporádicos con otras instituciones. Estos no se mantienen en el tiempo.	Los Proyectos Pedagógicos reconocen en su planeación que es necesario trabajar con otras instituciones para lograr un real e integral desarrollo de las competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	"La institución educativa tiene establecidas alianzas y acuerdos con otras instituciones locales para apoyar el desarrollo de los Proyectos Pedagógicos, por medio de espacios, recursos o servicios que estén articulados con la definición de dichos proyectos en el PEI"
Relaciones con el entorno	Sector productivo	El PEI contempla el establecimiento de relaciones con el sector productivo para, entre otros, conseguir recursos necesarios para el desarrollo de Proyectos Pedagógicos.	El EE orienta sus contactos con el sector productivo para cumplir objetivos diferentes al desarrollo de Proyectos Pedagógicos.	La base de los intercambios con el sector productivo es el desarrollo de competencias ciudadanas y el ejercicio de Derechos Humanos.	La institución educativa tiene alianzas con el sector productivo de la región dirigidas a apoyar y fortalecer el desarrollo de los Proyectos Pedagógicos según lo establece la institución en su PEI, siguiendo un enfoque de competencias ciudadanas.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI**

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Cultura institucional	Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es considerado en el PEI como la estrategia más importante para el desarrollo de Proyectos Pedagógicos.	Las iniciativas con respecto a los Proyectos Pedagógicos son adelantadas por docentes individualmente.	La planeación del trabajo en equipo en los Proyectos Pedagógicos se fundamenta en competencias ciudadanas y Derechos Humanos. Esto hace que las prácticas de colaboración y escucha activa sean parte integral del trabajo.	La institución educativa cuenta con equipos de trabajo para desarrollar los Proyectos Pedagógicos, preparados con metodologías claras y pertinentes que permiten el desarrollo de actividades y ambientes acordes con las características e intereses de los miembros de la comunidad educativa.
Diseño pedagógico (curricular)	Plan de estudios	Los Proyectos Pedagógicos hacen parte integral del plan de estudios.	Los Proyectos Pedagógicos se realizan de forma aislada, lo que hace que no se ajusten a lo planteado en el PEI.	Los Proyectos Pedagógicos están redactados de forma clara en el plan de estudios, lo cual se evidencia en su conexión explícita con el enfoque de competencias ciudadanas y Derechos Humanos.	El plan de estudios de la institución educativa relaciona los estándares de competencias ciudadanas con las áreas, las asignaturas y los Proyectos Pedagógicos, y contempla los cinco aspectos definidos en el Decreto 1860 (MEN, 1994). Además, es revisado y ajustado por lo menos una vez al año.
Prácticas pedagógicas	Opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales.	La formulación de Proyectos Pedagógicos en el PEI incluye consideraciones sobre opciones didácticas.	La utilización de didácticas es practicada por algunos docentes como herramienta para el desarrollo de competencias ciudadanas en el marco de Proyectos Pedagógicos.	Las opciones didácticas de los Proyectos Pedagógicos se fundamentan en el enfoque de competencias ciudadanas y Derechos Humanos.	La institución cuenta con opciones didácticas comunes que facilitan el desarrollo de competencias ciudadanas en los Proyectos Pedagógicos, en todas las áreas, los grados y las sedes. Estas opciones son revisadas y ajustadas por lo menos una vez al año.
Accesibilidad	Atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales y a personas pertenecientes a grupos étnicos	La lectura de contexto realizada desde los Proyectos Pedagógicos es concebida en el PEI como un proceso sensible a personas con necesidades y/o pertenecientes a grupos étnicos.	El trabajo desde los Proyectos Pedagógicos se hace sin tener en cuenta las necesidades especiales de los estudiantes ni su pertenencia a un grupo étnico. Esto no les permite integrarse al trabajo en uno de dichos proyectos.	El enfoque de competencias ciudadanas permite que los Proyectos Pedagógicos planeen estrategias para incluir a personas con necesidades especiales y pertenecientes a grupos étnicos.	Los Proyectos Pedagógicos, desde su construcción colaborativa, son un espacio privilegiado para integrar a personas pertenecientes a grupos étnicos, promover el respeto por la diferencia y construir a partir de la diversidad.
Accesibilidad	Necesidades y expectativas de los estudiantes	La lectura de contexto realizada desde los Proyectos Pedagógicos es concebida en el PEI como un proceso sensible a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	Las expectativas y necesidades de los estudiantes son conocidas por algunos docentes, sin embargo, se han integrado parcialmente a los Proyectos Pedagógicos para darles respuesta.	El enfoque de competencias ciudadanas y Proyectos Pedagógicos permite que estos planeen estrategias para identificar y responder a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	Los Proyectos Pedagógicos son un mecanismo para conocer las necesidades y expectativas de los estudiantes, dado que responden a estas y a las demandas de la comunidad local.
Accesibilidad	Proyectos de vida	En el planteamiento de los Proyectos Pedagógicos se contempla el trabajo en proyecto de vida.	El trabajo en el proyecto de vida de los estudiantes se desarrolla de modo aislado por algunos docentes. Por su parte, los Proyectos Pedagógicos no brindan oportunidades sistemáticas para facilitar el empoderamiento de los estudiantes.	Los Proyectos Pedagógicos planean estrategias para trabajar el proyecto de vida de los estudiantes participantes en ellos. Esto se sustenta en el enfoque de competencias ciudadanas y en el ejercicio de Derechos Humanos.	La participación activa de los estudiantes en los Proyectos Pedagógicos facilita el empoderamiento de ellos en cuanto a su proyecto de vida. Esto quiere decir que los estudiantes involucrados en los proyectos se sienten capaces de tomar decisiones que orientan su vida hacia su desarrollo personal y comunitario, ejerciendo plenamente sus derechos y respetando los de los demás.
Participación y convivencia	Participación de estudiantes	En la formulación de los Proyectos Pedagógicos se considera la importancia de la participación estudiantil.	Solamente un pequeño grupo de estudiantes participa constantemente en el desarrollo de los Proyectos Pedagógicos.	Los estímulos y estrategias para incrementar la participación estudiantil en los Proyectos Pedagógicos se fundamentan en el enfoque de competencias ciudadanas y el ejercicio de los Derechos Humanos.	Los estudiantes de la institución forman parte activa del diseño e implementación de los Proyectos Pedagógicos. Su participación está en relación directa con el desarrollo de competencias ciudadanas para el ejercicio de sus derechos. Los Proyectos Pedagógicos facilitan ambientes de confianza, escucha e inclusión que estimulan la participación de los estudiantes en el diseño y desarrollo de los mismos.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Tiempo libre:

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Gestión estratégica	Articulación de planes, proyectos y acciones	En el PEI se hace explícita la importancia de articulación de las actividades de tiempo libre con los diferentes ambientes y actividades de la institución.	La articulación entre las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre y los esfuerzos desde los demás ambientes es incipiente. Una evidencia de ello es la participación de las mismas personas en diversas actividades, lo cual no es suficiente para lograr la articulación.	La base para la construcción de acuerdos y planes entre los diferentes ámbitos de la institución es el enfoque compartido de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos.	Las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre se articulan con los Proyectos Pedagógicos, planes y todas las acciones realizadas en Espacios de Participación y Aula que busquen el desarrollo de competencias ciudadanas. Las actividades usualmente involucran el trabajo desde dos o más de los espacios nombrados, y se hace seguimiento y ajustes a los resultados de cada una de ellas.
	"Estrategia pedagógica"	Las estrategias pedagógicas para el trabajo en espacios de tiempo libre son nombradas en el PEI, pero no son implementadas.	Las estrategias pedagógicas implementadas desde las actividades de tiempo libre no se articulan con las desarrolladas en la institución. Hay dispersión de estrategias provenientes de diferentes espacios en la institución.	Las estrategias pedagógicas utilizadas en las actividades extracurriculares son planeadas desde el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos.	La estrategia pedagógica de la institución contempla los espacios de tiempo libre como un escenario en el cual se pueden desarrollar competencias ciudadanas. Esta estrategia es revisada y ajustada mediante seguimientos continuos. Los elementos de esta estrategia contemplan la participación activa de las familias y padres, elementos contextuales locales y globales, el trabajo entre diferentes niveles de los ciclos, además de una ruta y resultados esperados en el desarrollo de competencias ciudadanas.
Clima escolar	Actividades extracurriculares	Las actividades extracurriculares están enunciadas en el PEI. Rese a ello, no existe ninguna iniciativa al respecto en la institución.	Las actividades extracurriculares se realizan ocasionalmente por iniciativas individuales. No se tiene claro el aporte de estas al desarrollo de competencias ciudadanas, ni su coherencia con la política institucional.	La planeación de las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre se realiza desde el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos.	La política y programación de actividades extracurriculares es ampliamente reconocida por toda la comunidad educativa como la continuación del proceso de formación de los estudiantes, con el concurso de estos, la familia y la comunidad local.
Relaciones con el entorno	Otras instituciones	En el PEI se considera que las alianzas con otras entidades son importantes, sin embargo, no se han realizado acercamientos a las cajas de compensación que operan en la región.	La institución realiza algunos acuerdos con cajas de compensación ocasionalmente para desarrollar actividades para el aprovechamiento del tiempo libre. No es claro el propósito pedagógico de dichos acuerdos.	La institución planea acuerdos con cajas de compensación para llevar a cabo actividades extracurriculares con el propósito de desarrollar competencias ciudadanas y ejercer los Derechos Humanos.	La institución establece alianzas con cajas de compensación para construir y ofrecer actividades extracurriculares con el objetivo de que estudiantes desarrollen competencias ciudadanas. Este trabajo se articula principalmente alrededor del fortalecimiento del trabajo de Proyectos Pedagógicos.
Prácticas pedagógicas	Uso de los tiempos para el aprendizaje	Las actividades extracurriculares hacen parte del tiempo de aprendizaje, desde la definición que se hace en el PEI. Rese a ello, ninguna acción se realiza al respecto.	La organización y división del tiempo asignado a las actividades extracurriculares no permite su ejecución adecuada. Esto resulta en improvisación de actividades y desmotivación de los participantes.	La planeación del tiempo utilizado en las actividades extracurriculares se hace de modo tal que se puedan desarrollar competencias ciudadanas desde los diferentes ambientes de la institución educativa.	La distribución de tiempo curricular y extracurricular se basa en la lectura de contexto, necesidades y expectativas de los estudiantes y prioridades definidas para el desarrollo de competencias ciudadanas, de modo que las actividades extracurriculares cuenten con el tiempo suficiente para ser desarrolladas. Al respecto, se hace una revisión y ajuste dinámico y continuo.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI**

PROCESO	COMPONENTES	Existencia	Pertinencia	Apropiación	Mejoramiento Continuo
Inclusión/ Accesibilidad	Necesidades y expectativas de los estudiantes	El PEI plantea la importancia de conocer las necesidades y expectativas de los estudiantes. Pese a esto, no se realiza ninguna acción para obtener dicha información.	Algunas de las necesidades y expectativas de los estudiantes son conocidas por algunos directivos y docentes de la institución. Esto hace que las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre no respondan a ellas de modo sistemático y efectivo.	Las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre se planean como respuesta a las necesidades y expectativas de los estudiantes. La respuesta específica se hace desde el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos.	Las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre son una respuesta y un mecanismo mediante los cuales se identifican las necesidades y las expectativas de los estudiantes. Como resultado, dichas actividades son legitimadas por estudiantes y familias.
	Proyecto de vida	El proyecto de vida es un tema tratado en el PEI de la institución, sin embargo, no se lleva a cabo ninguna actividad para trabajar al respecto.	Algunas de las actividades extracurriculares han tratado el tema de proyecto de vida. Sin embargo, se ha trabajado de modo aislado y a nivel teórico únicamente.	El proyecto de vida es trabajado en las actividades extracurriculares desde el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos.	La participación activa de los estudiantes en las actividades extracurriculares les facilita la exploración de intereses y el empoderamiento en cuanto a su proyecto de vida. Esto se traduce en la capacidad de los estudiantes de tomar decisiones que orientan su vida hacia su desarrollo personal y comunitario, ejerciendo plenamente sus derechos. Este trabajo se apoya en el área de ética y valores.
Proyección a la comunidad	Oferta de servicios a la comunidad	Las actividades de tiempo libre se conciben en el PEI como un medio para prestar servicios a la comunidad. Contrario a ello, ninguna actividad se realiza para cumplir ese objetivo.	Las actividades extracurriculares ofrecidas a la comunidad no tienen que ver con los intereses o problemáticas de la comunidad. Esto lleva a que la participación de la comunidad sea baja y que su compromiso con la formación de los estudiantes no se haga realidad.	Las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre se planean como respuesta a los intereses y problemáticas de la comunidad. La respuesta específica se hace desde el enfoque de competencias ciudadanas para el ejercicio de los Derechos Humanos. Para tal fin, se realiza una lectura de contexto previa.	Las actividades para el aprovechamiento del tiempo libre son una respuesta y un mecanismo mediante los cuales se identifican las necesidades y problemáticas de la comunidad local, de modo que dichas actividades son legitimadas por la comunidad y realizadas conjuntamente con ella.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.6 LAS COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales mejoran la calidad de la educación y la eficiencia del sector empresarial y gubernamental. Los principales recursos de una institución son el personal, recurso financiero, el recurso material y el normativo.

La importancia de una competencia laboral es usar el conocimiento para aplicarlo a la solución de situaciones nuevas o imprevistas, desempeñándose eficientemente en lo personal, intelectual, social y laboral.

Las competencias que el sistema educativo desarrolla son:

Competencias básicas: para comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Se desarrollan en la educación básica primaria, básica secundaria, media académica y media técnica.

Competencias ciudadanas: habilitan a los estudiantes para la convivencia, la participación democrática y solidaria. Se desarrollan en la educación básica primaria, básica secundaria, media académica y media técnica.

Competencias laborales: son todos aquellos conocimientos y habilidades necesarios que la persona necesita para un desempeño con eficiencia como y productividad.

Las competencias laborales se dividen generales y específicas:

Generales: Se forman desde la educación básica hasta la media.

Específicas: se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.7 COMPETENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS

4.7.1 COMPETENCIA: Primeros auxilios

Norma técnica: CSBV – APH. "Fuente: Curso de Soporte Básico de Vida (CSBV)" Programa USAID/OFDA/LAC de Capacitación y Asistencia Técnica" Este documento ha sido elaborado, revisado y publicado bajo el Contrato existente entre International Resources Group (IRG) y la Oficina de Asistencia para Desastres del Gobierno de los Estados Unidos (USAID/OFDA). Primera Edición – Octubre 2007 Revisión – Enero 2009

Material de Referencia (MR): Este MR es resultado de las adaptaciones y modificaciones, sugeridas por el Grupo de Diseño y Desarrollo, a la siguiente bibliografía consultada: Curso "Asistente de Primeros Auxilios Avanzados (APAA)" del Programa USAID/OFDA/LAC de Capacitación y Asistencia Técnica; "First Responder" de Brady 7ma. Edición, Asociación Americana del Corazón (AHA 2005), Emergency Care, 10ma. Edición, Diccionario Mosby 2006 y otros.

Contenido:

El Servicio de Emergencias Médicas (SEM) Local, AML de la APH y Bioseguridad MR 6
Aspectos Médico Legales de la APH MR 6
Bioseguridad MR 8
Equipo de Protección Personal (EPP) MR 9
Actividades Laborales y Enfermedades Infecciosas asociadas MR 10
Evaluación de la Escena y Sistema de Comando de Incidentes (SCI) MR 11
Incidente MR 12
Funciones del SCI MR 13
El Cuerpo Humano MR 14
Planos y tercios anatómicos MR 15
Regiones y Cavidades corporales MR 17
Cuadrantes Abdominales MR 18
Evaluación del Paciente y el Método de Triage START MR 20
Procedimiento General para evaluar al paciente MR 20
Evaluación Inicial MR 21
Flujo grama de la Evaluación Inicial MR 23
Examen Físico MR 24
Evaluación en Ruta MR 28

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Comunicaciones y Documentación MR 31
Flujo grama de la Evaluación en Ruta MR 32
Guía para Trauma MR 33
Flujo grama de la Guía para Trauma MR 35
Triage START MR 36
Pasos del Método START MR 37
Flujo grama del Método de Triage START MR 39
Heridas, Hemorragias y Shock MR 40
Herida MR 41
Tratamiento pre hospitalario de heridas en zonas específicas MR 42
Hemorragia externa MR 43
Hemorragia interna MR 46
Shock MR 47
Shock Hemorrágico MR 48
Shock Anafiláctico MR 49
Lesiones en Huesos MR 50
Fractura MR 50
Luxación y Esguince MR 51
Ferulizado MR 52
Lesiones en Esqueleto Axial MR 52
Lesiones en Cabeza MR 53
Lesiones en Columna Vertebral MR 55
Lesiones en Tórax MR 56
Lesiones en Esqueleto Apendicular MR 58
Lesiones en Extremidades Superiores MR 59
Lesiones en Extremidades Inferiores MR 60

LOGRO (S):

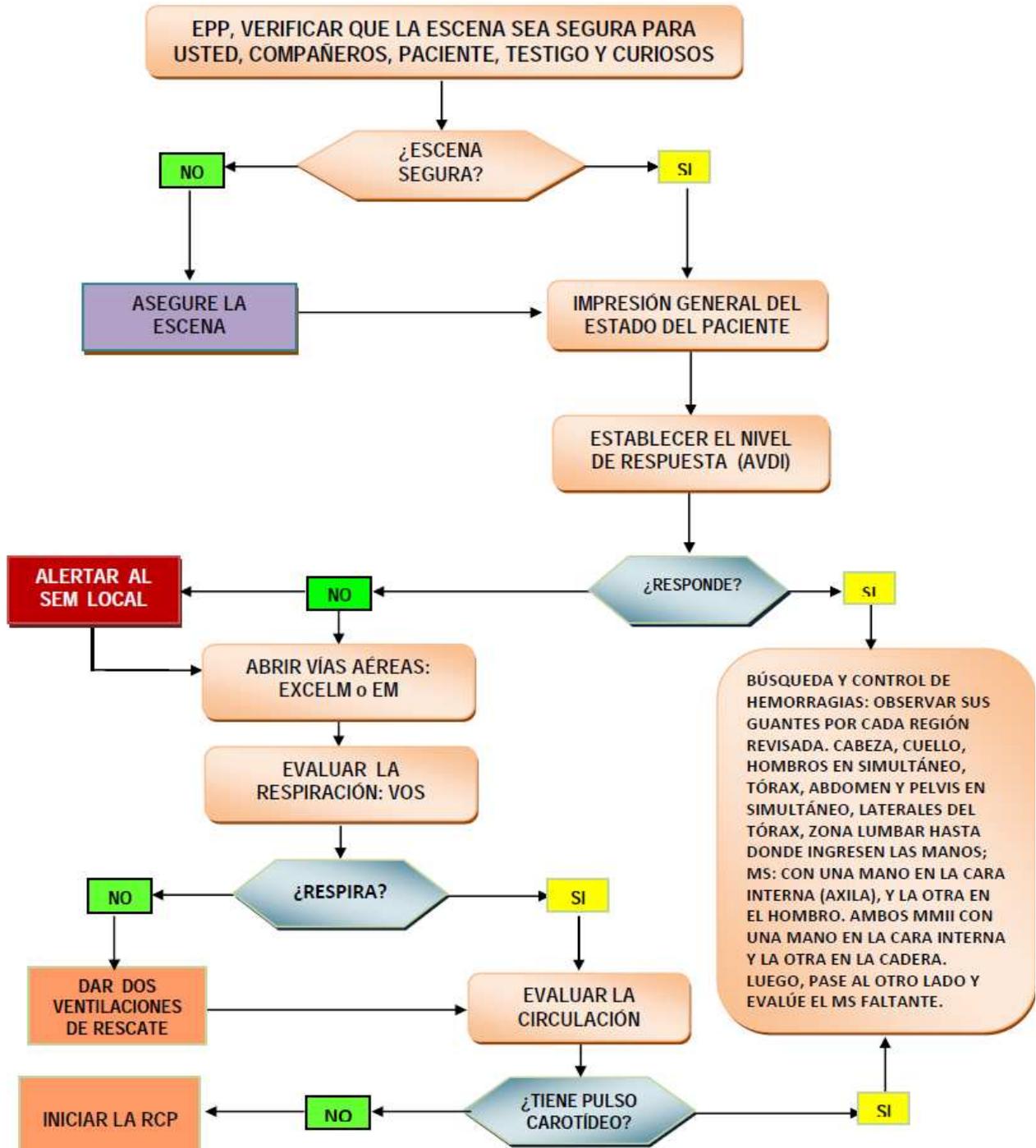
Experiencia. Afrontar el riesgo con responsabilidad de salvar una vida; utilizando los recursos disponibles en el momento, sabiendo que el paciente tan solo tiene una oportunidad de vida.

Pericia. Conocimientos técnicos en el proceso de atención pre Hospitalaria

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN:



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.7.2 COMPETENCIA: Gestión del Riesgo en Emergencias y Desastres

Norma técnica: BAGER - OFDA/AID – USAI – USA. ABRIL DE 2006

Material de Referencia (MR): Este MR es resultado de las adaptaciones y modificaciones, sugeridas por el Grupo de Diseño y Desarrollo, a la siguiente bibliografía consultada: BAGER. Curso Bases Administrativas para la Gestión de Riesgos Abril 2006. Agencia Internacional para el Desarrollo, de los Estados Unidos (OFDA/AID).

Contenido:

ENFOQUES ADMINISTRATIVOS Y ADMINISTRACIÓN GENERAL

Los principales enfoques

El concepto de Administración

El proceso administrativo

Tendencias y herramientas en la Administración

GESTIÓN DEL RIESGO

Riesgo

Riesgo y Desastres

Alcance de la Gestión de Riesgo

Análisis de Riesgos

Reducción del riesgo

Manejo de eventos adversos

Recuperación

REUNIONES DE TRABAJO

Grupo

Reunión

PLANIFICACIÓN

Conceptos

Componentes del plan

Programación

ORGANIZACIÓN

Trabajo

Relaciones

Ambiente

Persona

DIRECCIÓN

Autoridad

Responsabilidad

Delegación de funciones

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Toma de decisiones

Liderazgo

Motivación

Comunicación

Coordinación Dirección

CONTROL

Pasos básicos del Control

Instrumentos Tipos de control

CARACTERÍSTICAS IDEALES DE UN ADMINISTRADOR EN EL CAMPO DE LA

GESTIÓN DE RIESGOS

Características

Habilidades

LOGRO (S):

Habilidades. Existen tres tipos de habilidades necesarias para que el capacitado en Gestión del Riesgo en Emergencias y Desastres pueda ejecutar eficazmente el proceso administrativo y operativo:

Habilidad técnica: consiste en utilizar los conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para la realización de sus tareas a través de su instrucción, experiencia y educación.

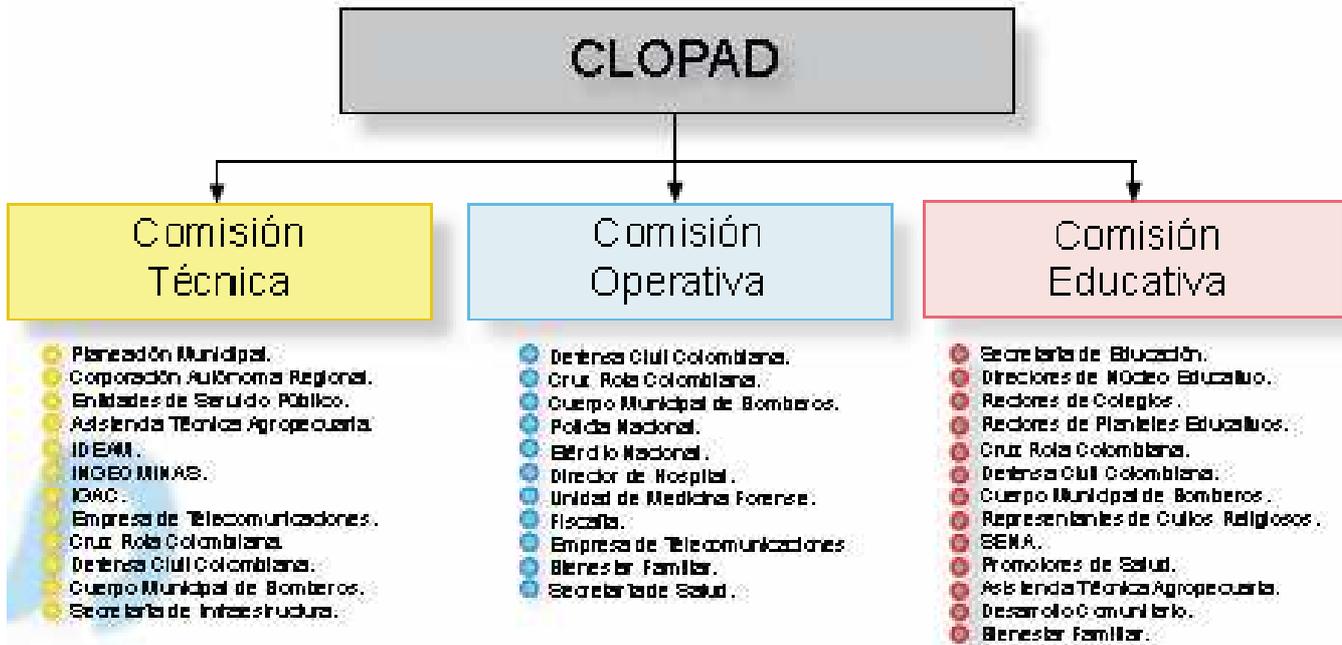
Habilidad humana: consiste en la capacidad y en el discernimiento para trabajar con personas, comprender sus actitudes y motivaciones y aplicar un liderazgo eficaz.

Habilidad conceptual: consiste en la habilidad para comprender complejidades de la organización y en el ajuste del comportamiento de la persona dentro de la organización.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN:



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.7.3 COMPETENCIA: Seguridad, Salud ocupacional y Ambiente.

Norma técnica: SNPAD - Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres. NTC ISO 18000. NTC GP1000. NTC ISO 14001. NTC ISO 9001.

Material de Referencia (MR): Este MR es resultado de las adaptaciones y modificaciones, sugeridas por el Grupo de Diseño y Desarrollo, a la siguiente bibliografía consultada: SNPAD - Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres. Dirección de Gestión del Riesgo - DGR. Guía Metodológica para la formulación del PLEC's.

Contenido:

Identificación y priorización de amenazas:

Accidente de tránsito aéreo.
Accidente de tránsito ferroviario.
Accidente de tránsito marítimo.
Accidente de tránsito terrestre.
Ataque o toma armada a población.
Atentado terrorista urbano o rural.
Congregación masiva de personas.
Deslizamiento.
Desplazamiento forzado de población.
Erosión.
Erupción volcánica.
Explosión.
Huracán.
Incendio estructural.
Incendio forestal.
Incendios en estación de combustible.
Incidente con materiales peligrosos.
Inundación lenta.
Inundación súbita.
Marcha campesina.
Paro armado.
Protesta civil.
Protesta indígena o sindical.
Sequía.
Sismo o terremoto.
Tormenta eléctrica.
Tsunami (maremoto).
Vendaval (viento fuerte).
Voladura de torres de conducción eléctrica.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Entrenamiento, Concientización y Competencia:

El Líder Voluntario de la Defensa Civil Colombiana es competente para realizar las tareas que puedan tener impacto sobre S & SO en el sitio de trabajo.

La D.C.C. establece y mantiene procedimientos para asegurar que los Líderes Voluntarios en cada una de las funciones y niveles pertinentes tengan conciencia de:

- ❖ •La importancia de la conformidad con la política y procedimientos de S & SO y con los requisitos del sistema de gestión de S & SO.
- ❖ •Las consecuencias, reales o potenciales, de sus actividades de trabajo para la S & SO y los beneficios que tiene en S & SO el mejoramiento en el desempeño personal.
- ❖ •Sus funciones y responsabilidades para lograr la conformidad con la política y procedimientos de S & SO y con los requisitos del sistema de gestión de S & SO, incluida la preparación para emergencias y los requisitos de respuesta ante emergencias.
- ❖ •Las consecuencias potenciales que genera apartarse de los procedimientos operativos especificados.
- ❖ En los procedimientos de entrenamiento se deben tomar en cuenta los diferentes niveles de:
 - ❖ •Responsabilidad, habilidad y educación.
 - ❖ •Conocimiento de los riesgos a que están expuestos las personas en los diferentes puestos de trabajo.

LOGRO (S):

El Técnico Laboral por competencias en la Protección y Defensa Civil, conoce del riesgo al que se enfrenta en estructuras o ambientes gestión físico, epidemiológica y eco-ambiental.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN

En esta etapa se debe verificar que:

- ❖ •Se esté cumpliendo la política de S & SO.
- ❖ •El Líder Voluntario debe saber y estar consciente de las consecuencias reales de los riesgos a que estará expuesto en las labores a que se ha obligado desarrollar. Es responsabilidad de la D.C.C., por intermedio de a quien se le han asignado las funciones del sistema para capacitar al personal y llegar a conocer los procedimientos que debe seguir, el uso de elementos de protección.
- ❖ •Como parte del subprograma de medicina preventiva, la D.C.C. programa actividades de capacitación. Entre otras:
 - Uso de elementos de protección personal (EPP)
 - Riesgos por centro de producción.
 - Consecuencias y efectos para el trabajador.
 - Uso de elementos de protección adecuados técnicamente.
 - Procedimientos seguros para la operación de los equipos.
 - Procedimientos seguros para el manejo de materiales.
 - Conocimiento del reglamento de higiene y seguridad industrial.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.8 ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS

Los individuos integrados por aspectos biológicos, psicológicos, sociales, culturales, sexuales, éticos y espirituales, entre otros, funcionan como unidades conformadas por dimensiones y procesos de desarrollo interdependientes y complementarios, que se jalonan entre sí, para construir la complejidad de lo humano.

4.8.1 Gestión del riesgo en desastres

El ciclo de los desastres es una secuencia cíclica que conlleva una relación de cada una de las etapas en que se encuentra clasificado el comportamiento y manejo de los desastres.

FASE UNO ANTES. Actividades previas al desastre: prevención, mitigación, preparación y alerta. El objetivo de la Prevención es evitar que ocurra el desastre; la Mitigación pretende aminorar el impacto, reconociendo que en ocasiones es imposible evitar la ocurrencia; la Preparación estructura la respuesta y Alerta es la declaración formal de ocurrencia cercana o inminente.

FASE DOS DURANTE. Actividades de Respuesta al evento. Son las que se llevan a cabo inmediatamente después de ocurrido el evento, durante el período de emergencia. Comprenden acciones de evacuación, de búsqueda y rescate, de asistencia sanitaria y otras, que se realizan durante el tiempo en que la comunidad se encuentra desorganizada y los servicios básicos no funcionan. En la mayoría de los eventos adversos, este período es de corta duración, excepto en casos como sequías, hambrunas y conflictos civiles. Es el más dramático y traumático, razón por la cual concentra la atención de los medios de comunicación y de la comunidad internacional.

FASE TRES DESPUÉS. Actividades posteriores al desastre, correspondientes al proceso de recuperación. Comprenden: la Rehabilitación, período de transición que se inicia al final de la etapa de respuesta, en el que se restablecen los servicios básicos indispensables a corto plazo; y la reconstrucción, que consiste en la reparación de la infraestructura y la restauración del sistema de producción, a mediano o largo plazo, con miras a alcanzar o superar el nivel de desarrollo previo al evento.

Estándar

GESTIÓN DEL RIESGO. Proceso de planificación, organización, dirección y control dirigido al análisis y la reducción del riesgo así como al manejo de desastre y la recuperación ante eventos ocurridos.

Logros

Estar preparados para mitigar los riesgos en caso de desastres

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Competencias

Podrá asistir una víctima en caso de emergencia en la atención pre-hospitalaria. Conocerá la atención del soporte básico de vida.

Definirá que es posición anatómica, reconocerá las posiciones decúbitos, identifica cinco regiones del cuerpo humano y cavidades corporales anteriores y posteriores.

Conocerá del riesgo en la gestión de desastres, gestión ambiental y acción social para la integración de los servicios de emergencia.

Asistirá en la puesta en marcha del sistema comando de incidentes para la ubicación de los puestos de mando y aseguramiento de área.

Podrá realizar con exactitud los mapas de área de influencia y mapa de la localidad donde se esté presentando un riesgo ó desastre.

Podrá conformar brigadas de los departamentos de seguridad industrial y salud ocupacional para la coordinación de situaciones en caso de emergencia.

Tendrá la capacidad de entender la cultura y geografía de Colombia y los pueblos latinoamericanos

Descripción temática

- Sistema de Comando de Incidentes.
- Primeros Auxilios.
- Rescate Vertical.
- Rescate en estructuras colapsadas.
- Rescate vehicular.
- Rescate Acuático.
- Rescate Aéreo.
- Manejo y Control de Abejas.
- Manejo de Incidentes con Materiales Peligrosos.
- Brigadista Forestal.
- Rescate de animales en emergencia.
- Comunicaciones.
- Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades.
- Seguridad Escolar.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Indicadores de logro

Conoce las la secuencia del ciclo de desastres.
Supera el 80% en cultura física
Supera en un 70% las notas evaluativas
Se identifica con la cruzada de la Defensa Civil Colombiana
Practica hábitos de higiene y presentación personal.
Realiza percepciones utilizando sus sentidos, discriminando las diferencias.
Realiza expresiones gestuales según orientaciones.
Maneja y coordina adecuadamente movimientos básicos como: caminar, correr, saltar y trepar en las actividades orientadas.
Manifiesta liderazgo en la ejecución de sus actividades
Participa en competencias de acuerdo a su edad.
Muestra interés por la práctica de algunos deportes.
Demuestra interés por el desarrollo del dominio corporal.
Participa en las actividades de la Defensa Civil Colombiana.

4.8.2 La Defensa Civil Colombiana y La Acción Social

La acción social y humanitaria es una forma de solidaridad o cooperación, generalmente destinada a las poblaciones pobres o a las que han sufrido una crisis humanitaria.

Para la Defensa Civil Colombiana, la Acción Social representa uno de sus campos de acción, como respuesta a los problemas sociales de la población más vulnerable de Colombia. Con esto se logra el reconocimiento de la Institución social y humanitaria más grande del país.

El Voluntario de la Defensa Civil Colombiana, fortalece sus principios y valores humanos con la Acción Social, solidarizándose con sus compatriotas que sufren y lloran por alguna necesidad, aprenden a ser humildes y sencillos, comparten lo que tienen y entregan las ayudas humanitarias que le son donadas para tal fin.

Las personas en condiciones vulnerables se benefician con la Acción Social de la Defensa Civil Colombiana, reconociendo y valorando el trabajo del Voluntario y el esfuerzo de la Institución para la consecución, control y asignación de las ayudas

Estándar

La realidad social del país muestra que casi la mitad de los colombianos son pobres, cerca de un cuarto son indigentes y aproximadamente una décima parte están desempleados; en cuanto al desplazamiento acumulado, se puede decir que este problema afecta a 2 de cada 100 hogares y 8 de cada 100 personas en el país.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Logros

Con la Acción Social la Defensa Civil Colombiana ayuda a los que sufren, a los que lloran, los que han perdido su techo, su pan, sus seres queridos por los incendios, por las inundaciones, por los terremotos, por los accidentes. A los pobres y marginados, los desplazados, las madres cabeza de familia, a los abandonados que buscan a diario y con penuria la manera de vivir.

Competencias

Podrá asistir una víctima en caso de emergencia en la atención pre-hospitalaria. Conocerá la atención del soporte básico de vida.

Definirá que es posición anatómica, reconocerá las posiciones decúbitos, identifica cinco regiones del cuerpo humano y cavidades corporales anteriores y posteriores.

Conocerá del riesgo en la gestión de desastres, gestión ambiental y acción social para la integración de los servicios de emergencia.

Asistirá en la puesta en marcha del sistema comando de incidentes para la ubicación de los puestos de mando y aseguramiento de área.

Podrá realizar con exactitud los mapas de área de influencia y mapa de la localidad donde se esté presentando un riesgo ó desastre.

Podrá conformar brigadas de los departamentos de seguridad industrial y salud ocupacional para la coordinación de situaciones en caso de emergencia.

Tendrá la capacidad de entender la cultura y geografía de Colombia y los pueblos latinoamericanos

Descripción temática

- Relaciones Humanas.
- Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Desplazados y movilización nacional.
- Ayudas humanitarias, logística y planillas.
- Brigadas de Salud.
- Albergues.
- Entorno social, encuestas y censos.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Indicadores de logro

Conoce las la secuencia del ciclo en acción social

Supera el 80% en cultura física

Supera en un 70% las notas evaluativas

Se identifica con la cruzada de la Defensa Civil Colombiana

Practica hábitos de higiene y presentación personal.

Realiza percepciones utilizando sus sentidos, discriminando las diferencias.

Realiza expresiones gestuales según orientaciones.

Maneja y coordina adecuadamente movimientos básicos como: caminar, correr, saltar y trepar en las actividades orientadas.

Manifiesta liderazgo en la ejecución de sus actividades

Participa en competencias de acuerdo a su edad.

Muestra interés por la práctica de algunos deportes.

Demuestra interés por el desarrollo del dominio corporal.

Participa en las actividades de la Defensa Civil Colombiana.

4.8.3 La Defensa Civil Colombiana y el Medio Ambiente

La contaminación ambiental es cualquier sustancia o forma de energía que puede provocar algún daño o desequilibrio en un ecosistema, medio físico o un ser vivo.

Velar porque el desarrollo de todas las actividades se realicen siguiendo la normatividad y la legislación ambiental, así como los compromisos que voluntariamente adopte la entidad.

Desarrollar todas las actividades dentro de un marco global de protección ambiental, fomentando el principio de prevención, control de la contaminación, uso sostenible de los recursos naturales y energéticos, optimizando de esta manera el empleo de materias primas y fomentando las prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de los residuos.

Realizar y participar en campañas y actividades externas que contribuyan a la prevención y conservación ambiental.

Promover la participación y sensibilización de los funcionarios y voluntarios en las líneas de acción en materia de gestión ambiental implementados y desarrollados por la institución.

Promover el mejoramiento continuo en materia de gestión ambiental mediante la adopción de prácticas sostenibles, la evaluación sistemática y periódica del programa de gestión ambiental y la contribución a la mejora de la responsabilidad social de la entidad.

Estos principios que hacen parte integral de la política ambiental de la Defensa Civil Colombiana, son de aplicación y cumplimiento por parte de los Funcionarios de la Dirección General, Seccionales, Oficinas Operativas, Centros de Capacitación y Voluntarios de las Juntas de Defensa Civil, estando además a disposición del público para su consulta.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Estándar

La Defensa Civil Colombiana desarrolla programas específicos, con el propósito de proteger el medio ambiente, frente al calentamiento global que es una de las causas de los últimos desastres presentados en Colombia.

Las principales actividades que desarrolla la Defensa Civil Colombiana, en pro de la disminución de la contaminación y la protección del ambiente, son las siguientes: Participación comunitaria en programas de conservación del medio ambiente con la población vulnerable.

Reforestación zonas afectadas por incendios forestales. Campañas de control y prevención de contaminación de ríos. Jornada de limpieza de playas, ríos, quebradas, parques. Capacitación en manejo de residuos sólidos. Campaña de saneamiento ambiental básico. Apoyo en la construcción de muros de contención. Retén ambiental, donde se distribuyen bolsas para la recolección de residuos sólidos. Siembra de árboles a orillas de las quebradas

Logros

Propender voluntariamente por la mitigación del riesgo ambiental.

Competencias

Podrá asistir una víctima en caso de emergencia en la atención pre-hospitalaria. Conocerá la atención del soporte básico de vida.

Definirá que es posición anatómica, reconocerá las posiciones decúbitos, identifica cinco regiones del cuerpo humano y cavidades corporales anteriores y posteriores.

Conocerá del riesgo en la gestión de desastres, gestión ambiental y acción social para la integración de los servicios de emergencia.

Asistirá en la puesta en marcha del sistema comando de incidentes para la ubicación de los puestos de mando y aseguramiento de área.

Podrá realizar con exactitud los mapas de área de influencia y mapa de la localidad donde se esté presentando un riesgo ó desastre.

Podrá conformar brigadas de los departamentos de seguridad industrial y salud ocupacional para la coordinación de situaciones en caso de emergencia.

Tendrá la capacidad de entender la cultura y geografía de Colombia y los pueblos latinoamericanos

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Descripción temática

Reforestación.

- Recuperadores.
- Incendios forestales.
- Contaminación.
- Residuos y reciclaje.
- Manejo eficiente del agua.
- Recursos naturales.
- Cambio climático.

Indicadores de logro

Conoce el ciclo de los riesgos ambientales

Supera el 80% en cultura física

Supera en un 70% las notas evaluativas

Se identifica con la cruzada de la Defensa Civil Colombiana

Practica hábitos de higiene y presentación personal.

Realiza percepciones utilizando sus sentidos, discriminando las diferencias.

Realiza expresiones gestuales según orientaciones.

Maneja y coordina adecuadamente movimientos básicos como: caminar, correr, saltar y trepar en las actividades orientadas.

Manifiesta liderazgo en la ejecución de sus actividades

Participa en competencias de acuerdo a su edad.

Muestra interés por la práctica de algunos deportes.

Demuestra interés por el desarrollo del dominio corporal.

Participa en las actividades de la Defensa Civil Colombiana.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



5. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

5.1 Justificación en el contexto globalizado

La Defensa Civil Colombiana es una institución del orden nacional, adscrita al ministerio de Defensa Nacional cuya misión es desarrollar planes de gestión del riesgo en desastres, programas de acción social y protección ambiental, a través de los funcionarios y voluntarios, con altos estándares de calidad, para contribuir con la paz, los derechos humanos y el progreso del país. Así mismo la visión para el año 2.014 será una Institución líder, moderna, reconocida nacional e internacionalmente en gestión del riesgo en desastres, acción social y protección ambiental, con una cobertura del 100% de los municipios del país, 500.000 voluntarios, cinco escuelas regionales y una internacional, comprometida con los objetivos del milenio y los derechos humanos.

Dentro del Objeto, corresponde a la Defensa Civil Colombiana, la prevención inminente y atención inmediata de los desastres y calamidades y como integrante del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, le compete ejecutar los planes, programas, proyectos y acciones específicas que se le asignen en el Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, así como participar en las actividades de Atención de Desastres o Calamidades declaradas, en los términos que se definan en las declaratorias correspondientes y especialmente, en la fase primaria de atención y control.

5.2 Dentro de las Funciones la Defensa Civil Colombiana debe:

- Ejecutar o participar en planes, programas, proyectos o acciones específicas de prevención o atención de desastres que le correspondan desde el ámbito de su competencia como integrante del Sistema Nacional de Prevención y Atención de Desastres.
- Realizar labores de Búsqueda y Rescate, Primeros Auxilios, establecer el sistema inicial de clasificación de heridos (triage); transporte de heridos y apoyar las acciones de seguridad del área de desastre.
- Colaborar con las autoridades en actividades cívicas que contribuyan a la conservación de la seguridad interna y al mantenimiento de la soberanía nacional.
- Realizar o participar en actividades cívico-promocionales tendientes a fortalecer la Defensa Civil, el civismo, el deporte y la participación comunitaria.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



5.3 Justificación normativa.

Constitución política de Colombia 1991.en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana decreta, sanciona y promulga la siguiente...

Ley 115 de 1994(Febrero 8). Por la cual se expide la Ley General de Educación

Ley 1064 de 2006(julio 26). Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Ley 1324 de 2009(Julio 13). Por la cual se fijan parámetros y criterios para organizar el sistema de evaluación de resultados de la calidad de la educación, se dictan normas para el fomento de una cultura de la evaluación, en procura de facilitar la inspección y vigilancia del Estado y se transforma el ICFES.

Decreto 4904. Diciembre 16 de 2009. República de Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Normas regulatorias de la defensa civil colombiana.

- ★ Estructura de la Defensa Civil Colombiana; Decreto 4910 de 2007;
- ★ Estatuto Interno: Acuerdo 003/05.
- ★ Modificación al Acuerdo 003 de 2005 (Estatuto Interno): Acuerdo 004 de 2011
- ★ Modificación al Acuerdo 003 de 2005 (Estatuto Interno): Acuerdo 002 de 2012
- ★ Racionalización de Trámites y Procedimientos Administrativos de los Organismos y Entidades del Estado y Particulares: Ley 962 de 2005;
- ★ Código Único Disciplinario: Ley 734 de 2002
- ★ Gestión y Conservación del Medio Ambiente y Los Recursos Renovables- Se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA: Ley 99 de 1993;
- ★ Creación y Organización del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres: Ley 46 de 1993
- ★ Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres: Decreto extraordinario 919/89;

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- ★ Derogatoria del Decreto Extraordinario 919 de 1989: Ley 1523 de 2012 "Por el cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres y se dictan otras disposiciones".
- ★ Organización, modificado por el 2068 de 1984: Decreto Ley 2341/71;
- ★ Creación: Decreto Legislativo 3398/65 y Ley 48/68;

Normas del sistema especial de carrera del sector defensa

- ★ Resolución 1874 de 2008

Normas contratación estatal

- ★ Reglamento Parcial de la Ley 1150 de 2007, sobre Modalidades de Selección, publicidad, y Selección Objetiva y se dictan otras disposiciones: Decreto Reglamentario 2474 de 2008
- ★ Presentación Ley 1150/07
- ★ Medidas para la Eficiencia y Transparencia en la ley 80 de 1993- Disposiciones Generales sobre la Contratación de Recursos Públicos: Ley 1150 de 2007;

Ola invernal 2010-2011

- ★ Decreto 4579 de 2010
- ★ Decreto 4580 de 2010
- ★ Colombia Humanitaria, Circular 015 del 16 de mayo de 2011
- ★ Corte Constitucional, Sentencia C-194 de 2011

Normas producidas por la defensa civil colombiana.

- ★ Resolución 870 del 30 de diciembre de 2011 "Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 246 y 321 de 2010, se expide el Reglamento del Líder Voluntario y las organizaciones de Defensa Civil Colombiana y se dictan otras disposiciones."
- ★ Reglamento del Líder Voluntario y las organizaciones de Defensa Civil y otras disposiciones (Res. 870 del 30 de diciembre de 2011).
- ★ Auxilios Administrativos, Resolución 473 de 2011 y Resolución 683 de 2011
- ★ Explicación Auxilios Administrativos, Circular 23-012

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- ★ Reglamentación en el manejo de Comodatos de la Defensa Civil: Resolución 091 de 2007;
- ★ Reglamento para la Selección, Incorporación y Nivelación del Voluntariado de las Organizaciones de Defensa Civil: Resolución 196 de 2000;
- ★ Guía Procesos Disciplinarios a Voluntarios;
- ★ Manual de Funciones y Competencias Laborales;
- ★ Reglamento Académico de la Escuela de Capacitación
- ★ Manual de Contratación

Modelo de documentos para constitución de juntas de defensa civil

- ★ Modelo: Estatuto Junta de Defensa Civil (Res. 870 de 2011)
- ★ Modelo: Reglamento Interno Junta defensa Civil (Res. 870 de 2011)
- ★ Modelo: Acta Asambleas Organizaciones DC (Res. 870 de 2011)
- ★ Modelo: Acta de Constitución Organizaciones DC (Res. 870 de 2011)
- ★ Modelo: Formato de Inscripción de Dignatarios
- ★ Lista de Chequeo: Personería Jurídica (Primera Vez), Res. 870 de 2011
- ★ Lista de Chequeo: Representación Legal, Res. 870 de 2011

Fichas Ebi para proyectos de inversión

- ★ Formato ficha EBI
- ★ Ficha EBI diligenciada: ejemplo No. 2
- ★ Ficha EBI diligenciada: ejemplo No. 1

Conceptos directivos

- ★ Directrices: Manejo de Motocicletas

Políticas de la dirección

- ★ Circular No. 1929 del 12 de diciembre de 2011 (Seguimiento de Procesos Judiciales)
- ★ Circular No.006
- ★ Circular No.005
- ★ Circular No.004
- ★ Circular No.003
- ★ Circular No.002
- ★ Circular

No.001

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6. PLAN DE ESTUDIOS

.6.1 Duración y distribución del tiempo.



6.1.1 PRIMER CICLO: 240 horas (5 créditos educativos) un semestre

MÓDULO N° 1

Nombre: Curso básico en Defensa Civil Fase 1

Núcleos temáticos: Gestión del Riesgo - Acción Social – Gestión Ambiental

Tiempo Probable: 144 horas

Contenidos:

20 horas Unidad No. 1: Conocimientos generales del líder voluntario

Lección 1 Antecedentes Históricos
Lección 2 Normatividad de la Defensa Civil
Lección 3 Liderazgo
Lección 4 El Líder Voluntario de la Defensa Civil

40 horas Unidad No. 2: Cultura corporativa

Lección 5 Disciplina de patio individual y de conjunto
Lección 6 Cultura Corporativa de la Defensa Civil
Lección 7 Símbolos Institucionales de la Defensa Civil

60 horas Unidad No. 3: Objetivos misionales de la Defensa Civil Colombiana

Lección 8 La Defensa Civil y la Gestión del Riesgo en Desastres
Lección 9 La Defensa Civil Colombiana y la Acción Social
Lección 10 La Defensa Civil Colombiana y el Medio Ambiente

24 horas Unidad No. 4: Organización corporativa

Lección 11 Organización de la Defensa Civil Colombiana
Lección 12 Oportunidades que ofrece al líder voluntario la Defensa Civil

Logro: El estudiante conoce la institución, sus objetivos, funciones, el compromiso que tiene con la nación, se induce al la gestión del riesgo en desastres, riesgo ambiental y la acción social. De igual manera se forma en cultura física y corporativa.

MÓDULO N° 2

Nombre: Conocimiento General del Líder Voluntario Fase 1

Núcleos temáticos: Conocimiento General

Tiempo Probable: 96 horas

Contenidos:

48 horas Unidad No. 1: Informática computarizada

Lección 1 Historia de los sistemas de computación y telecomunicaciones

Lección 2 Funcionamiento del Computador

Lección 3 Funcionamiento de Hardware y Software

Lección 4 Conocimiento del sistema Office (Word, Excel, Power Paint) e Internet

48 horas Unidad No. 2: Nociones de Derecho

Lección 5 Nociones de Derecho constitucional

Lección 6 Nociones de Derecho Administrativo

Lección 7 Nociones de Derecho laboral

Logro: El estudiante aprende a utilizar las herramientas tecnológicas y las aplica en su labor.
Tiene noción del derecho en su interpretación básica.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.1.2 SEGUNDO CICLO: 192 horas (4 créditos educativos) un semestre

MÓDULO N° 3

Nombre: Curso básico en Defensa Civil Fase 2

Núcleos temáticos: Gestión del Riesgo - Acción Social – Gestión Ambiental

Tiempo Probable: 144 horas

Contenidos:

40 horas Unidad No. 1: Conocimientos generales del líder voluntario

- Lección 1 Cultura Corporativa y Símbolos Institucionales DCC
- Lección 2 Normatividad de Voluntarios y Organizaciones de DC
- Lección 3 Estructura de las Organizaciones de la DCC
- Lección 4 Civilitos - Semilla de nuevas generaciones en Colombia
- Lección 5 Metodología de Capacitación de la DCC

20 horas Unidad No. 2: Acción Social en la DCC

- Lección 6 Generalidades y conceptos de Acción Social
- Lección 7 Manejo y Entrega de Ayudas Humanitarias y Albergues
- Lección 8 Relaciones Humanas
- Lección 9 Plan de Contingencia para la Movilización Nacional
- Lección 10 Entorno Social, Censos y Encuestas

20 horas Unidad No. 3: Gestión Ambiental en DCC

- Lección 11 Calentamiento Global
- Lección 12 Recursos Naturales
- Lección 13 Residuos Sólidos y Reciclaje

64 horas Unidad No. 4: Gestión del Riesgo en Desastres en la DCC

- Lección 14 Sistema de Emergencias Médicas SEM
- Lección 15 El Incidente
- Lección 16 El Cuerpo Humano
- Lección 17 Evaluación Inicial y Examen Físico Detallado
- Lección 18 Enfermedades Infecciosas y Protección
- Lección 19 Obstrucción de la Vía Aérea por Cuerpo Extraño y Reanimación Cardiopulmonar

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Lección 20 Básico Sistema de Comando de Incidentes
- Lección 21 Nociones Básicas de Búsqueda y Rescate
- Lección 22 Componentes de un grupo de búsqueda y rescate
- Lección 23 Pasos para la búsqueda y localización

Logro: El estudiante se forma en sus dos primeras fases como líder voluntario operativo y puede asistir en casos donde se haya manifestado la emergencia. En esta etapa, si el capacitado ha hecho proceso de incorporación a la Defensa Civil, podrá recibir el carné que lo identifique como miembro de la institución.

MÓDULO Nº 4

Nombre: Conocimiento General del Líder Voluntario Fase 2

Núcleos temáticos: Conocimiento General

Tiempo Probable: 48 horas

Contenidos:

24 horas Unidad No. 1: Conocimiento Archivo y Correspondencia

- Lección 1 Archivo
- Lección 2 Correspondencia
- Lección 3 Medios de almacenamiento magnéticos

24 horas Unidad No. 2: Contabilidad Básica

- Lección 5 Comprobante diario, Libros auxiliares, libro mayor
- Lección 6 Presupuesto

Logro: El estudiante aprende a organizar y clasificar la información utilizando para ello medios magnéticos (ejemplo: información contable). Puede asistir en procesos contables básicos y apoya en la elaboración de un presupuesto.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.1.3 TERCER CICLO: 288 horas (6 créditos educativos) un semestre

MÓDULO N° 5

Nombre: Conocimiento del Riesgo

Núcleos temáticos: Gestión del Riesgo - Acción Social – Gestión Ambiental

Tiempo Probable: 192 horas

Contenidos:

60 horas Unidad No. 1: Búsqueda y Rescate

Lección 1 Rescate terrestre

Lección 2 Rescate acuático

Lección 3 Rescate aéreo

40 horas Unidad No. 2: Rescate Vertical

Lección 4 Trabajo en equipo

Lección 5 Líder de equipo

Lección 6 Seguridad

Lección 7 Sistemas

Lección 8 Anclajes

Lección 9 Protocolos de reacción

Lección 10 Manejo de paciente en Canastilla

Lección 11 salida patín de helicóptero.

40 horas Unidad No. 3: Primeros Auxilios Avanzados

Lección 12 Inyección

Lección 13 Aplicación de medicamentos en emergencias

Lección 14 Recuperación del paciente en estructura abierta o colapsada

52 horas Unidad No. 4: Supervivencia

Lección 15 Búsqueda de Agua y Comida

Lección 16 Alimentos consumibles: Vegetal, Animal

Lección 17 Construcción de Refugios y campamentos

Lección 18 Construcción de Helipuertos

Lección 19 Código de Señales

Lección 20 Focalización geográfica para el manejo de emergencias

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Logro: Se forma un estudiante con conocimiento en búsqueda y rescate, capaz de salvar vidas y con el entrenamiento suficiente para realizar su práctica técnica laboral en las instituciones públicas o privadas.

MÓDULO N° 6

Nombre: Construcción del conocimiento en defensa civil

Núcleos temáticos: Conocimiento General

Tiempo Probable: 96 horas

Contenidos:

80 horas Unidad No. 1: Curso: CPAE del Riesgo

- Lección 1 Seminario taller: Fase 1 Comunicativa
- Lección 2 Seminario taller: Fase 2 Participativa
- Lección 3 Seminario taller: Fase 3 Alternativa
- Lección 4 Seminario taller: Fase 4 Evaluativa

16 horas Unidad No. 2: Sistemas y metodologías

- Lección 6 Elaboración de proyectos
- Lección 5 Seminario Metodología General Ajustada (MGA)

Logro: El estudiante capacitado puede medir el riesgo en sus tres fases: físico, epidemiológico, eco-ambiental y construir su propio proyecto, teniendo en cuenta el problema, las causas y los efectos.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.1.4 CUARTO CICLO: 144 horas (3 créditos educativos) un semestre

MÓDULO N° 7

Nombre: Práctica Técnico Laboral para el trabajo y desarrollo humano en gestión del riesgo

Núcleos temáticos: Gestión del Riesgo - Acción Social – Gestión Ambiental y Conocimiento General

Tiempo Probable: 144 horas

Contenidos:

144 horas Unidad No. 1: Práctica operativa

Lección 1 Electiva 1. Conformación de comité en las organizaciones en Defensa Civil

Lección 1 Electiva 2. Práctica empresarial

Logro: Formación integral del Técnico Laboral para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Defensa Civil. Un individuo capacitado, útil a la sociedad.

6.2 FINES DEL SERVICIO EDUCATIVO PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO EN DEFENSA CIVIL

6.2.1 Misión de la educación técnica laboral en la institución

Es misión del programa técnico laboral para el desarrollo del talento humano en la Institución, la promoción de procesos de Educación que garanticen los espacios de participación, pervivencia, supervivencia y la articulación de la cultura con los contenidos de las áreas y disciplinas, como criterio indispensable para la formación integral del ser humano y la materialización de los proyectos de vida individuales y colectivos, fruto de la práctica de valores, la socio-afectividad; las capacidades intelectuales, físicas, espirituales y el buen uso de su entorno cultural y natural.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.2.2 Visión de la educación técnica laboral en la institución

Propender por la equidad, la justicia, la igualdad y gratuidad de una educación técnico laboral digna, que le garantice experiencias motivadoras y socializadoras, sin diferencias que den cabida al resentimiento, a la desesperanza y apatía hacia el espacio formativo y la educación, donde el estudiante realmente goce y disfrute de manera decisiva sus experiencias y las subsiguientes que serán base de su proyección individual y social.

6.2.3 Objetivos Generales

- ✓ Favorecer el desarrollo de experiencias de aprendizaje, con base en los intereses, necesidades y expectativas de la comunidad y sus instituciones.
- ✓ Facilitar en cada estudiante su normal desarrollo, a partir del respeto por las diferencias, ritmos, individualidades y demás situaciones significativas, que posibiliten acciones, alternativas, solución de problemas y una visión positiva de la vida, como expectativa llena de esperanza.

6.2.4 Objetivos específicos

- ✓ El conocimiento propio de destrezas individuales y de sus posibilidades de acción, así como la adquisición de su identidad y autonomía.
- ✓ El crecimiento armónico y equilibrado del capacitado en su conocimiento, de tal manera que facilite la motricidad, el aprestamiento y la motivación para las tareas prácticas y para las soluciones de problemas que impliquen relaciones y operaciones bajo presión.
- ✓ El desarrollo de la creatividad, las habilidades y destrezas propias, como también de su capacidad de aprendizaje.
- ✓ La preparación física y mental de los estudiantes; el desarrollo de sus habilidades para la realización de actividades propias de la gestión del riesgo en defensa civil..
- ✓ El desarrollo de la capacidad para adquirir formas de expresión, relación, comunicación y para establecer relaciones de reciprocidad y participación, de acuerdo con normas de respeto, solidaridad y convivencia.
- ✓ La formación de hábitos de alimentación higiene personal, aseo y orden que generen conciencia sobre el valor y la necesidad e la salud.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS CONTENIDOS BÁSICOS DE FORMACIÓN

6.3.1 Ciclo primero – curso básico en defensa civil fase 1

UNIDAD No. 1 CONOCIMIENTOS GENERALES DEL LÍDER VOLUNTARIO



Primera guerra mundial (1914-1918) 10 millones de muertos
(Archivo fotográfico: Escuela Internacional en Defensa Civil “Carlos Lleras Restrepo”)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



INTRODUCCIÓN

La Defensa Civil o Protección Civil nace el 12 de agosto de 1949 en el Protocolo I, adicional al Tratado de Ginebra “Protección a las víctimas de los conflictos armados internacionales”. Tuvo su origen y nacimiento en el escenario de la guerra sirviendo como evacuador y rescatador de víctimas. Posterior a esto, se utilizó esta eficiente organización adecuadamente durante la paz, previniendo y atendiendo calamidades ocasionadas por los desastres naturales o causados por el hombre.

Al finalizar la guerra, surgieron los primeros organismos de Defensa Civil, los cuales afanosamente intentaban organizar a las personas y tomar provisiones necesarias para afrontar exitosamente en el futuro otras posibles circunstancias de guerra o de catástrofe ocasionados por fuerzas incontrolables de la naturaleza.

En Colombia en el año de 1948 se creó el Socorro Nacional como auxiliar del Ejército, asignándosele la función de asistencia pública para atender a la población víctima de calamidades (Decreto 3398 de 1965 - Ley de Defensa Nacional).

La institución se rige por normas de conducta y costumbres que permiten materializar los objetivos estratégicos y los fines altruistas que se proponen; de esta manera implementa el reglamento del líder voluntario para la conformación de las juntas en defensa civil las cuales y gracias al compendio jurídico de carácter general dan forma a la institución.

El Líder en la Defensa civil colombiana fortalece sus valores con la capacitación para dar lo mejor de sí, pudiéndolos aplicar en el trabajo de equipo y así cumplir efectivamente sus objetivos misionales en gestión del riesgo, acción social y gestión ambiental.

En esta unidad encontraremos cuatro lecciones que tratan sobre los antecedentes históricos, normatividad, liderazgo y el voluntariado de la defensa civil que le serán muy útiles a los nuevos aspirantes a líderes voluntarios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

OBJETIVOS

Al finalizar esta lección, el participante será capaz de:

1. Mencionar a raíz de que hecho surgió la necesidad de organizar la comunidad para su autoprotección.
2. Mencionar el suceso que precedió el nacimiento de la Defensa Civil Colombiana.
3. Mencionar al menos 3 de las 10 actividades que podrá desarrollar la Asociación Iberoamericana de Organismos Gubernamentales de Defensa y Protección Civil.

1. SURGIMIENTO DE LA DEFENSA CIVIL EN EL MUNDO

La necesidad de autoprotección nace con el hombre mismo. Es el recurso individual y correctivo de preservar su propia integridad, su especie y la de su ambiente. El enfrentar situaciones de desastres ha permitido a través de la evolución del tiempo, conformar agrupaciones a nivel mundial siguiendo estrategias para establecer medidas de prevención social.

La Defensa Civil tiene antecedentes muy antiguos, la agitación político-económica que sufrió el mundo en la década de los años _____ a _____ y que desembocó en los acontecimientos de la Primera Guerra Mundial, mostró a las naciones europeas la urgente necesidad que tenía la sociedad de prepararse para afrontar mediante una organización adecuada, los innumerables problemas creados dentro de la población civil como consecuencia de los hechos bélicos que se veían agravados por la imposibilidad de las autoridades y de las Fuerzas Armadas, para atenderlos oportunamente y convenientemente.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Pronto habría de llegar el momento de poner a prueba esta organización a partir de _____, la Segunda Guerra Mundial no se dejó esperar en el escenario europeo, pero ya encontró en las ciudades una población civil preparada para afrontar los problemas de la guerra, organizada para evitar o por lo menos minimizar los efectos destructores.



Por efecto de la guerra murió alrededor del 2% de la población mundial de la época (unos 60 millones de personas), en su mayor parte civiles.

Al finalizar la guerra, surgieron los primeros organismos de Defensa Civil, los cuales afanosamente intentaban organizar a las personas y tomar previsiones necesarias para afrontar exitosamente en el futuro otras posibles circunstancias de guerra o de catástrofe ocasionados por fuerzas incontrolables de la naturaleza.

Por más de 20 años la Defensa Civil trabajó afanosamente perfeccionando sus organizaciones, creando la conciencia, mejorando los programas de entrenamiento y extendiéndose a todas las áreas que podrían tener necesidad de ella. Pronto habría de ponerse a prueba esta institución.

La Defensa Civil o Protección Civil, tuvo su origen y nacimiento en el escenario de la guerra, pero pronto se cayó en la cuenta de que ésta la poderosa y eficiente organización podría ser utilizada adecuadamente durante la paz, previniendo y atendiendo calamidades ocasionadas por los desastres naturales o causados por el hombre a veces mayores que las producidas por la guerra, produciendo enormes pérdidas no sólo en el elemento humano, sino en el campo económico, que venía a sumir en la pobreza y la desesperación a los pueblos.

La Defensa Civil o Protección Civil nace el 12 de agosto de 1949 en el Protocolo I, adicional al Tratado de Ginebra “Protección a las víctimas de los conflictos armados internacionales”.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Dicha disposición indica:

“Se entiende por Protección Civil el cumplimiento de algunas o de todas las tareas humanitarias que se mencionan a continuación, destinadas a proteger a la población contra los peligros de las hostilidades y de las catástrofes y a ayudarla a recuperarse de sus efectos inmediatos, así como a facilitar las condiciones necesarias para su supervivencia”. Estas tareas son las siguientes:

Servicio de alarma. Evacuación. Habilitación y organización de refugios. Salvamento. Servicios sanitarios, incluidos los de primeros auxilios y asistencia religiosa. Lucha contra incendios. Detección y señalamiento de zonas peligrosas. Descontaminación y medidas similares de protección. Provisión de alojamiento y abastecimientos de urgencia. Ayuda en caso de urgencia para el restablecimiento y el mantenimiento del orden en zonas damnificadas. Medidas de urgencia para el restablecimiento de los servicios públicos indispensables. Servicios funerarios de urgencia. Asistencia para la preservación de los bienes esenciales para la supervivencia. Actividades complementarias necesarias para el desempeño de una cualquiera de las tareas mencionadas, incluyendo entre otras cosas la planificación y la organización.

Su postulado básico es:

“La salvaguarda de la vida de las personas, sus bienes y el entorno”.

El 8 de junio de 1977, se adoptó, en Ginebra, el Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados Internacionales (Protocolo I).

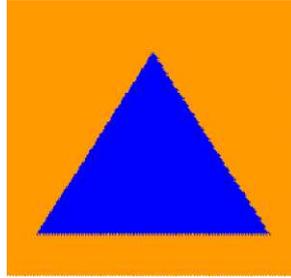
El citado Protocolo fue aprobado por la Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión, el día 21 de diciembre de 1982, según Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 24 de enero de 1983 y promulgado el día 22 de diciembre de 1983.

El emblema internacional de Protección Civil se encuentra estipulado en el siguiente artículo de dicho Protocolo:

Artículo 66. “El signo distintivo internacional de protección civil consiste en un triángulo equilátero azul sobre fondo color naranja, cuando se utilice para la protección de los organismos de protección civil, de su personal, sus edificios y su material o para la protección de refugios civiles”.

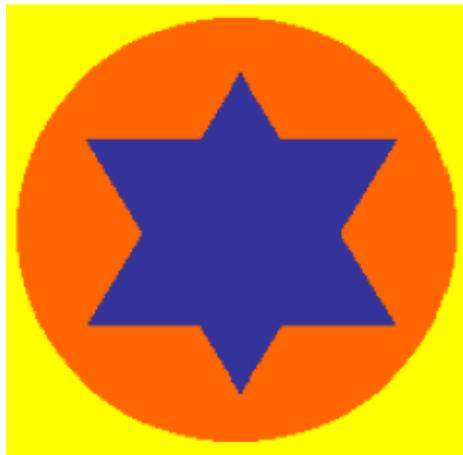
¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!





En el año de 1949, justo cuando la Liga de las Naciones, a la que pertenecía la Cruz Roja, debatía por la implementación de las tareas de Protección Civil, a través de un cuerpo de carácter civil y ya contemplado en el postulado básico de la misma, se lanza una convocatoria para buscar un distintivo que permitiera el reconocimiento de esta disciplina a nivel mundial.

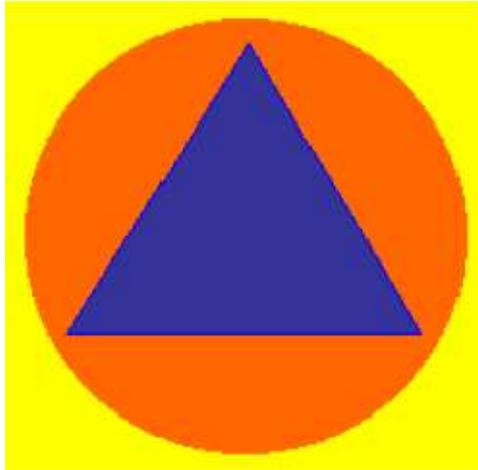
Muchas naciones participan y es la de Israel la que gana con el símbolo de la Estrella de David enmarcada en un círculo de color anaranjado dentro de un cuadrado de color amarillo.



La Estrella de David se modificó, ya que sólo representaba a un pueblo, y lo más importante, a una religión, cosa que Protección Civil no puede admitir por ser imparcial. Por esta razón es modificada, dejando sólo el triángulo superior.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!





El primer emblema que adopta la Defensa Civil colombiana fue el de la estrella de David el cual desaparece para dar paso al triangulo naranja de fondo blanco con las siglas D.C Colombia, posteriormente, el logo ya más enmarcado a nivel internacional con el color azul y circulo de fondo naranja y por último se le agrega al mapa de Colombia con San Andrés y Providencia, con el nombre de la Institución en la parte superior, el lema en la parte inferior, el cual es el vigente.



Una actividad tan meritoria y de tanto beneficio para las naciones, tenía necesariamente que ser tomada en cuenta por los gobiernos y oficializada su existencia y funcionamiento mediante normas legales que le dieran estabilidad y permitieran su desarrollo, quedando como instrumento del gobierno para poder emplear su fuerza en la prevención de esas dos grandes calamidades que periódicamente azotan la humanidad: la guerra y los desastres naturales.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



SURGIMIENTO DE LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA

Sólo cuando en el país ocurrieron varias emergencias, se pensó en establecer los lineamientos y directivas que permitieran tomar acciones con respecto a prevención y respuesta ante nuevas y eventuales ocurrencia de desastres.

En mayo de 1875 se produjo en Colombia la primera expresión del concepto de protección civil, cuando el gobierno nacional creó la Comisión Nacional de Socorro para canalizar los auxilios y asistir a los damnificados por causa del terremoto que arrasó la ciudad de Cúcuta y zonas vecinas.

ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE ORGANISMOS GUBERNAMENTALES DE DEFENSA Y PROTECCIÓN CIVIL



Asociación Iberoamericana de
Organismos Gubernamentales de
Defensa y Protección Civil

La Asociación Iberoamericana de Organismos Gubernamentales de Defensa y Protección Civil, se constituye como una organización interinstitucional, sin fines de lucro, en el marco de la Comunidad Iberoamericana de Naciones.

Son objetivos de la Asociación el fomento de la cooperación científica y técnica en materia de gestión de desastres y el incremento y mejora del intercambio de información y experiencias de interés mutuo para los asociados, así como la promoción de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito de la protección y defensa civil.

Para la consecución de los objetivos señalados en el artículo anterior, la Asociación podrá desarrollar las siguientes actividades:

1. _____, reuniones y seminarios de carácter científico y técnico, en el ámbito de la gestión de desastres.
2. Fomentar la puesta en práctica de programas de intercambio de visitas entre especialistas de los organismos asociados.
3. _____ el desarrollo y la armonización de programas de formación especializada en materia de protección y defensa civil.
4. _____ la realización de proyectos conjuntos entre los asociados cuya finalidad sea concordante con los objetivos de la Asociación.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



5. _____ recomendaciones de carácter técnico dirigidas a la armonización de metodologías, léxico y simbología, utilizadas en el desarrollo de sus actividades por los organismos asociados, así como elaborar estudios sobre legislación comparada.
6. _____ en los diferentes países iberoamericanos y en la comunidad internacional los objetivos de la Asociación, sus proyectos y realizaciones.
7. _____ comisiones y grupos de trabajo para el desarrollo de programas relacionados con las actividades de la Asociación.
8. _____ gestiones dirigidas a obtener patrocinadores y apoyo financiero para la realización de las actividades que se programen.
9. _____ ante Naciones Unidas su competencia como organización colaboradora de protección y defensa civil.

Podrán ser socios, cualquiera que sea su denominación, todos los organismos gubernamentales designados de los países iberoamericanos, con ámbito de competencia en todo el territorio de cada uno de estos países, que tengan legalmente atribuidas competencias en la prevención, mitigación, preparación, puesta en marcha y coordinación de las medidas de protección, de salvamento y de asistencia a la población en situaciones de grave riesgo colectivo, emergencia, desastre, catástrofe o calamidad pública, así como la rehabilitación de las áreas afectadas

Por tales situaciones. Actualmente, estos son los organismos que integran la Asociación Iberoamericana de Organismos Gubernamentales de Defensa y Protección Civil:

Argentina. Dirección Nacional de Planeamiento y Protección Civil Secretaría de Seguridad Interior – Ministerio del Interior.

Bolivia. Servicio Nacional de Defensa Civil Ministerio de Defensa Nacional.

Brasil. Secretaría Nacional de Defensa Civil - Ministerio de a Integraçao Nacional.

Chile. Oficina Nacional de Emergencia - Ministerio del Interior.

Colombia. Dirección General de Defensa Civil

.Costa Rica. Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias Presidencia.

Cuba. Defensa Civil.

Ecuador. Dirección Nacional de Defensa Civil - Secretaria General Consejo de Seguridad Nacional - Presidencia de la República.

Salvador. Comité de Emergencia Nacional.

España. Dirección General de Protección Civil y Emergencias - Ministerio del Interior.

Guatemala. Coordinación Nacional para la Reducción de Desastres – CONRED.

Honduras. Comisión Permanente de Contingencias – COPECO.

México. Dirección General de Protección Civil - Secretaría de Gobernación.

Nicaragua. Dirección (EM) Defensa Civil – DEMDC.

Panamá. Dirección General del Sistema Nacional de Protección Civil Ministerio de Gobierno y Justicia.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN LECCIÓN 1

NOMBRES Y APELLIDOS _____ D.I. _____

1. Indique que hecho fue el que motivo la creación de grupos para la auto protección de la población.

2. Que suceso precedió la creación de la Defensa Civil en Colombia.

2. enuncie al menos 3 de las nueve funciones que podrá desarrollar La Asociación Iberoamericana de Organismos Gubernamentales de Defensa y Protección Civil

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____

Referencia evaluación: Curso Básico en Defensa Civil lección No. 1 pág. 16: REV 02/12 Antecedentes Históricos PL 1-15

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 2 NORMATIVIDAD DE LA DEFENSA CIVIL

OBJETIVOS

Al finalizar esta lección el participante estará en la capacidad de:

1. Enunciar la importancia de la Resolución 870 del 30 de Diciembre de 2011
2. Listar 5 componentes de los 16 vistos en clase de la resolución 707 del 8 de Noviembre de 2011
3. Enunciar la resolución establecida para el reglamento de uniformes y su finalidad.
4. Mencionar el objeto de la ley 1505 del 05 de Enero de 2012 (Ley del Voluntariado)



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



DESARROLLO

1. NORMAS QUE CONSTITUYEN EL SOPORTE LEGAL PARA LA CREACIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA.

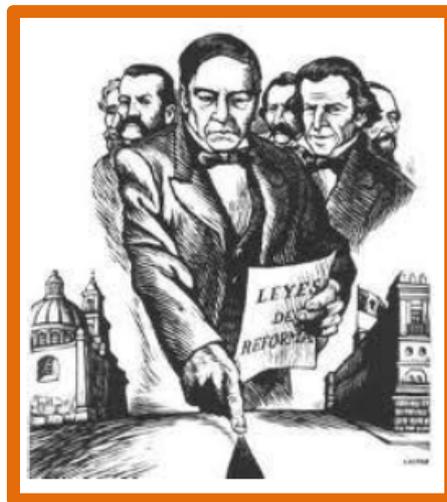
Hasta 1948 se creó el Socorro Nacional como auxiliar del Ejército, asignándosele la función de asistencia pública para atender a la población víctima de calamidades. Decreto 3398 de 1965 (Ley de Defensa Nacional).

Crea la Defensa Nacional, estableciendo lo siguiente:

Título I. Artículo 6. Defensa Civil es la parte de la defensa nacional que comprende el conjunto de medidas, disposiciones y órdenes no agresivas, tendientes a evitar, anular o disminuir los efectos que la acción del enemigo o de la naturaleza puedan provocar sobre la vida, la moral y bienes del conglomerado social. Establecimiento Público adscrito al Ministerio de Defensa Nacional.

Título IV. Artículo 24. La participación en la Defensa Civil es permanente y obligatoria para todos los habitantes del país.

Artículo 25. Todos los colombianos, hombres y mujeres, no comprendidos en el llamamiento al servicio militar obligatorio, podrán ser utilizados por el Gobierno en actividades y trabajos con los cuales contribuyan al restablecimiento de la normalidad Decreto 606 de 1967.



Creó en Colombia la Dirección Nacional de la Defensa Civil Colombiana, como oficina de la Presidencia de la República, conformada por dos niveles: el oficial, constituido por los empleados públicos adscritos a la actual Dirección General y sus dependencias y el privado, constituido por los voluntarios que se organizan en Juntas de Defensa Civil.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Desde entonces la Institución ha estado comprometida en la prevención y atención de múltiples amenazas y emergencias por inundaciones, avalanchas, derrumbes, deslizamientos, incendios estructurales y forestales, accidentes terrestres, aéreos y fluviales, epidemias y ataques de abejas africanizadas, entre otros. Decreto 1463 de 1970.

Estructura la Defensa Civil como unidad administrativa especial, adscrita al Ministerio de Defensa, bajo la dirección y control del Consejo Directivo de la Defensa Civil. Decreto Ley 2341 de 1971.

Organiza la Defensa Civil, quedando dispuesto que la Dirección Nacional de la Defensa Civil creada se denominará en adelante “Defensa Civil Colombiana” y se organiza como establecimiento público, esto es, como un Organismo dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente adscrito al Ministerio de Defensa Nacional.



“Corresponde a la Defensa Civil Colombiana, como integrante del Sistema Nacional para la prevención y atención de desastres, ejecutar los planes programas, proyectos y acciones específicas que se le atribuyan en el Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres, así como participar en las actividades de atención de desastres o calamidades declaradas, en los términos que se definan en las declaratorias correspondientes y, especialmente, en la fase primaria de atención y control”.

“La Defensa Civil Colombiana cumple las siguientes funciones:

- Prevenir y controlar las situaciones de desastre y calamidad en la fase primaria de prevención inminente y de atención inmediata y, cuando ellas hayan sido declaradas, actuar en los términos definidos en los actos administrativos de declaratoria de tales situaciones.
- Colaborar en la conservación de la seguridad interna y en el mantenimiento de la soberanía nacional.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!

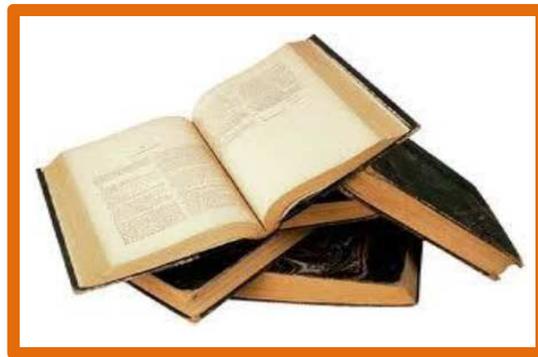


□ Promover, entrenar y organizar a la comunidad para los efectos de las funciones señaladas en este artículo”. Decreto 919 de 1989.

Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones, establece lo siguiente:

Capítulo I. Planeación y aspectos generales.

□ Artículo 2. Forman parte del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres la Defensa Civil Colombiana. De esta manera, se establece que la Defensa Civil Colombiana, es la encargada de coordinar la parte operativa a nivel nacional, regional y municipal.



Reglamento del Voluntario y de las Organizaciones de la Defensa Civil
(Resolución 870 de Diciembre 30 de 2011).

IMPORTANCIA

Una institución debe regirse por normas de conducta y costumbres, que permita materializar los objetivos estratégicos y los fines altruistas que se proponen. De ahí nace la importancia para la Defensa Civil Colombiana del reglamento del líder voluntario y de las organizaciones de la defensa civil, que es un compendio jurídico de carácter general, que comprende una colección ordenada de pautas y preceptos.

Se constituye en una guía de seguridad a los procedimientos, los principios y valores de la institución.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



2.2 OBJETO: El presente reglamento tiene como objeto establecer normas que regulan las actividades de las personas que libremente has decidido ser líderes distinguidos y líderes voluntarios de la Defensa Civil Colombiana de sus organizaciones, las cuales se constituyen con el fin de propender por el bienestar de la comunidad a través de la gestión del riesgo en desastres, la acción social y la gestión ambiental.

2.3 CONTENIDOS

DISPOSICIONES GENERALES

Reglamento de líder Voluntariado

- Condiciones generales del líder voluntario
- Derechos y deberes del líder voluntario
- Disciplina del líder voluntario
- Faltas gravísimas y procedimiento para su investigación
- Exclusión de responsabilidad disciplinaria, calificaciones de las faltas, criterios para calificarlas, sanciones
- Procedimiento disciplinario de los comités de disciplina de las organizaciones de defensa civil
- Procedimiento disciplinario verbal
- La suspensión provisional

Reglamento de las organizaciones de Defensa Civil

- Disposiciones generales para las organizaciones
- Personería jurídica y representación legal de las organizaciones de Defensa Civil.
- Constitución de las organizaciones de Defensa Civil
- Órganos de dirección, administración y asesoría de las organizaciones de Defensa Civil
- Control y vigilancia de las organizaciones Defensa Civil.
- Disposiciones financieras y contables de las Organizaciones de Defensa Civil.
- Disposiciones varias.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



3. Reglamento Académico de la Defensa Civil Colombiana (Resolución 707 de Noviembre 08 de 2011).



El Reglamento Académico tiene por objeto establecer normas para el desarrollo de las diversas capacitaciones de la Defensa Civil Colombiana, tanto para la prevención y atención de emergencias como de acción social, de protección del ambiente y los Derechos Humanos, dentro del marco de la gestión del riesgo, estableciendo normas para los siguientes aspectos:

- Misión.
- Visión.
- Cursos de Capacitación.
- Escuelas Defensa Civil.
- Cursos básicos para la incorporación.
- Capacitación Civilitos.
- Cursos Intermedios.
- Cursos Avanzados.
- Perfil Instructor.
- Reentrenamientos.
- Escalafonamiento instructores.
- Requisitos generales para ser instructor.
- Categorías Instructor.
- Distintivos.
- Comité Académico.
- Normas de Convivencia



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



CURSOS BÁSICOS

Curso	Intensidad Horaria	Perfil	Contenidos
Comunicaciones	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Manejo de comunicaciones – comunicaciones de Emergencia – normatividad.
Manejo y Control de Abejas	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Conceptos generales de abejas, colonias, anatomía – equipos – métodos de recolección – normas de seguridad – transporte – apiarios.
Búsqueda y Rescate Acuático	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Técnicas de rescate acuático – OVACE y RCP – Técnicas de rescate por extensión – técnicas cuerpo a cuerpo – métodos para ingreso al agua – manejo de pacientes – Supervivencia.
Brigadista Forestal (CBF)	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Problemas incendios forestales – fuego – importancia Brigadistas Forestales – seguridad – herramientas – líneas de defensa – control incendios forestal – liquidación – práctica.
Seguridad Escolar (CUSE)	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	– Riesgos y Recursos – Gestión del Riesgo Plan de Seguridad Escolar – Educación para la gestión del riesgo – estrategia de respuesta – simulación de simulacro – stress en emergencias escolares y ejercicio práctico final.
Sistema Comando de Incidentes (SCI)	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Principios y funciones del Sistema Comando e Incidentes – instalaciones – recursos – y estructura – establecimiento Sistema Comando – Transferencia mando.
Rescate Vertical nivel I REVERT I	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Equipo humano – equipo textil – equipo metálico – sistemas – manejo de paciente – cambios de dirección – ascenso y descenso – Seguridad – Sistemas – Equipos de protección – Cambios de dirección – Taller de sensibilización.
Fortalecimiento psicológico	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Proporciona herramientas psicológicas para personal de socorro y atención a población afectada – Componente Fisiológico de las Emociones – Programación Neurolingüística – Salud mental en Equipos de Primera Respuesta – El Liderazgo en el personal de socorro – Inteligencia Emocional – Comunicación de malas noticias – Primeros Auxilios psicológicos –

ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE - PALONEGRO -
Proyecto educativo institucional – PEI

Primera respuesta a incidentes con materiales peligrosos. (PRIMAP)	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Incidente por materiales peligrosos – reconocimiento e identificación de materiales peligrosos – uso GREE.
Soporte Básico de Vida (SBV)	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	En local – evaluación de la escena – SCI – el cuerpo humano – evaluación del paciente –heridas en tejidos blandos y shock – lesiones por trauma.
Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo – BAGER –	48	Curso Básico de Defensa Civil – (si es del caso)	Introducción – Aproximación a la gestión del riesgo – Reuniones de trabajo – Organización – Control – Planificación – Dirección – Características ideales de un administrador.
Liderazgo	32	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Conocimientos básicos de administración, liderazgo, proyectos, normatividad.
Brigadas de Emergencia	24	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso)	Conformación de Brigadas de Emergencia, Primeros Auxilios Básicos, Contraincendios y evacuación.
OVACE - RCP	16	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	OVACE (Obstrucción de la vía aérea por cuerpo extraño) (Reanimación Cardiopulmonar (RCP), Sistema de Emergencias, legislación, bioseguridad, inmovilización y traslado de pacientes.
Sistema Comando de Incidentes - Nivel I	16	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Nociones básicas Comando de Incidentes, para organizar emergencias a través de un staff de comando.
Equipos comunitarios de primera respuesta a emergencias	48	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Conocimientos básicos de incendios estructurales, manejo de extintores, primeros auxilios, camillaje, amenazas sísmicas.
Conducción Vehículos de Emergencia - CVE	24	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso). Curso de Primeros Auxilios	Introducción – Manejo Defensivo y Señales de Tránsito – Cód. Nacional de Tránsito - Tipología de Ambulancias – Normatividad y procesos – Ejercicio práctico de conducción Reporte para una llamada
Prevención y Atención de Emergencias - PRAE	24	Curso Básico de la Defensa Civil (si es del caso).	Principios y funciones del SCI – Instalaciones y recursos del SCI – Como establecer el SCI – Evaluación SCI – Pautas PRIMAP – Control Incendios Forestales – Pautas de Aglomeración de público – Primeros Aux. – Fortalecimiento Psicológico – Control incendios Estructurales

CURSOS INTERMEDIOS

Curso	Intensidad Horaria	Perfil	Contenidos
Rescate Vehicular	48	Curso Básico de Defensa Civil, (si es del caso) Soporte Básico de Vida (SBV) o Primeros Auxilios Básicos –	Nociones básicas de rescate vehicular – seguridad - historia del automóvil – extracción - Extricación vehicular – Manejo de equipos.
Rescate en Zanjas y Trincheras	48	Curso Básico de Defensa Civil, (si es del caso) Soporte Básico de Vida (SBV) o Primeros Auxilios Básicos –	Organización e inicio de una operación – seguridad – entibación – rescate víctimas atrapadas – equipos herramientas y accesorios - Atención Pre hospitalaria.
Capacitación para Instructores	48	Curso básico de Defensa Civil (si es del caso) –	Capacitación – Objetivos – Habilidades de Comunicación – Método Modo y Técnica – Evaluación – Ambiente Físico y Apoyo Didáctico - Planes de Lección
Asistente de primeros auxilios avanzados	60	Curso Básico de Defensa Civil (si es del caso) –	El SEM y el APAA, el incidente, enfermedades infectocontagiosas y bioseguridad, el cuerpo humano, movilización y traslado del paciente, oxigenoterapia, evaluación del paciente, obstrucción de las vías aéreas por cuerpo extraño, reanimación cardio pulmonar, hemorragias y shock, heridas en tejidos blandos.
Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas – BREC – Intermedio	60	Curso Básico de Defensa Civil (si es del caso) –	Organización e inicio de una operación BREC – Construcciones, materiales, estructuras y daños – Triage estructural y el sistema marcaje INSARAG – Consideraciones de seguridad – Estrategias para la búsqueda y localización – Herramientas, equipos y accesorios – Estrategias para la búsqueda y localización – Estrategias para la aproximación y el rescate - Técnicas de apuntalamiento – Levantamiento, rodamiento y estabilización de cargas – Atención Pre hospitalaria – Ejercicio práctico final.
Búsqueda Aérea y Rescate (nivel I)	60	Curso Básico Defensa Civil (si es del caso) –	Información general de Historia de la aviación en Colombia – Meteorología – Lectura de cartas - Supervivencia Búsqueda con GPS – Descenso Helicópteros – manejo pacientes politraumatizado – Seguridad acuática – Conformación del A-SAR – Preparación física – Reconocimiento y manejo de

CURSOS AVANZADOS

Una vez adelantados los cursos Básicos o Intermedios de acuerdo a la clasificación y requisitos relacionados anteriormente, los interesados pueden adelantar los siguientes cursos avanzados o el taller de instructor (cursos de formación de instructores, cuyos participantes son postulados por la Escuela o la entidad organizadora –OFDA- u otras entidades, de acuerdo a la aprobación de curso y puntaje obtenido en el mismo) según la especialidad e interés



CARRERAS TÉCNICAS

Perfil del aspirante para ingresar a las carreras técnicas de la escuela en defensa civil para el desarrollo humano.

Ser voluntario de la Defensa Civil Colombiana de acuerdo a Resolución 246 de 2010 Mínimo Séptimo o noveno grado de escolaridad, de acuerdo a lo establecido para cada carrera en particular o curso. Estar afiliado a un sistema de salud, no tener impedimentos físicos. Contar con un excelente estado físico. Certificado médico y psicológico No registrar antecedentes disciplinarios ni judiciales.

1. Reglamento de Uniformes, Insignias y Distintivos (Resolución 457 de Agosto 29 de 2008).



El Reglamento de Uniformes, Insignias y Distintivo de la Defensa Civil Colombiana, surge con el fin de mantener el orden, la disciplina y la buena imagen dentro de la Dirección General, las Direcciones Seccionales, las Oficinas Operativas y las Organizaciones de Defensa Civil, para ser cumplido a cabalidad por los Funcionarios y Voluntarios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



CONTENIDOS

- Obligación y prohibiciones de carácter general
- Uso de Uniformes
- Descripción de distintivos
- Descripción de condecoraciones, menciones, diplomas y carnés.

USO DEL UNIFORME

Prohibiciones

1. Utilizar las condecoraciones, insignias, distintivos y uniformes de la Defensa Civil Colombiana, por otra entidad o por personal que no pertenezca a la Institución, ya sea como voluntario o funcionario.
2. Portar prendas como: insignias, distintivos, escudos, placas o elementos diferentes de los establecidos en el presente Reglamento.
3. Los funcionarios y voluntarios de la Defensa Civil Colombiana no podrán portar el uniforme institucional en fiestas, manifestaciones ni actividades que no estén autorizadas por el Presidente de Junta, Director Seccional, Jefe de Oficina Operativa o Director General, según sea el caso.
4. Usar accesorios o aderezos que no se contemplen en el presente Reglamento.
5. Combinar prendas de los uniformes que no estén autorizados en el presente reglamento.
6. Portar condecoraciones, insignias y distintivos que no estén debidamente otorgados mediante reglamento, resoluciones o diplomas emitidos por las Direcciones Seccionales, Oficinas Operativas o la Dirección General, según sea el caso. Los Presidentes deberán pasar revista constante.
7. Colocar la gorra en el suelo y en lugares que degraden la dignidad institucional.

NORMAS PARA EL PERSONAL MASCULINO

Usar el uniforme de acuerdo a las exigencias del presente Reglamento. Mantener el cabello corto y bien presentado. En lo posible no usar bigote o barba; en caso contrario, debe velar por que permanezca pulcra y arreglada. Está prohibido el uso de accesorios como: aretes, candongas, pearcings y collares, uniformados o durante el servicio como voluntario o funcionario. El calzado debe permanecer lustrado y bien presentado.

NORMAS PARA EL PERSONAL FEMENINO

- Usar el uniforme de acuerdo a las exigencias del presente Reglamento.
- El cabello debe llevarse recogido con malla color negro por presentación personal, seguridad y comodidad.
- El maquillaje debe ser sobrio y acorde con los colores del uniforme que se porte.
- Evitar el uso excesivo de adornos para el cabello y accesorios.
- El calzado debe permanecer lustrado y bien presentado.
- La mujer en la Defensa Civil es la imagen moral y de belleza institucional.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



UNIFORME DE CAMPO PARA FUNCIONARIOS Y VOLUNTARIOS

Gorra tipo béisbol color naranja y blanco, con logotipo al frente, o casco de seguridad color naranja con escudo institucional al frente.

- Camiseta tipo T color naranja.
- Overol tipo piloto o uniforme de vuelo color naranja. La bota del pantalón debe ir con liga donde comienzan las botas.
- Cinturón en reata negra para pantalón, debe llevar chapa metálica plateada.
- Reata color negro.
- Botas tipo militar color negro.
- Botas de caucho, se podrán utilizar para operaciones en época de invierno o áreas pantanosas. Se podrá usar la chaqueta impermeable naranja de cremallera naranja, con bolsillos laterales y el escudo de la Defensa Civil Colombiana sobre el pectoral izquierdo y en la espalda el logotipo institucional debe tener un diámetro de 20 cm.



UBICACIÓN DE LAS INSIGNIAS EN EL UNIFORME



Cinta de identificación Consiste en un rectángulo elaborado en tela de fondo negro, de 125 milímetros de largo por 16 milímetros de ancho, en el centro van el nombre y el apellido del funcionario o voluntario, en letra mayúscula. Debe ser bordada o estampada con letras y bordes color amarillo oro. Debe ubicarse sobre el pectoral derecho. Grado Consiste en un

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



rectángulo elaborado en tela de 40 milímetros de largo por 20 milímetros de ancho y de acuerdo al nivel llevará los colores y el logotipo que corresponda. Debe ubicarse en el pectoral derecho y sobre (arriba de) la cinta de identificación. Distintivos de cursos certificados Se podrán utilizar sobre (arriba de) el bolsillo hasta tres (3) distintivos de cursos certificados por la Institución o autorizados por la Dirección General, los cuales se ubicarán en forma simétrica.

Pectoral izquierdo



Veneras: Se podrán utilizar únicamente hasta seis (6) veneras de condecoraciones y/o participación en la atención de emergencias que se hayan recibido de la Institución o entidades nacionales o internacionales. Se alinearán hasta en dos (2) filas de tres veneras cada una e irán debajo del logo. Espalda



Logotipo: Se debe colocar el nuevo logotipo institucional que incluye el mapa de Colombia con su territorio insular. El círculo mayor debe tener un diámetro de 20 cm.

Brazo derecho



Escudo. Se debe colocar el escudo de la Institución y debe tener un alto de 90 milímetros de alto por 80 milímetros de ancho. Puentes de identificación Consiste en dos rectángulos en tela de color negro con letra y bordes amarillos, el primero debe ser de 125 milímetros de largo por 16 milímetros de ancho y el segundo debe ser simétrico con el primero. Llevará en el primero las palabras DIRECCIÓN GENERAL; SECCIONAL U OFICINA, seguidamente el

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



nombre de la seccional u oficina y el segundo la palabra funcionario para los empleados de la entidad y para el voluntariado debe llevar la sigla J.D.C. seguida del nombre de la Junta a la que pertenece. Brazo izquierdo Distintivo de grupo Se debe colocar el distintivo del grupo al que se pertenece y debe tener 90 milímetros de diámetro.



Puente de cursos



Elaborado sobre tela color negro en forma ovalada, de 120 milímetros de largo por 20 de ancho. Se puede utilizar hasta tres. Debe ser bordado o estampado con letras y bordes en color amarillo oro. Puente doble: se puede utilizar uno acompañado de otro sencillo; debe ser bordado o estampado con letras y bordes en color amarillo oro.

LEY DEL VOLUNTARIO (1505 del 05 de Enero de 2012)



OBJETO: La presente Tiene como objeto crear el subsistema Nacional de voluntarios en primera respuesta como parte del sistema Nacional de prevención y Atención de desastres, así como reconocer y estimular la labor de los voluntarios que hacen parte del mismo y potenciar su formación y competencias ciudadana.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



CONTENIDOS

Artículo 1, Objeto

Artículo 2, Subsistema Nacional de Voluntarios de primera respuesta.

Artículo 3, Integrantes del Subsistema Nacional de Voluntarios de primera respuesta.

Artículo 4, Voluntario

Artículo 5, Deberes de los integrantes del sistema

Artículo 6, Educación

Artículo 7, Vivienda

Artículo 8, Servicios públicos e impuestos.

Artículo 9, Seguridad Social.

Artículo 10, permanencia

Artículo 11, Convenios

Artículo 12, Apoyo logístico.

Artículo 13, Permisos a voluntarios.

Artículo 14, Acceso a cargos públicos.

Artículo 15, Comunicaciones.

Artículo 16, Inclusión de nuevas entidades en el subsistema.

Taller uso adecuado de uniformes según resolución 457 de agosto 29 de 2008.

Objetivo de desempeño En grupos de 10 cada participante ubicara los distintivos, insignias y demás accesorios del uniforme, como se menciona en la resolución 457 del 08 de Agosto de 2008 Tiempo de Trabajo 1 Hora Materiales herramientas y equipos.

- Tendrán instrucciones que las dará el Instructor a cargo
- Varios parches, insignias y distintivos de la defensa Civil Colombiana impresos,
- Marcadores, Cinta de enmascarar
- Resolución 457 de 08 de Agosto de 2008

Procedimiento

- En el aula de clases dividir los grupos con 10 Integrantes cada uno.
- En paleógrafos diferentes dibujar al Líder Voluntario, de espalda, de frente, lado izquierdo y lado derecho.
- En una bolsa oscura meter todas las insignias, distintivos y parches de la Defensa Civil Colombiana.
- Formar los grupos, cada grupo tendrá una oportunidad, donde el participante del grupo toma un papel y lo ubica en el Sitio que corresponde.
- Los participantes pasaran las veces que sea necesario hasta dejar uniformado al líder voluntario de la manera como está establecido en la Resolución 457 de 08 de Agosto de 2008.
- El instructor corregirá los errores y cualquier inquietud que surja en la práctica.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN LECCIÓN No. 2

NOMBRE _____ FECHA _____

1. Enuncie cual es la importancia del Nuevo reglamento del Líder Voluntario y organización de Defensa Civil (Resolución 870 del 30 de Enero de 2011)

2. Marque con una x los componentes que hacen parte de la resolución 707 del 8 de Noviembre de 2011 (Reglamento académico segunda edición).

_____ Cursos Intermedios. _____ Cursos Avanzados. _____ Perfil Instructor. _____ Reentrenamientos. _____ Constitución de las juntas. _____ Requisitos generales para ser instructor. _____ Categorías Instructor _____ Como utilizar el uniforme.

3. Responda falso o verdadero según corresponda:

- a) El Decreto 3398 de 1965 Crea la Defensa Nacional y nace la Defensa Civil Colombiana ().
- b) La resolución 457 de 08 de Agosto de 2008, es la que establece el reglamento académico. ()
- c) El Decreto 919 de 1989 es Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres. ()

4. Enuncie con sus propias palabras el objeto de la Ley 1505 del 05 de Enero de 2012.

5. Liste tres componentes de Ley 1505 del 05 de Enero de 2012.

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Referencia: Curso Básico en Defensa Civil lección No. 2 REV. 02/12 Normatividad PL 2-20-21

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 3 LIDERAZGO

Objetivos

Al finalizar esta lección el participante estará en la capacidad de:

1. Definir qué es ser Líder y qué se entiende por Liderazgo.
2. Describir el perfil y las fallas de un Líder.
3. Identificar quién es Líder en la Defensa Civil Colombiana.
4. Mencionar las características del trabajo en equipo.
5. Definir qué son los premios y cómo mantener motivado al voluntariado.

1 Líder

El líder es la persona poseedora de ciertos atributos especiales que confiere la condición de conductor (a) y guía del grupo o comunidad.

Todas las personas pueden ser líderes porque tienen la posibilidad de desarrollar las capacidades y las condiciones necesarias para ponerlas al frente de un grupo, guiarlo y conducirlo en la búsqueda de objetivos comunes y específicos.

2. Funciones del Líder

Entre las funciones del Líder, se encuentran las siguientes:

- Estimular, motivar e incitar a la participación y la acción.
- Guiar, organizar y orientar hacia las actividades requeridas.
- Integrar las ideas para lograr los objetivos propuestos, teniendo en cuenta las necesidades, expectativas y deseos de todos.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



3. Valores del Líder

De manera conjunta, el Líder debe estimular y aplicar a Cada acto de la vida los siguientes valores:

- Sinceridad, diciendo siempre la verdad.
- Solidaridad, poniéndose en el lugar del otro.
- Autonomía, siendo autor intelectual de sus propios actos.
- Iniciativa, tomando la delantera.
- Seguridad, minimizando las fallas y los riesgos.
- Cordialidad, tratando bien a los demás.
- Honestidad, haciendo las cosas como deben ser.
- Tolerancia, respetando las diferencias de las personas.

El reto del líder dentro de una organización está centrado en:

- Formular y construir una estrategia que permita orientar y conducir el trabajo en

Grupo llevado a la práctica.

-Identificar los pasos que se deben seguir para lograr el desarrollo de la organización. - Todo grupo requiere una conducción (liderazgo) que facilite la tarea y lo favorezca en logro de sus objetivos. - Esa conducción ha de ser distribuida en todo el grupo con el fin de que todos los miembros tengan oportunidad de desarrollar las correspondientes capacidades.

4. Liderazgo. Liderazgo es:

- La capacidad para motivar a los demás y así mismo. - La facilidad que se tiene para hacer que otros emprendan actividades antes no realizadas. - El arte de influir positivamente sobre las personas para lograr objetivos propuestos.

El liderazgo es un reto que todas las personas deben enfrentar en el mundo de hoy, teniendo en cuenta que actualmente la tendencia apunta hacia el cambio constante en las condiciones económicas, sociales, ambientales, entre otras. Esto requiere una visión de futuro, que comprenda que este es un mundo cambiante, en el que solo sobrevive el que se adapta rápido al cambio, se adelanta a los acontecimientos, toma la iniciativa, se preocupa del corto plazo y largo plazo, señala nuevos retos y metas, es inquieto, inconforme, soñador, optimista, genera confianza y entusiasmo, busca el bien del equipo y de cada uno.

5. Tipos de liderazgo.

Dependiendo de la forma de actuar, se aplican diferentes tipos de liderazgo, así:

- Autocrático. Se caracteriza por ser impositivo en sus ideas y acciones.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Indiferente. Es la persona que deja que haga cada uno lo que quiere. No tiene ningún interés ni ninguna opinión frente a la problemática del grupo.
- Democrático. Estimula la participación, canaliza las ideas y los Conceptos, organiza el grupo con fines concretos.

6. Perfil del líder.

Se habla de atributos para referirse a ciertas condiciones con las que nace una persona; es decir, propiedades o carácter del individuo. El carácter significa marca o signo distinto y corresponde a los rasgos propios que diferencian al líder de otras personas.

No todos los líderes comparten los mismos atributos, ni existen determinados atributos que constituyan una forma ideal; lo que sí es cierto, es que los líderes poseen atributos de una manera intensa, súper desarrollada; algunos de ellos innatos y adquiridos son:

6.1 Visión. Es la capacidad para prever con relativa claridad eventos y situaciones futuras. Los líderes requieren un sentido de visión para anticipar situaciones futuras que el hombre del común no puede apreciar. La función de guiar y planificar el camino futuro necesita de una aguda visión.

6.2 Inteligencia y buen juicio. La inteligencia señala el nivel de desarrollo, autonomía y dominio del medio que va alcanzado el ser a lo largo del proceso evolutivo. Los líderes generalmente están abocados al análisis de problemas y a su solución, a la toma de decisiones. El buen juicio con lleva a desarrollar la inteligencia emocional además de la aplicación de cierta madurez y de las experiencias que solo se adquieren viviendo.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.3 Confianza en sí mismo. El líder cree en sus capacidades, precisamente porque a través de un proceso de autocrítica y autovaloración ha llegado a reconocerse y apreciar lo que es valioso en su persona; la confianza da firmeza y produce una gran serenidad que afirma la influencia y ascendencia a sus liderados.



6.4 Adaptabilidad y flexibilidad. Es importante para el líder la tenacidad y el cumplimiento estricto de los objetivos, pero resulta indispensable cierta flexibilidad para: negociar, concertar y llegar a acuerdos sólidos y duraderos en pro de todas las partes. La flexibilidad consiste en adaptarse a nuevas circunstancias y a ciertas imitaciones, si lo que pretende es coronar el éxito de una acción.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.5 Creatividad. Una mente creativa es aquella que encuentra soluciones en donde otros no las ven, busca alternativas a los problemas, renueva, recrea se escapa de la rutina y contribuye a la resolución de los conflictos y a la definición de caminos efectivos mediante un proceso de apertura mental.



6.6 Actitud positiva. Es indispensable para transmitir ánimo a los seguidores, el líder debe ser una persona de fe, creer en la gente y en la premisa de que los problemas tienen solución. Una actitud positiva ayuda a sobreponerse en momentos difíciles y contagia a la gente que lo rodea; emerge de la confianza en sí mismo, de la empatía hacia los demás y de la credibilidad en el gran potencial humano.

6.7 Compromiso. Los líderes son personas comprometidas en una causa y leales en su relación con los seguidores; del compromiso se deriva una intensa motivación para el logro de los objetivos. Es querer y sentirnos parte activa e importante del proceso

6.8 Coraje, audacia y resolución. Audacia es la capacidad para actuar con determinación en el momento necesario. La resolución significa para el líder reflexionar sobre un curso de acción, actúan sin vacilación, defiende y sostiene su decisión.

6.9 Madurez y carácter definido. Es la evolución natural de las capacidades del individuo que desembocan en la adquisición de nuevas estructuras facilitando los aprendizajes correspondientes. Es un estado terminal de plenitud y suficiencia.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!





6.10 Responsabilidad. Es un sentimiento que responde a un rasgo fundamental del carácter; es la manifestación más concreta de la madurez mental. La responsabilidad como valor debe adquirirse en primer lugar por uno mismo, ser responsable de sus actos, de su destino y del cumplimiento de las metas que se trace en la vida. Toda persona debe estar segura de conocer las consecuencias que tienen sus acciones; de no ser así, actúa irresponsablemente.



6.11 Actitud de comprensión hacia los demás. La empatía consiste en apreciar a los demás, en tratar de comprender sus motivaciones, de descubrir su sistema de valores, de respetar sus manifestaciones culturales, sus creencias y su modo de pensar y actuar. Implica no solo tolerancia sino compenetración con los otros.

6.12 Comunicación. La buena comunicación es fundamental puesto que es la base de las relaciones humanas, entendidas éstas como las actividades que generan interacción con los otros y las otras y permiten que sean más fáciles las acciones del liderazgo, el compromiso y la cooperación. La participación, siendo éste el vehículo indispensable para la solución de conflictos, de expresión de sentimientos y de opiniones, se da a través del diálogo.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7. Fallas de un Líder.

Hay conductas inadecuadas que se consideran errores en un Líder, tal y como:

- Abuso y extralimitación del poder, con la imposición autoritaria.
- Irresponsabilidad frente al grupo, dejando de hacer lo que le corresponde.
- Indecisión, manifestando inseguridad.
- Falta de visión, creando barreras mentales que afectan el desarrollo.
- Apatía y pasividad, esperando que otros le digan lo que tiene que hacer.

8. Líder en la Defensa Civil Colombiana.

Líder en la Defensa Civil Colombiana es la persona que inspira a los demás a cumplir una meta, es el que enseña con su ejemplo, es el que respeta y sabe darse a respetar, es el que sabe conquistar el corazón de todos, no es el que vence sino el que convence, no impone sus ideas sino que hace tuyas las ideas de los demás, no es el que dice “voy” sino “sígueme”, es el que escucha a los demás, es el que nunca se detiene, siembra esperanza en los demás, dignidad e interés a las personas. Ser Líder es la persona que necesita la Institución para lograr la visión, para conducir a otros al cumplimiento de la misión y lograr los objetivos estratégicos. El Líder es aquél voluntario que se destaca del resto y es capaz de dirigir a otros voluntarios, porque posee las siguientes características:

- Competencia, con conocimientos, habilidades y experiencia.
- Honor y dignidad, haciendo valer sus derechos, cumpliendo sus deberes.
- Ética en sus actuaciones, portándose a la altura.

Compromiso, cumpliendo con las funciones que se le atribuyan.

- Lealtad, defendiendo su equipo y todo lo que hacen.
- Valor, demostrando que es capaz de hacer las cosas.
- Disciplina, acatando las tareas asignadas aunque no le guste hacerlas.
- Solidaridad, tendiendo una mano amiga a todo el que lo necesite.
- Liderazgo, guiando y motivando a su equipo a logro de un objetivo común.
- Justicia, siendo equitativo e imparcial.
- Servicio, brindando ayuda y apoyo sin esperar nada a cambio.

9. Trabajo en equipo.

El liderazgo personal aplica los mismos principios de actuación en todo momento. Es capaz de defender sus principios aunque esto le suponga contratiempos. Aprovecha el tiempo al máximo y vive intensamente, planifica, sabe priorizar y delegar. El liderazgo en equipo implica reconocer que Jefe y Líder pueden ser personas diferentes.

El Jefe da órdenes, con posibles sanciones. El Líder indica, opina y plantea. El líder promueve su espíritu a todas las personas y va formando nuevos líderes.

El éxito del trabajo en equipo radica en rodearse de gente brillante, ambiente participativo y de entendimiento, mucha comunicación, mantener reuniones frecuentemente, fomentar la responsabilidad y saber delegar, defender al equipo cuando sea atacado y apartar a los mediocres e indiferentes.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



El trabajo en equipo conlleva ventajas para el Líder, debido a que mejoran sus relaciones humanas, siempre está actualizado en temas de interés, es responsable frente a otros, da sentido humano a la administración, se gana aprecio, gratitud y respeto de las personas y se construye el ser persona.

10. Solución de conflictos.

En las reuniones pueden surgir situaciones tensas, discusiones acaloradas. Allí la gente da lo máximo de sí, expone abiertamente sus puntos de vista. Para solucionar conflictos, se recomienda lo siguiente:

- Evitar la tensión.
- No faltar el respeto personal.
- Enfrentar las diferencias en su etapa inicial.
- Comunicación.
- Contacto personal.
- Pendiente de pequeños detalles.
- Cuidadoso.
- Si alguien es díscolo, deberá apartarlo.

11. Premios.

Con el fin de establecer mecanismos de motivación para el equipo de trabajo, es necesario conocer muy bien a cada integrante, específicamente en lo referente a: nombres y apellidos completos, edad, lugar de nacimiento, estado civil, hijos y datos de ellos, tiempo de servicio en la Institución, aficiones e intereses personales, entre otros.

Con base en esta información, constantemente es necesario hacer comentarios acerca de quién es: el más instruido, el más inteligente, el más entusiasta entre otros. Esto con el fin de aprender a conocer el carácter de los integrantes del equipo, a distinguir entre el fuerte y el débil, para así, tratar a todos según este conocimiento, logrando la eficacia y alegría de las personas.

11.1 Motivación del voluntariado.

La motivación es un aspecto esencial en el trabajo con voluntarios. Resulta costoso captar y formar voluntarios para que desempeñen adecuadamente las tareas encomendadas, participen en el desarrollo de la Institución y permanezcan en ella.

Las recompensas de los voluntarios, en ocasiones, no son fácilmente identificables; por otro lado, actuar como si fuera un hobby hace que sea difícil pedir responsabilidades por el desempeño.

Para el ámbito del voluntariado, las personas pueden hacerse voluntarias por motivos muy distintos.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



La motivación del voluntariado en la tarea se aumenta, cuando la tarea en sí produzca más motivación, haciendo la tarea más interesante para la persona, teniendo en cuenta diferentes factores:

11.1.1 El equipamiento. La motivación para la tarea puede en ocasiones ser aumentada por el material facilitado para desarrollarla, esto puede explicar la atracción del voluntario hacia cierto tipo de tareas, como por ejemplo los socorros y emergencias que requieren de un equipamiento muy especializado.

11.1.2 La división y combinación de las tareas. Una tarea puede tener componentes con diferentes valores motivacionales que deben ser analizados independientemente, para tratar que los elementos positivos contrarresten los negativos.

11.1.3 La arquitectura del trabajo. Un trabajo adecuado debe dejar ver cuál es el objetivo final y tener cierta variedad, con la oportunidad de poder realizar trabajos complementarios más motivadores que la tarea principal. Sobre todo, en objetivos a largo plazo se deben tener previstas la consecución de objetivos parciales que puedan dar la sensación de que se está acercando progresivamente al objetivo.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN LECCION 3

Nombre: _____ clave: _____

1. Completar la definición de Líder y Liderazgo. El líder es la persona poseedora de ciertos atributos especiales que confiere la condición de conductor (a) y guía del grupo o comunidad. El liderazgo es la capacidad para motivar a los demás y así mismo. El arte de influir positivamente sobre las personas para lograr objetivos propuestos.

2. Señalar con una “X” los atributos del perfil del Líder y las fallas de un Líder. Atributos. Visión (X). Inteligencia y buen juicio (X). Confianza en sí mismo (X). Inflexibilidad (). Creatividad (X). Actitud positiva (X). Falta de compromiso (). Coraje, audacia y resolución (X). Inmadurez (). Irresponsabilidad (). Actitud de comprensión hacia los demás (X). Comunicación (X). Fallas. Abuso y extralimitación del poder (X). Responsabilidad frente al grupo (). Decisión (). Visión (). Apatía y pasividad (X).

3. Escribir quién es Líder en la Defensa Civil Colombiana. Líder en la Defensa Civil Colombiana es la persona que inspira a los demás a cumplir una meta, es el que enseña con su ejemplo, es el que respeta y sabe darse a respetar, es el que sabe conquistar el corazón de todos, no es el que vence sino el que convence, no impone sus ideas sino que hace suyas las ideas.

Referencia evaluación: Curso Básico en Defensa Civil lección No. 1 pág. 13: REV 02/12 Liderazgo Personal MP
3-13

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 4 EL LÍDER VOLUNTARIO DE LA DEFENSA CIVIL

Objetivos

Al finalizar esta lección el participante estará en la capacidad de:

1. Explicar el significado de ser Líder Voluntario.
2. Describir las condiciones generales de ser Líder Voluntario de la Defensa Civil Colombiana.
3. Enumere clasificación de los líderes voluntarios.
4. Nombrar los derechos y deberes de del Voluntario de la Defensa Civil Colombiana.

DESARROLLO

Líder Voluntario: Es toda persona natural, nacional o extranjera residente en Colombia, capacitada y entrenada, que libre y responsablemente sin recibir remuneración de carácter laboral, ofrece tiempo, trabajo y talento en cumplimiento de la misión institucional de la Defensa Civil Colombiana.



Voluntario es el que, además de sus propias labores profesionales, de un modo continuo, desinteresado y responsable dedica parte de su tiempo a actividades no en favor de sí, sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma, sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social”.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



La acción voluntaria es “un medio de acción social solidario mediante el cual personas plenamente conscientes de su responsabilidad para con la sociedad en que viven, realizan durante su tiempo libre algún tipo de servicio a la comunidad, concebida como un medio de interrelación o diálogo, cuyo objetivo esencial es despertar y generar la propia capacidad de las personas para movilizarse en la solución de sus problemas”.



El voluntario se entiende como “aquella serie de personas que, voluntaria y solidariamente, deciden prestar una parte de su tiempo y de sus facultades en beneficio de otros ciudadanos que lo necesitan, en organizaciones y programas de acción social y sin recibir contraprestaciones habituales en el mercado”

“El prototipo de voluntario se identifica con una persona que elige libremente prestar algún tipo de ayuda o servicio a otros, que en principio son desconocidos, sin recibir ni esperar recompensa económica alguna por ello y que trabaja en el contexto de una organización formalmente constituida sin ánimo de lucro”.

Ser Voluntario es:

- Un compromiso personal.
- Participación.
- Realmente ser parte activa.
- Realizar su labor sin esperar una remuneración económica.
- Ser consciente del valor social de sus acciones.
- Trabajar en equipo.
- Luchar por un objetivo común.

Es una forma de vida.

- Ser libre.
- Ser altruista y solidario, sin esperar nada a cambio.
- Siempre tener una actitud positiva.
- Actuar desde una Institución, con la que debe cumplir.
- Recibir más que lo que se da.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Ser Voluntario no es:



Mano de obra barata.

- Sustitución de profesionales.
- Un medio para conseguir exclusivamente fines personales.

En definitiva, si en algo pueden coincidir la inmensa mayoría de voluntarios, es que la experiencia que les proporciona su actividad como voluntarios, es algo que ya de por sí, justifica el compromiso adquirido con la entidad o colectivo en cuestión.

El voluntario es la parte no oficial y está conformada por particulares que se inscriben voluntariamente en corporaciones de Defensa Civil de conformidad con el Código Civil Colombiano y las normas de la Dirección General, especialmente.

Condiciones del líder voluntario



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!

Valores. Son creencias individuales o de grupo y determinan o fomentan ciertos comportamientos o formas de pensamiento. Los valores evolucionan con el paso del tiempo y de las generaciones.

El comportamiento de los Líderes distinguidos y Líderes Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana estará orientado por los siguientes valores

- a. Sentido de pertenencia. Es tener en cuenta que todo lo que se hace, es en beneficio y en nombre de la Institución.
- b. Creatividad. Aplicar conceptos e ideas innovadoras que conduzcan hacia la prevención, el mejoramiento y crecimiento de la Organización y de la Institución.
- c. Compromiso. Es el grado en el que un Líder Voluntario se identifica con la Institución, las metas de ésta y su visión.
- d. Compañerismo. Es apoyarse mutuamente, en las funciones institucionales y en las actividades que realiza cada uno de los líderes.
- e. Innovación. Es buscar siempre una nueva forma de hacer las cosas, planeando y actuando con creatividad, para ser el mejor organismo de socorro a nivel nacional.
- f. Trabajo en equipo. Es direccionar las virtudes de los demás para lograr un objetivo común.

Principios.

- a. Igualdad. La Defensa Civil Colombiana debe tratar a todas las personas con igualdad, sin distinción de género, raza, edad, religión, afinidad política, nivel académico, estrato socio-económico, entre otras.
- b. Moralidad. Son las reglas o normas por las que se rige la conducta de un ser humano en concordancia con la sociedad y consigo mismo, sin incurrir en prácticas inadecuadas o ilegales que afecten la buena imagen personal e institucional.
- c. Imparcialidad. Es un criterio de justicia que sostiene que las decisiones deben tomarse con base en criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.
- d. Eficiencia. Trabajar para alcanzar las metas propuestas optimizando el uso de los recursos requeridos para tal fin.
- e. Participación. Es la acción de los Líderes Voluntarios, destinada a influir en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.
- f. Responsabilidad. Es un atributo de los Líderes Voluntarios que les permite actuar con un alto grado de madurez en el pensamiento, palabras y obras.
- g. Transparencia. Los Líderes Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana, deben actuar acorde a las normas, garantizando el buen desempeño en una rendición de cuentas.
- h. Legalidad. Es actuar en cumplimiento de la Constitución Nacional, la Ley, los decretos y reglamentos que rigen el comportamiento de la Institución.
- i. Solidaridad. Es el sentimiento de unidad basado en metas e intereses comunes. Es nuestra causa.
- j. Buena Fe. Impone a los Líderes Voluntarios el deber de obrar correctamente, como una persona honorable y diligente.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



k. Respeto. Es la consideración de que alguien o incluso algo tienen un valor por sí mismo, significa acatar su autoridad y considerar su dignidad.

l. Lealtad, es defender la Institución, la causa y la cruzada, velar por el buen nombre de los miembros de la entidad, confiar en el buen comportamiento de sus funcionarios, Líderes distinguidos y Líderes Voluntarios, siendo leales a la misión institucional.

m. Honradez, es hacer el bien, sin emplear prácticas inapropiadas o ilegales, que dañen la imagen personal e institucional.

n. Humildad, es una persona sencilla que comparte con otras sin distinción de sexo, raza, condición social,

etc., consciente de la importancia de su labor pero sin ánimo de protagonismo.

o. Integridad, es actuar de acuerdo con las normas y reglamentos que están establecidos, manteniendo una conducta que caracteriza su comportamiento en todo momento.

p. Sacrificio, es trabajar en tiempo, personal y elementos con escasos recursos, valorando y apreciando lo que posee para desarrollar sus funciones.

Clasificación De Los Líderes Voluntarios.

Los Líderes Voluntarios se clasifican en cuatro (4) categorías:

1. Líder Voluntario Civilito
2. Líder Voluntario Juvenil
3. Líder Voluntario Operativo
4. Líder Voluntario Asesor

Líder Voluntario. Son miembros Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana, todas las personas naturales inscritas, entrenadas y capacitadas que cooperen voluntaria y disciplinadamente en el cumplimiento de la misión Institucional. Son personas naturales nacionales o extranjeras residentes en Colombia, entrenadas y capacitadas que libre y responsablemente sin recibir remuneración de carácter laboral, ofrece tiempo, trabajo y talento en cumplimiento de la misión institucional.

Voluntario Activo. Es la persona natural que tiene capacidad psicofísica para adelantar actividades operacionales, debidamente carnetizado y clasificado de acuerdo al grado y al grupo.

Voluntario Civilito. Niños ó niñas de 7 a 14 años de edad, que sin ser voluntarios activos, participan de la capacitación en principios y valores, disciplina, solidaridad dentro de la filosofía de servicio social y humanitario de la Institución.

Voluntario Benefactor. Es el voluntario no activo de edad limitada, con sentido altruista y excelentes antecedentes éticos y morales; cooperan en el cumplimiento de la misión Institucional desempeñando labores de asesoría, apoyo y consultoría; en forma particular o agrupada en Clubes de Defensa Civil, Damas Voluntarias o Juntas de Defensa Civil.

Dama Voluntaria. Dama con espíritu de servicio, que por sus condiciones de civismo y compromiso social y humanitario, apoya el cumplimiento de la misión Institucional.

Clubes de Defensa Civil. Organización compuesta de voluntarios benefactores con recursos financieros y materiales propios para apoyar el cumplimiento del planeamiento estratégico de la Institución.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Derechos Del Líder Voluntario de la Defensa Civil Colombiana

- Desempeñar las labores dentro de los principios de respeto y dignidad humana de las organizaciones y demás derechos fundamentales.
- Gozar de los beneficios que la institución pueda otorgar de acuerdo a las normas.
- Elegir y ser elegidos para desempeñar cargos dentro de la organización o en representación de ésta, siempre y cuando cumpla los requisitos y no se encuentre inmerso dentro de alguna inhabilidad.
- Participar en las deliberaciones de la Asamblea General y votar conforme al estatuto o reglamento de la organización.
- Fiscalizar la gestión de la organización, examinar los libros o documentos y solicitar informes al Representante Legal y a cualquier Dignatario.
- Asistir a las reuniones de Junta Directiva en las cuales tendrá voz, pero no voto.
- Impugnar las decisiones de los órganos.
- Las demás que determinen las normas, estatutos y reglamentos.

Deberes del líder voluntario de la Defensa Civil Colombiana.

- Conocer y cumplir los estatutos, reglamentos, resoluciones y circulares de la institución y demás disposiciones legales.
 - Apoyar el cumplimiento del planeamiento estratégico.
 - Acatar los principios y valores de la Institución.
 - Cumplir con las normas disciplinarias de la Institución.
 - Cumplir y aplicar la normatividad vigente y protocolos expedidos por la Dirección General, la Dirección Seccional u Oficina Operativa, en cada uno de los procedimientos de Defensa Civil Colombiana.
 - Obedecer, respetar y acatar las órdenes de la Dirección General, Direcciones Seccionales, Oficinas Operativas, Juntas y líderes respectivamente. Este deber será tenido en cuenta, en caso de apoyo a otras jurisdicciones.
 - Velar por la adecuada utilización, cuidado y mantenimiento de los bienes puestos a su servicio, así como de los recursos que se adquieran para las Juntas. Cuando se detecten desviaciones y malos manejos de bienes y recursos por parte de cualquier Voluntario, cumplir con el deber de formular denuncia penal ante la autoridad competente.
 - Usar correctamente el uniforme, documentos, distintivos, símbolos y condecoraciones de la Institución, de acuerdo al reglamento de uniformes emitido por la Dirección General.
 - Demostrar interés permanente y capacitarse en actividades inherentes a la visión, misión y objetivos estratégicos para ascender de acuerdo al escalafón de grados.
 - Trabajar por la causa y la cruzada institucional. Incorporar en forma permanente nuevos aspirantes a Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana.
- Grados y Distintivos de los líderes voluntarios

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



GRADO	DISTINTIVO	REQUISITOS		
		ANTIGÜEDAD		CURSOS APROVADOS
<u>VOLUNTARIO</u>	<u>DELFINES</u>	<u>00</u>	<u>05</u>	CURSO BASICO DCC
<u>VOLUN- CUARTO</u>	<u>CORCELES</u>	<u>06</u>	<u>10</u>	CURSO BASICO – INTERMEDIO
<u>VOLUN- TERCERO</u>	<u>PANTERAS</u>	<u>11</u>	<u>15</u>	CURSO INTERMEDIO – AVANZADO
<u>VOLUN- SEGUNDO</u>	<u>LOPARDOS</u>	<u>16</u>	<u>20</u>	CURSO INTERMEDIO – AVANZADO
<u>VOLUN- PRIMERO</u>	<u>LEONES</u>	<u>21</u>	<u>25</u>	CURSO INTERMEDIO – AVANZADO
<u>SUBJEFE CUARTO</u>	<u>BUFALOS</u>	<u>26</u>	<u>30</u>	CURSO INTERMEDIO – AVANZADO
<u>SUBJEFE TERCERO</u>	<u>TIGRES</u>	<u>31</u>	<u>35</u>	CURSO INTERMEDIO – AVANZADO
<u>SUBJEFE SEGUNDO</u>	<u>CENTAURÓS</u>	<u>36</u>	<u>40</u>	CURSO INTERMEDIO – AVANZADO
<u>SUBJEFE PRIMERO</u>	<u>DRAGONES</u>	<u>41</u>	<u>45</u>	CURSO AVANZADO
<u>JEFE SEGUNDO</u>	<u>GANSOS</u>	<u>46</u>	<u>50</u>	CURSO AVANZADO
<u>JEFE PRIMERO</u>	<u>HALCONES</u>	<u>51</u>	<u>55</u>	CURSO AVANZADO
<u>GRAN JEFE</u>	<u>CONDORES</u>	<u>56</u>	<u>65</u>	CURSO AVANZADO

AÑOS		GRUPOS	DISTINTIVOS	REQUISITOS
<u>7</u>	<u>9</u>	<u>CANARIO</u>	AMARILLO	UN (1) CAMPAMENTO, CURSO
<u>10</u>	<u>11</u>	<u>RUISEÑOR</u>	AZUL	UN (1) CAMPAMENTO, CURSO
<u>12</u>	<u>14</u>	<u>TURPIAL</u>	ROJO	UN (1) CAMPAMENTO, CURSO

Repaso:

¿Qué significa ser voluntario?

¿Cuáles son las condiciones generales de ser Líder Voluntario de la Defensa Civil Colombiana?

¿Cuál es la clasificación de los líderes voluntarios?

¿Cuáles son los derechos del voluntario de la Defensa Civil Colombiana?

¿Cuáles son los deberes del voluntario de la Defensa Civil Colombiana?

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



BIBLIOGRAFÍA

D.C.C. Curso básico fase I, lección 1. REV 02/12 Antecedentes Históricos MR 1:6

D.C.C. Curso básico fase I, lección 2. REV 02/12 Normatividad MR 2:8

D.C.C. Curso básico fase I, lección 3. REV 02/12 Liderazgo Personal MP 3:13

D.C.C. Curso básico fase I, lección 4. REV 12/11 El Voluntario de la Defensa Civil Colombiana MR 4-11

CICR. Servicio de asesoramiento en derecho internacional humanitario. “La protección civil en el derecho internacional humanitario”. (Documento)

D.C.C. Reglamento académico, segunda edición, resolución 707, 8 de nov.de 2011

M.E.N. Decreto 4904 de 2009. Ministerio de educación Nacional. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

D.C.C. Reglamento de insignias, uniformes y distintivos. Resolución número 457 de 2008(agosto 29)Por la cual se aprueba el Reglamento de Uniformes, Insignias y Distintivos para la Defensa Civil Colombiana.

D.C.C. Ley 720 24/12/2001 Reconoce, Promueve y Regula la Acción Voluntaria

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



UNIDAD No. 2

CULTURA CORPORATIVA



Comité de Defensa Civil en formación
(Archivo Fotográfico: Escuela Internacional en Defensa Civil “Carlos Lleras Restrepo”)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



INTRODUCCIÓN

La Defensa Civil Colombiana, como institución adscrita al Ministerio de Defensa Nacional posee un manual del líder voluntario el cual orienta en cuanto a la organización interna, la disciplina, el orden cerrado y demás aspectos corporativos que el líder debe tener en cuenta para poder representar la institución humanitaria más grande del país.

Las diferentes situaciones o eventos que se presentan a diario causando dolor a las víctimas, deben ser contrarrestados con organización, efectividad y liderazgo actuando contundentemente en la salvaguarda de la comunidad nacional y si se requiere internacionalmente.

La disciplina de patio individual y colectivo permite instruir al líder voluntario en orden cerrado; de esta manera se crean vínculos corporativos al permitir la ubicación dentro de los comités, grupos, juntas y destacamentos dentro de la organización que a su vez se debe integrar con otras fuerzas o instituciones del orden en caso de un incidente.

Dentro de la filosofía de vida de la Defensa Civil Colombiana se tienen herramientas que dan fortaleza al espíritu del líder voluntario, esta es la cruzada la cual tiene como propósito hacer feliz a la gente, para ello se fijó unos objetivos que propenden por la vida, honra y bienes de los ciudadanos Colombianos o extranjeros en el país o a manera de cooperación, fuera de él.

A continuación se presenta el contenido de esta unidad la cual contiene tres lecciones importantes del curso básico en Defensa Civil, a saber: Disciplina de patio individual y de conjunto, Cultura corporativa y Símbolos institucionales de la defensa civil, los cuales permitirán recibir conocimiento valioso para los aspirantes a líderes voluntarios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 5 DISCIPLINA DE PATIO INDIVIDUAL Y DE CONJUNTO

Objetivos

Al finalizar esta Lección el participante estará en condiciones de:

1. Orientar a un grupo de participantes en las dos clases de formaciones.
2. Ejecutar las órdenes a pie firme de manera correcta.
3. Realizar un ejercicio para dar Parte de forma correcta según los parámetros vistos en la lección.
4. Demostrar un correcto uso del uniforme y comportamiento, de acuerdo con lo visto en la lección durante todo el curso.

Este material servirá de referencia para las órdenes básicas a pie firme es una guía para Instructores y participantes, con miras de mejorar la presentación en el porte de uniformes y actos protocolarios en aspectos básicos, y en concordancia con las disposiciones del Director General.

1. Se define la Disciplina de patio Individual y de Conjunto como:

Es la ejecución ordenada, precisa y simultánea de movimientos tendientes a crear destreza, coordinación y disciplina para acostumar al Líder Voluntario a responder al impulso del Comando y promover el espíritu de trabajo en equipo.

2. Finalidad

Tiene por finalidad unificar la instrucción de La Disciplina Individual y de Conjunto básica en la Defensa Civil a nivel Nacional; sin embargo, algunas de las normas aquí prescritas son de carácter general y permiten suficiente libertad de acción a los directivos y funcionarios para su adaptación, de acuerdo con cada tipo específico de grupo (siempre y cuando este sea aprobado por el Director General de la Defensa Civil).

3. Que es Disciplina?

Es hacer algo que a uno no le gusta, al volverlo habito, es la base del éxito personal.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



La Disciplina es la capacidad de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir un bien. Exige un orden y unos lineamientos para poder lograr más rápidamente los objetivos deseados, soportando las molestias que esto ocasiona.

4. DEFINICIONES Y SIGNIFICADOS

4.1 Formación.

Es la colocación ordenada de Comités, Grupos, Agrupaciones, Destacamentos, Juntas y cursos, de acuerdo con las normas de la Disciplina de Patio, y las disposiciones del Director general.

Existen dos casos de formación:

4.1.1 Formación según Organización

4.1.2 Formación de Presentación

La formación según Organización se dispondrá de forma que los comités, estén integrados por especialidades ubicándose en el siguiente orden: Comité de gestión ambiental Comité de acción social Comité de gestión del riesgo. Comité de Búsqueda Salvamento y Rescate.

En la formación de Presentación todo el personal no importando el comité al que pertenece, se ubicara en una hilera por orden de estatura (de mayor a menor) y el Distinguido a cargo indicara por cuantos de fondo se realizara la formación, Los líderes Voluntarios o Funcionarios empezaran a bajar de forma que los más altos quedaran a la derecha de la formación y los de menor estatura a la izquierda.



Formación de grupo de Defensa Civil Colombiana

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.2 Fila o Comité.

Es una sucesión de Líderes Voluntarios colocados y alineados uno al costado del otro y con el mismo frente.



4.3 Hilera.

Es una sucesión de Líderes Voluntarios colocados uno detrás de otro y cubiertos. En el caso de los grupos este tendrá un máximo de fondo de cuatro.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.4 Líder Voluntario.

Es un individuo o Unidad, que forma parte de una Unidad mayor.



4.5 Profundidad o fondo.

Es el espacio comprendido entre la cabeza y la cola de una formación.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



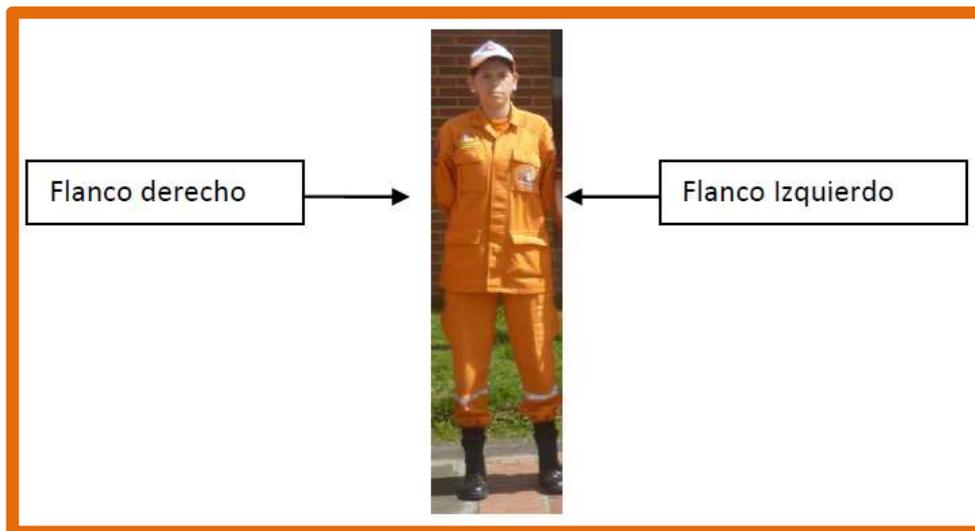
Cola.

Es la parte posterior de una formación en columna.



Flanco.

Es el costado izquierdo o derecho de un individuo, Unidad o posición.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Distancia.

Es el espacio que separa dos (2) Líderes Voluntarios colocados uno detrás de otro.



Intervalo.

Es el espacio que separa dos (2) individuos colocados uno al lado del otro. Dependiendo las necesidades de la formación se podrá establecer, Intervalo normal, intervalo abierto, intervalo cerrado.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Paso.

Es la distancia comprendida entre el talón del pie que se adelanta y el del que queda atrás. La orden puede variar entre paso(s) al Frente, lateral Derecho o Izquierdo y atrás.



5. VOCES DE MANDO.

Voz de mando es una orden del Líder Distinguido, Funcionario o Director, expresada oralmente y en el lenguaje prescrito.

Generalmente cada voz de mando se compone de:

5.1. Una voz preventiva, que indica el movimiento que va a ser ejecutado; por ejemplo: la voz preventiva De frente, indica que se va a iniciar la marcha.

Cuando sea necesario, la voz preventiva debe incluir la designación del Comité, Grupo, Agrupación, Destacamento, Junta o Curso que ha de ejecutar la voz de mando.

5.2. Una voz ejecutiva, que indica el momento preciso en que el movimiento debe ser ejecutado; ejemplo: después de haber dado la voz preventiva De frente, la voz ejecutiva Mar, indica que debe iniciarse la marcha inmediatamente.

En algunas voces de mando, la voz preventiva y la ejecutiva pueden estar combinadas en una sola; ejemplo: A discreción, Numerarse.

La precisión con que un movimiento es ejecutado, depende en gran parte de la forma como la voz de mando sea impartida.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



5.1 LA VOZ DE MANDO DEBE TENER LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS

5.1.1 Audible. La intensidad de una voz de mando, está en relación directa con el número de individuos que deban obedecerla.

5.1.3 Inflexión. Se relaciona con la intensidad en el tono de la voz, cuya variación es necesaria para evitar la monotonía y asegurar el énfasis.

5.1.3.1 La voz preventiva debe ser impartida iniciando su pronunciación muy próxima al tono natural y concluyéndole con una inflexión ascendente en las dos últimas sílabas.

5.1.3.2 La voz ejecutiva debe ser pronunciada en un tono más agudo que en el de la última o penúltima sílaba, de la voz preventiva.

5.1.4 Cadencia. Significa que el intervalo, pausa entre la voz preventiva y la voz ejecutiva debe ser uniforme, esto es necesaria, a fin de que todos los individuos de la Unidad oigan con claridad la voz preventiva y sepan, aproximadamente, cuando va a impartirse la ejecutiva. El intervalo de tiempo apropiado es aquél que permite contar mentalmente un paso entre la voz preventiva y la voz ejecutiva. Ejemplo:

UNO..... DOS..... TRES.....CUATRO De frente con compas Mar.

5.1.5 Tajante. Toda voz de mando debe ser impartida en el instante preciso, con énfasis y tono seco.

6. REVOCACIÓN DE LAS VOCES DE MANDO

Se dice “Otra voz” en los casos siguientes:

6.1 Cuando se requiere anular una voz de mando impartida, que aún no haya sido ejecutadas.

6.2 Cuando es necesario anular una voz de mando impartida en forma incorrecta o equivocada.

6.3 Si se requiere volver a la posición inicial, desde un movimiento impropio o erróneamente comenzado.

6.4 Cuando ejecutándose un movimiento por tiempos, se desee volver al tiempo anterior, para hacer alguna corrección.

Las voces de mando más empleadas en la Disciplina Individual y de conjunto Básicas, a pie firme, son las siguientes: A discre... ción. (a discreción). Atención... Fir. Aline... Ar. Vista al fren. Cubrir.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Vista a la de... re— iz... quier. A la de... re --- iz... quier. Media... vuel. A.....1 - 2 – 3 – 4
Numerarse. Conversión a la derecha —izquierda—... Mar Continuar. Terminar.

7. MOVIMIENTOS A PIE FIRME

7.1 posición a discreción.

La posición a discreción es una posición de descanso donde el Líder Voluntario o funcionario permanece en la formación, aunque atento, la posición a discreción se basa en el hecho de mantener los pies separados aproximadamente 30 centímetros y a la altura de los hombros, la mano izquierda sujetando la derecha a la altura de la espalda la mano izquierda se mí en cocada.

7.2 posición fundamental o firme.

Desde la posición a discreción, a la. voz de: Atención ... Fir, el Líder Voluntario, Funcionario o Director se ubica con rapidez, levantando ligeramente el talón del pie izquierdo, que recoge enérgicamente hasta juntarlo con el derecho y al mismo tiempo pega las manos permaneciendo luego inmóvil y en silencio. Los talones deben quedar alineados y juntos, la punta de los pies igualmente vueltas hacia fuera formando un ángulo de 45° ; las piernas tensas; el cuerpo, el pecho hacia fuera con naturalidad; el abdomen recogido; los hombros a la misma altura y hacia atrás; la cabeza levantada; la barba recogida; la mirada fija al frente; los brazos a ambos lados del cuerpo; la palma de las manos vuelta hacia adentro y apoyada en los muslos, con los dedos extendidos y juntos, quedando los dedos colocados sobre la costura lateral del pantalón.

La posición fundamental debe ser adoptada obligatoriamente, antes de proceder ejecutar cualquier movimiento de Disciplina de Patio Individual y de conjunto, a la voz de mando correspondiente. Excepcionalmente, en casos de urgencia, puede adoptarse a la sola voz de Firmes.

7.3. Saludo.

El saludo es obligatorio del subalterno hacia el superior debiendo este último contestarlo como un deber y también como un gesto de cortesía; esta obligatoriedad es extensiva a todos los escalones de la jerarquía, incluso a igualdad de grado; por carácter obligatorio, es índice de disciplina y una manifestación elocuente de respeto y caballerosidad; en consecuencia, su ejecución a la par que correcta y enérgica, debe ser fiel expresión de un elevado espíritu de liderazgo y Subordinación y a la vez timbre de orgullo satisfacción de ser miembro de la institución social y humanitaria mas grande del país. El saludo es nexo de hermandad institucional que identifica a los hombres de uniforme y debe, por lo tanto, efectuarse en las circunstancias y lugares prescritos conforme a las siguientes:

El saludo se efectúa llevando la palma de la mano derecha al pectoral izquierdo de manera enérgica, los dedos deben estar cerrados y el codo pegado al tronco.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7.3.1 se debe saludar.

7.3.1.1 Saludo normal Posición de firme y ligera inclinación de cabeza estando de pie, o esto último si se está sentado (Buenos días..... Distinguido, - Señor Funcionario – Señor Director): En dependencias de la Defensa Civil. En establecimientos públicos; En la calle. En vehículos estacionados.

7.3.1.2 No se debe saludar.

En los locales privados, tales como salas de baño, sanitarios, etc.

En las salas de enfermos.

7.3.2. Saludo en formación

El encargado de la formación da la orden para que el personal se ubique en posición firme, y con voz enérgica saluda “Señores Líderes Voluntarios (Funcionarios o Directores) Buenos días”

Partiendo de esta orden se debe emplear el saludo el cual debe ser ejecutado en forma enérgica y cadencia-da mencionando a todo pulmón.

“Defensa Civil Colombiana.....la Institución social y humanitaria.....mas grande del país.....listos en paz o emergencia”.

7.4 giros

Los giros son de las órdenes, que para algunos ejecutantes se dificultan mas, no obstante si tenemos en cuenta los siguientes pasos podrá ser más fácil su aprendizaje.

7.4.1 A la derecha.

A la voz de: A la de... re, se ejecuta el movimiento en los tiempos siguientes:

7.4.1.1 Se levanta ligeramente el talón del pie izquierdo, mientras la planta del mismo hace presión sobre el suelo y se da al cuerpo el impulso necesario para girar un cuarto (1/4) de círculo a la derecha. El talón derecho sirve de pivote, ya que la punta del pie se levanta un poco para facilitar el giro.

7.4.1.2 Se separa el pie izquierdo del suelo y se une el talón del mismo con el talón derecho, para adoptar la posición fundamental enérgicamente, sin flexionar las piernas ni despegar las manos.

7.4.2 A la izquierda.

A la voz de: A la iz... quier, se ejecuta el movimiento a la inversa del giro a la derecha.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7.4.3 Media vuelta.

A la voz de: Media... vuel, se ejecuta el movimiento en los tiempos siguientes:

7.4.3.1 Se gira media circunferencia por la izquierda sobre el talón. Izquierdo y la planta del pie derecho.

7.4.3.2 Se lleva el talón derecho a juntarlo con el izquierdo, manteniendo las piernas tensas y sin despegar las manos.

7.5 alineación

A la voz de Aline.... ar todo el personal de la formación exceptuando a la hilera de la derecha (cabeza de la Formación los cuales deben mantener la vista al frente) giran su cabeza de forma enérgica a mirar el pecho del Líder voluntario que se encuentre a su derecha y poder determinar si sale o si entra en la formación, hasta lograr la alineación adecuada. Se mantiene la cabeza en ese lugar hasta la siguiente orden.

A la voz de Vista.....al fren. Todo el personal lleva su cabeza al frente.

7.6 cubrir

A la voz de Cubrir los que se encuentran en las hileras se esconderán uno detrás del otro para que al pararse en frente de la hilera se vea un solo hombre.

7.7 conversiones

Las conversiones son más comunes en las órdenes sobre la marcha, pero puede ser una herramienta de nivel básico cuando exista la necesidad de que el personal formado se desplace a un aula y que este desplazamiento se realice en completo orden.

7.8. Numerarse.

La numeración debe hacerse en voz alta y clara, a fin de evitar confusión.

En línea. A la voz de: Numerarse, cada uno de los hombres de la primera fila gira la vista a la derecha, excepto el de base. Este último inicia la numeración girando la vista a la izquierda, al mismo tiempo que dice: uno y. luego la vuelve al frente. Los demás continúan la numeración con el giro de vista a la izquierda al pronunciar el número correspondiente y luego giran ésta al frente. El último hombre se numera y dice por ejemplo:

Doce y.... Continua

La numeración se inicia por la derecha, pudiendo ser por la izquierda si así se indica en la voz de mando.

Ejemplo: Por la izquierda...Numerarse.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7.9. Parte.

El parte es una relación detallada de los efectivos y novedades del día o del momento de una unidad; es obligatorio para las formaciones de Lista y Parte y Retreta de cada día y puede ser requerido además, antes y después de cada evento o actividad.

El procedimiento para recibir y dar el Parte, es el siguiente:

El Líder Voluntario, Funcionario y/o Director, de la Unidad mayor lo exige a la voz de: Parte. En igual forma la hacen los Líderes subordinados con sus respectivas Formaciones.

Líder Voluntario Distinguido o Funcionario: debe dar la voz de FORMAR.
La formación debe ejecutarse de forma ágil.

El Distinguido pasa revista de su personal para entregar novedades al distinguido inmediatamente superior.

Imparte las siguientes ordenes Personal (se menciona el Nombre del Comité Grupo, Agrupación, Destacamento o Junta) Atención.....fir.... Aline.....ar, se pasa revista de la alineación, Vista al..... Fren..... Cubrir. Se pasa revista de las hileras, Para dar parte a (se menciona a quien va dirigido el parte) que se encuentra al centro – derecha – izquierda de la formación.....Personal vista a la Izquier (siempre se informara que se debe poner la vista a la izquierda aunque el Distinguido se encuentre a la derecha, o al Centro. El personal líder Voluntario del cual se da el parte gira la cabeza de forma enérgica hacia el distinguido que recibe parte.

El líder Voluntario que mira a su personal da media vuelta y con compas se dirige al Distinguido Superior o Funcionario ubicándose frente a él, a una distancia de cuatro pasos, delante del Distinguido se saluda ,dedos cerrados, codo pegado al tronco y se informan de la novedades de la formación.

El que recibe parte puede dar dos órdenes Pase a la Formación o Salga de la formación en el primer caso se da media vuelta y el distinguido se ubica al lado derecho de su personal, en el segundo caso se debe ubicar al lado izquierdo de aquel que está recibiendo Parte.

El que recibe parte da la orden de Vista al.....fren. Y saluda Señores Lideres Voluntarios – señores Funcionarios – Señores Directores. Buenos días (según la hora que corresponda) el cual será respondido como se indicó en el punto 7.3.2

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7.10. Izada, arreo de banderas, himnos y oración



Este es un proceso importante dentro de la moral y del desarrollo normal del voluntariado que se debe implementar antes y después de los servicios o actividades para constatar novedades y poder llevar un control de los cambios de turno y la ausencia de los mismos.

El procedimiento para la izada o arreo de banderas es muy similar al Parte

Se imparten las siguientes ordenes Personal (se menciona el Nombre del Comité Grupo, Agrupación, Destacamento o Junta) Atención.....fir.... Aline.....ar, se pasa revista de la alineación, Vista al..... Fren..... Cubrir. Se pasa revista de las hileras, Himno Nacional de la República de Colombia.....A.....1

a esta voz se adopta la posición de saludo y se entona con energía y orgullo patrio el Himo. Al terminar se da la orden A.....2 y se volverá a la posición fundamental.

Para terminar con la voz A driscre.....ción.

Este mismo procedimiento se ejecuta con el arreo de las banderas y cuando se quiera recitar la oración que deberá ser al unísono y cadenciada.

7.10.1. Quienes izan o arrean banderas

Los mejores presentados Los que se han destacado. Los más colaboradores. Los Líderes voluntarios Distinguidos (que deben por su jerarquía reunir los requisitos anteriores).Recuerde resaltar en las formaciones, el por qué este Líder Voluntario está izando el Pabellón Nacional. O la bandera de la Defensa Civil Colombiana ya que este acto se debe considerar un honor no un protocolo.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7.11. Presentación personal

La presentación personal en la Defensa Civil, juega un papel muy importante dentro del fortalecimiento de la Imagen institucional, la motivación que se les dé a los nuevos Líderes influirá en su comportamiento y en las buenas relaciones que se puedan generar con la comunidad.

1. Uniforme limpio y bien planchado
2. Botas limpias y bien embetunadas
3. Uniforme con todos los parches reglamentados y con sus respectivos grados.
4. Para los Líderes Voluntarios, Civilitos, Juveniles y Operativos, se debe evitar el uso de aretes grandes, esmalte, manillas (exceptuando la manilla de alerta médica y reloj) y uñas largas para facilitar la manipulación de pacientes, el trabajo con adultos mayores y manipulación de alimentos.
5. El cabello largo de las damas o caballeros debe ir recogido completamente en los hombres, y con malla negra en las mujeres
6. El cubre cabeza o gorra si no se está utilizando no debe verse (evitar colgar el cubre cabeza en el uniforme ya que puede contaminarse en procedimientos o extraviarse). Mantenerlo siempre consigo en el bolsillo lateral izquierdo del pantalón.
7. Durante los ejercicios, servicios u operativos, no mantener las manos en los bolsillos ya que esto repercutirá en una lesión grave en caso de caída.
8. No utilizar cubre cabeza mientras se está ingiriendo alimentos, fumando o en recintos cubiertos. (Si no hay una orden contraria para este último punto)
9. Mientras se está en servicio, realizando un ejercicio o en formación se debe evitar el uso de la chaqueta (se puede tener en cuenta las condiciones climáticas y del servicio, para hacer caso omiso de este punto) se debe mantener la uniformidad “todos con o todos sin”.
10. El uniforme es parte de la protección personal, durante formaciones operativos y/o servicios la manga del uniforme debe mantenerse abajo. (a la altura de las muñecas)

8. ejercicios de alerta mental

Los ejercicios de alerta mental son fundamentales para generar en el Líder Voluntario un estado permanente de atención el cual le será indispensable escuchar y procesar órdenes concernientes a las actividades propias de la Defensa Civil y ayuda a no caer fácilmente en el estado conocido como visión de túnel.

Si observamos la cronología de un Parte este ejercicio puede llegar a ejecutarse posterior al saludo en formación, pero, su implementación no está restringida únicamente a ese momento.

8.1. Postura

Partiendo de la posición fundamental y a la orden LIDERES, el Líder voluntario dando un pequeño salto adopta una posición defensiva donde el brazo se encuentra recto y el antebrazo en ángulo de 90 grados a la altura de la cara puño abierto palma de la mano hacia el rostro extremidad derecha fletada, puño abierto palma de la mano hacia arriba a la altura

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



de la cintura, pie izquierdo al frente rodilla fletada pie derecho atrás con la rodilla fletada, pronunciando la palabra LISTOS a viva voz.

De esta posición a la orden LISTOS se vuelve a la posición Fundamental pronunciando la palabra LÍDERES a viva voz.

8.2. Variaciones de la orden

A la Voz Inundación (la variables de la misma corresponde a los distintos escenarios, que como Defensa Civil, nos podemos enfrentar.) a la derecha. (También variable de acuerdo a los giros). El Líder Voluntario reacciona al giro que corresponde manteniendo la posición mencionada en el punto 8.1. Pronunciando la palabra LISTOS a viva voz, repitiendo este ejercicio hasta que se le indique la Voz LISTOS y se vuelve a la posición Fundamental pronunciando la palabra LÍDERES a viva voz.

GUIA DEL EJERCICIO Y EVALUACION

No necesariamente la evaluación de esta lección se podrá desarrollar en el transcurso de un día, debido a su extensión, la recomendación que se da para la evaluación de este tema es que la parte teórica se puede implementar como última lección del día para que en el transcurso que se dé entre el día y la siguiente lección en las horas de la mañana se pueda realizar la evaluación.

Esto permitirá el repaso y la práctica de los participantes y así preparar muy bien la evaluación en la izada de bandera de las mañanas o el arreo de las mismas en la tarde.

Es fundamental que se pueda contar con la presencia en formación de al menos un comité (11 Líderes Voluntarios) por evaluado, para que se puedan ejecutar todos los ejercicios.

Se le solicitara entonces al Líder Voluntario (individualmente) que de un parte o de la voz de mando par la Izada de Bandera.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 6 CULTURA CORPORATIVA DE LA DEFENSA CIVIL

Objetivos

Al finalizar esta presentación el participante será capaz de:

1. Escribir la visión, la causa, cruzada, misión de la Defensa Civil Colombiana.
2. Enuncie los objetivos estratégicos de la Defensa Civil Colombiana
3. .Explicar la Política de Calidad de la Defensa Civil Colombiana.
4. Identificar la línea de mando de la Defensa Civil Colombiana

¿A dónde quiere llegar la Defensa Civil Colombiana?



La visión es la imagen que se tiene del lugar a donde se quiere llegar, de cómo se quiere ver, como Institución, en un futuro definido. La visión permite plantear un futuro lo suficientemente claro y motivador para todos, como para trabajar en su cumplimiento.

Esta es la visión de la Defensa Civil Colombiana:

“La Defensa Civil Colombiana en el 2014 será una institución líder moderna reconocida nacional e internacionalmente en gestión del riesgo en desastres, acción social, protección ambiental, Con una cobertura del 100% de los municipios del país, 300.000 voluntarios, 5 escuelas regionales, 1 internacional comprometida con los objetivos del milenio y los derechos humanos”.

Para direccionar los esfuerzos hacia la visión, se define la causa de la Defensa Civil Colombiana: servir a los colombianos, ayudar a los pobres y marginados, mitigar el dolor que dejan los desastres.

¿Cuál es la causa de la Defensa Civil Colombiana? “Hacer feliz a los colombianos”.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Así mismo, se establece la cruzada de la Defensa Civil Colombiana: llegar con voluntarios a todos los rincones de la patria en beneficio de los colombianos, cubrir el 100% de los municipios del país.

¿Cuál es la cruzada de la Defensa Civil Colombiana? “300.000 voluntarios al 2014”.

Misión de la Defensa Civil Colombiana. La misión es la razón de ser de la Institución. En la misión de la Institución se hace un análisis del entorno, que permita construir el escenario actual, para que sea posible ver con mayor énfasis la condición y razón de ser de la Institución.

Esta es la misión de la Defensa Civil Colombiana: “Desarrolla planes de gestión del riesgo en desastres, programas de acción social, protección ambiental y movilización nacional. Atraves de sus funcionarios y voluntarios Con altos estándares de calidad, para contribuir con la paz los derechos humanos y el progreso del país”.

En este orden de ideas, la Defensa Civil Colombiana se desempeña en dos campos de acción: emergencia natural y emergencia social. La participación en la emergencia natural actúa en: inundaciones, terremotos, incendios forestales, abejas, accidentes, huracanes, sismos, entre otros. La atención de la emergencia social se da en: desplazados, marginados, pobreza, droga, sida, violencia y medio ambiente, entre otros.

Objetivos estratégicos de la Defensa Civil Colombiana.

Los objetivos estratégicos son de responsabilidad de alta dirección, pues ellos son los encargados en señalar la línea de acción de la Institución hacia el futuro y sirven para definir el futuro de la Institución. Para realizar la misión y alcanzar la visión, la Defensa Civil Colombiana busca los siguientes objetivos estratégicos, que se traducen en objetivos de calidad:

- Fortalecimiento y control del talento humano. Contar con personal de funcionarios y voluntarios competentes para la prestación del servicio.
- Fortalecimiento de los recursos logísticos, jurídicos y financieros. Administrar eficientemente los recursos logísticos, financieros implantando los aspectos jurídicos para la prestación del servicio.
- Fortalecimiento de la capacidad operativa en gestión del riesgo en desastres, acción social y protección ambiental. Fortalecer la capacidad operativa para ser el primer organismo en la atención de emergencias a nivel nacional. Desarrollando programas de asistencia humanitaria, protección del ambiente para recomponer el tejido social de los colombianos.
- Fortalecimiento de la imagen institucional. Mejorar la percepción de la comunidad presentando una imagen moderna y competitiva de la Entidad.

Política de calidad de la Defensa Civil Colombiana.

La base del éxito del proceso de mejoramiento es el establecimiento adecuado de una buena política de calidad, que pueda definir con precisión lo esperado por todo el personal; así como también, de los productos o servicios que sean brindados a los clientes. Dicha política requiere del compromiso de todos los componentes de la Institución. La política de calidad debe ser redactada con la finalidad de que pueda ser aplicada a las actividades de cualquier

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



persona, igualmente podrá aplicarse a la calidad de todos los productos o servicios que ofrece la Institución.

Esta es la política de calidad de la Defensa Civil Colombiana: “La Defensa Civil a través de sus voluntarios y funcionarios competentes, satisface las necesidades y expectativas de sus clientes a nivel nacional e internacional, con programas de acción social y humanitaria, de capacitación, entrenamiento, prevención y atención de desastres naturales o inotrópicos, para recomponer el tejido social de los Colombianos y mitigar los daños causados por la naturaleza o el hombre; mejorando continuamente en la efectividad de todas nuestras acciones”.

Dentro del Sistema de Gestión de Calidad, el voluntariado se constituye como el principal proveedor de los servicios misionales de la Institución; por esta razón, mantener las competencias de los voluntarios se convirtió en uno de los pilares del planeamiento estratégico de la Institución.

Igualmente, por tratarse de un servicio hacia la población vulnerable, la atención de emergencias y desastres y los programas de acción social y humanitaria, exigen mucha preparación y oportunidad, ya que cada minuto es vital a la hora de salvar vidas y atender a las comunidades afectadas.

En este sentido otra base fundamental es contar con los medios logísticos para prestar un servicio ágil y efectivo.

Sin lugar a dudas la implementación de un modelo de calidad no es una tarea fácil cuando se trata de aplicarlo en una Institución con cobertura a nivel nacional, con gran cantidad de voluntarios y con un servicio tan sensible para la comunidad. Sin embargo, conscientes de sus ventajas para la Institución y con el reto de lograr la certificación, se sigue puliendo el sistema mediante auditorías internas de calidad dirigido a las 25 direcciones seccionales y 6 oficinas operativas, con sus organismos operativos, para garantizar el cumplimiento de los requisitos de los clientes.

Ventaja diferencial de la Defensa Civil Colombiana. La ventaja diferencial es la ventaja que se tiene sobre los competidores, ofreciendo más valor en los mercados meta (a los consumidores). Es cualquier característica de la Institución que el público considera conveniente y distinta de las de la competencia.

Con la expedición de los decretos 4110 de 2004 por el cual se adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública y 1599 de 2005 que establece el Modelo Estándar de Control Interno MECI, se emprende una ardua tarea para implementar un modelo integrado de gestión en torno a estos dos decretos, con el fin único y exclusivo de garantizar las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

En este sentido se implementó la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública (NTCGP 1000:2004), simultáneamente con MECI, lo cual permitió orientar a la institución al trabajo basado en procesos, garantizar un mejor servicio, mejorar los aspectos organizacionales y estandarizar los procesos.

Fruto de este esfuerzo, el 15 de diciembre de 2009 la comunidad internacional entrega certificación de calidad a la Defensa Civil Colombiana. Esta es la primera vez que la comunidad internacional agremiada en la firma suiza SGS, con presencia en 140 países, avala manejo de emergencias en el mundo. Esta es la primera vez que un cuerpo misional

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



de voluntarios en el mundo recibe esta certificación; razón por la cual, la Defensa Civil Colombiana es tomada como ejemplo y requerida por otros países para emular su modelo en planeación, capacitación y atención de emergencias.

La Defensa Civil Colombiana también fue reconocida como una de las 15 entidades más transparentes del país, según informe de la Corporación Transparencia por Colombia, que presentó los resultados de la evaluación del Índice de Transparencia Nacional ITN, medición que analiza los riesgos de corrupción de 158 entidades de carácter nacional, entre las que se cuentan: entidades de las ramas Ejecutiva, Legislativa y Judicial, organismos de control y empresas industriales y comerciales del Estado, entre otras.

La Defensa Civil Colombiana fue galardonada con el Premio Nacional de Alta Gerencia en la categoría nacional versión 2011 por su Modelo de Administración de Voluntarios y Organizaciones de Defensa Civil. Este reconocimiento fue recibido por el Mayor

General Jairo Duván Pineda Niño de manos del señor presidente de la república Doctor Juan Manuel Santos Calderón el 6 de diciembre de 2011.

Este premio motiva a los funcionarios y líderes voluntarios de la Defensa Civil Colombiana a continuar trabajando por la seguridad y prosperidad del país con el altruismo y vocación de servicio que siempre nos ha caracterizado.

La Defensa Civil Colombiana es una Institución que posee liderazgo, representatividad y altos niveles de compromiso y cumplimiento con la comunidad, evidenciados en:

- Formas reales y efectivas de organización de la sociedad civil.
- Mecanismos de articulación, cooperación, participación y consulta.
- Tolerancia política, cultural, étnica, racial, religiosa y de género.
- Capacidad de negociación.
- Buena conducta social.
- Acceso a los medios de comunicación, canales de expresión y divulgación.
- Participación de grupos vulnerables de la población en los procesos de desarrollo del país.

Línea de Mando de la Defensa Civil Colombiana

La Defensa Civil Colombiana, al igual que las más grandes organizaciones a nivel nacional e internacional, responde a una jerarquía o líneas de mando.

Para este caso la Defensa Civil Colombiana sostiene una línea de mando que nace desde:

Líder Voluntario.

Líder Distinguido.

Presidente de Junta.

Técnico Operativo.

Director Seccional.

Director General.

Ministro de Defensa.

Presidente de la República.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Esta es nuestra línea de mando a nivel nacional y en los casos de situaciones de emergencia internacional es la Oficina de las de las Naciones Unidas la siguiente instancia en la línea de mando.

Repaso

1. Escribir la misión, la causa, cruzada, misión de la Defensa Civil Colombiana.
2. Enuncie los objetivos estratégicos de la Defensa Civil Colombiana
3. .Explicar la Política de Calidad de la Defensa Civil Colombiana.
4. Identificar la línea de mando de la Defensa Civil Colombiana

Evaluación.

1. Escribir la visión, la causa, la cruzada, la misión de la Defensa Civil Colombiana.
 2. Enuncie los objetivos estratégicos de la Defensa Civil Colombiana.
 3. Identifique en orden la línea de mando de la Defensa Civil Colombiana.
 - a. Presidente de la República. ()
 - b. Líder Voluntario. ()
 - c. Director Seccional ()
 - d. Líder Distinguido ()
 - e. Director General ()
 - f. Técnico Operativo ()
 - g. Presidente de Junta ()
 - h. Ministro de Defensa ()
- Cierre.

Verificación del logro de los objetivos.

Agradecimiento a los participantes y al asistente.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 7 SÍMBOLOS INSTITUCIONALES DE LA DEFENSA CIVIL

Objetivos

Al finalizar esta lección el participante estará en la capacidad de:

1. Identificar los símbolos institucionales de la Defensa Civil



DESARROLLO

Símbolos institucionales de la Defensa Civil Colombiana.

Los símbolos institucionales constituyen la representación de la filosofía institucional, del concepto moral e intelectual que en prevención y atención de desastres, desarrolla la Defensa Civil Colombiana. Deberán permanecer en sitios visibles por la comunidad en general, para su identificación e interiorización.

Himno de la Defensa Civil Colombiana. El himno enaltece la labor de esta Institución, evidencia la actitud de permanecer siempre listos para actuar siempre que cualquier persona se vea afectada en su integridad física o emocional, inclusive exponiendo la vida propia, con personal apto a nivel físico y mental, que actúa sin agresividad ni distingo alguno.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



CORO

Listos en paz o emergencia
Cuando la patria sufre
Cuando la patria implora
Consuelo en su aflicción.
Nuestros brazos potentes
Aliviarán su pena
Y los desamparados
Hallarán protección.

SOLO

Soldados sin espada
Con recia valentía
Arriesgamos la vida
Por curar un dolor.
Cuando el anciano sufre
Y cuando el niño llora
En nuestros corazones
Hallarán comprensión.

CORO

Listos en paz o emergencia
Cuando la patria sufre
Cuando la patria implora
Consuelo en su aflicción.
Nuestros brazos potentes
Aliviarán su pena
Y los desamparados
Hallarán protección.

SOLO

Soldados sin espada
Con recia valentía
Arriesgamos la vida
Por curar un dolor.
En nuestro suelo patrio
Y en la tierra extranjera
Llevaremos la antorcha
De nuestra abnegación.

Letra y música: Leonor Buenaventura de Valencia.

Orquestación: Emilio Atehortua.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Bandera de la Defensa Civil Colombiana



Bandera de la Defensa Civil Colombiana. La bandera permite afirmar la presencia de la Institución, con el color que la identifica a nivel internacional y el escudo que muestra el campo de acción en la emergencia natural y social.

Es un rectángulo de 1.80 X 2.40 m, dividido a su vez en cuatro rectángulos iguales, correspondiendo el color blanco al rectángulo superior izquierdo y el amarillo naranja a los tres restantes. En el centro del rectángulo de color blanco lleva el escudo de la Defensa Civil Colombiana.

Logotipos de la Defensa Civil Colombiana.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Logotipos de la Defensa Civil Colombiana. El logotipo identifica la Institución, con el emblema internacional de los organismos de Defensa o Protección Civil, ratificando el alcance de su radio de acción en todo el territorio nacional, prestando su labor social y humanitaria, colaborando con la conservación de la seguridad interna y el mantenimiento de la soberanía nacional.

El logotipo para los Voluntarios de la Defensa Civil Colombiana consta de una circunferencia azul, en letras blancas tiene escrito “DEFENSA CIVIL COLOMBIANA” en la parte superior y el lema “LISTOS EN PAZ O EMERGENCIA” en la parte inferior. En el interior de la circunferencia sobre un fondo naranja se encuentra un triángulo equilátero azul que corresponde al emblema internacional de Defensa o Protección Civil, en su interior está dibujado el mapa de Colombia con un fondo blanco, que contiene las letras “DC” en color negro.

El logotipo para los Civilitos de la Defensa Civil Colombiana, consta de una circunferencia azul, en letras blancas, tiene escrito “DEFENSA CIVIL COLOMBIANA” en la parte superior y “CIVILITOS” en la parte inferior. En el interior de la circunferencia sobre un fondo naranja se encuentra un triángulo equilátero azul que corresponde al emblema internacional de Defensa o Protección Civil, en su interior está dibujado el mapa de Colombia con un fondo blanco que contiene a dos niños con su mascota.

En ambos casos, el mapa de Colombia representa la presencia de la Defensa Civil Colombiana en todo el territorio nacional, prestando su labor social y humanitaria, colaborando con la conservación de la seguridad interna y el mantenimiento de la soberanía nacional.

Escudo de la Defensa Civil Colombiana

Escudo de la Defensa Civil Colombiana. El escudo simboliza las funciones principales de la Institución: “Acción social y humanitaria y prevención y atención de desastres naturales o causados por el hombre”.

El escudo de la Defensa Civil Colombiana para voluntarios consta de una circunferencia azul, en letras blancas, tiene escrito “DEFENSA CIVIL COLOMBIANA” en la parte superior y el lema “LISTOS EN PAZ O EMERGENCIA” en la parte inferior, por fuera del círculo hay una base de color azul del mismo ancho de la circunferencia con el eslogan “INSTITUCION SOCIAL Y HUMANITARIA”.

En el interior de la circunferencia sobre un fondo que representa los colores de la Bandera Nacional, se encuentra en la parte izquierda un rescate helico-portado sobre la tragedia causada por volcanes como símbolo de los desastres naturales,

En la parte superior derecha se encuentra la cruz de la vida que representa la salud y servicio al prójimo brindando los primeros auxilios, en la parte inferior derecha se observa un voluntario con dos niños que simboliza al voluntariado en actividades de acción social y humanitaria.

Oración de la Defensa Civil Colombiana. La oración resalta la omnipotencia de un ser supremo que da a cada persona los dones requeridos para darse en cuerpo y alma a

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



quienes los necesitan, con amor y total desinterés, como muestra de agradecimiento y retribución para los demás, la Institución y la patria.

Señor: danos la fortaleza de hombres valerosos Para trabajar siempre en pro de la humanidad adolorida, Los corazones sin odio para entregar lo mejor de nosotros A los que sufren, a los que lloran, los que han perdido su techo, Su pan, sus seres queridos por los incendios, por las inundaciones, Por los terremotos, por los accidentes.

Señor: Mantén nuestras almas dispuestas siempre para ayudar a los pobres y marginados, los desplazados, las madres cabeza de familia, a los abandonados que buscan a diario y con penuria la manera de vivir



Que siempre estemos a la hora precisa para efectuar los salvamentos, suministrando los primeros auxilios en tu nombre.

Que no haya odio en nuestros espíritus Que nuestras bocas canten tus alabanzas y Que el trabajo brille en nuestras manos haciendo siempre El bien, para probar en todo momento que somos tus hijos Y para así sentirnos verdaderos colombianos.

Señor: bendícenos para que estemos siempre “LISTOS EN PAZ O EMERGENCIA”
Lemas de la Defensa Civil Colombiana. La Institución posee un lema operativo y un lema institucional, ambos son la consigna de protección y bienestar para los colombianos.

Lema operativo: “Listos en Paz o Emergencia”, para mantener una actitud de expectativa, preparación y participación”
constante, con prevención en condiciones normales y atención cuando se presente la necesidad de actuar.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Lema institucional: “La Institución Social y Humanitaria más grande del País”, para mantener una actitud de seguridad en la Institución, con proyección hacia la comunidad desfavorecida.

Repaso:

- ¿Para qué sirven los símbolos institucionales?
- ¿Cuáles son los símbolos institucionales de la Defensa Civil Colombiana?
- ¿Cómo es la bandera de la Institución?
- ¿Cómo es el logotipo de la Institución para voluntarios y civilitos?
- ¿Cómo es el escudo de la Institución?
- ¿Cuáles son los lemas de la Institución?

Evaluación:

1. Mencionar los símbolos institucionales de la Defensa Civil Colombiana.

- Himno.
- Bandera.
- Logotipo.
- Escudo.
- Oración.
- Lemas.

2. Describir cómo es la bandera de la Defensa Civil Colombiana.

La bandera de la Defensa Civil Colombiana, es un rectángulo de 1.80 X 2.40 m, dividido a su vez en cuatro rectángulos iguales, correspondiendo el color blanco al rectángulo superior izquierdo y el naranja a los tres restantes. En el centro del rectángulo de color blanco lleva el escudo de la Defensa Civil Colombiana.

3. Describir cómo son los logotipos de la Defensa Civil Colombiana.

Cierre

3.1 Verificación del logro de los objetivos.

3.2 Agradecimiento a los participantes y al asistente.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



BIBLIOGRAFÍA

D.C.C. Curso básico fase I, lección 5. REV 02/12 Disciplina de Patio Individual y de conjunto MR 5:8

D.C.C. Curso básico fase I, lección 6. REV 02/12 Cultura Corporativa de La Defensa Civil Colombiana MR 6:7

D.C.C. Curso básico fase I, lección 7. REV 02/12 Símbolos institucionales de la Defensa Civil Colombiana PL 7:7

CICR. Servicio de asesoramiento en derecho internacional humanitario. “La protección civil en el derecho internacional humanitario”. (Documento)

D.C.C. Reglamento académico, segunda edición, resolución 707, 8 de nov.de 2011

D.C.C. Reglamento de insignias, uniformes y distintivos. Resolución número 457 de 2008(agosto 29)Por la cual se aprueba el Reglamento de Uniformes, Insignias y Distintivos para la Defensa Civil Colombiana.

D.C.C. Ley 720 24/12/2001 Reconoce, Promueve y Regula la Acción Voluntaria

M.E.N. Decreto 4904 de 2009. Ministerio de educación Nacional. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



UNIDAD No. 3

OBJETIVOS MISIONALES DE LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA



Gestión del Riesgo, Acción social y Gestión Ambiental
(Archivo Fotográfico: Escuela Internacional en Defensa Civil “Carlos Lleras Restrepo”)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



INTRODUCCIÓN

Es importante resaltar que: los desastres son las alteraciones intensas en las personas, los bienes, los servicios y el ambiente, causadas por un suceso natural o generado por la actividad humana, que exceden la capacidad de respuesta de la comunidad afectada. Debido a esos sucesos indeseables, la Defensa Civil Colombiana prepara a sus integrantes en tres grandes áreas las cuales son: la gestión del riesgo en desastres, la acción social a víctimas y la gestión ambiental en conservación.

Para poder cumplir con estos procesos, se hace necesario preparar al líder voluntario en tareas de socorrismo para el rescate de víctimas que necesitan ser atendidas pre hospitalariamente, evacuar del sitio y recibir ayuda humanitaria en el lugar del suceso.

Para la institución, la prevención se enmarca dentro del conjunto de disposición anticipada de los mecanismos que eviten un riesgo. Este concepto se considera más importante que la misma atención del desastre. El propósito de capacitar las poblaciones es lograr mantener una comunidad organizada, preparada y que sea capaz de tomar medidas y realizar actividades de Defensa Civil, que adopten bajo su responsabilidad los habitantes para su protección. Si cada habitante es capaz de protegerse a sí mismo, puede aliviar el trabajo de los organismos de socorro y convertirse en un líder voluntario más de nuestra institución.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 8 LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA Y LA GESTIÓN DEL RIESGO EN DESASTRES

Objetivos

Al finalizar esta presentación el participante será capaz de:

1. Escribir qué es la gestión del riesgo.
2. Describir cómo se hace prevención de desastres.
3. Mencionar los grupos especiales, medios logísticos, procedimientos y protocolos en la Defensa Civil Colombiana.
4. Describir la organización a nivel nacional Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres SNPAD.
5. Explicar la organización a nivel departamental (Comité Regional para la Prevención y Atención de Desastres CREPAD) y a nivel local (Comité Local para la Prevención y Atención de Desastres CLOPAD).

1. desastres

Alteraciones intensas en las personas, los bienes, los servicios y el ambiente, causadas por un suceso natural o generado por la actividad humana, que exceden la capacidad de respuesta de la comunidad afectada.

Según su origen, los desastres se dividen en dos grandes grupos:

- 1.1 Fenómenos naturales. Son todos aquellos producidos por la fuerza incontrolable de la naturaleza, predecibles o no.
- 1.2 Fenómenos inotrópicos. Ocasionados por la acción voluntaria o involuntaria del hombre.

2. Declaración de una situación de desastre.

Una situación de desastre se manifiesta legalmente mediante Declaración Presidencial mediante Decreto y previo concepto del Comité Nacional de Prevención y Atención de Desastres, con la clasificación del desastre de acuerdo a su magnitud y efectos (carácter Nacional, Departamental o Municipal).

Dicha declaratoria tiene un término Perentorio de 3 meses a partir de la ocurrencia de los hechos. Una vez hecha dicha declaratoria aplican todas las normas pertinentes que regulen el tema.

Declarado el Desastre Nacional la Dirección General de Prevención y Atención de Desastres, debe elaborar un plan específico para el manejo de tal situación que será de obligatorio cumplimiento.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



3. Ciclo de los desastres.

El ciclo de los desastres es una secuencia cíclica que conlleva una relación de cada una de las etapas en que se encuentra clasificado el comportamiento y manejo de los desastres.

3.1 Fase uno Antes

Actividades previas al desastre: prevención, mitigación, preparación y alerta. El objetivo de la Prevención es evitar que ocurra el desastre; la Mitigación pretende aminorar el impacto, reconociendo que en ocasiones es imposible evitar la ocurrencia; la Preparación estructura la respuesta y Alerta es la declaración formal de ocurrencia cercana o inminente.

3.2 Fase dos Durante

Actividades de Respuesta al evento. Son las que se llevan a cabo inmediatamente después de ocurrido el evento, durante el período de emergencia. Comprenden acciones de evacuación, de búsqueda y rescate, de asistencia sanitaria y otras, que se realizan durante el tiempo en que la comunidad se encuentra desorganizada y los servicios básicos no funcionan. En la mayoría de los eventos adversos, este período es de corta duración, excepto en casos como sequías, hambrunas y conflictos civiles. Es el más dramático y traumático, razón por la cual concentra la atención de los medios de comunicación y de la comunidad internacional.

3.3 Fase tres Después

Actividades posteriores al desastre, correspondientes al proceso de recuperación. Comprenden: la Rehabilitación, período de transición que se inicia al final de la etapa de respuesta, en el que se restablecen los servicios básicos indispensables a corto plazo; y la

Reconstrucción, que consiste en la reparación de la infraestructura y la restauración del sistema de producción, a mediano o largo plazo, con miras a alcanzar o superar el nivel de desarrollo previo al evento.

4. Gestión del riesgo

Proceso de planificación, organización, dirección y control dirigido al análisis y la reducción del riesgo así como al manejo de desastre y la recuperación ante eventos ocurridos.

Para comprender la teoría de la gestión del riesgo es necesario definir los siguientes conceptos:

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4.1 Riesgo

Probabilidad de que un suceso exceda un valor específico de daños sociales, ambientales y económicos, en un lugar dado y durante un tiempo de exposición determinado.

4.2 Amenaza Factor externo del riesgo, representado por la potencial ocurrencia de un suceso natural por generado por la actividad humana, que puede manifestarse en un lugar específico, con una intensidad y duración determinadas.



4.3 Vulnerabilidad Factor interno de riesgo de un sujeto, o sistema expuesto a una amenaza, que corresponde a su exposición intrínseca de ser dañado.



4.4 Formula $R = f(a.v)$ Significa que el riesgo está en función de la amenaza y de la vulnerabilidad y que es directamente proporcional a ambas; de allí la necesidad de estudiarlas cuidadosamente para tener una adecuada estimación del riesgo.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



5. PREVENCIÓN DE DESASTRES.

La Prevención se enmarca dentro del conjunto de disposición anticipada de los mecanismos que eviten un riesgo. Este concepto se considera más importante que la misma atención del desastre y sería maravilloso lograr mantener una comunidad que no fuera apática y resignada hacia las situaciones que se les presenten, sino que al contrario se logre su organización y participación. Es decir, la organización, preparación y realización, de medidas y actividades de Defensa Civil, que adoptarán bajo su responsabilidad los habitantes para su protección. Si cada habitante es capaz de protegerse a sí mismo aliviará el trabajo de los organismos de socorro.

La eficacia de la Defensa Civil Colombiana se basa ante todo en la autoprotección de:

- El individuo, su familia, su barrio.
- Los establecimientos educativos.
- Las empresas.

5.1 Dos tareas para trabajar

Estructurales: Construcción de muros de contención, dragado de ríos, reforzamiento estructuras de las viviendas.

No estructurales: Como capacitación comunitaria en gestión de las posibles soluciones ante las entidades de apoyo.

6. PLAN COMUNITARIO

Es un conjunto de actividades planificadas, organizadas y controladas que debe realizar una comunidad en su barrio o vereda, con el fin de reducir los riesgos que afectan negativamente su bienestar y realizar preparativos para reaccionar adecuadamente en caso de emergencia o desastre y la recuperación ante eventos ocurridos. Y debe contener:

- Riesgos o necesidades encontradas y posibles soluciones
- Ubicación, describiendo el sector
- Acciones para mejorar la situación y posibles soluciones
- Responsables generales y específicos
- Tiempo límite con fecha de inicio y final

7. BRIGADA ESCOLAR.

En el tema de seguridad escolar el objetivo general es promover en los alumnos y alumnas conocimientos, actitudes y habilidades, orientados a fortalecer en ellos el auto cuidado, la prevención de riesgos y cuidado de su entorno social, cultural y natural, como a sí mismos, el cumplimiento de sus deberes y derechos como futuros ciudadanos.

La brigada escolar es un sistema de educación en primeros auxilios, contraincendios, evacuación, vigilancia y conceptos fundamentales de defensa civil, diseñado a prevenir los

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



accidentes y saber cómo reaccionar ante ellos. Trayendo consigo los siguientes beneficios para el plantel educativo:

- El colegio contará con su propia Brigada Escolar.
- Recursos para la atención de emergencias.
- Asesoramiento para la evaluación y preparación del ambiente para eventos masivos a desarrollarse exclusivamente en el colegio.
- Desarrollo de la Estrategia de Respuesta Ante Emergencias.
- Inspecciones para ver el funcionamiento y la capacidad de la brigada.



8. Brigada Empresarial.

Una brigada empresarial es una organización compuesta por personas debidamente motivadas, entrenadas y capacitadas, que en razón de su permanencia y nivel de responsabilidad, asumen la ejecución de procedimientos administrativos u operativos necesarios para prevenir o controlar la emergencia. Actúan en forma oportuna y eficaz ante la emergencia, con el objeto de minimizar sus efectos.

La brigada empresarial tiene como objeto promover un cambio de actitud orientado a crear una cultura preventiva, fundamentada en la necesidad de controlar y manejar en forma organizada las condiciones laborales causantes de desastres, con el fin de disminuir la siniestralidad y proteger la salud de los trabajadores y los bienes materiales de la empresa.

El diseño y aplicación íntegra del plan de emergencia permite la disminución de daños potenciales a los colaboradores, maquinaria, equipos e instalaciones; el establecimiento oportuno de condiciones seguras de trabajo; la aplicación de medidas tendientes a evitar y controlar la repetición de la emergencia. En síntesis, fortalece la prevención, preparación, organización y respuesta de la empresa frente a eventos de emergencia.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



9. Grupos especiales, medios logísticos, procedimientos y protocolos en la Defensa Civil Colombiana.

La Defensa Civil Colombiana cuenta con grupos especiales, capacitados y entrenados en diversas especialidades, para prevenir y atender la emergencia natural, la emergencia social y la gestión ambiental. Tales como:

9.1 Gestión del Riesgo en Desastres

- Sistema de Comando de Incidentes.
- Primeros Auxilios.
- Rescate Vertical.
- Rescate en estructuras colapsadas.
- Rescate vehicular.
- Rescate Acuático.
- Rescate Aéreo.
- Manejo y Control de Abejas.
- Manejo de Incidentes con Materiales Peligrosos.
- Brigadista Forestal.
- Rescate de animales en emergencia.
- Comunicaciones.
- Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades.
- Seguridad Escolar.

9.2 Acción Social

- Relaciones Humanas.
- Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Desplazados y movilización nacional.
- Ayudas humanitarias, logística y planillas.
- Brigadas de Salud.
- Albergues.
- Entorno social, encuestas y censos.

9.3 Gestión Ambiental

- Reforestación.
- Recuperadores.
- Incendios forestales.
- Contaminación.
- Residuos y reciclaje.
- Manejo eficiente del agua.
- Recursos naturales.
- Cambio climático.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Para tal fin, la Defensa Civil Colombiana emplea variados medios logísticos, que facilitan su desplazamiento, comunicaciones y acciones en la prevención y atención de emergencias:

- Medios de transporte terrestre, aéreo y fluvial.
- Equipo móvil de comunicaciones.
- Equipo de búsqueda, salvamento y rescate, primeros auxilios, contraincendios.
- Sedes de las Juntas Defensa Civil y de la Dirección Seccional y/o Oficina Operativa y Dirección General.
- Escuela Internacional Carlos Lleras Restrepo y Escuelas Departamentales.



10. Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres SNPAD.

Desastres continuos de gran magnitud como el tsunami de Tumaco en 1979, el terremoto de Popayán en 1983 y la avalancha de Armero en 1985 y su manera de enfrentarlos, dieron las pautas para la búsqueda de posibilidad de enfrentar este tipo eventos. Sin embargo, solo fue hasta el 13 de Noviembre de 1985 con el desastre ocurrido por la avalancha provocada por la activación del volcán del Nevado del Ruíz, que afectó los departamentos de Tolima y Caldas, provocando 25.000 víctimas y pérdidas económicas alrededor de los 211.8 millones de dólares, de acuerdo con cifras suministradas por el PNUD, que se detectó como necesidad prioritaria para el país contar con un sistema que coordinara todas las acciones encaminadas a la prevención y atención de desastres en todo el territorio nacional. En consecuencia, se crea el Sistema Nacional de Prevención y Atención de Desastres SNPAD, como red institucional para el cumplimiento de esta función.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



El SNPAD es el conjunto de entidades públicas privadas y comunitarias integradas, con el objeto de dar solución a la problemática de riesgo que se presente en su entorno físico, por la eventual ocurrencia de fenómenos naturales o antrópicos.

El objetivo principal del SNPAD es el de integrar los esfuerzos públicos y privados, para la adecuada prevención y atención de las situaciones de desastre. Para lo cual, se propone:

- Definir las responsabilidades y funciones de todos los organismos y entidades públicas, privadas y comunitarias en las fases de prevención, manejo, rehabilitación, reconstrucción y desarrollo a que dan lugar las situaciones de desastre o calamidad.
- Integrar los esfuerzos públicos y privados para la adecuada prevención y atención de las situaciones de desastre o calamidad.

10.1 El Decreto 919 de 1989, estipula las entidades que hacen parte del SNPAD:

- El Comité Nacional para la Prevención y Atención de Desastres. Al Comité Nacional está adscrito el Fondo Nacional de Calamidad FNC.
- Los Comités Regionales (CREPAD) y Locales (CLOPAD) para la Prevención y Atención de Desastres.
- Los Comités Regionales (CREPAD) y Locales (CLOPAD) para la Prevención y Atención de Desastres.
- Los Comités Regionales (CREPAD) y Locales (CLOPAD) para la Prevención y Atención de Desastres.
- La Oficina Nacional para la Atención de Desastres.
- El Comité Técnico Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.
- La Dirección General para la Prevención y Atención de Desastres (DGPAD).
- El Comité Operativo Nacional para Atención de Desastres.
- Los Ministerios y Departamentos Administrativos.
- Las entidades descentralizadas del orden nacional.
- Las entidades territoriales y sus entidades descentralizadas.
- La Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana.
- Las entidades y personas privadas.

10.2 Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.

El Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres es la concepción de una política de prevención y atención que busca, primero, concientizar y educar en los temas de prevención y mitigación a los entes nacionales y a los habitantes de las zonas de alto riesgo y segundo, reaccionar de manera eficaz y eficiente a las contingencias de un evento natural o antrópico; como, la recuperación de estas zonas afectadas. Este establece los principios generales que deben orientar la acción de las entidades nacionales y territoriales, los cuales son: descentralización, el ámbito de competencias, la coordinación y la participación. El Plan incluye y determina todas las políticas, acciones y programas, tanto de carácter sectorial

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



como del orden nacional, regional y local que se refieren, entre otros, a los siguientes aspectos:

- Las fases de prevención, atención inmediata reconstrucción y desarrollo en relación con los diferentes tipos de desastres y calamidades públicas.
- Los temas de orden económico, financiero, comunitario, jurídico e institucional.
- La educación, capacitación y participación comunitaria.
- Los sistemas integrados de información y comunicación a nivel nacional, regional y local.
- La coordinación interinstitucional e intersectorial.
- La investigación y procedimientos de control y evaluación de los procesos de prevención y atención.

11. Comité Regional para la Prevención y Atención de Desastres CREPAD.

11.1 Es responsabilidad del Gobernador:

- Conformar y apoyar el CREPAD.
- Asigna en el presupuesto departamental recursos para las diferentes fases que involucran la Gestión del Riesgo.
- Fortalece las instituciones operativas del Departamento para mejorar la capacidad de respuesta.
- Promueve la inclusión de la reducción del riesgo y desastres en las políticas de Plan de Ordenamiento Territorial, ambiente, saneamiento básico, salud y educación.
- Gestiona programas y proyectos de sensibilización, divulgación, preparación y capacitación a la comunidad vulnerable.

11.2 Son funciones del Comité Regional de Prevención y Atención de Desastres:

- Adelanta estudios sobre amenazas, análisis de condiciones de vulnerabilidad y evalúa riesgos potenciales en el departamento.
- Implementa Sistemas de vigilancia, monitoreo y alerta de amenazas potenciales en el departamento, con el apoyo de las entidades técnicas correspondientes.
- Promueve la integración e inclusión de la reducción de riesgos de desastres en el ámbito regional en las políticas, la planificación del ordenamiento territorial, ambiente, saneamiento básico, salud, educación y desarrollo sostenible entre las
- Formula e implementa el Plan Regional de Prevención de Desastres y los Planes de Emergencia y Contingencias.
- Realiza, promueve y coordina programas de sensibilización, divulgación, capacitación e información a la comunidad.

12. Comité Local para la Prevención y Atención de Desastres CLOPAD.

12.1 Es responsabilidad del Alcalde:

- Conformar y apoyar el CLOPAD.
- Asigna en el presupuesto municipal recursos para las diferentes fases que involucran la Gestión de Riesgo.
- Fortalece las instituciones operativas del Municipio para mejorar la capacidad de respuesta.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- Promueve la articulación, integración e inclusión de la reducción del riesgo y desastres en las políticas de Plan de Ordenamiento Territorial, ambiente, saneamiento básico, salud y educación.
- Gestiona programas y proyectos de sensibilización, divulgación, preparación y capacitación a la comunidad vulnerable del municipio.

12.2 Son funciones del Comité Local de Prevención y Atención de Desastres

- Adelanta estudios sobre amenazas, análisis de condiciones de vulnerabilidad y evalúa riesgos potenciales en el municipio.
- Implementa Sistemas de vigilancia, monitoreo y alerta de amenazas potenciales en el departamento, con el apoyo de las entidades técnicas correspondientes.
- Promueve la integración e inclusión de la reducción de riesgos de desastres en el ámbito local en las políticas, la planificación del ordenamiento territorial, ambiente, saneamiento básico, salud, educación y desarrollo sostenible entre las entidades del sector público y privado.
- Formula e implementa el Plan Local de Prevención de Desastres y los Planes de Emergencia y Contingencias.
- Desarrolla actividades de preparativos comunitarios e institucionales para mejorar la capacidad de respuesta frente a probables emergencias.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN LECCIÓN 8

Nombre: _____ clave: _____

1. Escribir qué es un desastre y cómo se declara una situación de desastre.

El desastre es la consecuencia de un evento o fenómeno de origen natural o antrópico, en la mayoría de los casos en forma repentina, que causa graves daños en la vida, bienes y/o el medio ambiente, que altera o interrumpe las condiciones normales de vida y sobrepasa la capacidad local de respuesta para el pronto retorno a la normalidad.

Una situación de desastre se declara mediante Declaración Presidencial mediante Decreto y previo concepto del Comité Nacional de Prevención y Atención de Desastres, con la clasificación del desastre de acuerdo a su magnitud y efectos (carácter Nacional, Departamental o Municipal).

2. Seleccionar las actividades que corresponden a las fases del ciclo de los desastres.

Impacto - Prevención – Mitigación - Rehabilitación – Preparación - Respuesta - Reconstrucción – Alerta

Fase Uno – Antes: Prevención – Mitigación – Preparación – Alerta.

Fase Dos - Durante: Impacto – Respuesta.

Fase Tres – Después: Rehabilitación - Reconstrucción.

3. Completar qué es la gestión del riesgo.

La Gestión del Riesgo es el proceso eficiente de planificación, organización, dirección y control dirigido a la reducción de riesgos, el manejo de desastres y a la recuperación post evento.

4. Mencionar los tres grandes grupos especiales con que cuenta la defensa civil colombiana y dar tres ejemplos de cada uno de ellos.

Gestión del Riesgo en Desastres

- Sistema de Comando de Incidentes.
- Primeros Auxilios.
- Rescate Vertical.
- Rescate en estructuras colapsadas.
- Rescate vehicular.
- Rescate Acuático.
- Rescate Aéreo.
- Manejo y Control de Abejas.
- Manejo de Incidentes con Materiales Peligrosos.
- Brigadista Forestal.
- Rescate de animales en emergencia.
- Comunicaciones.
- Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades.
- Seguridad Escolar.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 9 LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA Y LA ACCIÓN SOCIAL

Objetivos

Al finalizar esta presentación el participante será capaz de:

1. Definir que es la Acción Social y Humanitaria
2. Ilustrar que hace La Defensa Civil Colombiana en Acción Social y Humanitaria.
3. Explicar cómo hace Acción Social y Humanitaria la Defensa Civil Colombiana.

¿Qué es la Acción Social y Humanitaria?

La acción social y humanitaria es una forma de solidaridad o cooperación, generalmente destinada a las poblaciones pobres o a las que han sufrido una crisis humanitaria.

La realidad social en Colombia:

La realidad social del país muestra que casi la mitad de los colombianos son pobres, cerca de un cuarto son indigentes y aproximadamente una décima parte están desempleados; en cuanto al desplazamiento acumulado, se puede decir que este problema afecta a 2 de cada 100 hogares y 8 de cada 100 personas en el país.

Analfabetismo.

Desempleo.

Desplazamiento

Pobreza.

Desnutrición.

Alcoholismos.

Tabaquismo.

Drogadicción.

Prostitución.

¿Qué hace la Defensa Civil Colombiana en Acción Social y Humanitaria?

¿Qué es la recomposición social?

Es la superación de la pobreza y miseria de los colombianos no recae exclusivamente en el Estado.

Los diferentes actores sociales que conforman la sociedad, instituciones privadas, académicas, económicas y los organismos no gubernamentales entre otros, les corresponde también esta ardua labor, asumir esta responsabilidad es urgente. Incluso las víctimas, personas debajo de la línea de pobreza, se obligan a ser las más comprometidas, sino es así ningún programa tendrá éxito.

La pobreza solo puede solucionarse cuando los miembros de las comunidades pobres asuman el control de su propio destino, sin pereza y sin querer obtener las cosas sin sacrificio, que puedan cumplir con sus deberes y conservar sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales que la carta constitucional les ampara.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Generar escenarios donde la comunidad reconozca, acuerde y priorice sus necesidades desde su cultura y cosmovisión, contribuye al desarrollo social local, presencia institucional y gobernabilidad participativa; posibilitando el mejoramiento de las condiciones de vida con el compromiso de las organizaciones sociales, del sector privado y público.

Sin embargo, la Defensa Civil Colombiana apoya a la recomposición del tejido social de los colombianos con la atención de emergencias, jornadas de acción social, eventos de capacitación, servicios de atención de eventos de afluencia masiva, actividades de protección ambiental y entrenamientos, lo cual se traduce en apoyo a la población vulnerable y víctimas del desastre; así mismo, este trabajo representa para el Estado una gran cifra en mano de obra de Voluntario.

¿Cómo hace Acción Social la Defensa Civil Colombiana?
¿Cuál es la importancia de la Acción Social en la Defensa Civil Colombiana?

Para la Defensa Civil Colombiana, la Acción Social representa uno de sus campos de acción, como respuesta a los problemas sociales de la población más vulnerable de Colombia. Con esto se logra el reconocimiento de la Institución social y humanitaria más grande del país.

El Voluntario de la Defensa Civil Colombiana, fortalece sus principios y valores humanos con la Acción Social, solidarizándose con sus compatriotas que sufren y lloran por alguna necesidad, aprenden a ser humildes y sencillos, comparten lo que tienen y entregan las ayudas humanitarias que le son donadas para tal fin.

Las personas en condiciones vulnerables se benefician con la Acción Social de la Defensa Civil Colombiana, reconociendo y valorando el trabajo del Voluntario y el esfuerzo de la Institución para la consecución, control y asignación de las ayudas

¿Quién es el personal beneficiado con la Acción Social de la Defensa Civil Colombiana?

Con la Acción Social la Defensa Civil Colombiana ayuda a los que sufren, a los que lloran, los que han perdido su techo, su pan, sus seres queridos por los incendios, por las inundaciones, por los terremotos, por los accidentes. A los pobres y marginados, los desplazados, las madres cabeza de familia, a los abandonados que buscan a diario y con penuria la manera de vivir.

¿Cuáles son los Programas de Acción Social sostenibles de la Defensa Civil Colombiana?

La Defensa Civil Colombiana, la Institución Social y Humanitaria más grande del País, cuenta con una Oficina de Acción Social como respuesta a la necesidad de atender, apoyar y asesorar a la comunidad afectada no sólo por las acciones de la naturaleza, sino también por aquellas ocasionadas por el hombre. Además, con el propósito de ser una mano amiga y tener contacto más cercano con la comunidad, se están desarrollando actividades y jornadas sociales ofreciendo brigadas de salud, peluquería y odontología, entre otras.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



La estrategia para un mejor país es llegar a las poblaciones más vulnerables y buscar la posibilidad de beneficiar a éstas comunidades con proyectos productivos. Esto a través de alianzas entre entidades del sector público y privado y cooperación internacional.

Los programas de Acción Social de la Defensa Civil Colombiana, están dirigidos a beneficiar los siguientes grupos poblacionales:

Niños – Adolescentes - Adulto Mayor - Discapacitados.

- ETS – ITS – Embarazo y Aborto Precoz – Madres Cabeza de Hogar.

- Violencia – Privación de la Libertad – Víctimas del Conflicto Armado – Desplazados – Desarraigados.

- Pobreza – Indigencia – Damnificados – Lesionados.

Con sus Funcionarios y Voluntarios, la Defensa Civil Colombiana apoya a nivel nacional a todas las entidades comprometidas con la población en condiciones de desplazamiento y población vulnerable y de esta forma ampliar el alcance de los programas existentes y prestar ayuda oportuna a todos los afectados.

La Defensa Civil Colombiana gestiona la entrega de ayudas humanitarias y maneja los albergues creados con ocasión de alguna situación de desastre. Las ayudas humanitarias, generalmente son donadas o dadas a cambio de servicios de la Institución, para lo cual se sigue el procedimiento legalmente establecido y se otorga el correspondiente certificado de donación a quien corresponda.

Las ayudas humanitarias son recibidas, clasificadas y almacenadas en una bodega estratégica, mientras se dispone su entrega a la población seleccionada. En este proceso se extreman las medidas de control y preservación de las ayudas humanitarias, teniendo en cuenta su debida disposición y las fechas de vencimiento, entre otros.

La entrega de las ayudas humanitarias se hace, tanto al personal de la comunidad que se encuentre en situación de necesidad, como a los voluntarios que por su condición económica así lo requieren. Todo esto obedece a un proceso serio de selección de beneficiarios, con la debida evidencia y registro de la actividad.

Repaso Objetivos.

4. Definir que es la Acción Social y Humanitaria

5. Ilustrar que hace La Defensa Civil Colombiana en Acción Social y Humanitaria.

6. Explicar como hace Acción Social y Humanitaria

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 10 LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA Y EL MEDIO AMBIENTE

Objetivos

Al finalizar esta presentación el participante será capaz de:

1. Definir gestión ambiental.
2. Definir contaminación ambiental y las consecuencias de la acción del hombre sobre el ambiente.
3. Describir la situación ambiental en Colombia.
4. Nombrar los cinco principios de la política ambiental de la Defensa Civil Colombiana.
5. Listar 7 de los 9 programas de protección ambiental que está desarrollando la Defensa Civil Colombiana

Es un proceso que está orientado a **resolver, mitigar y/o prevenir** los problemas de carácter ambiental, con el propósito de lograr un **desarrollo sostenible**.

2. LA CONTAMINACION AMBIENTAL

Cualquier sustancia o forma de energía que puede provocar algún daño o desequilibrio en un ecosistema, medio físico o un ser vivo

2.1 Agentes sólidos

Están constituidos por la basura en sus diversas presentaciones. Provocan contaminación del suelo, del aire y del agua. En el suelo porque produce microorganismos y animales dañinos; En el aire produce malos olores y gases tóxicos, en el agua cambia sus propiedades físicas e inhabilitando su uso.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



2.2 Agentes Líquidos

Están conformados por las aguas negras, los desechos industriales, los derrames de combustibles derivados del petróleo los cuales dañan el agua de ríos, lagos entre otros con ello provocan la muerte de especies.



2.3 Agentes Gaseosos. Están constituidos por la combustión del petróleo (óxido de nitrógeno y azufre) y por la quema de combustibles como la gasolina (liberando monóxido de carbono), basura y desechos de plantas y animales



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Consecuencias de la acción del hombre sobre el ambiente:

- Calentamiento global.



Es el calentamiento natural de la tierra, los gases del efecto invernadero retienen parte del calor del sol y mantienen una temperatura apta para la vida.

- Derretimiento de glaciares.

Elevan el riesgo de inundaciones y posteriormente reducirá la existencia de agua potable lo que provocara una amenaza para la sexta parte de la población mundial, con el aumento de la temperatura de un 15% a un 40% de las especies pueden desaparecer.

- Sequías severas que causan mayor escasez de agua.



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Es la cantidad insuficiente de lluvias caídas en un período de tiempo prolongado. La escasez de lluvia puede ser ocasionada por los patrones globales de circulación del aire o por la intervención del hombre. Las represas y los sistemas de irrigación son capaces de alterar el flujo natural de ríos y lagos, provocando que el vapor de agua que se eleva al aire sea insuficiente para formar nubes de lluvia. Otros factores que contribuyen a la sequía son las temperaturas altas, la baja humedad y los vientos fuertes.

- Deforestación que aumenta o hace surgir desiertos.
- Huracanes, ciclones.



El calentamiento hace que se evapore más agua de los océanos potenciando estos tipos de catástrofes.

- El aumento en los niveles del mar producirá inundaciones costeras.
- Enfermedades causadas por la proliferación de vectores.
- Generación de residuos sólidos y líquidos.
- Agotamiento de recursos naturales renovables y no renovables.

3. SITUACION AMBIENTAL EN COLOMBIA



Inundaciones Incendios forestales Sequias

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



4. PRINCIPIOS DE LA POLITICA AMBIENTAL DE LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA

Velar porque el desarrollo de todas las actividades se realicen siguiendo la normatividad y la legislación ambiental, así como los compromisos que voluntariamente adopte la entidad.

Desarrollar todas las actividades dentro de un marco global de protección ambiental, fomentando el principio de prevención, control de la contaminación, uso sostenible de los recursos naturales y energéticos, optimizando de esta manera el empleo de materias primas y fomentando las prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de los residuos.

Realizar y participar en campañas y actividades externas que contribuyan a la prevención y conservación ambiental.

Promover la participación y sensibilización de los funcionarios y voluntarios en las líneas de acción en materia de gestión ambiental implementados y desarrollados por la institución.

Promover el mejoramiento continuo en materia de gestión ambiental mediante la adopción de prácticas sostenibles, la evaluación sistemática y periódica del programa de gestión ambiental y la contribución a la mejora de la responsabilidad social de la entidad.

Estos principios que hacen parte integral de la política ambiental de la Defensa Civil Colombiana, son de aplicación y cumplimiento por parte de los Funcionarios de la Dirección General, Seccionales, Oficinas Operativas, Centros de Capacitación y Voluntarios de las Juntas de Defensa Civil, estando además a disposición del público para su consulta.

5. PROGRAMAS DE PROTECCIÓN AMBIENTAL DE LA DEFENSA CIVIL COLOMBIANA

La Defensa Civil Colombiana desarrolla programas específicos, con el propósito de proteger el medio ambiente, frente al calentamiento global que es una de las causas de los últimos desastres presentados en Colombia.

Las principales actividades que desarrolla la Defensa Civil Colombiana, en pro de la disminución de la contaminación y la protección del ambiente, son las siguientes: Participación comunitaria en programas de conservación del medio ambiente con la población vulnerable.

Reforestación zonas afectadas por incendios forestales. Campañas de control y prevención de contaminación de ríos. Jornada de limpieza de playas, ríos, quebradas, parques. Capacitación en manejo de residuos sólidos. Campaña de saneamiento ambiental básico. Apoyo en la construcción de muros de contención. Retén ambiental, donde se distribuyen bolsas para la recolección de residuos sólidos. Siembra de árboles a orillas de las quebradas

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACIÓN LECCION No. 10

Nombre: _____ clave: _____

1. Complete el siguiente enunciado:

La gestión ambiental es un proceso que está orientado a resolver, mitigar y/o prevenir los problemas de carácter ambiental, con el propósito de lograr un desarrollo sostenible

2. Contaminación Ambiental es:

Cualquier sustancia o forma de energía que puede provocar algún daño o desequilibrio en un ecosistema, medio físico o un ser vivo

3. cuales son factores ambientales que afectan actualmente a Colombia:

Sequias Inundaciones Incendios forestales

4. Nombre los cinco principios de la política ambiental de la Defensa Civil Colombiana.

Velar porque el desarrollo de todas las actividades se realice siguiendo la normatividad y la legislación ambiental, así como los compromisos que voluntariamente adopte la entidad.

Desarrollar todas las actividades dentro de un marco global de protección ambiental, fomentando el principio de prevención, control de la contaminación, uso sostenible de los recursos naturales y energéticos, optimizando de esta manera el empleo de materias primas y fomentando las prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de los residuos.

Realizar y participar en campañas y actividades externas que contribuyan a la prevención y conservación ambiental.

Promover la participación y sensibilización de los funcionarios y voluntarios en las líneas de acción en materia de gestión ambiental implementados y desarrollados por la institución.

Promover el mejoramiento continuo en materia de gestión ambiental mediante la adopción de prácticas sostenibles, la evaluación sistemática y periódica del programa de gestión ambiental y la contribución a la mejora de la responsabilidad social de la entidad.

5. Listar 7 de los 9 programas de protección ambiental que está desarrollando la Defensa Civil Colombiana.

Participación comunitaria en programas de conservación del medio ambiente con la población vulnerable. Reforestación zonas afectadas por incendios forestales. Campañas de control y prevención de contaminación de ríos. Jornada de limpieza de playas, ríos, quebradas, parques. Capacitación en manejo de residuos sólidos. Campaña de saneamiento ambiental básico. Apoyo en la construcción de muros de contención. Retén ambiental, donde se distribuyen bolsas para la recolección de residuos sólidos. Siembra de árboles a orillas de las quebradas

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



BIBLIOGRAFÍA

D.C.C. Curso básico fase I, lección 8. REV 02/12 La Defensa Civil Colombiana y la Gestión del Riesgo en Desastres MR 8-:10

D.C.C. Curso básico fase I, lección 9. REV 02/12 La Defensa Civil y la Acción Social en Colombia MR 9:8

D.C.C. Curso básico fase I, lección 10. REV 02/12 Gestión Ambiental MR 10-1:10

CICR. Servicio de asesoramiento en derecho internacional humanitario. “La protección civil en el derecho internacional humanitario”. (Documento)

D.C.C. Reglamento académico, segunda edición, resolución 707, 8 de nov.de 2011

D.C.C. Reglamento de insignias, uniformes y distintivos. Resolución número 457 de 2008(agosto 29)Por la cual se aprueba el Reglamento de Uniformes, Insignias y Distintivos para la Defensa Civil Colombiana.

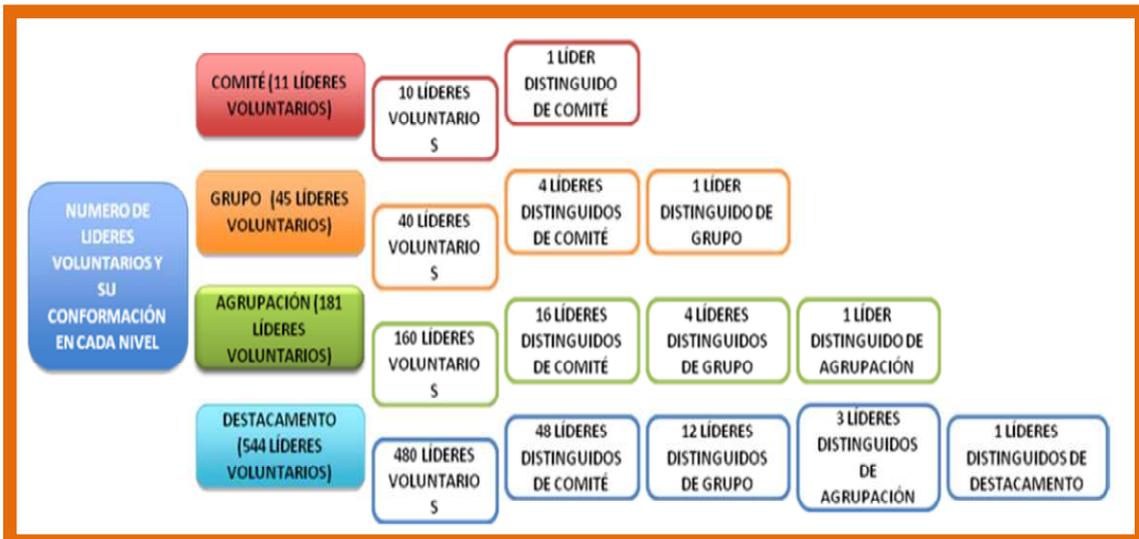
D.C.C. Ley 720 24/12/2001 Reconoce, Promueve y Regula la Acción Voluntaria

M.E.N. Decreto 4904 de 2009. Ministerio de educación Nacional. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



UNIDAD No. 4 ORGANIZACIÓN CORPORATIVA



Conformación de Juntas en Defensa Civil Colombiana
(Archivo Fotográfico: Escuela Internacional en Defensa Civil “Carlos Lleras Restrepo”)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



INTRODUCCIÓN

La Defensa Civil Colombiana está conformada por el conjunto de personas que integran, las juntas de defensa civil, juntas juveniles, juntas de civilitos, juntas de damas voluntarias y juntas de clubes de defensa civil que a su vez están integradas por líderes distinguidos, líderes voluntarios y líderes asesores; regulados por las normas dispuestas en el reglamento, para apoyar el cumplimiento del planeamiento estratégico de la institución, adoptando la estructura de comité, grupo, agrupación o destacamento según el número de líderes distinguidos y líderes voluntarios.

El propósito de la institución es contar con 500.000 mil hombres que puedan cubrir el amplio territorio colombiano, para ello, cuenta con una organización de comités (11 miembros) como la base de la estructura humana. Para la conformación de las juntas en defensa civil en las veredas, cabeceras pobladas, corregimientos, barrios, poblaciones ó ciudades es necesario activar 10 comités (110 líderes voluntarios); sumado a esto se forma un destacamento (540 integrantes) que obedece a una seccional la cual opera en un departamento y, por último la unión de estas seccionales conforman la institución humanitaria más grande del país, con autonomía, reglamentación, jerarquía administrativa y disposición de servicio organizado en plano.

Por otra parte, el pertenecer a la institución les da a sus líderes voluntarios la satisfacción de ayudar desinteresadamente al prójimo y formarse como un ciudadano ejemplar al servicio de la comunidad nacional y extranjera, por esta razón los líderes siempre están: *¡listos en paz o emergencia!*

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!

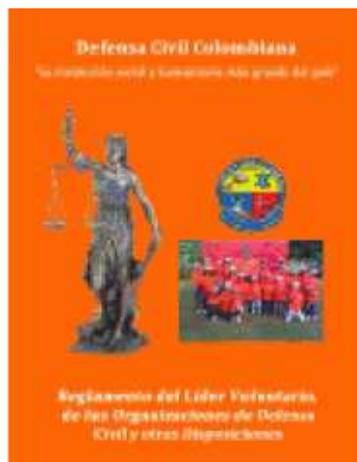


LECCIÓN 11 ORGANIZACIÓN DE LA DEFENSA CIVIL

OBJETIVOS

Al finalizar esta lección el participante estará en la capacidad de:

1. Enumerar los tipos de organizaciones de la Defensa Civil Colombiana.
2. Enunciar 5 funciones de las organizaciones de Defensa Civil de las 12 vistas en clase.
3. Definir comité, grupo, agrupación y Destacamento, según resolución 870 del 30 de Diciembre de 2011.
4. Listar los requisitos para constituir una organización de Defensa Civil.
5. Enumerar los integrantes de la junta Directiva de las organizaciones de Defensa Civil



1. ORGANIZACIÓN

Es un conjunto de personas que conforman, las juntas de Defensa Civil, juntas juveniles, juntas de civilitos, juntas de damas voluntarias y juntas de clubes de Defensa Civil que a su vez están integradas por líderes distinguidos, líderes Voluntarios y líderes asesores; regulados por las normas dispuestas en el nuevo reglamento, para apoyar el cumplimiento del Planeamiento Estratégico de la Institución, adoptando la estructura de Comité, Grupo, Agrupación o Destacamento según el número de Líderes distinguidos y Líderes Voluntarios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



TIPOS DE ORGANIZACIONES DE DEFENSA CIVIL

Las Juntas de Defensa Civil, pueden ser:

- a. Juntas de Defensa Civil, con personería jurídica.
- b. Damas Voluntarias de Defensa Civil, con personería jurídica.
- c. Clubes de Defensa Civil, con personería jurídica.
- d. Juveniles, con personería jurídica, a cargo de las Direcciones Seccionales, Oficinas Operativas y Zonas Operativas.
- e. Civilitos, con personería jurídica, a cargo de Direcciones Seccionales, Jefes de Oficinas Operativas y Zonas Operativas.



2. CONFORMACIÓN DE LAS JUNTAS DE DEFENSA CIVIL

Juntas de Defensa Civil: Organización de naturaleza privada, sin ánimo de lucro, con Personería Jurídica y Representación Legal otorgada por la Dirección General, conformada por Líderes Voluntarios, Líderes Asesores y Líderes Distinguidos.

Las Juntas de Defensa Civil serán:

Junta de líderes de carácter Operativo, estarán integradas por Líderes Voluntarios Operativos mayores de 18 años, y participarán en actividades en Gestión del riesgo, acción social y gestión ambiental, acompañados por líderes Asesores.

Juntas de Damas Voluntarias, Damas con espíritu de servicio, quien por su condición de civismo y compromiso social y humanitario, apoyan el cumplimiento del Planeamiento Estratégico de la Institución, cumpliendo funciones de apoyo en gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Juntas de Clubes de Defensa Civil, Organización compuesta por Líderes Voluntarios Asesores con recursos financieros y materiales, para apoyar el cumplimiento del Planeamiento Estratégico de la Institución, cumpliendo funciones de apoyo en gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental.

Juntas de líderes voluntarios juveniles, cumplen funciones operativas en acción social y gestión ambiental que no tengan riesgo alguno para los jóvenes. Están dirigidos por 10 Líderes voluntarios operativos mayores de 18 años. La personería jurídica estará a cargo del Presidente quien tendrá la Representación Legal y será nombrado por el Director Seccional, al igual que los demás líderes distinguidos. La supervisión se realizará con los funcionarios, Jefes de Oficina y Jefes de Zona Operativa.

Juntas de Líderes Civilitos, no son operativas, están bajo la coordinación, supervisión y control de las Direcciones Seccionales u Oficinas Operativas. Están dirigidos por 10 Damas voluntarias, las cuales deben gozar de reconocida moral y ética, que capaciten en principios, valores, urbanidad, solidaridad, confraternidad, autoridad, convivencia familiar y disciplina. Debe proporcionarse una instrucción sencilla en gestión de riesgo, prevención, primeros auxilios, acción social y gestión ambiental.

3. FUNCIONES DE LAS ORGANIZACIONES.

Toda Organización de Defensa Civil, deberá cumplir con las siguientes funciones:

- a) Cumplir con el Planeamiento Estratégico de la Defensa Civil Colombiana.
- b) Cumplir con las leyes y las disposiciones expedidas por la Dirección General de la Defensa Civil Colombiana que le sean aplicables.
- c) Incorporar, capacitar y entrenar a los Líderes distinguidos y a los Líderes voluntarios para mejorar su desempeño en la gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental.
- d) Mantener la disciplina de los integrantes de la Organización de Defensa Civil, como base fundamental para el cumplimiento del Planeamiento Estratégico de la Institución.
- e) Ser más ágiles y oportunos en la prestación del servicio con base en el orden jerárquico y distribución de tareas.
- f) Contribuir en el desarrollo de planes y programas internacionales, nacionales, departamentales y municipales, en el manejo y control en la gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental, contribuyendo a la recomposición del tejido social del país.
- g) Diseñar y aplicar programas de gestión del riesgo en desastres enfocados a la prevención, dirigidas a empresas públicas y privadas y comunidad en general. Culturizar a la ciudadanía en temas relacionados con la prevención y atención de desastres naturales en planteles educativos, hospitales, empresas y comunidades de alto riesgo.
- h) Colaborar con la Dirección General, Direcciones Seccionales y Oficinas Operativas de la Defensa Civil Colombiana, en el apoyo logístico, material, técnico y humano, relacionados

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



con la gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental.

i) Desarrollar programas de bienestar para los Líderes voluntarios y su familia.

j) Seguir la política de calidad establecida por la Dirección General, la cual permitirá la prestación del servicio con eficacia. Desarrollar políticas de calidad que permitan prestar un servicio con eficiencia y efectividad.

k) Fomentar la formación integral del Líder voluntario Civilito, el Juvenil y posteriormente, del Líder voluntario Operativo y Líder Distinguido, como ciudadano ejemplar y modelo dentro de la sociedad.

4. ESTRUCTURA DE LAS JUNTAS DE DEFENSA CIVIL.

Las anteriores Juntas de Defensa Civil poseen la siguiente estructura en su interior:

Comité: Es la estructura básica para una Organización de Defensa Civil Colombiana, conformado por 2 equipos de cinco Líderes Voluntarios más un líder distinguido. El total del Comité es de un líder distinguido, un sublíder y 9 Líderes Voluntarios, para cumplir el Planeamiento Estratégico de la Institución. En total estará conformado por 11 líderes voluntarios.



Grupo: Es la unidad orgánica de Defensa Civil compuesto por un líder distinguido de Grupo, cuatro líderes distinguidos de comités y 40 Líderes Voluntarios, para cumplir el Planeamiento Estratégico de la Institución. En total estar conformado por 45 líderes voluntarios.

Agrupación: Es una Organización constituida por un líder distinguido de Agrupación, 4 líderes distinguidos de grupos, 16 líderes distinguidos de Comités y 160 Líderes Voluntarios, para cumplir el Planeamiento Estratégico de la Institución. En total estará conformado por 181 líderes voluntarios.

Destacamento: Es la Unidad compuesta por un líder distinguido de destacamento, 63 líderes distinguidos, que se componen por: 3 agrupaciones, 12 grupos y 48 comités y 480 Líderes

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Voluntarios, para cumplir el Planeamiento Estratégico de la Institución. En total estará conformado por 544 líderes voluntarios.



5. REQUISITOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN DE DEFENSA CIVIL

Además de la voluntad de los fundadores para constituir Juntas, Damas Voluntarias y Clubes de Defensa Civil, se requiere:

1. Un nombre (razón social)
2. Un domicilio
3. Una jurisdicción
4. Un mínimo de Líderes voluntarios, con sus respectivos Líderes Distinguidos de acuerdo a la estructura que se tenga según lo señala el presente Reglamento (comité, grupo, agrupación o destacamento) y
5. Unos Estatutos y un Reglamento Interno

Razón social. Es el nombre con el cual se identificará una Organización de Defensa Civil ante la Institución y terceros en todos sus actos y negocios jurídicos. Además de la denominación: Junta Operativa, Junta Damas Voluntarias, Junta Club de Defensa Civil, Junta Juveniles y Junta Civilitos, se adicionará un nombre o en su defecto el usual de su territorio, seguido del municipio a que pertenezca. El nombre será concertado con el Director Seccional ó Jefe de Oficina Operativa para evitar duplicidad de la razón social.

Domicilio y jurisdicción. Para todos los efectos legales el domicilio de las Organizaciones de Defensa Civil, es el lugar donde está situada su sede administrativa. La jurisdicción, es el territorio en el cual desarrollan las actividades operacionales de gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Mínimo de líderes voluntarios. Para la constitución de cada una de las Organizaciones de Defensa Civil, se requiere:

En las capitales de Departamento, estarán conformadas como mínimo por cien (100) líderes voluntarios distribuidos así: diez (10) Líderes Distinguidos y noventa (90) Líderes voluntarios.

En los otros Municipios estarán conformados por ochenta (80) líderes voluntarios, distribuidos así: diez (10) Líderes Distinguidos y setenta (70) líderes voluntarios.

En los Corregimientos estarán conformados por sesenta (60) líderes voluntarios, distribuidos así: diez (10) Líderes Distinguidos y cincuenta (50) Líderes voluntarios. En las Veredas habrá un Comité más, con líderes distinguidos, que harán parte de los Corregimientos.

Las Damas Voluntarias y Clubes de Defensa Civil con personería jurídica, estarán conformados por el mismo número que las Juntas de Defensa Civil, para obtener su respectiva Personería Jurídica.

Las Juntas de Juveniles y Civilitos, estarán conformadas por el mismo número que las Juntas de Defensa Civil, para obtener su respectiva Personería Jurídica.

Estatutos y reglamento interno. Los Estatutos son el conjunto de disposiciones generales a las que está sometida una Organización de Defensa Civil.

El Reglamento Interno comprende el conjunto de normas de control a que los Líderes distinguidos y Líderes voluntarios pertenecientes a una Organización de Defensa Civil deben observar en el ejercicio de sus actividades.

Órganos de dirección y administración. Las Juntas de Defensa Civil de conformidad con lo establecido en el Reglamento, tendrán como órgano de dirección, la Asamblea General de Líderes voluntarios, órgano de administración, la Junta Directiva, órgano de control administrativo, al Fiscal y órgano asesor en disciplina, al Comité de Disciplina.

Además de los órganos antes mencionados, representados por los Líderes Distinguidos respectivos, las Organizaciones de Defensa Civil contarán con un Asesor Honorario en los términos del presente Reglamento.

Órgano de administración. La Junta Directiva es el órgano de administración que vela por los intereses de la Organización de Defensa Civil. Está conformada por los siguientes líderes distinguidos:

1. Un (01) Presidente
2. Un (01) Vicepresidente
3. Un (01) Secretario
4. Un (01) Tesorero
5. Un (01) Coordinador Operativo
6. Un (01) Jefe del Talento Humano
7. Un (01) Jefe de Comunicaciones, Prensa y Relaciones Públicas

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



8. Un (01) Jefe de Capacitación y Entrenamiento

El Fiscal y el Jefe del Comité de Disciplina no forman parte de la Junta Directiva, dado que son Líderes Distinguidos con funciones independientes y autónomas para velar por el buen manejo de los bienes asignados, la Administración de la Organización y la disciplina de cada uno de sus miembros.

TALLER DE FUNCIONES DE ORGANOS DE ADMINISTRACION Y CONTROL

Objetivo de desempeño

En grupos de 10 cada participante clasificara las funciones de los órganos administrativos, según resolución 870 del 30 de diciembre de 2012.

Tiempo de Trabajo 1 Hora, Materiales herramientas y equipos.

- Tendrán instrucciones que las dará el Instructor a cargo
- 20 Hojas de paleógrafo
- Marcadores, Cinta de enmascarar
- Listas de Funciones Órganos de Administración y control. (Resolución 870 del 30 de Diciembre de 2012)

Procedimiento

- En el aula de clases dividir los grupos con 10 Integrantes cada uno.
- En paleógrafos diferentes escribir los nombres de la junta Directiva, El fiscal y el jefe del comité de Disciplina.
- En una bolsa oscura meter todas las funciones de la mesa Directiva, El fiscal y el jefe del comité de Disciplina en papelitos diferentes.
- Formar los grupos, cada grupo tendrá una oportunidad, donde el participante del grupo toma un papel y lo ubica en el Dignatario que corresponde.
- Los participantes pasaran las veces que sea necesario hasta agotar todas las funciones, el instructor será el encargado de corregir los errores que se presenten al finalizar los ejercicios.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



EVALUACION LECCION 11

NOMBRE _____ FECHA _____

1. Enuncie los tipos de organizaciones de la Defensa Civil Colombiana.

- a. Juntas de Defensa Civil Operativas
- b. Juntas de Damas Voluntarias
- c. Clubes de Defensa Civil
- d. Juntas de líderes Voluntarios Juveniles
- e. Juntas de líderes Voluntarios Civilitos

2. Todas son funciones de las organizaciones de Defensa Civil cuál de ellas no lo es:

- a) () Cumplir con el Planeamiento Estratégico de la Defensa Civil Colombiana.
- b) (x) Controlar el funcionamiento de las juntas de su localidad
- c) () Cumplir con las leyes y las disposiciones expedidas por la Dirección General de la Defensa Civil Colombiana que le sean aplicables.
- d) () Incorporar, capacitar y entrenar a los Líderes distinguidos y a los Líderes voluntarios para mejorar su desempeño en la gestión del riesgo en desastres, acción social y gestión ambiental.
- e) () Mantener la disciplina de los integrantes de la Organización de Defensa Civil, como base fundamental para el cumplimiento del Planeamiento Estratégico de la Institución.

3. Enuncie falso o verdadero según corresponda:

- a) Comité es la estructura básica para una Organización de Defensa Civil Colombiana, conformado por 10 Lideres Voluntarios. (F)
- b) Grupo Es la unidad orgánica de Defensa Civil compuesto por 45 Lideres Voluntarios. (V)
- c) Una agrupación es la unidad organiza de Defensa Civil Compuesta po 181 Lideres Voluntarios (V)
- d) Destacamento es la unidad orgánica de Defensa civil compuesta por 181 lideres Voluntarios (F)

6. Listar los requisitos para constituir una organización de Defensa Civil.

- a) Un nombre (razón social)
- b) Un domicilio
- c) Una jurisdicción
- d) Un mínimo de Líderes voluntarios
- e) Unos Estatutos y un Reglamento Interno

Referencia evaluación: Curso Básico en Defensa Civil lección No. 11 pág. 11: REV 02/12 Organización PL 11-

11

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



LECCIÓN 12 OPORTUNIDADES QUE OFRECE AL VOLUNTARIO LA DEFENSA CIVIL

Objetivos

Al finalizar esta Lección el participante será capaz de:

1. Mencionar al menos 10 oportunidades que le ofrece la Defensa Civil Colombiana.

Oportunidades que ofrece la Defensa Civil Colombiana al Voluntario en Gestión del Riesgo en Desastres.

1. Aprender el principio de la prevención y la seguridad, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a prevenir y reducir los riesgos para la comunidad, evitar accidentes, emergencias y desastres, lo que permite tener más seguridad y confianza en sí mismo, tomando decisiones en momento difíciles y salvar vidas.
2. Ser personas objetivas, realistas, con los pies en la tierra, en la Defensa Civil Colombiana siempre se está en constante contacto con la realidad local, regional, nacional e internacional, por tal razón, se reconocen las amenazas y vulnerabilidades que determinan los riesgos a que se está expuesto y se buscan maneras para estar mejor preparados para la respuesta y atención de las emergencias.
3. Ayudar a la familia, en la Defensa Civil Colombiana se puede ayudar a la familia cuando ocurra un evento adverso, porque han recibido recomendaciones de primera mano y están mejor preparados ante la emergencia.
4. Aprovechar el tiempo haciendo lo que de verdad le gusta, en la Defensa Civil Colombiana cada quien hace lo que le gusta, presta un servicio recreándose, se aprende a amar lo que se hace y lo que se recibe a cambio representa un gran valor porque se gana con esfuerzo, se tiene la oportunidad de distraerse sirviendo, tener experiencias con altas dosis de aventura y adrenalina, siendo aventureros con seguridad.
5. Entrenarse y profesionalizarse, en la Defensa Civil Colombiana se puede realizar entrenamiento constantemente y así especializarse en un tema específico que sea del agrado de cada quien, así se adquiere experiencia en el asesoramiento y formación de comunidades en la prevención y atención de emergencias.

Oportunidades que ofrece la Defensa Civil Colombiana al Voluntario en Acción Social.

1. Querer más al prójimo, en la Defensa Civil Colombiana se puede apreciar y amar la vida, se respeta la vida propia y la de los demás, al solidarizarse con alguien que sufre y ayudar a los que lo necesitan, servir a la gente y estar en el corazón de otras personas, creando esperanza donde hay desesperación.
2. Respetar y valorar la vida, en la Defensa Civil Colombiana, se respeta y valora la vida propia y la de los demás, cuando se ve sufrir o morir a alguien, reconociendo el sentido de la vida al ver muy cerca la muerte, se aprende a querer a sí mismos y tener autoestima.
3. Cambiar el futuro del país, en la Defensa Civil Colombiana se puede contribuir a la mejora del futuro del país, por medio de los Civilitos, para crear una nueva sociedad, en convivencia,

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



trabajo en equipo, solidaridad, trabajar por la paz y el desarrollo, recomponiendo el tejido social para disminuir el hambre y la violencia.

4. Ganar indulgencias para el cielo, en la Defensa Civil Colombiana si se ha hecho el bien, se ha ayudado a los demás, se ha quitado el pan de la boca por los necesitados, recibe lo mismo de los demás, aplicando la ley de la compensación.

5. Ser representante de Dios en la tierra, en la Defensa Civil Colombiana desempeñando el papel de salvar vidas, se es misionero, se multiplica la causa y la cruzada en busca del bien común.

6. Ser humilde, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a ser solidario, amar al prójimo y ayudar desinteresadamente, incrementado la vocación de servicio, la solidaridad, para compartir y mitigar el dolor de los demás, tratar con gente humilde obliga a aprender a ser humilde sin ser prepotente.

Oportunidades que ofrece la Defensa Civil Colombiana al Voluntario en Gestión Ambiental.

1. Preservar y conservar la naturaleza, en la Defensa Civil Colombiana se pueden realizar campañas de protección y programas de medio ambiente, para conservar la biodiversidad del país y dejarle parte de esta riqueza a las generaciones futuras.

2. Conocer y amar el territorio y la patria, en la Defensa Civil Colombiana se puede conocer otras culturas, se puede intercambiar conocimientos de varias regiones e ir a otros países, donde se puede compartir con personas de diferentes nacionalidades, se aprende a respetar y amar la Nación, el País, la Patria, el Territorio, el Estado.

3. Convivencia y respeto por el entorno, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a valorar y preservar el ambiente, el abuso, despilfarro y la contaminación no forma parte de los principios y valores de la Institución.

4. Tener derechos y deberes ambientales, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a actuar con inteligencia, utilizando eficientemente los recursos y evitando la contaminación.

5. Cambiar el futuro de Colombia, en la Defensa Civil Colombiana se puede contribuir a la mejora del futuro del país, por medio de los programas de protección ambiental, para crear un nuevo entorno, más limpio.

Otras oportunidades que ofrece la Defensa Civil Colombiana al Voluntario.

1. Capacitación, en la Defensa Civil Colombiana se puede adquirir y transmitir los conocimientos, la persona se puede realizar enseñando a los demás y aprendiendo cuando enseña, es posible conocer la Escuela Internacional de Capacitación Carlos Lleras Restrepo y allí intercambiar experiencias con personas del resto del país.

2. Tener una gran visión, en la Defensa Civil Colombiana se abre el panorama de la vida, porque se conoce a diferentes personas y esto permite proyectarse un mejor futuro, creando un proyecto de vida, teniendo en cuenta las experiencias de los demás líderes, una nueva visión de ver el mundo.

3. Posicionamiento, en la Defensa Civil Colombiana se puede adquirir estatus y trascendencia, porque es posible representar a otros, ser ejemplo para la comunidad como ciudadano ejemplar, sintiendo que la ciudadanía le da importancia y que es capaz de ayudar

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



a su comunidad, esto permite estar en lugares donde quizás no podría estar siendo una persona del común, cuando hay eventos masivos, musicales, culturales, deportivos, es posible tener privilegios, influir en las políticas locales, regionales y nacionales, influir en las decisiones del Estado.

4. Poder ser líder, en la Defensa Civil Colombiana se puede ser líder, se resalta los principios y valores propios ante los demás, si se sabe hacer las cosas, se puede guiar a los demás, para demostrar que es una persona capaz de hacer que otros hagan algo positivo por el bien común, esto incrementa las habilidades organizativas.

5. Tener una vida sana, en la Defensa Civil Colombiana se mejora la capacidad física, se mantiene sano el cuerpo y el alma, con principios espirituales se conserva la salud mental y se evita la depresión, no es posible tener vicios, alejándose de los peligros, uniformando un ciudadano se le quita gente al hampa, se es instrumento de paz.

6. Transformarse a sí mismo, en la Defensa Civil Colombiana se puede hacer mejoramiento continuo a nivel personal, conociéndose a sí mismos y las propias capacidades se explotan los dones que se poseen, se desarrollan potencialidades, gracias al constante crecimiento físico y espiritual.

7. Tener una familia, en la Defensa Civil Colombiana se forma parte de una gran familia de Funcionarios, Voluntarios y otras organizaciones, a nivel local, regional, nacional e internacional.

8. Ser recto, honesto, transparente, en la Defensa Civil Colombiana se reconocen y fortalecen los principios y valores que permiten marcar la diferencia a nivel familiar,

9. social, laboral y en todo lugar donde se encuentre.

10. Autonomía y trabajo en equipo, en la Defensa Civil

Colombiana hay libertad de pensamiento y de expresión, generar ideas y ser escuchados, compartir y ayudar e impulsar la organización y la Institución, demostrar la libertad y expresar el pensamiento, es posible ser creadores y creativos, generando proyectos para poder subsistir como organización, gestionando por los demás, se siente la satisfacción del deber cumplido.

11. Oportunidad de competir, en la Defensa Civil Colombiana se incentiva la sana competencia, en forma sana, en donde se obliga a exigirse personalmente más y competir con los demás.

12. Hacer amigos, en la Defensa Civil Colombiana se pueden establecer relaciones con gente de todo el país y de todo el mundo, relacionándose nacional e internacionalmente.

13. Desarrollo laboral a futuro, en la Defensa Civil Colombiana solo hay gente que respeta una organización, que trabaja con disciplina, con sentido de pertenencia, con principios y valores, capacitada y entrenada en dos especialidades: su profesión y socorrista, es posible ser recomendado y recomendar a otras personas, se confía en todas las personas porque tienen iguales principios y valores.

14. Ser feliz, en la Defensa Civil Colombiana es posible cumplir con el objetivo de la vida, es posible ser feliz, porque al sentirse útil se siente importante y se es feliz, porque es capaz de dar una sonrisa donde hubo tristeza haciendo feliz a la gente, sintiendo la gratitud de los demás.

15. Reconocer los errores propios, en la Defensa Civil Colombiana hay posibilidad de aprender y practicar para reconocer los aspectos positivos y por mejorar, se pueden

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



reconocer los errores propios, porque se está rodeado de gente que lo está disciplinando, el líder corrige los errores y se crece como persona.

16. Convivencia y respeto con los compañeros, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a escuchar. 17. Ser tolerante con las opiniones y actitudes de los demás, la falta de respeto no forma parte de los principios y valores de la Institución.

18. Pertenecer a una de las instituciones más serias del país, en la Defensa Civil Colombiana toda persona sabe que forma parte de la Institución más grande del país, aparte del Ejército o la Policía Nacional, con representantes a nivel nacional e internacional, se representa la institución social y humanitaria más grande del país.

19. Tener disciplina, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a obedecer a un líder, para saber guiar a otros, con disciplina haciendo lo que no le gusta, hasta convertirlo en hábito y se haga con gusto, esto genera el sentido de pertenencia hacia la Institución, sintiéndola propia, haciéndola respetar, cumpliendo sus resoluciones y normatividad.

20. Ejercer autoridad usando poco poder, en la Defensa Civil Colombiana el poder se puede obtener, pero la autoridad no se puede transferir, la autoridad la da la moral para poder dirigir, es ejemplo y responsabilidad.

21. Tener derechos y deberes, en la Defensa Civil Colombiana se aprende a actuar con dignidad, sin pedir limosna, formando parte del capital humano de una gran Institución.

22. Comunicarse mejor con los demás, en la Defensa Civil Colombiana se mejora la personalidad, la forma de pensar, el temperamento, los propósitos, se aprende a trabajar en equipo, a ser disciplinados y adquirir buenos hábitos.

23. Relacionarse con una buena persona, en la Defensa Civil Colombiana hay buena gente, porque todo el voluntario actúa bajo los mismos principios y valores, entonces es posible que se creen uniones de amistad o amor con resultados muy positivos.

24. Tener experiencias y anécdotas, en la Defensa Civil Colombiana se viven experiencias poco comunes y diferentes cada día, se tiene un cúmulo de anécdotas con las que se puede escribir un libro.

¿Qué oportunidades le ofrece la Defensa civil colombiana?

25. Adquirir humildad,
26. Amor a la institución,
27. Aplicar nuestros conocimientos profesionales,
28. Apoyo espiritual,
29. Aprender a compartir,
30. Aprender a conocer los problemas,
31. Aprender a ser gente,
32. Aprender a ser leal,
33. Aprender a ser un verdadero amigo,
34. Aprender a trabajar en equipo
35. Aprender a valorar la honestidad y el sacrificio de los demás,
36. Aprender abnegación y humildad,
37. Aprender el compromiso,
38. Aprender los valores humanos,

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



39. Aumento de autoestima,
40. Capacitación,
41. Conocer personas,
42. Reconocimiento nacional e internacional,
43. Contribuir a la conservación de nuestro planeta
44. Contribuir a la felicidad de otros,
45. Contribuir a la paz,
46. Contribuir al desarrollo del país,
47. Contribuir a la prevención del desastre,
48. Contribuir al progreso del país,
49. Recomponer el tejido social
50. Crecer intelectualmente,
51. Desarrollar cualidades humanas,
52. Cumplir los anhelos,
53. Dar buen ejemplo
54. Difundir conocimientos
55. Disciplina
56. Equilibrio mental,
57. Expectativas,
58. Experiencia de vida,
59. Experiencias culturales,
60. Cumplir los anhelos,
61. Familia,
62. Formación de principios,
63. Formación de valores,
64. Formación personal,
65. Formación profesional,
66. Fortalecer una educación,
67. Fortalecimiento del sentimiento como seres humanos,
68. Ganar indulgencias para el cielo,
69. Ganar indulgencias terrenales,
70. Hacer lo que nos gusta hacer,
71. Héroes,
72. Identidad nacional,
73. Luchar y trabajar por la seguridad,
74. Mejorar la calidad de vida,
75. No exige disponibilidad de tiempo,
76. Ocupación,
77. Oportunidad de ser líderes,
78. Oportunidad de servir,
79. Podemos casarnos bien,
80. Progreso,
81. Ayudar al que sufre y al que llora,
82. Respeto,

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



83. Saber que otros me admiran,
84. Satisfacción de servir,
85. Sentido de pertenencia,
86. Ser admirado,
87. Ser respetado en la comunidad,
88. Ser ejemplo para otros
89. Ser guías de una vida recta,
90. Ser motivadores,
91. Ser orientadores,
92. Ser parte de una institución del gobierno,
93. Ser parte de una organización privada,
94. Ser profesores,
95. Ser reconocidos,
96. Tener un seguro de vida,
97. Valorar al hermano que se encuentra al lado,
98. Visión de la vida,
99. Permite fijar metas y objetivos,
100. Ser útil a la sociedad,
101. Aprender a convivir,
102. Permite ser tolerante con los demás,
103. Permite conocer el verdadero aprecio a la vida,
104. Ser protagonistas de cambios.
105. La Ley 1505 del voluntariado.



DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
SECCIONAL SANTANDER
ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE
– PALONEGRO - JULIO DE 2012

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



BIBLIOGRAFÍA

D.C.C. Reglamento del líder voluntario, de las organizaciones de Defensa Civil y otras disposiciones.

D.C.C. Curso básico fase I, lección 11. REV 02/12 Organización PL 11-1:11

D.C.C. Curso básico fase I, lección 12. REV 12/11 Oportunidades que ofrece al Líder Voluntario, La Defensa Civil Colombiana MR 12-1:5

CICR. Servicio de asesoramiento en derecho internacional humanitario. “La protección civil en el derecho internacional humanitario”. (Documento)

D.C.C. Reglamento académico, segunda edición, resolución 707, 8 de nov.de 2011

D.C.C. Reglamento de insignias, uniformes y distintivos. Resolución número 457 de 2008(agosto 29)Por la cual se aprueba el Reglamento de Uniformes, Insignias y Distintivos para la Defensa Civil Colombiana.

D.C.C. Ley 720 24/12/2001 Reconoce, Promueve y Regula la Acción Voluntaria

M.E.N. Decreto 4904 de 2009. Ministerio de educación Nacional. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.4 Estrategia metodológica

Enfoque metodológico

La práctica pedagógica en los diferentes niveles de la educación, no ha sido exclusiva de ningún modelo educativo; cada docente, haciendo uso de sus conocimientos en el área, ha conjugado conforme a las circunstancias, su propia estructura metodológica para orientar a sus alumnos. No obstante, a nivel de grupo se ha concluido, la necesidad de tomar como base, parámetros metodológicos de pedagogías activas y significativas, que permitan al estudiante adentrarse en el conocimiento, iniciando por lo que tiene real significado para él y que no es otra cosa que el reconocimiento de lo que hace, vive, utiliza, cuida, comparte y proyecta.

El enfoque constructivista, es el modelo que nos sirve como punto de partida para pensar y planear las experiencias, puesto que propende por sujetos cognoscentes como producto de la cultura, que a su vez, pueden modificar.

Plantearse metodologías supone clarificar el ideario educativo; en tal sentido, el mayor deseo se sintetiza en la búsqueda de la felicidad, mediante relaciones mediatizadas por climas de calidez, independencia y seguridad; espacios que posibiliten satisfacer necesidades físicas, emocionales, motivacionales, sentimentales, cognoscitivas, en fin, todo lo pertinente a las dos mentes: la emocional y la intelectual.

Todo proceso metodológico debe entenderse como un sistema que integra conceptos y acciones, por ello, el conjunto de actividades planeadas por la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro - ha de contener recursos que ayudan a:

- Observación y experimentación.
- Espontaneidad personal y creadora.
- Conocimiento y aplicación de la realidad cercana.
- Sentimientos que proporcionen seguridad, confianza y libertad.
- Creación de espacios, situaciones y oportunidades donde los estudiantes tengan contacto directo con la Comunidad, la naturaleza, con la vida cotidiana; de manera que aprenda de ellas (interpretándolas, argumentándolas y proponiéndoles).
- Planteamientos de proyectos.
- Organización de indagaciones y procesos de escudriñamiento.
- Participación activa, decidida y organizada en las actividades a realizar.
- Al papel de instructor y coordinador de las acciones que le compete a los docentes.
- Las indicaciones metodológicas propuestas para reglamentar la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano según el decreto 4904 de 2009.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Los trabajos en pequeños grupos (comités), individualizados, y comunitarios, los proyectos pedagógicos, entre algunos, se constituyen en procesos de construcción permanente de relaciones, conocimientos y habilidades que se van estructurando a través de soluciones a preguntas y problemas surgidos del entorno, la cultura y las curiosidades, de las cuales, las organizaciones en Defensa Civil y la comunidad hacen parte.

Los proyectos están encaminados a la búsqueda de la integralidad en las áreas del desarrollo y del conocimiento; a la participación, para brindar al estudiante oportunidades de descubrirse a sí mismo, en relación con los demás y saber de que es capaz a partir del trabajo bajo presión (emergencias), el don de liderazgo, la agilidad y la creatividad.

Este proyecto se promueve al interior de la institución, en las Juntas de Defensa Civil y en las instituciones públicas y en las empresas privadas; a sí mismo interactúan en el campo nacional, regional y municipal en compañía de otros grupos (FF-MM, Policía, Programas presidenciales, Gobernaciones, Alcaldías, empresas Brigadistas, entre otros)), se trata de lograr integración, crear vínculos y familiarizarse.

6.5 Número proyectado de estudiantes por programa

La proyección se fija en 3.200 líderes voluntarios pertenecientes a la seccional Santander de la Defensa Civil Colombiana, más 12.000 líderes voluntarios de la región centro oriente que por reglamento interno les correspondería la capacitación en la Seccional Santander para un total de 15.200 líderes voluntarios inicialmente.

La meta para el 2015 de la Dirección General de la Defensa Civil Colombiana es contar con una planta de 500.000 mil líderes voluntarios (actualmente 200.000), eso elevaría en el próximo quinquenio la demanda de capacitación al interior de la institución.

Por otra parte, tomando el estudio del plan de Desarrollo Departamental: *En Santander existen 12 Instituciones de Educación Superior (IES) que, según datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior²⁸ (SNIES), para el año 2010 tenían 76.699 estudiantes matriculados.*

De esa población, el 55.3% se matriculó en instituciones de carácter privado y el restante 44.67% en oficiales. De acuerdo con el Observatorio de la Universidad Colombiana²⁹, para el año 2009, el Departamento era el tercero en mayor cobertura bruta de educación superior en el país con un 46.4%, después de Quindío con un 55.5% y Bogotá con un 75.6%.

Para el 2010, el 95.41% de los estudiantes de IES del Departamento estaban matriculados en programas de pregrado y el restante 4.59% en programas de posgrado. El 70.86% lo hicieron a programas de pregrado profesional, el 22.83% a programas tecnológicos, el 3.23% a especializaciones, el 1.71% a programas técnicos, el 1.25% a maestrías y el 0.1% a doctorados.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Estos datos ubican a Santander por encima del promedio nacional en formación de pregrado. Es de destacar que el 2.41% de los estudiantes matriculados lo hicieron en programas de metodología virtual, lo que ubicó al departamento muy por encima del promedio nacional que es del 0.6%.

De los 22.373 de educación media graduados (potencial del 100%), el 50% (11.000) pertenecen al área metropolitana la cual está interconectada por sistema de transporte masivo “Metro línea”, teniendo fácil acceso a nuestra futura institución educativa.

De acuerdo con lo anterior, podemos aspirar al 5% de esa población potencial de ingreso a programas técnicos, profesionales o tecnológicos.

Este porcentaje nos da una potencialidad de:

Potencial: 11.000 aspirantes a carreras profesionales y/o técnicas

Aspiración de la escuela: 550 = 5% para el año 2013 carreras técnicas laborales

Para otros cursos que requieren las empresas privadas y las instituciones públicas en cuanto al entrenamiento de sus brigadistas en conocimiento del riesgo, planes de contingencia en caso de siniestros, etc., existe un potencial de 53.000 empresas de las cuales más de 500 de ellas figuran a nivel nacional con los mayores ingresos (Fuente: Cámara de comercio de Bucaramanga y Revista Semana).

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, tenemos potencialmente que:

Programa demandado	Entidad	Cantidad
Técnico laboral en D.C.	Defensa Civil Colombiana	15.200
Técnico laboral en D.C.	Programa Universidad del pueblo	300
Técnico laboral en D.C.	Comunidad Santandereana	11.000
Cursos D.C	Empresas (uno por cada una)	53.000
Cursos D.C	Instituciones Gubernamentales	500
Total aproximado (aspirantes)		80.000

Aspiración por parte de la Escuela – Palonegro – es del 5% del total = 4.000

Capacidad inicial

Año 2013 =	550
Año 2014 =	1.000
Año 2015 =	4.000

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6.6 Modelo de Certificados de Técnico Laboral por Competencias ó de Conocimientos Académicos

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
SECCIONAL SANTANDER
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DE FLORIDABLANCA, SANTANDER

Y en su nombre

ESCUELA LATINOAMERICANA DE CAPACITACIÓN EN BÚSQUEDA Y RESCATE – PALONEGRO
Resolución No. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Le Otorga el presente Certificado de Aptitud Ocupacional:

TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROTECCIÓN Y DEFENSA CIVIL

Al Señor (a):

XX

Por haber alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación Laboral según el decreto 4904 de 2009 y Ley 115 de 1994 Ley general de educación.

Teniente Coronel. ROBINSON FARFAN SANDOVAL
Director

Dado en Floridablanca, Santander a los _____ días del mes _____ de _____

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7. AUTO EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

7.1 CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

Enfoques evaluativos

La evaluación es un proceso flexible, dinámico, continuo e inherente a la acción educadora; es un medio más, que involucra a toda la comunidad educativa en la detección de oportunidades, dificultades, fortalezas y características del hecho educativo, de sus actores y partícipes.

La evaluación en el nivel técnico laboral para el trabajo y desarrollo humano sólo tiene sentido si se la considera como un proceso integral permanente de análisis y observación del desarrollo del estudiante en el área de protección y defensa civil en todas sus esferas. Sintetiza la reflexión diaria que se hace sobre el trabajo y el seguimiento, al instructor como generador de situaciones para que el capacitado germine y de frutos.

La evaluación como proceso de seguimiento de cada estudiante posibilita identificar oportunamente los ritmos y estilos de aprendizaje, las formas de desaprender, las dificultades existentes que obstaculizan evolucionar eficazmente, las características personales, familiares y pedagógicas, por lo cual implica la introducción de acciones preventivas.

La evaluación es un proceso de juicio y seguimiento que incluye varias facetas: auto-evaluar, coe-valorar, hetero-evaluar. La evaluación por portafolios, constituye una manera eficaz de realizar el proceso evaluativo en el técnico laboral. La carpeta de sus trabajos, observaciones y notas que el instructor organiza por fechas, desde el principio, para que pueda leerse la diferencia en cada avance o retroceso, es un material valioso para la orientación y la toma de decisiones. Además, los líderes voluntarios cuando vuelvan a mirar sus trabajos, generalmente sienten satisfacción, se auto-evalúan y van tomando conciencia y juicio crítico en cuanto a sus logros.

En el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano la evaluación debe buscar:

- ✓ Diagnosticar estados del proceso de desarrollo, para activarlos.
- ✓ Asegurar el éxito educativo evitando el fracaso de la escuela.
- ✓ Identificar características personales, intereses, ritmos y estilos de aprendizaje.
- ✓ Identificar dificultades, deficiencias y limitaciones.
- ✓ Ofrecer oportunidades para aprender de la experiencia.
- ✓ Enfatizar los aciertos y aprender de los errores.
- ✓ Proporcionar información válida para reorientar nuevos procesos pedagógicos.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- ✓ Obtener información para tomar decisiones, no respecto al estudiante, sino con respecto al proceso pedagógico.
- ✓ Orientar el proceso educativo para mejorar su calidad.

La integralidad, participación, actitud lúdica y sentido de bienestar, son criterios ineludibles de la evaluación formativa, como proceso del programa técnico laboral de la Escuela Latinoamericana en Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro -

La evaluación del rendimiento técnico laboral de los estudiantes en la institución, se define mediante el procedimiento de calificaciones, de manera continua e integral, mediante pruebas descriptivas – explicativas (evaluación cualitativa) y practicas de ejercicios operativos.

En los juicios valorativos, se hace referencia al comportamiento, actitudes, capacidades, valores, competencias, formas de participación y fortalezas; resaltando allí los aspectos positivos del estudiante e indicando sus avances y sugerencias de apoyo. Al finalizar cada uno de los ciclos y/o semestres los estudiantes (padres de familia o acudientes, si es menor de 18 años) reciben en forma escrita un boletín de calificaciones; el cual contiene escala valorativa.

En el programa técnico laboral para el trabajo y el desarrollo humano se reprobaban niveles o actividades debido a lo complejo de los procedimientos en emergencias, tratándose de la vida de las víctimas de un desastre. Queda a criterio de las directivas el dar otra oportunidad para el estudiante que a obtenido menos de 80% en sus calificaciones (evaluaciones: 70% practica y 30 escrita)

7.2 Auto Evaluación en Gestión del Riesgo en Desastres naturales o por acción del hombre, ambientales y de acción social.

Para la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro -, es de vital importancia recurrir a mecanismos de evaluación y autoevaluación; en el primero comprobamos si un porcentaje mayor comprende y realiza los ejercicios en un 80% (calidad exigida por tratarse de vidas humanas en rescate, pericia del líder voluntario y conocimiento del riesgo en desastres); en el segundo método nos autoevaluamos en cada ejercicio ó circunstancia que ocurre y se pone la retroalimentación de la experiencia en consideración para reformar procedimientos.

En la actualidad nos autoevaluamos en cuatro ejes fundamentales para cumplir nuestros compromisos con la comunidad, ellos son:

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Se tiene en cuenta aspectos para atender una emergencia como:

Personal: edad, pericia, nivel de entrenamiento, cargo desempeñado y tiempo en la institución.

Capacitación: que nivel tiene en cuanto a Curso básico en Defensa Civil Fase1, Curso básico en Defensa Civil Fase 2 Soporte básico de vida, Comando sistema de incidentes, Búsqueda y rescate.

Práctica: horas de servicio como voluntario operativo en las diferentes Juntas de Defensa Civil.

De la misma manera la institución da la oportunidad a los estudiantes de evaluar a sus instructores, la metodología, las instalaciones, a manera de modelo de satisfacción.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



MODELO ENCUESTA DE SATISFACCION DE CAPACITACION

	ENCUESTA DE SATISFACCION DE CAPACITACION	CAPACITACION	
		CAP-FT-005	
República de Colombia		Versión	Página No.
		2	50 de 53

Lugar y Fecha:					
Tema de la Capacitación:					
Organismo o entidad a la que pertenece:					
A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala que mejor refleje su opinión, frente a cada criterio de evaluación (1. Malo - 2. Regular - 3. Bueno - 4. Muy Bueno - 5. Excelente)					
PROCESO DE CAPACITACION	1	2	3	4	5
Metodología					
1. Los objetivos de la capacitación fueron claros.					
2. Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos.					
3. La capacitación cumplió con sus expectativas					
Material					
4. Los materiales que recibió fueron acertados y suficientes.					
5. Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir.					
6. El contenido fue oportuno y de calidad.					
7. La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo.					
Organización					
8. La organización del curso y el soporte logístico fueron apropiados.					
9. La sesión o sesiones se cumplieron en el horario dispuesto.					
A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala que mejor refleje su opinión sobre cada instructor, teniendo en cuenta el dominio del tema y manejo de grupo (1. Malo - 2. Regular - 3. Bueno - 4. Muy Bueno - 5. Excelente)					



No.	LECCION / TEMA	INSTRUCTOR	1	2	3	4	5
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
SUGERENCIAS							

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



MODELO HOJA DE MATRICULA

	HOJA DE MATRICULA		CAPACITACION	
			CAP-FT-006	
República de Colombia		Versión	Página No.	
		1	1 de 1	
CURSO:				

LUGAR DEL CURSO:		FECHAS DEL CURSO		ANEXAR FOTO AQUÍ
		Comienzo: dd / mm / aa		
		Fin: dd / mm / aa		
SECCIONAL O ENTIDAD:				
Junta:		Antigüedad:		
Funcionario () Voluntario ()				
NOMBRES Y APELLIDOS:				

DOCUMENTO DE IDENTIFICACION: C.C () T.I ()				

NUMERO:				

FECHA DE NACIMIENTO:				

SEXO : MASCULINO () FEMENINO ()				

ESTADO CIVIL: Soltero () Casado() Unión libre () Otro ()				

DIRECCION DE DOMICILIO		DIRECCION LABORAL		
_____		_____		
TELEFONO		TELEFONO		
_____		_____		
FAX		FAX		
_____		_____		
DIRECCION ELECTRONICA PERSONAL (E-MAIL)		DIRECCION ELECTRONICA LABORAL (E-MAIL)		
_____		_____		
CARGO QUE DESEMPEÑA ACTUALMENTE:				

ESCOLARIDAD APROBADA			ACTIVIDAD DOCENTE	
_____			_____	

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



PRIMARIA () SECUNDARIA () TÉCNICA () () TECNOLÓGICA () UNIVERSITARIA () OTROS () ()	NO () SI ()
Título Obtenido: _____	CUANTO TIEMPO _____
CURSOS QUE HA REALIZADO (AÑO)	

EN CASO DE EMERGENCIA AVISAR A: _____	
DIRECCIÓN: _____	TELÉFONO: _____
Escriba claramente su 1er nombre, su 2º nombre y apellidos, exactamente como usted desee que figure en el Certificado de Aprobación.	

CC	
POR FAVOR FIRME E INDIQUE LA FECHA	
FIRMA: _____	FECHA: _____

APROBO: _____	NO APROBO: _____

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



**MODELO CONSTANCIA DE HORAS DE CLASE O INSTRUCCIÓN
DICTADAS QUE SE ANEXA A LA SOLICITUD DE ESCALAFONAMIENTO**

**DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
SECCIONAL _____**

Lugar y fecha _____

ASUNTO: Anexo constancia de horas de instrucción

El suscrito (Nombres y Apellidos) Director Seccional de _____, hace constar que el (la) señor (a) (Nombres y Apellidos) con cedula de ciudadanía N° _____ de _____, se desempeño como Instructor en los cursos y materias con la intensidad horaria que se indica, así:

CURSO	MATERIA	HORAS	OBSERVACIONES
Preparación básica	Primeros auxilios	48	Según libro control de instrucción en JDC La Paz 12 horas Coca Cola 8 horas I, II, III reentren. secc. 30 horas
Soporte Básico Vida	R.C.P	170	Cursos en las fechas: -3 al 7 de febrero de 2002 -14 al 18 de abril de 2003 -11 al 15 de julio de 2003 -22 al 26 de noviembre de 2005 -29 oct. al 2 noviembre de 2007
Primeros Auxilios Avanzado	Procedimiento acceso al paciente	12	Curso en la fecha: -15 al 19 de septiembre de 2008

TOTAL.....

Observaciones: (datos de interés)

Firma y pos firma del Director Seccional

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



MODELO LIBRO CONTROL HORAS DE INSTRUCCIÓN O CLASE.

Lo elabora y controla el Director Seccional.

FECHA Final de Capacitación	HORAS DICTADAS	MATERIA	CURSO	INSTRUCTOR	FIRMA
19 SEP 2007	12	Recolección de datos	E.D.A.N.	Juan Díaz	
19 SEP 2007	8	Equipo de evaluadores	E.D.A.N.	Doris Paz	
19 SEP 2007	4	Aproximación a la Gestión de Riesgo	E.D.A.N.	Marcos Vélez	

- Este libro debe ser foliado, iniciado y cerrado por cada año calendario.
- Debe tener las firmas con número de documento de identidad del instructor.
- Incluirá el sitio o auditorio al que se le dicto capacitación.
- La suma de las horas dictadas entre varios instructores deben indicar el total de horas acreditadas para esa capacitación.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



MODELO DE SOLICITUD ESCALAFONAMIENTO O PROMOCIÓN DE CATEGORÍA.

DEFENSA CIVIL COLOMBIANA
DIRECCION SECCIONAL _____

Lugar y fecha _____

ASUNTO: Solicitud escalafonamiento

AL : Señor Mayor General
.
Director General
Defensa Civil Colombiana
Bogotá D.C.

Atentamente me permito solicitar se me escalafone en la categoría (#), o promueva a la categoría (#), como instructor de la Defensa Civil Colombiana en la especialidad de _____ o área de _____ de acuerdo a la siguiente información.

Grado: (Funcionario o Voluntario) _____

Nombres y Apellidos: _____

Documento de identidad: _____ de _____

Junta de _____

Firma y pos firma del solicitante

Anexo: Constancia de permanencia de la institución firmada por el Director Seccional.
Constancia de cursos realizados de Metodología.

Constancia de horas dictadas de acuerdo a formato en el Anexo "C".
Copia de la disposición de nombramiento como Instructor si es para promoción.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Apoyada: Si o No.

Observaciones: (Apoyado o no, debe sustentarse con el concepto basado en la idoneidad, actitud como instructor y de lealtad a la institución)

Firma y pos firma del Director Seccional

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



MODELO SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN COMO INSTRUCTOR

DEFENSA CIVIL COLOMBIANA

SECCIONAL _____

Lugar y fecha _____

ASUNTO: Solicitud inscripción como instructor

AL : Señor Mayor General

Director General
Defensa Civil Colombiana
Bogotá D.C.

Atentamente me permito solicitar se me inscriba como instructor de (tal materia o especialidad) de acuerdo a la siguiente información.

Grado: (Funcionario o Voluntario) _____

Nombres y Apellidos: _____

Documento de identidad: _____ de _____

Junta de _____

Firma y pos firma del solicitante

Anexo: Constancia de permanencia de la institución firmada por el Director Seccional.
Constancia de cursos realizados de Metodología.

Apoiada: Si o No.

Observaciones: (Apoiado o no, debe sustentarse con el concepto basado en la idoneidad, actitud como instructor y de lealtad a la institución)

Firma y pos firma del Director Seccional

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



7.3 Autoevaluación Administrativa

Los indicadores de gestión que inicialmente se deben diseñar responden a los acontecimientos de cada etapa en su respectivo proceso para asegurar que las acciones de evaluación y mejoramiento de los procesos y de su conjunto responden a criterios de la máxima objetividad y compartidos por todo el equipo de trabajo de un área o unidad operativa.

El diseño de esos indicadores exige:

- Evaluación y mejoramiento de los procesos.
- Intervención directa del responsable de cada área o unidad operativa.
- Análisis por cada círculo de lo que se quiere medir y controlar.
- Definición del método de registro, análisis y uso de la información.
- Análisis por el equipo de responsables de las unidades operativas sobre las bondades de los indicadores y decidir su adopción y aplicación.

Consideraciones de carácter técnico en el diseño de los indicadores

- En este diseño se deben tener en cuenta las siguientes normas:
 - Definición de las unidades de medida para cada indicador; estas unidades pueden ser en términos de tiempo, de volumen de trabajo, número de horas-hombre, horas-máquina, etc.
 - Debe expresarse claramente la frecuencia de la medición para poder establecer con certeza fallas en el proceso y así ir construyendo las correcciones y tomar las decisiones oportunamente.
 - Como los indicadores se basan en la generación, procesamiento, almacenaje y transmisión de datos en forma objetiva y oportuna es evidente que se tiene que determinar en donde se genera la información y quien el responsable de ella.
 - Así mismo, es de capital importancia precisar quienes son los usuarios de esta información para poder establecer el uso y periodicidad de los indicadores.
 - La definición de los usuarios facilita la decisión sobre cual debe ser la presentación de los indicadores es decir, numérica, gráfica, mixta u otra que el equipo de jefes decida.
 - Diseñar un formato adecuado que facilite su visualización y acorde con el proceso al que se refiera cada indicador.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



8. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

DECRETO 4910 DE 2007(Diciembre 21) Diario Oficial No. 46.849 de 21 de Diciembre de 2007 Ministerio de Defensa Nacional.

Por el cual se modifica la estructura de la Defensa Civil Colombiana y se dictan otras disposiciones.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial de las que le confiere el numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 54 de la Ley 489 de 1998, y CONSIDERANDO:

Que el Decreto-ley 770 de 2005 suprimió el nivel Ejecutivo, por lo cual es necesario modificar la estructura de la Defensa Civil Colombiana, para ajustarla a la citada norma; Que en la sesión del 29 de marzo de 2007, según Acta número 002, el Consejo Directivo decidió someter a aprobación del Gobierno Nacional la modificación de la estructura de la Defensa Civil Colombiana, DECRETA: CAPITULO I. Estructura y Funciones de las Dependencias

Artículo 1º. La estructura de la Defensa Civil Colombiana, será la siguiente:

1. Consejo Directivo
2. Dirección General
 - 2.1. Oficina de Control Interno
 - 2.2. Oficina Asesora de Jurídica
 - 2.3. Oficina Asesora de Planeación e Informática
3. Subdirección Administrativa y Financiera
4. Subdirección Operativa
 - 4.1. Direcciones Seccionales
5. Subdirección de Capacitación y Entrenamiento
6. Órganos de Asesoría y Coordinación
 - 6.1. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
 - 6.2. Comisión de Personal

Artículo 2º. Funciones del Consejo Directivo. Corresponde al Consejo Directivo ejecutar las siguientes funciones:

1. Formular a propuesta del representante legal, la política general del organismo, los planes y programas que, conforme a la Ley Orgánica de Planeación y a la Ley Orgánica del Presupuesto deben proponerse para su incorporación a los planes sectoriales y a través de estos, al Plan Nacional de Desarrollo.
2. Formular a propuesta del representante legal, la política de mejoramiento continuo de la Entidad, así como los programas orientados a garantizar el desarrollo administrativo.
3. Conocer de las evaluaciones semestrales de ejecución presentadas por la administración de la Entidad.
4. Proponer al Gobierno Nacional las modificaciones de la estructura y de la planta de personal que consideren pertinentes y adoptar los estatutos internos de la Entidad y

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



cualquier reforma que a ellos se introduzca de conformidad con lo dispuesto en sus actos de creación o reestructuración.

5. Aprobar el anteproyecto anual de presupuesto de la Defensa Civil Colombiana y autorizar las adiciones, traslados, reformas, créditos y contra créditos presupuestales que someta a su consideración el Director General, de conformidad con las normas legales vigentes sobre la materia.

6. Efectuar control y tutela sobre los nombramientos de personal efectuados por el Director General de la Entidad.

7. Autorizar las transacciones financieras que proponga la Dirección de la Entidad, con el fin de obtener recursos para el cumplimiento del objetivo social.

8. Revisar los estados financieros de la Entidad.

9. Autorizar la gestión y contratación de empréstitos internos o externos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

10. Cumplir y hacer cumplir las políticas que adopte el Gobierno Nacional y las suyas propias.

11. Autorizar los proyectos de inversión, que presente el Director General de la Defensa Civil Colombiana.

12. Efectuar control y tutela sobre las comisiones al exterior de Funcionarios de la Defensa Civil, autorizadas por el Director General.

13. Delegar, cuando lo considere conveniente en el Director General, alguna o algunas de sus funciones de acuerdo con las disposiciones vigentes.

14. Las demás que le señalan la ley, el acto de creación y los estatutos internos.

Artículo 3º. Funciones de la Dirección General. Son funciones de la Dirección General, las siguientes:

1. Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la Defensa Civil Colombiana y de su personal.

2. Rendir informes generales o periódicos y particulares al Presidente de la República y al Ministro de Defensa Nacional, sobre las actividades desarrolladas, la situación general de la Entidad y las medidas adoptadas que puedan afectar el curso de la política del Gobierno.

3. Presentar anualmente al Consejo Directivo un informe sobre la marcha de la Entidad y en las oportunidades que lo requiera, los planes, datos e informaciones para desarrollar los programas, en cumplimiento de sus objetivos y las políticas adoptadas.

4. Someter a aprobación del Consejo Directivo el anteproyecto de presupuesto de la Entidad y las modificaciones del mismo, así como los proyectos de inversión, previo los estudios de factibilidad.

5. Proponer al Consejo Directivo las propuestas de modificación a la estructura, planta de personal, estatutos y reglamentos internos de la Entidad.

6. Celebrar todos los actos, operaciones y contratos comprendidos dentro del objeto de la Entidad, de conformidad con las normas legales vigentes sobre la materia.

7. Administrar y velar por la adecuada utilización de los bienes y fondos que constituyen el patrimonio y las rentas de la Entidad.

8. Constituir mandatarios que representen a la Entidad en negocios judiciales y extrajudiciales.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



9. Nombrar, contratar, dar posesión y remover, conforme a las disposiciones vigentes, a los empleados de la Entidad.
10. Distribuir los empleos de la Planta Global de Personal, teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados por la Entidad.
11. Crear y organizar los comités y grupos internos de trabajo que considere necesarios para el óptimo desarrollo de las funciones de la Entidad.
12. Conocer y fallar en segunda instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra servidores y ex servidores públicos de la Entidad, por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario.
13. Ejercer la representación legal de la Entidad y autorizar con su firma los actos y contratos.
14. Proveer el recaudo de los ingresos, velar por la correcta aplicación de los fondos y el debido mantenimiento de los bienes de la Defensa Civil, y en general, las operaciones propias dentro de las prescripciones de la ley y demás normas vigentes.
15. Ejercer las funciones que le delegue el Consejo Directivo de la Entidad.
16. Representar las acciones o derechos que la Entidad posea en otros organismos.
17. Establecer y dirigir la ejecución de las políticas de relaciones con los organismos públicos y privados, de protocolo y de comunicación con los medios, las agencias y las fuentes de información.
18. Formular las políticas relacionadas con la selección, inducción, capacitación, entrenamiento y bienestar social y cultural del personal, que tiendan al mejoramiento de la capacidad administrativa y operativa de la Entidad.
19. Formular las políticas para el mejoramiento continuo y el fortalecimiento de los procesos misionales de la Entidad.
20. Dictar las providencias sobre reconocimiento de personería jurídica a las organizaciones de Defensa Civil de conformidad con los preceptos legales y normas del Estatuto Interno, y cancelar dicha personería a las que incurran en causales que den lugar a tal determinación, con arreglo a la ley, estatutos y reglamentos del organismo.
21. Gestionar la contratación de empréstitos internos y externos necesarios para realizar el objeto de la Entidad, previa autorización del Consejo Directivo.
22. Responder por la Dirección y manejo de la actividad contractual.
23. Establecer y desarrollar el sistema de Control Interno en la Entidad, sin perjuicio de la responsabilidad que por tal motivo corresponde a los Jefes de cada una de las dependencias, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre la materia.
24. Las demás que le señalen la ley y sus estatutos y que correspondan a la naturaleza de las funciones atribuidas a la Entidad.

Artículo 4º. Oficina de Control Interno. Son funciones de la Oficina de Control Interno, las siguientes:

1. Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.
2. Verificar que el Sistema de Control Interno esté formalmente establecido dentro de la organización y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos y en particular, de aquellos que tengan responsabilidad de mando.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización, se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.
4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la Entidad.
5. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.
6. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la Entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios.
7. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.
8. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que en el desarrollo del mandato Constitucional y legal, diseñe la Entidad.
9. Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado de control interno dentro de la Entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento.
10. Verificar que se implanten las medidas correctivas recomendadas para garantizar un completo seguimiento a la gestión de la Institución.
11. Asesorar, acompañar, verificar y hacer seguimiento de las políticas, estrategias y actividades implementadas para la administración de los riesgos, que puedan representar amenazas para la consecución de los objetivos organizacionales.
12. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Artículo 5°. Oficina Asesora de Jurídica . Son funciones de la Oficina Asesora de Jurídica, las siguientes:

1. Asesorar a la Dirección General y demás dependencias en la interpretación de las normas constitucionales y legales, así como en el trámite y solución de los asuntos de carácter jurídico.
2. Conceptuar sobre los proyectos de acuerdo, resolución y demás actos administrativos que deban someterse a consideración del Consejo Directivo o de la Dirección General.
3. Suministrar al Ministerio Público y a las autoridades competentes la información y los documentos necesarios para los procesos que adelanten en defensa de los intereses de la Entidad.
4. Presentar a la Dirección General los informes que le sean solicitados sobre las actividades de la dependencia.
5. Coordinar con la Subdirección Administrativa y Financiera los procesos de licitación y contratación administrativa que se deban cumplir.
6. Compilar y conservar el archivo de las normas legales y reglamentarias que sean de interés para la Institución y propender por su difusión.
7. Representar e intervenir por medio de sus abogados en los procesos en que sea parte la Entidad e informar sobre su estado a la Dirección General.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



8. Elaborar y revisar las minutas de contratos que deba firmar el Director General y los documentos legales que para el efecto requiera la Dirección General.
9. Proteger las escrituras, convenios, contratos y demás documentos de carácter jurídico del nivel nacional del Instituto.
10. Estudiar las solicitudes de reconocimiento o cancelación de la Personería Jurídica para los organismos operativos de la Entidad.
11. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Artículo 6°. Oficina Asesora de Planeación e Informática. Son funciones de la Oficina Asesora de Planeación e Informática, las siguientes:

1. Asesorar a la Dirección General, a las Direcciones Seccionales y a las dependencias en la formulación de políticas, planes y programas indicados para cumplir sus objetivos.
2. Formular, elaborar y evaluar los planes, programas y proyectos que deba desarrollar la Entidad.
3. Adelantar estudios sobre organización, métodos y procedimientos para optimizar el funcionamiento de la Entidad.
4. Preparar y elaborar el Anteproyecto Anual de Presupuesto, en coordinación con la Subdirección Administrativa y Financiera, evaluar su ejecución y proponer los ajustes que sean del caso.
5. Elaborar el plan estratégico de la Entidad, en coordinación con la Oficina de Planeación del Ministerio de Defensa Nacional y con las diferentes áreas de la Entidad y realizar su evaluación mediante el diseño de un sistema de indicadores que permita monitorear la ejecución de los programas y proyectos.
6. Diseñar e implementar un sistema de información estadística que permita conocer los resultados de las actividades misionales y de apoyo de la Entidad y presentar propuestas de mejoramiento a la Dirección General.
7. Coordinar la elaboración del Plan de Acción de la Entidad y llevar a cabo su seguimiento.
8. Responder por la planeación, diagramación, programación y funcionamiento del proceso de captura y actualización de la información, del procesamiento automático de datos y del apoyo a los usuarios de los programas.
9. Realizar los estudios necesarios con el fin de proponer las especificaciones técnicas de los recursos informáticos requeridos para la modernización de la Entidad.
10. Responder por la operación adecuada y efectiva, dentro de las especificaciones técnicas, del equipo de sistemas de la Entidad.
11. Rendir a la Dirección General y a las entidades competentes los informes sobre el desarrollo de los planes, programas y proyectos con la oportunidad y periodicidad requeridas.
12. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Artículo 7º. Subdirección Administrativa y Financiera. Son funciones de la Subdirección Administrativa y Financiera, las siguientes:

1. Asesorar al Director General en la formulación de políticas para el adecuado manejo financiero y administrativo de la Entidad.
2. Dirigir y coordinar las funciones administrativas y financieras de la Entidad, garantizando una óptima utilización de los recursos.
3. Velar por el cumplimiento de las normas legales orgánicas de la Institución y las demás disposiciones que regulan los procedimientos y los trámites administrativos y financieros.
4. Orientar y coordinar los procesos relacionados con la adquisición y suministro de bienes y servicios bajo los lineamientos de la normatividad vigente sobre la materia.
5. Orientar la administración y el control de los bienes y equipos y en general de los activos de la Defensa Civil Colombiana.
6. Dirigir y orientar los procesos de selección, inducción, bienestar, capacitación y de salud ocupacional, de acuerdo con las políticas de la Dirección General y con las disposiciones legales vigentes.
7. Dirigir y orientar los procesos relacionados con la selección, incorporación, dotación y seguro de los voluntarios de acuerdo con las políticas, normas y reglamentos que emita la Dirección General.
8. Coordinar la prestación de los servicios generales, seguridad, transporte y correspondencia que se requieran para el funcionamiento de la Entidad.
9. Velar por la debida aplicación del sistema de desarrollo administrativo, relacionado con las políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y el manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de la Entidad, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con las normas legales vigentes.
10. Controlar el manejo de los recursos financieros para que estos se ejecuten de conformidad con los planes y programas establecidos y con las normas orgánicas del Presupuesto Público Nacional.
11. Orientar los procesos de recaudo y pago de las obligaciones a cargo de la Entidad, así como supervisar el mantenimiento de la información contable y la elaboración y presentación de los estados financieros.
12. Dirigir, controlar y velar por el cumplimiento de las normas y disposiciones para el registro, archivo y custodia de los actos administrativos del Director, las actas internas de la Institución, los libros de radicación de informativos administrativos y de procesos disciplinarios.
13. Coordinar la función archivística y salvaguardar el patrimonio documental de la Defensa Civil y ponerlo al servicio de los interesados en estas disciplinas.
14. Coordinar la aplicación del Régimen Disciplinario y conocer en primera instancia los procesos que se adelanten contra los servidores de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente sobre la materia.
15. Recibir, tramitar y resolver las quejas o reclamos que los ciudadanos formulen en relación con el cumplimiento de la misión de la Defensa Civil, así como los procesos de orientación y atención ciudadana.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



16. Participar en el Sistema de Control Interno de la Entidad coadyuvando en los procesos de planeación, emisión de normas, métodos y procedimientos, relacionados con el desarrollo de sus funciones y en el diseño de mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación.

17. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Artículo 8º: Subdirección Operativa. Son funciones de la Subdirección Operativa, las siguientes:

1. Asesorar a la Dirección General en la determinación de planes y programas relacionados con la gestión técnica y operativa de la Entidad.
2. Coordinar con las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y las entidades del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres todo lo relacionado con la prevención inminente y atención inmediata a nivel territorial y nacional, para el desarrollo de los programas de la Defensa Civil.
3. Dirigir, supervisar y coordinar las actividades de las Direcciones Seccionales de la Defensa Civil en lo referente a la prevención, atención de desastres, desarrollo de programas de acción social y crecimiento del voluntariado.
4. Orientar el diseño e implementación de mecanismos de información a la comunidad sobre prevención y atención de desastres.
5. Dirigir y coordinar la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de prevención y atención de desastres.
6. Verificar y controlar el correcto funcionamiento de las telecomunicaciones, el transporte aéreo y los servicios requeridos para la movilización operativa a nivel nacional.
7. Representar a la Entidad en las comisiones técnicas del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres.
8. Realizar las coordinaciones necesarias para convocar cuando sea del caso el Comité Operativo Nacional y participar en el Comité Técnico Nacional.
9. Consolidar informes operativos del funcionamiento de las Direcciones Seccionales, para presentación a la autoridad competente o a quienes lo requieran.
10. Elaborar los estudios de seguridad para el ingreso de los funcionarios a la Entidad y cuando se requiera su actualización.
11. Coordinar el proceso y conocer en primera instancia las investigaciones administrativas por pérdida o daño de bienes de la Entidad.
12. Participar en el Sistema de Control Interno de la Entidad coadyuvando en los procesos de planeación, emisión de normas, métodos y procedimientos, relacionados con el desarrollo de sus funciones y en el diseño de mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación.
13. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Artículo 9º. Direcciones Seccionales. Para el eficiente cumplimiento de sus funciones la Defensa Civil Colombiana contará con las siguientes Direcciones Seccionales:

DENOMINACION SEDE

1. Antioquia Medellín
2. Atlántico Barranquilla
3. Bogotá, D. C. Bogotá
4. Bolívar Cartagena
5. Boyacá Tunja
6. Caldas Manizales
7. Caquetá Florencia
8. Casanare Yopal
9. Cauca Popayán
10. Cesar Valledupar
11. Córdoba Montería
12. Chocó Quibdó
13. Cundinamarca Bogotá
14. Guajira Riohacha
15. Huila Neiva
16. Magdalena Santa Marta
17. Meta Villavicencio
18. Nariño Pasto
19. Norte de Santander Cúcuta
20. Quindío Armenia
21. Risaralda Pereira
22. Santander Bucaramanga
23. Sucre Sincelejo
24. Tolima Ibagué
25. Valle del Cauca Cali

Son funciones de las Direcciones Seccionales:

1. Dirigir en su jurisdicción, la ejecución de los planes, programas y proyectos de la Entidad, de acuerdo con las políticas y directrices de la Dirección General y las instrucciones de la Subdirección Operativa.
2. Dirigir las actividades para la atención de las emergencias y desastres que se presenten en su jurisdicción.
3. Velar por el cumplimiento de las funciones técnicas, administrativas y financieras a cargo de la Seccional.
4. Coordinar con las gobernaciones, alcaldías y comités regionales y locales, la programación y ejecución de las actividades de atención y prevención de desastres naturales o causados por el hombre.
5. Dirigir, coordinar o participar, de acuerdo a los planes de contingencia, en los comités de emergencia que se organicen en su jurisdicción.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



6. Gestionar ante las empresas públicas y privadas la celebración de convenios para la obtención de recursos propios dirigidos al fortalecimiento operativo de la Dirección Seccional.
7. Dirigir el proceso para la creación de juntas o agrupaciones de Defensa Civil y la incorporación de voluntarios, de acuerdo a la normatividad vigente y al plan estratégico de la Entidad.
8. Entregar cuando se requiera y mediante acto administrativo, bienes a las Juntas de Defensa Civil en calidad de comodato, de acuerdo a la cuantía establecida para el efecto por la Dirección General.
9. Aplicar las normas de Control Interno, responder por la correcta administración de los recursos y velar por la adecuada utilización y conservación de los equipos y elementos asignados.
10. Presentar a la Dirección General a través de la Subdirección Operativa, los informes operativos y administrativos que le sean solicitados.
11. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Artículo 10. Subdirección de Capacitación y Entrenamiento. Son funciones de la Subdirección de Capacitación y Entrenamiento, las siguientes:

1. Asesorar a la Dirección General en la determinación de planes y programas relacionados con capacitación y entrenamiento.
2. Orientar la elaboración del programa anual de capacitación e instrucción de acuerdo a las políticas de la Dirección General y velar por su ejecución.
3. Dirigir el desarrollo del programa de capacitación a los funcionarios, a los voluntarios y a la comunidad en prevención y atención de desastres.
4. Dirigir y velar por el adecuado funcionamiento operativo y administrativo de la Escuela de Capacitación como la principal unidad de educación en el área de prevención y atención de desastres.
5. Dirigir el desarrollo de los cursos, y talleres de capacitación a distancia, empleando las tecnologías de la información y la comunicación.
6. Gestionar convenios con planteles educativos y entidades públicas y privadas para adelantar programas de capacitación en prevención y atención de desastres.
7. Fomentar la actualización de instructores mediante la realización de talleres y la transferencia de conocimiento nacional e internacional.
8. Establecer mecanismos para descentralizar la capacitación a las Direcciones Seccionales, ampliando la cobertura de la Escuela de Capacitación de la Entidad.
9. Difundir la doctrina institucional mediante la elaboración de manuales para la aplicación en actividades operativas.
10. Participar en el Sistema de Control Interno de la Entidad coadyuvando en los procesos de planeación, emisión de normas, métodos y procedimientos, relacionados con el desarrollo de sus funciones y en el diseño de mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación.
11. Las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Artículo 11. Órganos de Asesoría y Coordinación. El Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, la Comisión de Personal y demás órganos de asesoría y coordinación que se organicen e integren, cumplirán sus funciones de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

CAPITULO II

Disposiciones Varias

Artículo 12. Adopción de la Planta de Personal de la Defensa Civil Colombiana. De conformidad con la estructura prevista en el presente decreto, el Consejo Directivo procederá a determinar la nueva planta de personal de la Defensa Civil Colombiana, para someterla a la aprobación del Gobierno Nacional.

Artículo 13. Atribuciones de los funcionarios de la Planta Actual. Los funcionarios de la planta de personal actual de la Defensa Civil Colombiana continuarán ejerciendo las funciones a ellos asignadas, hasta tanto sea adoptada la nueva planta de personal de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 14. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Decreto número 1131 de 2004.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 21 de diciembre de 2007.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Oscar Iván Zuluaga Escobar.

El Ministro de Defensa Nacional,

Juan Manuel Santos C.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



9. RECURSOS ESPECÍFICOS

INGRESO DE RECURSOS	DINERO	ESPECIE	R. HUMANO
Estado – Defensa Civil Colombiana	\$ 20'000.000	\$ 50'000.000	\$ 4'000.000
Territoriales – Departamento Santander		\$ 100.000.000	
Municipales – Acuerdo y convenios	\$ 10'000.000	\$ 10'000.000	
Departamentos administrativos (DAS)		\$ 300'000.000	\$ 4'000.000
Otras entidades del estado	\$ 5'000.000	\$ 5'000.000	
Empresa privada (cursos)	\$ 50'000.000		
Particulares	\$ 20'000.000		
TOTALES	\$105'000.000	\$465'000.000	\$ 8'000.000

Recursos en dinero: son todos los que la Defensa Civil Colombiana (ente autónomo e independiente con recursos propios) recibe de la nación, quien a su vez distribuye de manera equitativa de acuerdo a prioridades gira ingresos recibidos de la nación a sus seccionales, juntas y escuelas regionales. De la misma manera los ministerios y los entes territoriales y municipales contribuyen con convenios para el desarrollo de actividades.

Recurso en especie y humano: La supresión del Departamento Administrativo de seguridad (DAS) permitió que parte de sus bienes pasaran a conformar la planta física de la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro -.

La empresa privada requiere de capacitaciones que le generan ingresos a nuestra institución continuamente. De igual manera los particulares que ingresen como estudiantes de la Escuela Latinoamericana de Capacitación en Búsqueda y Rescate – Palonegro -, aportarán ingresos por la educación recibida.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



9.1 CARACTERÍSTICAS Y UBICACIÓN DE LAS AULAS Y TALLERES DONDE SE DESARROLLARÁ EL PROGRAMA

Domicilio.

Municipio de Floridablanca en el Departamento de Santander, República de Colombia.
Ubicada en la Calle 5 No. 5-56 (antigua licorera de Santander)

Aulas.

02 salones de clase tipo conferencia totalmente dotados de ayudas tecnológicas con un área aproximada de 150 metros cuadrados (M2) cada una.

08 salones de clase dotados tecnológicamente con un área aproximada de 25 (M2) cada uno

01 aula de informática

01 enfermería

01 área administrativa

01 Biblioteca

Terrenos de prácticas:

05 Juntas de Defensa Civil en el área metropolitana de Bucaramanga con áreas propias o en comodato y terrenos de práctica por espacio de 50.000 (M2) aproximadamente.

Materiales de apoyo. Didácticos, ayudas educativas y audiovisuales.

Material de apoyo:

01 Ambulancias

01 Camiones NPR

01 Camioneta

Didáctico:

Reglamento del líder voluntario, juntas de Defensa Civil

Módulos, manuales y volantes sobre gestión del riesgo

Módulos, manuales y cartillas de primeros auxilios, atención pre hospitalaria

Normatividad

Audiovisuales:

02 Video Ben

01 Equipo de sonido

200 Sillas para estudiante

10 Tableros acrílicos

10 Atriles

03 Banderas

10 Botiquines de campaña

10 Fel (camillas)

1000 metros de cable (soga)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Recursos bibliográficos, técnicos y tecnológicos.

Bibliográficos

01 Manual del Líder voluntario
04 Módulos con 160 horas de clase cada uno
100 lecciones de capacitación
02 resoluciones de capacitación
Normatividad, leyes, decretos, acuerdos.

Técnicos

Equipo de búsqueda y rescate
Equipo de salvamento acuático
Equipo de rescate aéreo

Tecnológicos

35 Computadores
10 Radios de comunicación dos metros
01 Repetidora de comunicaciones

Laboratorio y equipos.

Enfermería
Consultorio médico
Consultorio odontológico

Lugares de práctica.

Aeropuerto palonegro (Avión de prácticas)
Juntas de Defensa Civil departamento de Santander (terrenos propios y en comodato)
Comité Hogar Jerusalén (Hogar Geriátrico, Hogar de Paso, Hogar de VIH-SIDA)

Convenios docencia servicio cuando se requieran.

La institucionalidad permite que se hagan convenios cerrados con el SENA.

Personal de formadores requeridos para el desarrollo del programa.

Número: 18 instructores

Dedicación: funcionarios, Empresa privada y voluntarios operativos.

Niveles de formación o certificación de las competencias laborales:

07 profesionales en áreas de Psicología, Derecho, Oficiales y Suboficiales FF-MM, Médicos Administradores de empresas, Administradores Públicos.

11 Instructores en Defensa Civil. Enfermeros, técnicos laborales en Defensa Civil, otras carreras afines.

Reglamento de estudiantes y de formadores.

Resolución 707 08 de noviembre de 2011. Por el cual se expide el Reglamento académico de la Defensa Civil Colombiana.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



10. REQUISITOS GENERALES PARA INSCRIPCIÓN Y ESCALAFÓN COMO INSTRUCTOR

1. Para inscribirse en el escalafón como instructor de la Defensa Civil Colombiana el aspirante debe reunir los siguientes requisitos:

- a. Ser Funcionario o Voluntario de la Institución (de acuerdo a Resolución 246 de 2011).
- b. Tener aprobado el curso de Capacitación Para Instructores (CPI) método interactivo de enseñanza.
- c. Determinar la especialidad en la que desea inscribirse como instructor demostrando la capacidad en el mismo mediante las certificaciones del tema correspondiente.
- d. Elevar solicitud escrita dirigida a la Dirección de la Escuela Internacional de Capacitación de la Defensa Civil Colombiana, debidamente conceptuada por el Director Seccional.
- e. La inscripción se hará para la respectiva evaluación por parte del Consejo Académico de la Escuela Internacional “Carlos Lleras Restrepo” de la Defensa Civil Colombiana.
- f. Haber dictado mínimo noventa horas (90) de instrucción, de las cuales deben de ser relacionadas en los horarios de instrucción en los que figure como instructor principal firmado y aprobado por el Director Seccional, Jefe de Oficina Operativa o Director de la Escuela Internacional “Carlos Lleras Restrepo”.
- g. Para cada categoría se requiere certificación expedida por el Director Seccional, Jefe de Oficina Operativa o Director de la Escuela Internacional, con los siguientes requisitos que para cada categoría se indica, así.

2. Categorías

a. Quinta Categoría

Para inscribirse como instructor de esta categoría el aspirante debe inscribirse como instructor, haber cumplido con los Requisitos Generales que son realizar el curso de metodología de la capacitación – CPI – el curso de la especialidad o del interés individual y realizar y aprobar el taller correspondiente y obtener concepto favorable del Consejo Académico de la Escuela Internacional “Carlos Lleras Restrepo”.

b. Cuarta Categoría

Para escalafonarse en esta categoría debe llevar como mínimo un (1) año como instructor principal de quinta categoría y haber dictado un mínimo de ciento veinte horas (120) de instrucción como instructor de quinta categoría. Aprobación por parte del Consejo Académico de la ESCAP.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



c. Tercera Categoría

Para esta categoría se requiere mínimo de dos años en la cuarta categoría y(180) horas de capacitación como instructor principal certificadas por el Director Seccional. Aprobación por parte del Consejo Académico de la ESCAP.

Los Funcionarios y Líderes Voluntarios que ostenten el título profesional universitario o profesor militar, podrán inscribirse directamente en esta categoría anexando los documentos respectivos a la solicitud de inscripción. (Copia o fotocopia del otorgamiento del título profesional, certificación del curso CPI y constancia de haber dictado un mínimo de noventa (90) horas de instrucción en la Defensa Civil Colombiana).

Podrán inscribirse en esta categoría los Directores Seccionales de la Defensa Civil Colombiana, con un mínimo de un (1) año en el cargo y certificación del curso CPI.

d. Segunda Categoría

En esta categoría se necesita dos (2) años como instructor principal de tercera categoría.

Haber dictado un mínimo de doscientos veinte horas (220) horas de instrucción como instructor principal de tercera categoría. Aprobación por parte del Consejo Académico de la ESCAP. El Subdirector General y Operativo, Subdirector Administrativo y Financiero, y al Director de la Escuela Internacional, se le otorgara esta distinción al año de ejercicio en el cargo.

e. Primera Categoría

Para acceder a esta categoría se requiere llevar tres (3) años como instructor principal de segunda (2ª) categoría. Haber dictado un mínimo de trescientas veinte (320) horas de clase como instructor principal de segunda categoría. Aprobación por parte del Consejo Académico de la ESCAP. Haber elaborado y sustentado un trabajo escrito de alguna de las especialidades Institucionales para difusión al Voluntariado y la comunidad, previa aprobación del tema por parte del Consejo Académico, en el cual debe de aplicar la metodología interactiva de enseñanza. Al Director General, se le otorgara esta distinción al año de ejercicio en el cargo.

3. Distintivos

Se otorgaran al personal de instructores que se hayan es-calafonado, previos los requisitos exigidos. El distintivo de INSTRUCTOR podrá usarse en el uniforme y tendrá las siguientes características de acuerdo a su categoría, como se especifica a continuación.

a. El distintivo de INSTRUCTOR será un polígono de cuatro (4) lados, tres (3) de ellos rectos y uno (1) curvo, en forma de arco. El distintivo tiene un ancho de veinte (20) milímetros y una altura de 25 (25) milímetros. En la parte superior interna del polígono va centrado el logotipo de la Defensa Civil Colombiana, en la mitad una (1) franja de seis (6) milímetros de color

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



dorado y dentro de ella la palabra “INSTRUCTOR” en letras negras. El fondo del distintivo será de color naranja, el borde de este será una franja dorada de un milímetro de ancho, otra negra hacia el interior y otra dorada, el logotipo de la Defensa Civil en la parte superior y al centro.

b. Debajo de la palabra “INSTRUCTOR” irán las categorías así:

- a. Quinta categoría: Una (1) franja horizontal dorada de un (1) milímetro de ancho. Cuarta categoría: Dos (2) franjas horizontales doradas de un (1) milímetro de ancho cada una.
- b. Tercera categoría: Tres (3) franjas horizontales doradas de un (1) milímetro de ancho cada una.
- c. Segunda categoría: Tres (3) franjas horizontales doradas de un (1) milímetro de ancho cada una, y una (1) estrella dorada sobre esta.
- d. Primera categoría: Tres (3) franjas horizontales doradas de un (1) milímetro de ancho cada una, y dos (2) estrellas doradas sobre esta.

4. Especialidades

Los instructores podrán tener una o varias de las siguientes especialidades:

a. Gestión del Riesgo con énfasis en prevención de emergencias y desastres.

Bases administrativas en gestión del riesgo seguridad escolar

Equipos comunitarios de primera respuesta en emergencia

Brigadas de emergencia

b. Salud

Soporte básico de vida

Primeros Auxilios Avanzados

Atención Pre hospitalaria

c. Búsqueda salvamento y rescate

Búsqueda Aérea y Rescate

Búsqueda y Rescate en estructuras colapsadas

En estructuras colapsadas (liviano)

Zanjas y trincheras

Vertical nivel I y II

Rescate Vehicular

Buceo de Búsqueda y Rescate

Búsqueda y Rescate En selva

En media y alta montaña

Manejo y control de abejas

Rescate Canino

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



d. Contra Incendios

Incendios industriales
Incendios estructurales
Incendios forestales
Incendios complejos petroquímicos

e. Comunicaciones

Manejo de equipos –
f. Administración de desastres
Evaluación de daños y análisis de necesidades
Sistema Comando de Incidentes

g. Carreras Técnicas:

Técnico en Búsqueda y Rescate
Técnico en Gestión del Riesgo
Técnico en Gestión Ambiental con énfasis en Desastres
Técnico en Acción Social con énfasis en Desastres

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



12. INFRAESTRUCTURA

02 salones de clase tipo conferencias totalmente dotados de ayudas tecnológicas con un área aproximada de 150 metros cuadrados (M2) cada una.
08 salones de clase dotados tecnológicamente con un área aproximada de 25 (M2) cada uno
01 aula de informática
01 enfermería
01 área administrativa
01 Biblioteca
05 Juntas de Defensa Civil en el área metropolitana de Bucaramanga con áreas propias o en comodato y terrenos de práctica por espacio de 50.000 (M2) aproximadamente.
01 Ambulancias
01 Camiones NPR
01 Camioneta
Reglamento del líder voluntario, juntas de Defensa Civil
Módulos, manuales y volantes sobre gestión del riesgo
Módulos, manuales y cartillas de primeros auxilios, atención pre hospitalaria
Normatividad
02 Video Ben
01 Equipo de sonido
200 Sillas para estudiante
10 Tableros acrílicos
10 Atriles
03 Banderas
10 Botiquines de campaña
10 Camillas
1000 metros de cable (soga)
01 Manual del líder voluntario
04 Módulos con 160 horas de clase cada uno
100 lecciones de capacitación
02 resoluciones de capacitación
Normatividad, leyes, decretos, acuerdos.
Equipo de búsqueda y rescate
Equipo de salvamento acuático
Equipo de rescate aéreo
35 Computadores
10 Radios de comunicación dos metros
01 Repetidora de comunicaciones
Enfermería
Consultorio médico
Consultorio odontológico

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



13. OTRAS DISPOSICIONES

13.1 CONSEJO ACADEMICO

1. Consejo académico

De acuerdo a lo establecido, el Consejo Directivo en la Escuela de capacitación de Defensa Civil Colombiana estará constituido de la siguiente manera.

a. Integrantes

- a) Director de la Escuela Internacional “Carlos Lleras Restrepo”
- b) Inspector de Estudios de la Escuela Internacional de Capacitación “Carlos Lleras Restrepo”.
- c) 2 Instructores de la ESCAP
- d) 2 representantes de los estudiantes

➤ Funciones del Consejo Académico:

Estudiar las solicitudes que para inscripción, otorgamiento o promoción de distintivos de instructores se eleven a la Dirección General.

Emitir concepto de las solicitudes analizadas por el Consejo Académico estudiados los requisitos.

Aprobar el otorgamiento de los distintivos a quienes reúnan los requisitos exigidos.

Otorgar el distintivo ad-honoren a personalidades que colaboren con la institución en el área docente.

➤ Funciones particular

a. Director de la Escuela Internacional de Capacitación Convoca el Consejo Directivo con el fin de evaluar las solicitudes apoyadas y tramitadas por los instructores a través de los Directores Seccionales. Firma los certificados que se confieren.

a. Secretario Consejo

Elabora las actas de reuniones

Archiva los documentos relacionados con las inscripciones o promoción de Distintivos.

Dispone la elaboración de los certificados de instructor

3. Instrucciones de coordinación

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- a. Los funcionarios o Voluntarios que deseen inscribirse como instructores, deben enviar la respectiva solicitud a la Dirección General, de acuerdo al anexo “A”.
- b. Los requisitos para ser es-calafonado como instructores en Quintas (5), Cuarta(4), Tercera (3), categoría, en cualquiera de las ramas enumeradas, deben enviar la correspondiente solicitud con los documentos soportes, de acuerdo al anexo “B”.
- c. Las certificaciones determinadas en el presente reglamento, deben solicitarse al término de cada curso dictado y deben ser firmados por el Director Seccional –Jefe de Oficina Operativa o quien está encargado.
- d. Se consideran horas de clase, las dictadas por el instructor principal y no se tienen en cuenta a quienes participen como asistentes.
- e. Los Directores Seccionales Jefes de Oficinas Operativas y/o Técnicos, son los directos responsables de llevar y controlar las horas de instrucción del personal de instructores de su jurisdicción de acuerdo al anexo “C”.

13.2 NORMAS DE CONVIVENCIA

1. Todo participante tiene Derechos y Deberes

- a. Los participantes deben asistir a un mínimo del 80% de las clases
- b. Es de obligatorio cumplimiento que durante todo el desarrollo de los programas de capacitación los participantes hombres y mujeres, permanezcan debidamente uniformados y su presentación personal debe ser impecable, guardando los lineamientos establecidos en el reglamento de uniformes.
- c. Cumplir con los reglamentos y disposiciones internas de la Escuela de Capacitación.
- d. A ser respetado en su condición humana y personal por parte de los funcionarios, instructores y asistentes de instrucción.
- e. Asistir puntualmente a las clases y a los ejercicios prácticos que conlleve el programa de capacitación.
- f. Realizar los trabajos y presentar las pruebas y exámenes que les correspondan según la naturaleza del programa de capacitación.
- g. Preservar, cuidar y mantener en buen estado el material didáctico, enseres, equipos, dotación e instalaciones de la Escuela de Capacitación puestos a su servicio.
- h. Guardar respeto a las ideas, opiniones de los compañeros, superiores, instructores, administrativos y a los miembros de seguridad de la Escuela.
- i. Observar la disciplina y comportamiento ético y moral dentro y fuera de la institución.
- j. Guardar lealtad a los principios y espíritu de la institución.
- k. Mantener limpios, impecables y organizados tanto la cama, la cómoda y el alojamiento en general.
- l. Contribuir con el ahorro de los servicios públicos y con el cuidado y la preservación del medio ambiente

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



- m. Cooperar activamente en la conservación de las áreas comunes de las instalaciones de la Escuela.
 - n. Los participantes que por la especialidad deban mantener un semoviente (perros, caballos) según el caso deben llevar obligatoriamente sus elementos de Bioseguridad.
 - o. Las damas deben conservar la moral y hacerse respetar por sus compañeros para evitar malos entendidos.
 - p. Hacer uso de un buen vocabulario es indispensable para la armonía en grupo, no uso de apelativos peyorativos y que generen irrespeto por la condición personal.
 - q. Se prohíbe el ingreso de objetos y elementos de valor.
 - r. Una vez ingrese el personal a la Escuela de Capacitación, para retirarse de las instalaciones debe tener autorización de la Dirección de la Escuela.
 - s. Se prohíbe el ingreso y consumo de sustancias psicoactivas a la Escuela de Capacitación. El incumplimiento a cualquiera de estas normas se constituye en causal de las acciones disciplinarias estipuladas en el reglamento de voluntarios y organizaciones de defensa civil resolución número 246 - 10 mayo de 2010.
- El presente reglamento deroga todas las disposiciones anteriores y/o las que le sean contrarias.

Original firmado

Mayor General JAIRO DUVAN PINEDA NIÑO
Director General Defensa Civil Colombiana
Elaboró Patricia H./revisó Co. Nelson Pardo Torres

13.3 CURSOS AVANZADOS

Alta Montaña
Atención Pre hospitalaria (APH)
Búsqueda Aérea y Rescate (BAYR)
Búsqueda y Rescate con perros (KSAR)
Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas (USAR – BREC II)
Búsqueda y Rescate en Selva
Curso para Dignatarios
Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN) Taller
Curso de Operaciones Básicas con Materiales Peligrosos (OPMAT)
Primera Respuesta a Incidentes con Materiales Peligrosos (PRIMAP) Taller
Seguridad Escolar (CUSE) Taller
Capacitación para Instructores (CPI) Taller
Primeros Auxilios Avanzados (PAA)
Rescate Vertical (REVERT)

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



13.4 CURSOS INTERMEDIOS

Curso de Comunicaciones
Curso Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN)
Curso Primera Respuesta a Incidentes con Materiales Peligrosos (PRIMAP)
Curso Seguridad Escolar (CUSE)
Curso Capacitación para Instructores (CPI)
Curso de Brigadista Forestal
Curso Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas (BREC I)
Manejo y Control de Abejas
Rescate Acuático (RECAC)
Rescate en Zanjas y Trincheras
Rescate Vehicular (REVEH)
Curso Sistema Comando de Incidentes (SCI)
Curso II de Equipos Comunitarios de Primera Respuesta a Emergencias (CECRE N-II)

13.5 CURSOS BÁSICOS

Curso Básico de Defensa Civil (Presencial)
Bases Administrativas de la Gestión del Riesgo - BAGER
Curso Soporte Básico de Vida (CSBV)
Curso de Equipos Comunitarios de Primera Respuesta a Emergencias (CECRE N-I)
Curso Brigadas de Emergencia

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ÁLVAREZ Collazos Augusto. CHÍCA Vélez Sergio. Programa de administración pública territorial. Gestión de las organizaciones públicas. Escuela Superior de Administración Pública.
2. ARCOS Palma Oscar. Programa de administración pública territorial. Teorías y enfoques del desarrollo. Escuela Superior de Administración Pública.
3. BARRETO Rodríguez José Vicente. Programa de administración pública territorial. Derecho constitucional. Escuela Superior de Administración Pública.
4. BELTRAN Mora Luís Nelson. Programa de administración pública territorial. Política económica. Escuela Superior de Administración Pública.
5. BERNAL Francisco Javier. Programa de administración pública territorial. Derecho Administrativo. Escuela Superior de Administración Pública.
6. BORJA Miguel. MONTEALEGRE C. Saúl (actualización). Programa de administración pública territorial. Teorías y enfoques del espacio tiempo. Escuela Superior de Administración Pública.
7. DEFENSA CIVIL COLOMBIANA. Estructura de la Defensa Civil Colombiana; Decreto 4910 de 2007
8. DEFENSA CIVIL COLOMBIANA. Reglamento académico (resolución 707 de 2011)
9. DEFENSA CIVIL COLOMBIANA. Reglamento del Líder Voluntario, de las organizaciones de defensa civil y otras disposiciones.
10. DIRECCIÓN DE CAMPAÑAS DIRECTAS: Plan nacional de control de malaria. Ministerio de salud, Colombia 1995.
11. DNP. Departamento nacional de planeación. MGA. Metodología general ajustada. Cuarta actualización.
12. FASBASE: Manual de áreas de salud. Ministerio de salud pública, Ecuador 1994.
13. Kroger, A; Mancheno M. y Pesse. K.: Métodos para mejorar el control de la malaria en Ecuador y Colombia. Ediciones Abya-yala, Quito Ecuador 1991.
14. MANUAL técnico para el control de malaria, dengue, leishmaniosis y oncocercosis.

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



15. MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE COLOMBIA. Decreto 4904 de 2009 por el cual se crea el servicio educativo para el trabajo y desarrollo humano.
16. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Ley 115 de 1994. Ley general de educación.
17. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. República de Colombia .Dirección de Calidad para la Educación Superior. Requisitos para la creación y funcionamiento de instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado de acuerdo con lo consagrado en el decreto 4904 de 2009. (Elaborada por: Santiago Roberto Luna Muñoz).
18. NOVOA María Ester. Programa de administración pública territorial. Régimen y sistema político colombiano II. Escuela Superior de Administración Pública.
19. NTC. Norma Técnica Colombiana 1486 (sexta actualización) Documentación: Presentación de tesis, trabajos de grado y otros trabajos de investigación.
20. SENA. Observatorio laboral y ocupacional colombiano. Serie documentos Laborales y ocupacionales número 1. Clasificación de ocupaciones parte 2. Estructura de la clasificación, Bogotá marzo de 2005.
21. SIERRA González Ernesto (Director). ARDILA Chaparro Yenny (Investigadora). Programa de administración pública territorial. Contabilidad gubernamental. Escuela Superior de Administración Pública.
22. SNEM: Plan de reestructuración del sistema nacional de erradicación de malaria. Ministerio de salud pública, Ecuador 1994.
23. USAID – OFDA. Oficina asistente para los desastres del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica. Manual del participante. Curso soporte básico de vida.
24. USAID – OFDA. Oficina asistente para los desastres del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica. Manual del participante. Curso comando de incidentes.
25. WHO: Malaria control as part of primary health care. Report of a study Group. Geneve, 1994.
26. WHO: Paludismo en las Américas. Reunión integral, Brasil 1992.
27. YAÑEZ Claudia. Plan de estudios proyecto de pre escolar. Municipio de Saravena, Arauca

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



CIBERGRAFÍA

1. D:\Mis documentos\SERVICIO EDUCATIVO PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO\NORMATIVIDAD\Clasificación Nacional de Ocupaciones C_N_O_ Una herramienta para gestión de empleo y formación.mht. www.oei.org
2. ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS. Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O. Una herramienta para gestión de empleo y formación División de Estudios Ocupacionales Dirección de Empleo SENA, Dirección General, 1996. www.sena.gov.co
3. SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O. D:\Mis documentos\SERVICIO EDUCATIVO PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO\NORMATIVIDAD\Clasificación Nacional de Ocupaciones C_N_O_ Una herramienta para gestión de empleo y formación.mht. www.sena.gov.co

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



ANEXOS

- Cuadro de Requisitos para la creación y funcionamiento de instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado de acuerdo con lo consagrado en el decreto 4904 de 2009.
- Módulo: Curso Básico en Defensa Civil fase 1
- Clasificación Nacional de Ocupaciones– SENA
- Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
- Soportes hoja de vida del Director
- Resolución de nombramiento del Director Seccional defensa Civil Colombiana
- Comodato Gobernación de Santander, Defensa Civil Colombiana para la utilización del segundo piso de la antigua licorera en Floridablanca.
- Acuerdo 003 del Ministerio de Defensa Nacional, defensa Civil Colombiana

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



Anexo No. 1

ASPECTOS BÁSICOS QUE DEBE CONTENER LA PROPUESTA DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Elaborada por: Santiago Roberto Luna Muñoz

1. INFORMACION GENERAL DE LA INSTITUCIÓN	SI	NO	Es Adecuado		Observaciones
			SI	NO	
A. Nombre de la institución educativa					
B. Naturaleza Jurídica (anexar documentos)					
C. Dirección de la Institución: municipio, sedes, teléfono, mail					
D. Resolución de funcionamiento (si la institución ya viene funcionando)					
C. Nombre propietario o representante legal					
D. Datos del rector o director					
E. Principio y fines institucionales (visión, misión, objetivos)					
F. Número de estudiantes que proyecta atender					
G. Identificación de la planta física					
H. Licencia de construcción para uso educativo					
I. Certificado de libertad o contrato de arrendamiento					
J. Concepto sanitario					
K. Plan de prevención de emergencia y desastres					
L. Libros reglamentarios					
2. DENOMINACION DEL PROGRAMA					
A. Formación laboral					
B. Formación académica					
3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA					
A. General					
B. Específicos					
4. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS					
A. Competencias básicas,					
B. Competencias ciudadanas					
C. Competencias laborales generales					
D. Competencias laborales específicas					

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



5. JUSTIFICACION DEL PROGRAMA					
A. Presenta estudios comparativos del estado actual de la educación para el trabajo					
B. Estudio sobre demanda y ofertas de trabajo					
6. PLAN DE ESTUDIOS					
A. Duración					
B. No. De estudiantes del programa					
C. Jornada del programa					
D. Metodología (presencial, distancia, virtual)					
C. Identificación de los contenidos básicos					
D. Norma de competencia (módulo)					
E. Elemento de la competencia (Unidad de aprendizaje)					
F. Tabla de saberes (saber, saber hacer, ser)					
G. Criterios de evaluación					
H. Evidencias de aprendizaje (conocimiento, desempeño, producto)					
I. Estrategias metodológicas (docente, estudiante)					
J. Medios educativos					
K. Instrumentos de evaluación					
L. Escenarios de aprendizaje					
7. AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL					
A. Tiene políticas					
B. Comité de autoevaluación					
C. Instrumentos					
8. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA					
A. Organigrama					
B. Manual de funciones					
C. Manual de convivencia					
9. RECURSOS ESPECÍFICOS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA					
A. Aulas, laboratorios, talleres, biblioteca, ayudas educativas					
B. Medios tecnológicos					
10. RECURSOS DOCENTES (PERSONAL DE FORMADORES)					
A. No. instructores					
B. Formación y experiencia					
C. Manual o reglamento docente					

¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!



11. FINANCIACION					
A. Presupuesto de ingreso					
B. Presupuesto de egreso					
C. Estado financiero					
12. INFRAESTRUCTURA					
A. Espacios académicos y administrativos					
B. Espacios tecnológicos					
C. Planos del inmueble					
D. Certificado de libertad o contrato de arrendamiento					

Elaborada por: Santiago Luna
 05-03 -10



¡La Institución Social y Humanitaria más grande del País!

