

**LA BRIGADA DE EMERGENCIA DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN
BOSCO EN EL PROGRAMA DE GESTION DEL RIESGO ESCOLAR**

GLORIA AMPARO TERAN

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2007

**LA BRIGADA DE EMERGENCIA DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN
BOSCO EN EL PROGRAMA DE GESTION DEL RIESGO ESCOLAR**

GLORIA AMPARO TERAN

**Proyecto de Grado para optar al título de
Trabajadora Social**

**Directora
ADRIANA VEGA MARTINEZ
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA**

2007

A mi Jesús Nazareno por guiarme por el buen camino y permitirme cumplir con esta gran meta en mi vida.

A mi mamita Leonor por brindarme su gran amor de madre y por contar con ella siempre en las buenas y en las malas, hasta conducirme correctamente en mi vida, con mucho sacrificio y hacer de mí una gran profesional.

A mi papito Hernando, que a pesar de no estar a mi lado en la culminación de este gran logro profesional, sé que desde el cielo, siempre me protege y bendice.

A mi familia por apoyarme siempre, y en especial a mis dos sobrinos Juliana y Joan Andrés, por ser mis tesoritos y la fuente de inspiración en cada uno de los grandes proyectos que emprendo.

Gloria Amparo

AGRADECIMIENTOS

A mi Directora de Proyecto, Trabajadora Social Adriana Vega Martínez, por sus aportes, colaboración, paciencia y guía en el desarrollo de este proyecto.

Al Padre Carlos Eduardo Guerra, por brindarme la confianza, respaldo y compañía, que me permitieron cumplir con las actividades planteadas.

Al Padre Cristian Sánchez Moreno, por su gran apoyo incondicional y por brindarme sus consejos, y en especial su grata compañía en todo momento.

A los docentes y administrativos del Colegio Salesiano San Juan Bosco, por permitirme trabajar con ellos en este proyecto, y por su continua colaboración, participación y compromiso en la conformación de la Brigada de Emergencia en la institución educativa.

A la Universidad Industrial de Santander y a los docentes de la Escuela de Trabajo Social, por brindarme los medios con los cuales conseguí uno de los mayores logros de mi vida académica.

A la ARP-Colmena, por brindarme la asesoría en las actividades de capacitación, proporcionándome profesionales especializados en cada uno de los temas desarrollados.

A mis compañeras de estudio y grandes amigas, Yohana Prada, Andrea del Pilar Díaz, Sonia Moncada y Liliana López por su incondicional amistad y apoyo cuando lo necesite.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA	17
2. CONTEXTO GENERAL	40
2.1 EL SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES	40
2.2 SECTOR EDUCATIVO	44
3. CARACTERIZACION DE LA INSTITUCION	51
3.1 SALESIANOS BUCARAMANGA	51
3.2 SAN JUAN BOSCO	52
3.3 ORIGEN DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO	53
3.4 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL	54
3.5 FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	55
3.5.1 Referente Fundacional	55
3.5.2 Filosofía Salesiana	57
3.6 MISIÓN, VISIÓN, CREENCIAS, VALORES Y OBJETIVO INSTITUCIONAL	58
3.6.1 Misión	58
3.6.2 Visión	58
3.6.3 Creencias	58
3.6.4 Valores Institucionales	59
3.6.5 Objetivo Institucional	61
3.6.6 Perfil del Docente Salesiano	63
3.7 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO	64
3.7.1 Política de Calidad del CSSJB	64
3.7.2 Objetivos de Calidad del CSSJB	65

3.7.3 Mapa de Proceso del CSSJB	65
3.8 UBICACIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	66
4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	69
4.1 PLAN OPERATIVO DEL PROCESO DE PRÁCTICA	70
4.1.1 Debilidades	70
4.1.2 Fortalezas	71
4.1.3 Amenazas	71
4.1.4 Oportunidades	72
4.1.5 Estrategias FO (fortaleza y oportunidades)	72
4.1.6 Estrategias DO (debilidades y oportunidades)	72
4.1.7 Detalles del estado de cada objetivo	75
4.1.8 Logros relacionados con el desarrollo humano en la organización	77
4.2 EVALUACIÓN DEL PROCESO GENERAL DE PRÁCTICA	78
5. PROPUESTA DE INTERVENCION: CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA EDUCATIVA DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO	81
5.1 OBJETIVOS PLAN DE GESTION DEL RIESGO ESCOLAR	82
5.1.1 Objetivo General	82
5.1.2 Objetivos Especificos	82
5.2 FASES DEL PROCESO	83
5.2.1 Diseño del plan escolar para la gestión del riesgo	83
5.2.1.1 Definición de riesgo y sensibilización	83
5.2.1.2 Conformación y formación del comité Interno de brigadistas	85
5.2.1.3 Diseño y documentación de la Brigada Educativa	86
5.2.1.4 Formación de brigadas y grupos de apoyo	86
5.3 CONFORMACIÓN BRIGADA EDUCATIVA	86
5.3.1 Próposito	86
5.3.2 Actividades	87
5.3.3 Capacitación y entrenamiento de la Brigada Educativa	87
5.3.4 Conformación grupo brigadistas	88

5.3.5 Criterios de selección del personal para brigadas	89
5.4 PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SIMULACRO	89
5.4.1 Con los Empleados	90
5.4.2 Con los docentes	90
5.5 ETAPAS DE EVACUACIÓN	91
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA	96
ANEXOS	99

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Componentes de un Sistema	21
Figura 2. Factores Potenciales que influyen en el Individuo.	24
Figura 3. Factor de Riesgo	28
Figura 4. Organigrama del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB	62
Figura 5. Mapa de Procesos del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB	66

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Clasificación de los Factores de riesgo	27
Cuadro 2. Generalidades Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB	55
Cuadro 3. Recorrido Histórico prácticas de Trabajo Social	67
Cuadro 4. Objetivos de proceso del area organizacional	73
Cuadro 5. Objetivo 1: Provisión del Talento Humano	73
Cuadro 6. Objetivo 2: Conservación y Desarrollo del Talento Humano	74
Cuadro 7. Criterios de Selección	89
Cuadro 8. Plan de Actividades	92

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estadísticas sistema general de riesgos profesionales año 2006	43
Tabla 2. Matricula total 2003 por niveles y sectores	46

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A: Organigrama de la Brigada de Emergencia del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB	100
Anexo B: Inscripción Brigadistas	102
Anexo C: Brigadistas Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB	103
Anexo D: Desarrollo de las actividades de capacitación de la Brigada de Emergencia	105
Anexo E: Acta de conformación de la brigada de emergencia	111
Anexo F: Protocolo	112
Anexo G: Folleto Informativo del Simulacro	116
Anexo H: Planos del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB	117

RESUMEN

Título: La Brigada de Emergencia del Colegio Salesiano San Juan Bosco en el Programa de Gestión del Riesgo Escolar *

Autor: Gloria Amparo Terán **

Palabras Claves: Salud Ocupacional, Brigada de Emergencia, Plan Escolar, Gestión del Riesgo.

Descripción:

El Colegio Salesiano San Juan Bosco en su interés por lograr que el ejercicio propio de sus funciones se lleve a cabo en ambientes seguros, inició un trabajo dirigido a desarrollar estrategias para la prevención de riesgos y para la actuación en caso de emergencia, consciente que las mismas demandan de tiempo y esfuerzo y generalmente no produce resultados inmediatos, pero el no tenerlas generará fuga de algunos rubros importantes (costos ocultos) y por la tanto los resultados de la entidad se verán afectados. En este escenario, Trabajo Social llevó a cabo un trabajo continuo para la identificación de factores de riesgo, modificación de condiciones de seguridad, transformación y observación del comportamiento, sensibilización y capacitación al personal, dirigido a incrementar el nivel de respuesta de docentes y personal administrativo para la atención oportuna de emergencias. Las razones que motivaron la elaboración de la propuesta se centran en la falta de capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; la falta de desarrollo de un plan de evacuación y roles en casos de emergencia (incendio y otros); y la inexistencia de un manual de instrucciones preventivas para todo el personal.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Adriana Vega Martínez

ABSTRACT

Title: The Brigade of Emergency of the School Salesiano San Juan Bosco in the Program of Administration of School Risk *

Author: Gloria Amparo Terán **

Key words: Occupational health, Brigade of Emergency, School Plan, Administration of Risk.

Description:

The School Salesiano San Juan Bosco in its interest to achieve that the exercise characteristic of its functions is carried out in safe atmospheres, began a work directed to develop strategies for the prevention of risks and for the performance in the event of emergency, conscious that the same ones demand of time and effort and it doesn't generally produce immediate results, but not having them will generate flight of some important items (hidden costs) and for the so much one the results of the entity will be affected. In this scenario, Social Work carried out a continuous work for the identification of factors of risk, modification of conditions of security, transformation and observation of the behavior, sensitization and training to the personnel, directed to increase the answer level of educational and administrative personnel for the opportune attention of emergencies. The reasons that motivated the elaboration of the proposal are centered in the lack of the personnel's training as regards hygiene and security in the work, particularly in that referred to the prevention of the specific risks of the assigned tasks; the lack of development of an evacuation plan and lists in cases of emergency (fire and other); and the nonexistence of a manual of preventive instructions for the whole personnel.

* Grade Work

** Faculty of Human Sciences. School of Social Work. Adriana Vega Martínez

INTRODUCCIÓN

Hoy se está viviendo una época llena de incertidumbres, restricciones, amenazas y problemas sociales, que hacen que los eventos generadores de daño sean una preocupación constante de las personas, por cuanto los mismos traen consecuencias dolorosas y costosas que requieren el desarrollo de estrategias tendientes a determinar los mecanismos para la detección de riesgos y la prevención de emergencias, dado que siempre existirán riesgos que no se pueden eliminar y por lo tanto es necesario minimizarlos y gestionarlos.

El sector Educativo por sí mismo, genera en las personas que interactúan con él, un ambiente de gran diferencia con otros sectores. La diferencia radica en la gran diversidad de seres que conviven entre sí (padres de familia, estudiantes, docentes y administrativos). Por esta diversidad se hace necesario, en cada programa de detección y prevención de riesgos, que se planee establecer parámetros de gran alcance e interiorización en la comunidad educativa a la cual se pretende llegar, para así realmente garantizar la ejecución y permanencia del impacto que se desea conseguir.

El Colegio Salesiano San Juan Bosco, de la ciudad de Bucaramanga, en su interés por lograr que el ejercicio propio de sus funciones se lleve a cabo en ambientes seguros, inició un trabajo dirigido a desarrollar estrategias para la prevención de riesgos y para la actuación en caso de emergencia, destacándose la conformación y desarrollo de grupos especializados como la Brigada de Emergencia.

Por esto, desde la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander se realizó la práctica profesional que inició el primer semestre del año 2006, donde se vio la necesidad de conformar la Brigada Educativa para el control

y manejo de emergencias debido a la presencia de riesgos físicos en diferentes áreas de trabajo de la institución, tarea de gran impacto dado el proceso de certificación del Sistema de Gestión de la Calidad, que da especial importancia a esta Brigada como grupo de apoyo para brindar seguridad a toda la población del colegio (docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes) y poder reaccionar oportunamente ante cualquier emergencia que se pueda presentar dentro o fuera del mismo.

En este escenario, Trabajo Social llevó a cabo un trabajo continuo para la identificación de factores de riesgo, modificación de condiciones de seguridad, transformación y observación del comportamiento, sensibilización y capacitación al personal, dirigido a incrementar el nivel de respuesta de docentes y personal administrativo para la atención oportuna de emergencias.

Las razones que motivaron la elaboración de la propuesta se centran en la falta de capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo referido a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; la falta de desarrollo de un plan de evacuación y roles en casos de emergencia (incendio y otros); y la inexistencia de un manual de instrucciones preventivas para todo el personal. Por lo que se realizaron actividades de capacitación para sensibilizar sobre la importancia de la Brigada Educativa e implementación de la misma en el colegio.

Como base conceptual se revisó la teoría de Sistemas y la teoría de Gestión del Riesgo, pues es en ellas donde se da importancia al individuo en la organización, ya sea por sus aportes en experiencia y conocimiento, encaminados a un bienestar colectivo, como también a la responsabilidad que tiene la organización de brindar y garantizar la seguridad y estabilidad integral de sus trabajadores para así disminuir los riesgos a los cuales son expuestos dependiendo de las tareas asignadas y lugares de trabajo.

De otro lado, se presenta el Sistema de Riesgos Profesionales como contexto legal que enmarca el desarrollo de la práctica profesional, haciendo especial énfasis en el Programa de Salud Ocupacional. Además se describen las particularidades organizacionales del Colegio Salesiano San Juan Bosco, que facilita las herramientas por el análisis situacional base del proceso de intervención adelantado.

Los resultados del trabajo se presentan en el contenido de este documento que finaliza con la presentación de una propuesta dirigida a la conformación de la Brigada Educativa del Colegio Salesiano San Juan Bosco, siendo preciso aclarar que cualquier medida que se tome, no será efectiva si no es sostenida en el tiempo, y acompañada con prácticas sistemáticas y con la capacitación adecuada, motivo por el cual lograr una mejor gestión del riesgo será un trabajo permanente que exigirá la participación activa de los actores involucrados convirtiéndose en herramienta para su actividad diaria.

1. LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA

A través de los tiempos el pensamiento sistémico, se ha constituido en un referente para analizar la totalidad y proyectar patrones de cambio que consideran a las organizaciones como unidades integrales, en donde cualquier cambio que se origine en alguno de sus elementos afecta la estructura de las mismas y su relación con el entorno.

Por este motivo que “la organización como tal es en esencia comparable a un sistema, la cual para subsistir debe integrar y dimensionar en su interior todos y cada uno de los elementos que la conforman”¹ y en especial el hombre, del cual depende su identidad, productividad, existencia no solo material sino cultural y la base operativa de su realidad, en otras palabras el elemento humano es el que va a dar vida y movimiento a la organización.

La organización se puede definir como un sistema que a su vez está constituido por subsistemas los cuales interactúan constantemente intercambiando procesos y generando a su vez resultados que favorecen a la organización como al mismo hombre el cual está inmerso completamente en ella. Chiavenato afirma que el sistema:

Es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, esto es una interacción, que desarrolla una actividad para alcanzar un objetivo o propósito, operando sobre datos/energía/materia, tomados del medio ambiente que circunda el Sistema, es una referencia de tiempo dada para proporcionar información/energía/materia, resultado de los procesos internos del Sistema.²

¹ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Bucaramanga. Vol.27 de 1998. P. 8

² CHIAVENATO, Adalberto. Administración del Recurso Humano, MC Graw Hill. P.13. s.f.

Según el concepto expuesto por Chiavenato, los sistemas poseen las características que se describen a continuación:

- *INTERDEPENDENCIA FUNCIONAL DE SUS ELEMENTOS: Cada uno de los elementos depende de los otros para el funcionamiento del sistema.*

- *INTERACCION FUNCIONAL DE SUS ELEMENTOS: Es la acción mutua entre todos los elementos para el funcionamiento del sistema.*

Todos los sistemas tienen una entrada y una salida.

El sistema está compuesto de elementos variados y diversos.

- *PROPOSITO U OBJETIVO: Todos los sistemas se hicieron y se hacen para algo, porque se les atribuye una función y es la persona la que se encarga de crear, adjudicar y orientar su propósito.*

- *LOS SISTEMAS FUNCIONAN: Los sistemas existen para funcionar porque si no cumple con este gran requisito que es en otras palabras la “vida” del sistema, entonces no es un sistema, ya que su funcionamiento consiste en ciclos recurrentes de entradas, transformaciones y salidas.*

- *GLOBALIDAD O TOTALIDAD: Todo sistema está involucrado dentro de otro sistema y esto lo hace interdependiente entre sí, y cualquier evento que le suceda a uno le sucede a todo el sistema, ya que ningún sistema es absolutamente autónomo.*

- *FEED-BACK: Es un mecanismo mediante el cual una parte de la energía de salida de un sistema o de una máquina retorna a la entrada. Es una forma de comunicación de retorno proporcionada por la salida del sistema a su entrada, en el sentido de alterarla de alguna manera. A través del proceso de retroalimentación el sistema recibe continuamente información desde su medio externo, lo que le ayuda a ajustarse.*

- *ENTROPÍA: Es la tendencia que tienen los sistemas al desgaste. Esta tendencia al desgaste es normal en todo sistema por su natural sinergia, pero no todos los sistemas se desgastan igualmente. Los sistemas cerrados tienen una alta entropía, en razón de su inhabilidad propia para retroalimentarse directamente de los otros sistemas. Cuando hay una tendencia mayor al desgaste se da la entropía negativa. Los sistemas cerrados no recuperan el desgaste y por eso se extinguen.*

- *SINERGIA: Sucede cuando los sistemas producen movimientos que generan nuevos elementos, por medio de una dinámica constructiva con tendencia a la renovación pero enfocada hacia la transformación. En las organizaciones esta sinergia hace referencia a la dinámica productiva y al proceso de cambio que se produce por la interacción al interior con los integrantes de la organización y con el entorno.*

- *LA EQUIFINALIDAD: Tiene directa relación con la entropía ya que se establece una relación de equilibrio entre la posibilidad de finalización frente a la capacidad entrópica.*

Todos los sistemas poseen límites:

- *De interdependencia: los sistemas son interdependientes con otros; lo que pasa en un sistema influye en el otro, pero a pesar de ser interdependientes no le sucede lo mismo.*
 - *De espacio: todos los sistemas tienen un espacio limitado y definido.*
 - *De relación: los sistemas físicos tienen unos ordenamientos exactos; si estos no están en su puesto y en su orden no funciona el sistema.*
 - *De uso: cuando un grupo tiene unos fines y objetivos.*
 - *De norma: Cuando el sistema le informa a la persona las restricciones y las sanciones.*
- *LA JERARQUIA: Son las posiciones o ubicación de los subsistemas, es un orden que se preestablece para organizar el funcionamiento; en otras palabras es la posición ordenada, conocida y respetada que tienen las organizaciones para funcionar.*³

Lo escrito anteriormente es aplicable a las organizaciones, las cuales se pueden concebir como un sistema abierto, que se encuentra en constante interrelación y dinámica con todos sus miembros, asimilando materia prima, personas, energía e información para transformarla y así convertirla en productos y servicios, manteniendo a su vez propósitos y funciones múltiples que implican variedad de interacciones entre la organización y sus medios.⁴

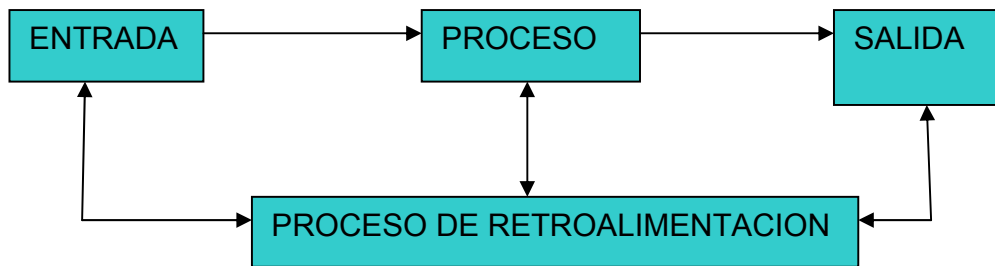
De esta forma, la teoría de sistemas considera a la organización como un conjunto de elementos que interactúan para el logro de un fin. Las partes fundamentales de un sistema son el proceso de entrada (materias primas, ideas, personas), el

³ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Colombia. Vol.27 de 1998. P.85- 101

⁴ Ibid.

proceso de salida (producto, servicios, satisfacciones) y el proceso de retroalimentación permanente sobre el funcionamiento del sistema (control de calidad, estadísticas) ⁵ tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1. Componentes de un Sistema



Fuente: CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. MC Graw Hill. Bogotá. s.f.

Con base en lo anterior la dinámica productiva es:

- Entradas: Todo sistema recibe entradas o insumos del ambiente circundante. Para una mayor comprensión del proceso se subdivide en dos: los recursos materiales (maquinaria y equipos, tecnología, energía, servicios y las actividades de capacitación que se le brinda al personal) y las no materiales (personas, asesores, directivos, etc.)
- Proceso: Es el núcleo del sistema, transforma las entradas en salidas o resultados. Es aquí donde participa de forma directa el hombre quien se encarga de transformar las entradas aplicando su conocimiento y experiencia en las tareas asignadas.
- Salidas: Son el resultado de la operación del sistema, que se obtiene con la participación del hombre; pero para que se genere un excelente resultado se debe responder a las expectativas y necesidades del personal que labora en las

⁵ Adaptado del artículo de TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Colombia. Vol.27 de 1998. P.112- 115

organizaciones, ofreciéndoles programas de desarrollo integral que los haga más competitivos no solo a nivel individual sino también a nivel colectivo, propiciando así un bienestar para todos.

Retroalimentación: Es la acción que mantiene en equilibrio el sistema, para que los procesos sean de óptima calidad.

Como se observa, las organizaciones son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos. Esto quiere decir que tienen un propósito definido y su planeación se hace para conseguir la mayoría de ellos, además se reconstruyen a medida que los objetivos propuestos se logran o se descubren mejores medios para obtenerlos a menor costo y esfuerzo.

Nunca constituye la organización una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante que precisamente se dinamiza y proyecta económica y socialmente por su fundamental contenido, el hombre, que forma el subsistema de mayor importancia dentro de las organizaciones, por su aporte en experiencia y conocimiento ya que cuenta con una gran capacidad creativa y transformadora que le aporta a las mismas un alto nivel de productividad y competitividad, debido a su perfección y mejoramiento en las tareas asignadas.

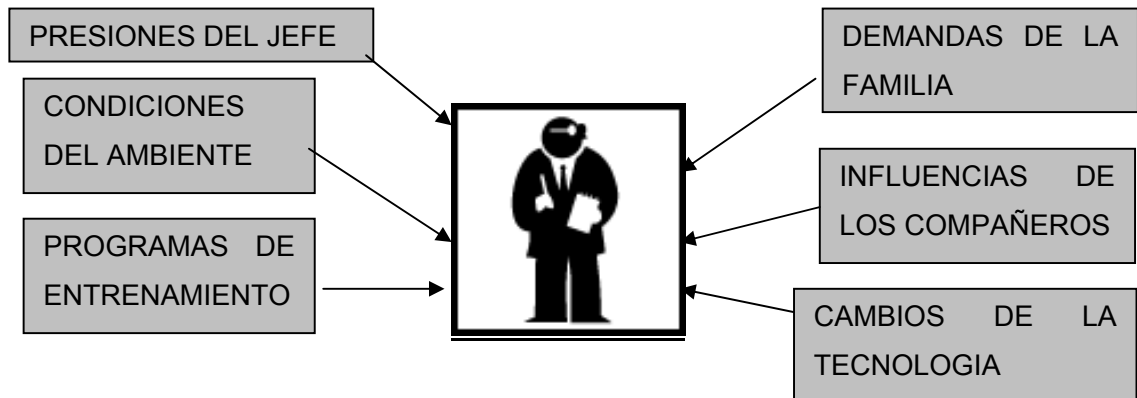
Para que este subsistema se desenvuelva en la organización se requiere establecer lo que ella desea de la persona y lo que la persona espera alcanzar.

En palabras de Fernando Arias: “Si los objetivos de la organización son valiosos y concuerdan con los objetivos personales los individuos pondrán a disposición de la organización el recurso humano que poseen y su máximo esfuerzo”⁶ por tal razón las instituciones deben aprender a conocer a su personal, sabiendo que de él

⁶ ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillas. México. 1976. P. 25

obtendrán los mejores resultados para su desarrollo en la medida que le brinde las suficientes oportunidades de crecimiento en su interior.

Figura 2. Factores Potenciales que influyen en el Individuo.



Fuente: TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Vol.27.

Es en este escenario donde se observa que la persona en la organización tiene una alta tendencia al desgaste, por razones de la rutina y de la débil percepción del futuro en cuanto a las expectativas de trabajo y educación entre otras, trayendo consigo riesgos psicosociales que afectan su nivel de respuesta generando situaciones de incapacidad y ausentismo que pueden influir en el desempeño laboral. Por lo señalado las organizaciones deben desarrollar estrategias para brindarle al personal un trato digno, facilidades para el trabajo, oportunidades de crecer y de aprender más, es decir hacerlos partícipes de los procesos y toma de decisiones que se llevan a cabo en el interior de las mismas.

La mayor parte de los estudios han constatado que la participación de los individuos en las organizaciones productivas ha tenido resultados positivos. Así, a nivel individual, la participación en las organizaciones incrementa el grado de implicación personal, refuerza el control del trabajador sobre su trabajo, mejora la productividad, aumenta la satisfacción laboral, afecta positivamente al desarrollo

de la carrera profesional y en general, mejora la calidad de la vida laboral de la persona.

Por su parte, “a nivel grupal y organizacional, la participación mejora la solución de los problemas, aumenta la productividad, la ejecución y eficacia del trabajo global y en grupo, genera un mejor clima organizacional, mejora las actividades de los individuos, disminuye el absentismo y la rotación, genera una mayor eficiencia organizativa y suele producir una mayor eficiencia económica”⁷. Estos resultados ponen de manifiesto la gran importancia de la participación para el funcionamiento organizacional y el desarrollo de una conducta organizativa más humanizada y satisfactoria, libre de los efectos negativos de los sistemas más autoritarios, que, por otra parte, no por ello son mejores para promover la eficiencia de las organizaciones.

En realidad, la importancia de la participación no reside tanto en los resultados materiales que se alcanzan, ni en el tipo de instituciones o estructuras que se emplean para lograr su implantación y desarrollo, sino en los efectos más intangibles, directos e indirectos, que la participación provoca, sobre todo a largo plazo, en el cambio de comportamientos y actitudes del personal generándoles así un alto sentido de pertenencia por la organización donde laboran.

La persona por encontrarse inmersa en la organización, puede verse afectada por factores de riesgo que desencadenan enfermedades generales, ocupacionales y accidentes de trabajo con efectos a nivel de la organización como ausentismo laboral por lesiones y enfermedad, que al final se traducen en pérdidas, con grandes repercusiones no sólo para la empresa, sino también para su entorno.

⁷ FUNDACIÓN EUROPEA. Para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Análisis de la participación. Luxemburgo. 1988. p.25. s.n.

La percepción de diferentes tipologías de riesgos por parte de los individuos unida a las consecuencias económicas negativas que pueden darse en caso de acontecer tal riesgo, es lo que ha llevado desde épocas remotas a la búsqueda de seguridad. En el caso particular de las organizaciones, las mismas necesitan garantizar la integridad de sus activos y del personal que tienen a cargo, para poder continuar con su actividad productiva aunque se den situaciones desfavorables como son los siniestros (entendido este como lo que se alude a una desgracia de la que se derivan daños o consecuencias graves, especialmente la producida por una causa natural) que dificulten su normal funcionamiento.

Esta necesidad impulsa al desarrollo de una Gerencia Integral de Riesgos, la cual maneja fundamentalmente los elementos para garantizar la seguridad y estabilidad integral de una organización, de sus bienes y de las personas, entre otros, de amenazas actuales y futuras que pueden dañar su supervivencia.

El objetivo fundamental de la gerencia de riesgo es la planificación efectiva de los recursos necesarios para recuperar el equilibrio financiero y la efectividad operativa después de una pérdida fortuita y de esta forma, obtener a corto plazo la estabilidad del costo de los riesgos y a largo plazo la minimización de los riesgos de la empresa.

En su constante evolucionar, las instituciones y las empresas determinan objetivos y metas que justifican su existencia. Sin embargo, también ellas deben reconocer que la consecución de estos objetivos y de estas metas está condicionada por la presencia de riesgos, que, en algunos casos, pueden atrasar el cumplimiento de los planes, o bien cambiarlos, pero que en otros pueden significar la desaparición de la organización.

En términos generales, riesgo es un concepto que se utiliza para expresar la incertidumbre de eventos y resultados que podrían ejercer un efecto adverso en

los objetivos y las metas de la organización, en otras palabras son las circunstancias que amenazan con disminuir la seguridad, el bienestar social, la salud y la libertad de una entidad determinada.⁸ Por tal razón la gestión del riesgo en las organizaciones tiene como fin minimizar los efectos negativos de los riesgos mediante el desarrollo de una serie de etapas en cada una de las cuales se llevan a cabo actividades específicas a saber:

La primera etapa y la más importante, consiste en la identificación de los riesgos, que determina de una manera más exacta la exposición de una empresa o negocio a un riesgo o pérdida, conociendo las causas que son las que van a determinar la existencia de éste y si puede afectar a la empresa o no.

Este análisis tiene como objetivo determinar cada uno de los riesgos que pueda afectar la continuidad de un negocio o empresa, y con ello reconocer la posibilidad de una pérdida. También es importante identificar todo bien o interés de la empresa, ya que los riesgos siempre se relacionan con éstos.

La siguiente es la clasificación de los factores de riesgo en función de los efectos para la salud e integridad de los trabajadores.⁹

⁸ Adaptado del libro de: ARTEAGA PRADO, Yairín. Reserva Científica. Centro de estudios de Gerencia y turismo. Facultad de Economía. Universidad de Pinar del Río. Isla de Cuba. 2005. P.5

⁹ INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL INEM. Cartilla Asegurando la Salud en el trabajo. Francisco de Paula Santander. Bogotá D.C. 2003. P. 18.

Cuadro 1. Clasificación de los Factores de Riesgo

CONDICIONES DE TRABAJO	DESCRIPCION
Microclima de trabajo	Presentes en cualquier ambiente donde el hombre habita; estos factores corresponden a la luz, temperatura, ventilación y humedad. La importancia de su evaluación radica en ver si por efectos del trabajo se encuentran en condiciones que producen comodidad, o por el contrario por exceso o por defecto se convierten en factores de riesgo de la salud.
Contaminantes del ambiente	Elementos que se desprenden de las características físicas, químicas y biológicas de las materias primas, del proceso de transformación y de los productos y subproductos.
Carga física o ergonómicos	Derivado de la manera como en el proceso laboral se impone un uso al cuerpo y a las capacidades físicas del trabajador. Aquí se contempla aspectos como posturas, esfuerzos y movimientos, así como la relación entre la actividad que desarrolla el trabajador y el diseño del puesto de trabajo.
Carga psíquica o psicosocial	Contempla el análisis de la manera en que se emplean las capacidades psicológicas del trabajador, de acuerdo con la organización del proceso productivo. Se toman aspectos referidos al contenido de la tarea y que tanta ella contribuye al desarrollo de las capacidades del trabajador, en aspectos de creatividad, monotonía, repetitividad, inseguridad, sobre carga de trabajo, etc.
Carga Administrativa	En este grupo encontramos las condiciones propias de la organización del trabajo como los estilos de mando, los turnos y horarios.
Condiciones de Seguridad	En este grupo se contemplan particularmente aquellas condiciones de trabajo que pueden contribuir a la concurrencia o no de accidentes de trabajo, derivados de aspectos como estado de las herramientas, máquinas y equipos; condiciones de las instalaciones del centro de trabajo: paredes, techos y pisos; orden, aseo y señalización.

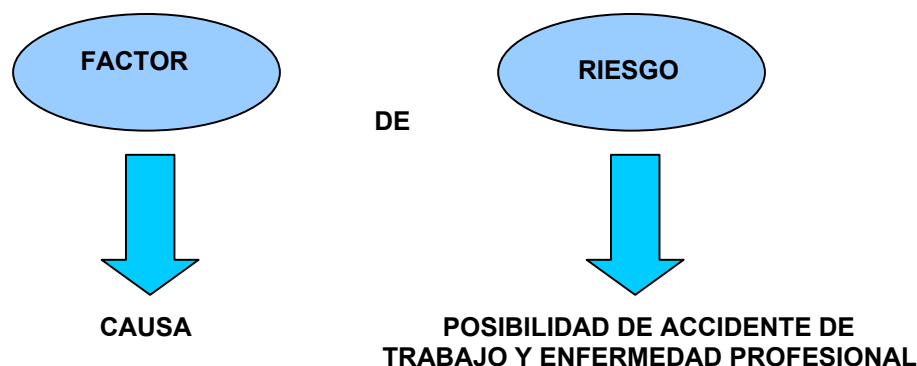
Fuente: INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL INEM. Cartilla Asegurando la Salud en el trabajo, Francisco de Paula Santander. Bogotá Distrito Capital 2003. P. 18

La segunda característica hace referencia a las condiciones legales o contractuales de quien se expone al riesgo, éstos pueden ser:

- *Riesgo Común: Que es la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad durante la realización de cualquier actividad cotidiana no laboral.*
- *Riesgo Ocupacional: Que es la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad en y durante la realización de una actividad laboral no necesariamente con vínculo contractual.*
- *Riesgo Profesional: Es la posibilidad de sufrir un accidente o enfermedad en y durante la realización de una actividad laboral con vínculo laboral vigente.*¹⁰

El riesgo no es sólo una simple posibilidad; se materializa al estar presente en la gente, en los equipos, en los materiales o en el ambiente, como una condición de amenaza real y cotidiana, constituyéndose en factor de riesgo. (Ver figura 3)

Figura 3. Factor de Riesgo



Fuente: URREGO DIAZ, Wilfredo. Factores de Riesgo Ocupacional. Curso Virtual SENA.

Una de las finalidades inmediatas que se persigue con la inspección es la evaluación de los riesgos detectados. En líneas generales, en la evaluación se toman en consideración dos factores de riesgo. De una parte, la evaluación de la

¹⁰ URREGO DIAZ, Wilfredo. Especialista en Salud Ocupacional. Curso Sena Virtual sobre Salud Ocupacional. SENA Regional Antioquia. 2006. P. 3

probabilidad de que ocurra el riesgo en cuestión y, de otra, la evaluación de la gravedad económica del daño, en caso de que el riesgo se materialice.

Una vez efectuada la correcta identificación de los riesgos y sujetos y la evaluación de los efectos, es el momento de decidir el tratamiento a aplicar, que debe contemplar, en primer lugar, la eliminación, reducción y control de los riesgos. La eliminación absoluta de un determinado riesgo requiere la anulación de la fuente de daño y/o de los activos que intervienen en la actividad sujeta al riesgo en cuestión. Por ejemplo, o el riesgo de caída de aviones, anulando su vuelo.

De allí nace la necesidad de que las organizaciones implementen el programa de salud ocupacional como estrategia para la Gestión de Riesgos en las mismas, el cual “prevé la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”¹¹.

El incremento en los accidentes de trabajo, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas a los cambios tecnológicos o la poca capacitación de los empleados, a la manipulación de materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que toda empresa pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básicos para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los

¹¹ RESOLUCIÓN No. 001016 del 31 de marzo de 1989, Art. 2, 5, 6 10, 11, Santa Fe de Bogotá.

accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos. Por esta razón cuenta con subprogramas de salud ocupacional¹² los cuales son actividades para disminuir los riesgos existentes en las organizaciones. Estos son:

1. Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo. Es un conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En este subprograma se integran las acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo acorde con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

Los recursos con que cuenta toda compañía en Colombia para llevar a cabo este subprograma entre otros son:

- Convenios con las EPS con las cuales se encuentra relacionada.
- La empresa debe contar con un equipo de botiquín de primeros auxilios.
- La entidad que presta asesoría para accidentes de trabajo (ARP).

Actividades a desarrollar:

a. Evaluaciones Médicas: Es en donde se realizan las evaluaciones médicas ocupacionales de preingreso, periódicas y de retiro con base en los diferentes cargos y el panorama de riesgos respectivos.

b. Diagnóstico De Salud: Para identificar las variables demográficas, ocupacionales y de morbilidad de la población trabajadora, se realizará el diagnóstico de salud correspondiente.

¹² Ibid.

c. Sistemas De Vigilancia Epidemiológica Ocupacional: Con base en el diagnóstico de salud se establecen las prioridades en cuanto a las patologías halladas y se diseñan los sistemas de vigilancia necesarios.

d. Primeros Auxilios: Se implementa un servicio básico de primeros auxilios acorde con las necesidades de la empresa, con cobertura de toda la jornada laboral y formación del 10% de los empleados.

e. Ausentismo Laboral: Sistema de monitoreo que se diseña con el ánimo de obtener información sobre morbilidad y el clima organizacional de la empresa.

f. Capacitación: Se desarrollan actividades de capacitación con énfasis en:

- Educación en salud
- Educación según factores de riesgo

g. Coordinación con entidades de salud, recreación, deporte y cultura: Entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios:

- Administradora de Riesgos Profesionales
- Caja de compensación a las cuales están afiliados los trabajadores.

h. Visitas a los puestos de trabajo: Periódicamente se hacen visitas a los puestos de trabajo para darle un seguimiento y control de los procesos y la interrelación del trabajador con ellos.

2. Subprograma de Higiene Industrial. La higiene industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

Actividades a desarrollar:

- Estudios preliminares a cada uno de los agentes contaminantes ambientales, de acuerdo al panorama de riesgos.
- En coordinación con la ARP se realizan mediciones de ruido e iluminación, entre otras.

3. Subprograma de Seguridad Industrial. Esta comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de las causas de los accidentes de trabajo, con grupos de apoyo como las Brigadas de Emergencia las cuales se requieren en todas las organizaciones, para prever y en su caso atender cualquier contingencia derivada de emergencia, siniestro o desastre.

“Las brigadas son grupos de personas organizadas y capacitadas para emergencias, donde ellos mismos serán responsables de combatirlas de manera preventiva o ante eventualidades de un alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de una empresa, industria o establecimiento y cuya función esta orientada a salvaguardar a las personas, sus bienes y el entorno de los mismos.”¹³

Tipos de Brigadas:

a. Brigada de Evacuación: Es el responsable sobre la evacuación del personal. Deberá garantizar la total, rápida y segura evacuación de las instalaciones.

Funciones:

- *Mantienen actualizada la lista de las personas de la empresa*

¹³ ALEPUZ, Pedro Vicente. Centro Nacional de nuevas tecnologías, Planes de emergencia y evacuación. Madrid España. 1997. P. 56

- *Inspecciona periódicamente las vías de evacuación para mantenerlas despejadas.*
- *Con el departamento de mantenimiento verifican periódicamente el funcionamiento de los sistemas de detección de alarmas y alumbrado de emergencia.*
- *Instruyen periódicamente al personal de la empresa sobre los procedimientos de evacuación.*
- *Realizan ejercicios periódicos de evacuación.*

Funciones durante la emergencia

▪ *Al escuchar las indicaciones de evacuación deberán seguir las siguientes instrucciones:*

- *Una persona del grupo debe ubicarse en cada puerta de evacuación y recordar a los empleados el sitio de reunión final y reportarse con el personal de evacuación.*
- *Las otras personas deben recorrer las partes de las instalaciones de la empresa que les corresponda y verifican que las personas hayan evacuado.*
- *Evacuados las personas del área del piso deben dirigirse al punto de reunión y tomar lista de las personas que evacuaron para verificar la salida de todos los ocupantes.*
- *Reportar las novedades presentadas durante el proceso de evacuación al jefe de la brigada.*
- *Difundir la alarma de evacuación.*
- *Ayudar a personas impedidas*
- *Colaborar y guiar a los organismos de apoyo externo en la evacuación de personas.*

Funciones después de la emergencia

- *Presentan un reporte de evaluación al jefe de emergencia.*

- *Realizan labores de vigilancia.*
- *Cuando se ordene el ingreso a la empresa realizan labores de inspección de riesgos.*

b. Grupo de Primeros Auxilios: Es el encargado de atender a las personas lesionadas y gestionar el traslado de las mismas a los centros asistenciales.

Funciones antes de la emergencia

- *Mantienen como mínimo en el área 1 persona del grupo y su respectivo suplente.*
- *Inspecciona periódicamente los botiquines y equipos de primeros auxilios.*
- *Con el grupo analizan las situaciones de crisis que se puedan presentar y las posibles consecuencias para las personas como por ejemplo heridas, quemadas, contusiones, shock, etc.*
- *Están entrenados en las técnicas de primeros auxilios con énfasis en resucitación cardiopulmonar.*
- *Realizan ejercicios con los miembros del equipo de la brigada*
- *Practican el uso del equipo de suministro de oxígeno, entablillado y transporte de heridos.*
- *Mantienen la lista de centros médicos actualizada. Si es necesario realizan convenios con anticipación.*

Funciones durante la emergencia

- *Cuando escuchen las indicaciones de evacuación siguen las siguientes instrucciones:*
 - *Se dirigen a la enfermería o punto de reunión definido.*
 - *Siempre informan al departamento de seguridad sobre el incidente a atender. Nunca actúan solos.*

- *Deben evaluar las necesidades de grupo de soporte externo cruz roja, defensa civil, paramédicos.*
 - *Reportan las novedades presentadas durante la emergencia al director del plan.*
 - *Si llegan entidades de apoyo deben colaborar con la información que ellos requieran e informar sobre el incidente.*
 - *Remiten a las personas lesionadas a los centros especializados por la patología presentada.*

Funciones después de la emergencia

- *Reportan al jefe de la brigada los casos de lesionados presentados.*
- *Aseguran que no existen riesgos para el ingreso del personal.*
- *Hacen seguimiento del personal lesionado o que fue remitido al centro médico.*
- *Inspeccionan y realizan inventario de equipo utilizado para su reposición.*

c. Brigada de Incendios: Su misión es acudir al lugar donde se acaba de producir la emergencia, con el objeto de controlar el siniestro en una primera etapa.

Funciones antes de la emergencia

- *Conocer los riesgos específicos y la dotación de medios de actuación de la zona asignada.*
- *Estar alerta ante la presencia de humos, olor a quemado, calentamiento anormal de las instalaciones.*

- *Están entrenados en las técnicas de prevención y extinción de los incidentes que se pueden presentar en la empresa. Ejemplo: incendio, derrames, amenazas, etc.*
- *Realizan ejercicios periódicos con los equipos de extinción de incendio, manejo de extintores, mangueras y equipos de protección.*
- *Practican el uso de trajes de acercamiento al fuego y demás elementos de protección personal.*

Funciones durante la emergencia

- *Actuar sin demora eliminando las causas que suponen riesgos.*
- *Combatir el fuego con extintores portátiles. Si no se extingue el fuego, evitar su propagación¹⁴.*

En toda entidad debe existir un organismo interno, llamado Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO)¹⁵. Que es el encargado de dirigir los subprogramas de Salud Ocupacional y además es un organismo de promoción, divulgación y vigilancia del cumplimiento de las normas y reglamentos del mismo dentro de la institución.

El COPASO se conforma dependiendo del número de trabajadores de la empresa y sus funciones son:

- Propender por el mejoramiento y conservación de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.
- Prevenir los daños para la salud que puedan ocasionar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores.

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ RESOLUCIÓN 02013 de junio 8 de 1986. Dada en Santa Fe de Bogotá.

- Proteger a los trabajadores contra los riesgos relacionados con agentes físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales, Mecánicos, Eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- Eliminar y controlar los factores de Riesgo y Agentes Nocivos que puedan causar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Establece métodos de trabajo y de producción con el mínimo de riesgos para la salud.
- Establecer programas de educación en los riesgos prioritarios de la empresa y de la salud en general.

En la mayoría de las organizaciones los programas y subprogramas de Salud Ocupacional son parte de los procesos de Gestión Humana, en los cuales el Trabajador Social del área organizacional, lleva a cabo funciones dirigidas a:

- *Desarrollar procesos técnico – sociales para vincular a la empresa, personal idóneo para cada uno de los cargos, suministrando los mecanismos esenciales para su desarrollo socio – laboral.*
- *Promover y apoyar la iniciativa, creatividad e interés del Talento Humano a partir del reconocimiento de sus potencialidades para la creación de actitudes, y habilidades necesarias para su desarrollo laboral.*
- *Propiciar la autonomía como criterio fundamental para el Desarrollo de su Talento Humano, teniendo en cuenta que individualmente y a través del trabajo en equipo cada persona puede iniciar y continuar su proceso de ser cada día mejor.*

- *Alcanzar el desarrollo de manera integral a partir de la administración de procesos orientados al factor humano de la empresa integrando elementos laborales y socio- familiares.*
- *Generar propuestas que permitan valorar el proceso de Desarrollo Humano como parte de la Responsabilidad Social de la organización en la cual procurará integrar la participación del empleado, su familia y el compromiso de la empresa.*

Para lograr los objetivos señalados el Trabajador Social centra su intervención profesional en los siguientes ejes estratégicos:

- ***Provisión del talento humano.*** *En el cual su objetivo es atraer el talento humano, seleccionando el personal más idóneo en el cual es necesario invertir para desarrollar su potencial personal y el de la organización.*

Competencias del Trabajador Social:

- *Análisis Ocupacional.*
- *Reclutamiento.*
- *Selección.*
- *Inducción.*
- *Entrenamiento.*

- ***Conservación y desarrollo del talento humano.*** *Por el cual impulsa y apoya la iniciativa, creatividad e interés del talento humano hacia el crecimiento de sus potencialidades necesarias para obtener su propio desarrollo.*

Competencias del Trabajador Social

- *Planeación y dirección de capacitación y desarrollo.*
- *Coordinación plan de Salud Ocupacional.*
- *Diagnóstico del clima laboral.*
- *Motivación y proyección hacia el mejoramiento continuo.*
- *Mejoramiento sociolaboral.*

▪ **Evaluación del talento humano.** *En el cual determina la forma como el personal realiza su labor con el fin de mejorar su eficiencia, reconocer su buen desempeño y tomar los correctivos del caso, o administrar propuestas de mejora personal.*

Competencias del Trabajador Social

- *Diseño del instrumento.*
- *Orientación a los evaluadores.*
- *Exposición de los resultados.*
- *Orientación para generar planes de mejora.*

▪ **Balance social.** *Que identifica la responsabilidad social de la organización, derivada de su compromiso por obtención plusvática propia del negocio. Se mide con el instrumento de evaluación llamado Balance Social, que parte de un Informe Social. Se mide la responsabilidad social interna y externa (compromisos con los trabajadores y la comunidad).*

Competencias del Trabajador Social

- *Diseña y dirige la aplicación del instrumento.*
- *Desarrolla su diagnóstico.*
- *Formula políticas de responsabilidad Social.¹⁶*

¹⁶ TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Diapositivas Seminario Organizacional. Bucaramanga. 2006

2. CONTEXTO GENERAL

2.1 EL SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES

Una de las principales preocupaciones de una organización debe ser el control de riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y contra sus recursos materiales y financieros.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenazando su solidez y permanencia en el mercado; conllevando además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

Por lo anterior, la administración y la gerencia de toda organización deben asumir la responsabilidad de buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar no sólo los niveles de eficiencia en las operaciones de la entidad sino también brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Para ello de acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y las leyes establecidas en Colombia conforme al sistema de Riesgos Profesionales, cada entidad ha de elaborar un Programa de Salud Ocupacional tendiente a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones y que deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituye una preocupación general en la que participa el gobierno y los particulares, siendo el primero el que

ha definido una serie de criterios legales sobre los cuales debe encaminarse las actividades de Salud Ocupacional, para garantizar el mejoramiento en la protección a la salud y la seguridad en el trabajo.

En lo referente a la legislación Nacional el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, establece como obligación de los empleadores brindar protección y seguridad a los trabajadores.

La Ley 9ª de 1979 es la ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia, y en la misma se establecen las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.

El Decreto 614 de 1984 de Ministerio del Trabajo y Ministerio de la Salud crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país, mientras que la resolución 2013 de 1986 de Ministerio del Trabajo reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

Una norma importante la constituye la Resolución 1016 de 1989 de Ministerio del Trabajo, que regula el funcionamiento de los programas de Salud Ocupacional en las empresas de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de trabajadores.

La Carta Política de 1991 en su artículo 48, estableció que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se tiene que prestar de una manera eficiente bajo las dirección, consolidación y control del estado y que además, es un derecho irrenunciable de todos los colombianos.

Con la expedición de la Ley 100 de 1993 se consagra la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social y establece amparos

para los riesgos de enfermedad, vejez, invalidez y cobertura para las consecuencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Es en esta década de los noventa, que en el año 1994 se promulga el Decreto Ley 1295 que organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales, que en su artículo 1 lo define como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan”.

Particularmente el Decreto citado anteriormente en su artículo 21 literal D, obliga a los empleadores a programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del Programa de Salud Ocupacional en la empresa y su funcionamiento, y además, en el Artículo 22 literal D obliga a los trabajadores a cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Programa de salud Ocupacional establecido en la empresa.

El conocimiento de los contenidos, alcances y campos de aplicación de las bases legales enunciadas anteriormente, unido al análisis de normas básicas y técnicas tendientes al control de riesgos específicos, facilitan la toma de decisiones sobre las responsabilidades, deberes y derechos de los empleadores y trabajadores.

Todo esto valida que en el Sistema General de Riesgos Profesionales el empleador es responsable por la afiliación y cotización de sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) y de su seguridad, no sólo entendida como seguridad e higiene en el trabajo, sino hasta la seguridad personal, garantizando la vida de los trabajadores en los sitios y sedes de trabajo.

No obstante, con la afiliación y pago de la cotización a una ARP, el empleador solo traslada la responsabilidad laboral; en caso de accidente es la empresa quien en ocasiones puede entrar a responder civil, penal y administrativamente, hecho que

debe ser tenido en cuenta por el empleador para fortalecer el Programa de Salud Ocupacional de su empresa y controlar efectivamente los riesgos que puedan llevar a un accidente de trabajo.

En Colombia, tal como se señala en la tabla 1 a febrero del año 2006 se encontraban 5.128.052 trabajadores vinculados al Sistema General de Riesgos Profesionales, distribuidos en 370.994 empresas afiliadas, lo que muestra un Sistema Pluralizado en el que interactúan gobierno, ARP, empleadores y trabajadores.

Tabla 1. Estadísticas sistema general de riesgos profesionales año 2006

CONCEPTO	ACUMULADO 2005	ENERO 2006	FEBRERO 2006	ACUM.
Trabajadores Afiliados.	5.104.050	5.074.930	5.128.052	5.128.052
Empresas Afiliadas	369.847	369.183	370.994	370.994
Pensiones de invalidez pagadas	375	26	34	60
Muertes calificadas como profesionales	587	36	63	99
Muertes ocurridas	852	72	63	135
Incapacidades permanentes parciales pagadas.	5.333	386	469	855
Enfermedades calificadas como profesionales.	1.909	169	185	354
Accidentes calificados como profesionales.	263.316	20.781	22.654	43.435
Presuntos accidentes de trabajo.	327.235	25.506	29.456	54.962
Tasa de accidentes calificados como profesionales X100.	5.24	0.41	0.44	
Tasa de enfermedades calificadas como profesionales X100.	37.97	3.33	3.61	
Tasa de muertes calificadas X 100.000	11.68	0.71	1.23	
Cotizaciones ARP`S.	729.384.466.037	68.859.338.465	62.448.612.101	131.307.950.566

Fuente: Administradora de Riesgos Profesionales, La Previsora S.A. Datos del mes de febrero del 2006.

A pesar de lo descrito, existe una gran evasión para la afiliación al Sistema, la cual según reporte de la Superintendencia Nacional de Salud en el año 2002 superaba el 30%, fenómeno que exigió al Ministerio de Protección Social el desarrollo de

estrategias y acciones encaminadas a mejorar la cobertura del Sistema, promulgándose una serie de normas dirigidas a la obligatoriedad de la afiliación de los trabajadores, sanciones administrativas y conductas punibles, lo cual llevó a que en marzo de 2005 se registraran una evasión de 27.6%.

En la actualidad los esfuerzos del gobierno están encaminados a la ampliación de la cobertura y viabilidad financiera del sistema, el desarrollo técnico, tecnológico y científico, el fortalecimiento institucional y la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2.2 EL SECTOR EDUCATIVO.

Esta es la época del conocimiento; la ventaja competitiva de las naciones está dada por su capacidad de generar y manejar la innovación, por eso las exportaciones que tienen futuro son intensivas en inteligencia humana. Esta es la razón por la cual la educación ha adquirido un papel estratégico y prioritario en las políticas de los países.¹⁷

En Colombia la educación formal está regulada por la Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación) y se divide en los siguientes niveles: preescolar, con una duración de tres años; básica primaria (grados primero a quinto) y básica secundaria (grados sexto a noveno) y media (grados décimo y undécimo), al final de la cual la persona se gradúa como bachiller.

La nación y las entidades territoriales ejercen la dirección y la administración del sector educativo, las cuales se encuentran enmarcadas dentro de la Constitución

¹⁷ SARMIENTO GÓMEZ, Alfredo. Situación de la Educación Básica Media y Superior en Colombia. Documento elaborado para Educación, Compromiso de todos por Compueducación. El Tiempo, Fundación Coroma 2001, P. 13.

Política de 1991 y la Ley 715 de 2001, sobre competencias, recursos y disposiciones para organizar los servicios de educación y salud entre otros.

De esta forma corresponde a los municipios prestar el servicio educativo y lograr la cobertura universal, basándose en la planeación local definida, para lo cual son los responsables de la construcción, mantenimiento y dotación de los establecimientos escolares oficiales y, con recursos propios, puedan vincular personal docente y administrativo.

Por eso, “la educación es la empresa más grande del país: en el año 2000 el número de estudiantes entre 5 y 24 años de edad ascendía a 11’493.663, que eran atendidos por cerca de 622.000 docentes en 104.023 establecimientos educativos”¹⁸

Se dice que la educación es la empresa más grande del país, debido a que continuamente esta vinculando a niños y jóvenes los cuales acceden a la prestación del servicio educativo, por medio de subsidios que les brinda las alcaldías de los municipios, son éstas las encargadas de administrar este sistema educativo, el cual conlleva a coordinar, controlar y planear todo tipo de recursos, como los financieros, logísticos y de personal, los cuales dispone para dar cubrimiento y cumplimiento a las metas e indicadores propuestos desde el mismo Plan Nacional de Desarrollo y documentos complementarios, como el Plan Decenal de Educación diseñado por el gobierno nacional y de acatamiento obligatorio por las alcaldías.

En el Departamento de Santander en el año 2003, según lo muestra la Tabla 2 se tiene un 85% de matrícula oficial, siendo en Bucaramanga 75%, en Barrancabermeja 81%, en Floridablanca 71%, en Girón 85% y en el resto del

¹⁸ Ibid.

Departamento el 96%. Del 100% de matrícula de Santander, el 28% corresponde a Bucaramanga, el 28% a los otros tres municipios certificados y el 44% al resto del Departamento

Tabla 2. Matrícula total 2003 por niveles y sectores

NIVELES EDUCATIVOS	B/MANGA	BARRANCA/	GIRON	FLORIDA/	SANTANDER
PREJARDIN Y JARDIN	2,847	453	698	1,706	9,403
TRANSICION	8561	4271	4534	2114	33,509
BASICA PRIMARIA	55,530	22,145	26,056	12,569	229,889
BASICA SECUNDARIA	45,892	16,750	15,288	6,426	1369,289
MEDIA	15,964	5,784	4,675	2,118	45,311
TOTAL	128,794	49,403	52,261	23,925	457,402

Fuente: Ministerio de Educación Nacional MEN, Resolución 166

De la anterior tabla se desprenden las siguientes conclusiones:

- El número de niños que ingresa al grado de transición en el Departamento equivale al 73% pues debe ser como mínimo una quinta parte de los de básica primaria (5 grados). Para Bucaramanga la cobertura sería de 77%, para Barrancabermeja de 96%, para Floridablanca de 87%, para Girón de 84% y para el resto del Departamento de 62%.
- La matrícula de básica secundaria (4 grados) debería ser cerca de cuatro quintas partes de la básica primaria si todos los niños y jóvenes se mantuvieran en el sistema; lo cual nos indica que accede a la básica secundaria el 100% en Bucaramanga, el 95% en Barrancabermeja, el 73% en Floridablanca, el 64% en Girón y el 60% en el resto del Departamento.
- La matrícula de la educación Media debería ser la mitad de la básica secundaria. En Santander se aprecian los siguientes niveles de cobertura

partiendo del dato de la básica secundaria: Bucaramanga 70%, Barrancabermeja 69%, Floridablanca 61%, Girón 66% y resto del Departamento 61%. Esto indica que más de un tercio de los que ingresan a la secundaria no continúan la media. Para mejorar estos índices, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Plan de Desarrollo en cuanto a la revolución educativa se busca el mejoramiento de la calidad de la educación básica y media, acreditación voluntaria de programas e instituciones de educación superior, ampliación de la cobertura en educación preescolar, básica, media y superior y de carreras técnicas y tecnológicas, tarea que es parte de los retos de la administración local.

La población estudiantil en cada una de las instituciones educativas en su mayoría son niños y jóvenes, lo cual comparado con otro tipo de instituciones le confiere características bien particulares para la planeación de cualquier programa de gestión del riesgo, por la fuerza del compromiso social que representa atender esta población.

Desarrollar actividades de detección y prevención de riesgos en el sector educativo exige trascender las normas legales vigentes sobre salud ocupacional por cuanto el sector está expuesto a siniestros que afectan no sólo los trabajadores (docentes y administrativos) sino el grupo de estudiantes que alberga la institución. Es común observar que los accidentes escolares ocurren en todos los días del año escolar por lo cual la gestión del riesgo no debe verse como algo anexo, no como un contenido fundamental y permanente de la gestión institucional, porque su razón de ser y su propósito, es precisamente, la preservación de la vida.

Lo anterior se evidencia como un contexto local en donde está inmerso el Colegio Salesiano San Juan Bosco de la ciudad de Bucaramanga, cuyo suelo urbano se

divide en 17 comunas¹⁹ de cada una de las cuales hacen parte los barrios, asentamientos, urbanizaciones y otros (sectores con población flotante).

El Colegio Salesiano San Juan Bosco se encuentra ubicado en la Comuna 4 conformada por los siguientes barrios:

- La Feria
- Santander
- Don Bosco
- 23 de junio
- Pío XII
- Girardot
- Nariño
- Gaitán
- Nápoles
- Divino Niño
- La Gloria
- Granada
- 12 de octubre

Asentamientos: Camilo Torres, Zarabanda, Granjas de Palonegro Norte, Granjas de Palonegro Sur, Navas. Otros: Zona Industrial (Río de Oro). Quedando ubicado la institución educativa entre los barrios Girardot y Alfonso López.

Legalmente el Colegio Salesiano San Juan Bosco tiene un convenio con la alcaldía de Bucaramanga, que se enuncia en el Decreto 1528 de julio 24 de 2002 que dice:

¹⁹ ACUERDO N°. 010. Alcaldía de Bucaramanga. Oficina Asesora de Planeación. Plan de Desarrollo Económico, Social y de obras públicas para Bucaramanga. 2004-2007. "Bucaramanga productiva y competitiva", Dr. Honorio Galvis Aguilar, Alcalde.

ARTÍCULO 1: Contratos de prestación del servicio público educativo. Cuando se demuestra la insuficiencia en las instituciones educativas del Estado, las entidades territoriales certificadas podrán contratar la prestación del servicio público educativo, con el objeto de garantizar el ingreso, permanencia, atención y formación a los estudiantes, prioritariamente a los que proviene de los estratos más pobres y vulnerables.

La entidad territorial contratante de la prestación del servicio público educativo, determinará los alumnos beneficiarios del programa de contratación de dicho servicio, definiendo el número máximo de alumnos por grupos escolar que puede atender la entidad contratista.

ARTÍCULO 6: Idoneidad. Las instituciones educativas que pretendan prestar el servicio público educativo, mediante contrato, deberán demostrar su idoneidad para este tipo de servicios, cumpliendo como mínimo los siguientes requisitos:

- Planta física donde se prestará el servicio, si la modalidad del contrato lo requiere
- Perfil de docentes, directivos y administrativos con los cuales se prestará el servicio.

El colegio Salesiano San Juan Bosco de Bucaramanga está respaldado por un proyecto que plantea de manera clara la misión y la visión de la Escuela Salesiana y que se articula armónicamente, sin perder su autonomía, con prácticas sujetas a la Constitución Nacional, a la Ley de Educación y a las demás normas, al mismo tiempo que el Decreto canónico, a las constituciones de la Comunidad Salesiana y al Derecho Internacional.

El artículo 32 establece que la Educación Media Técnica prepara a los estudiantes para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, y para la continuación en la educación superior. Además, estará dirigida a la formación calificada en especialidades tales como: agropecuaria,

comercio, finanzas, administración, ecología, medio ambiente, industria, informática, minería, salud, recreación, turismo, deporte, y las demás que requiera el sector productivo de servicios. Debe incorporar, en su formación teórica y práctica, lo más avanzado de la ciencia y de la técnica, para que el estudiante esté en capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y al avance de la ciencia. Las especialidades que ofrezcan los distintos establecimientos educativos, deben corresponder a las necesidades regionales.

En el ámbito Eclesial, las comunidades religiosas tiene como referente el código de derecho canónico. A nivel más específico se tiene en cuenta las disposiciones del Capítulo General, Consejo General, Capítulo y Consejo Inspectorial. Desde esta perspectiva, la escuela católica se entiende como aquella reconocida de manera jurídica y fundada en los principios de la doctrina católica.

Desde el carisma Salesiano se tiene la profunda convicción que “La escuela es un ambiente muy válido y actual para la misión inspirada en San Juan Bosco” Por eso se mira la escuela como “plataforma de múltiples actividades formativas, culturales, y científicas; como ambientes de vida del joven; con ámbito de trabajo conjunto de seglares, religiosos y religiosas, como ambiente de formación permanente; como expresión de iglesia, como espacio de nuevas lecturas del sistema preventivo, como profecía de protagonismo educativo”²⁰

²⁰ PROPUESTA EDUCATIVA SALESIANA 2000. Fundamentos Jurídicos. Bogotá, 2000. p. 21

3. CARACTERIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

3.1 SALESIANOS BUCARAMANGA²¹

La señorita Sofía Camacho, gran devota de María Auxiliadora y administradora de las obras de Don Bosco, ya en 1917 había fundado un Oratorio Festivo o Catecismo dominical para los niños, con juegos, premiaciones, representaciones teatrales y paseos estilo Don Bosco.

Dice la crónica que: “Compró algunos lotes y edificó en uno de ellos una capillita a María Auxiliadora en 1930 colocó un cuadro de María Auxiliadora, de Don Bosco y San Francisco de Sales”. Esta ilustre dama bumanguesa fundó por aquellos tiempos en la parroquia de San Laureano la Archicofradía de María Auxiliadora, compró la imagen y luego se erigió en su honor un altar en el templo de San Laureano”.

Los cooperadores Salesianos y en especial la Señorita Sofía Camacho Motta y el Padre Jesús Jaimes, Párroco de San Laureano, influyeron mucho en al presencia de la Comunidad Salesiana en esta ciudad.

La señorita Sofía Camacho era muy amiga con el Padre Miguel Rúa, Rector Mayor de los Salesianos y con los Padres Inspectores de Colombia, en especial con el Padre Jacinto Basignana, por lo que le solicitó la Casa Cural de San Laureano y muy gentilmente, la puso a su disposición, donde más tarde se hospedaron los Salesianos en los primeros meses de su llegada.

²¹ Cfr. PROFORTES: proyecto de los profesores de formación técnica Salesiana como especialización en la universidad de Pamplona. Servicio de escuela de la inspección Salesiana San Pedro Claver. Recuperación de memoria histórica. 1998-2000.P. 65

Los Salesianos antes nombrados llegaron a la ciudad el 2 de Febrero de 1944 y con mucha paciencia, los Padres Jesús Jaimes y Luís Pérez, Párroco de Nuestra Señora del Carmen en el barrio Gaitán y lugar de la futura fundación, la señorita Sofía Camacho, Don Luís Ortiz Gómez y Señora Doña María Luisa Patiño García, el Señor Eloy Vásquez y otros amigos los esperaron en la casa cural de San Laureano, donde más tarde se hospedaron los Salesianos en los primeros meses de su llegada.

El 5 de febrero por la noche la ciudadanía Bumanguesa se reunió en el parque García Rovira para festejar a los recién llegados; el Doctor Vicente González dio la bienvenida, el padre José María Bertola con gentileza, agradeció el saludo y las palabras de acogida, a continuación la banda departamental ofreció una brillante retreta.

El domingo 6 de febrero se efectuó la fiesta de San Juan Bosco, se celebró una misa en la capillita de María Auxiliadora, oficiaron el Padre José María Bertola y los Padres Francisco y Rafael Álvarez; la misa fue muy solemne a toda orquesta y con gran concurrencia de fieles.

3.2 SAN JUAN BOSCO

Don Bosco fue un presbítero, “Padre y maestro de la juventud”²², patrono de los editores, fundador de los salesianos. Por su gran devoción a María Auxiliadora, conseguía de ella hiciera innumerables milagros. Tuvo una niñez muy dura. Una vez ordenado sacerdote, empleó todas sus energías en la educación de los jóvenes. Sus grandes amores que fundamentan su espiritualidad: La eucaristía, la Virgen María, la Iglesia, la fidelidad al Santo Padre, la juventud.

²² PROYECTO EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO INSPECTORIAL. PEPSI. Bogotá 1992 p. 5

Fundador de la Congregación de los Salesianos el 26 de enero de 1854, comunidad religiosa con rama masculina y femenina, dedicados a la educación de los jóvenes, en especial los pobres. Les enseñaba la vida cristiana y diversos oficios. Atrajo y sigue atrayendo a multitudes de jóvenes a Cristo.

3.3 ORIGEN DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO²³

El Colegio Salesiano San Juan Bosco, surgió como respuesta de la sociedad Salesiana de Bucaramanga a la necesidad de vincular al sistema educativo y garantizar el derecho a la educación de jóvenes que por su situación económica, rendimiento escolar, su condición de desplazados, deserción escolar, entre otros, estaban viendo amenazado su proceso de formación.

Como Sociedad Salesiana y acorde a la filosofía, se trabaja con y para la juventud de escasos recursos económicos y clases populares de Bucaramanga, en la solución de sus necesidades educativas y la consecución de su formación integral.

La Comunidad Salesiana a comienzo de 2002 inició en convenio con la Alcaldía de Bucaramanga, un colegio especialmente para los estratos 1 y 2 de la zona norte y barrios marginales de Bucaramanga.

El alcalde plantea a los salesianos esta alternativa, pues conoce su obra. Se piensa como jornada tarde para el Eloy Valenzuela pero en vista de la posibilidad se decide crear el colegio Salesiano San Juan Bosco y se presentan los documentos para obtenerlo.

Los trámites se inician desde Diciembre 2001. En Febrero se empieza a presentar la documentación necesaria y en marzo 7 se logra la Resolución 02436 en la cual

²³ Ibid. P.10

se registra la propuesta del Proyecto Educativo Institucional en el Departamento de Santander y se autoriza su ejecución. Para la realización del proyecto suscrito, la Alcaldía de Bucaramanga becó con pago parcial de la pensión y matrícula en el primer año de su funcionamiento (2002) a 261 estudiantes según estratos 1, 2 y 3; para estudio en los grados sexto, séptimo y octavo de la educación básica secundaria en la modalidad técnica con 12 profesores. Para el 2003 el promedio de estudiantes fue 500 distribuidos 12 cursos: 4 sextos, 4 séptimos, 2 octavos y 2 novenos.

Para el 2004 ya eran 618 estudiantes becados distribuidos en quince cursos: 4 sextos, 4 séptimos, 4 octavos, 2 novenos y 1 décimo en el horario de 12:30 m a 6:15 p.m. y en este el rector fue el Padre German Romero Cifuentes, religioso Salesiano.

En lo que respecta al equipo de profesores, en el año 2006 el colegio tiene laborando a treinta y dos profesionales comprometidos con la Propuesta Educativa Salesiana, y dedicados a la educación de los 700 jóvenes que alberga el colegio en sus diferentes áreas: Matemáticas, Humanidades, Religión, Ética y Valores Humanos, Educación Física, Tecnología, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, y Taller. Este último incluye los oficios que aprenden los jóvenes, tales como Mecánica Industrial, Electricidad, Telefonía, Sistemas y Mantenimiento de Computadores.

3.4 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL²⁴

A continuación se describe la información correspondiente a la Institución Educativa Colegio Salesiano San Juan Bosco.

²⁴ PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. PEI. 2005. p. 21

Cuadro 2: Generalidades

NOMBRE	Colegio Salesiano San Juan Bosco, Establecimiento de Educación Formal, de naturaleza privada.
POBLACION ATENDIDA	Masculina
JORNADA	Tarde
NIVELES	Básico y Media
MODALIDAD	Presencial
DIRECCION	Avenida Quebradaseca 11-85
TELEFONO	6422444- 6700813- Telefax: 6422444
MUNICIPIO	Bucaramanga
PROPIETARIO	Sociedad Salesiana. Inspectoría de Bogotá
RECTOR	Presbítero Carlos Eduardo Guerra Gonzáles.
ALUMNOS	700 distribuidos en 16 cursos; 3 de sexto, 4 de séptimo, 4 de octavo, 3 de noveno, de décimo y 1 undécimo grado.
RECURSO HUMANO	Rector, 32 docentes, 4 Coordinadores, 2 Psicólogos, 3 Pasantes de Trabajo Social, 1 Ingeniera Industrial, 2 Nutricionistas, 1 Secretaría, 2 Auxiliares de aseo, 1 Mensajero.

Fuente: PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL. PEI Colegio Salesiano San Juan Bosco. 2005

3.5 FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

3.5.1 Referente Fundacional. La Propuesta Educativa Salesiana se orienta a la formación del honesto ciudadano porque es un buen cristiano. Esta opción se fundamenta en una concepción de hombre y de sociedad que a su vez implica una relación con la cultura y la fe. El sistema Salesiano se fundamenta en una visión de fe que se expresa concretamente a través de la cercanía, el acompañamiento y la presencia solícita que convierte a los Educadores y Educadoras en signo del amor de Dios para los niños y los jóvenes.

El celo apostólico del fundador de esta comunidad religiosa – el italiano Giovanni Bosco Occhiena, conocido popularmente como Don Bosco – lo llevo a estar atento a todo lo que es humano y que pudiera conducir a la liberación según el proyecto de Dios. De ahí que la finalidad que legitima este proceso educativo sea la búsqueda de propiciar el encuentro de Dios con los jóvenes, no solo a través del ritual y específicamente de lo religioso sino en la clase, el patio, en los amigos (en los grupos) y en general de lo cotidiano de la vida.

Para lograr su objetivo la Sociedad San Francisco de Sales (Salesianos), de educar a jóvenes y preferencialmente a los que están en peligro y así cumplir con su visión y misión, la comunidad en Colombia se encuentra organizada administrativamente, en dos provincias llamadas inspectorías de San Luís Beltrán (Medellín) y San Pedro Claver (Bogotá). El colegio Salesiano San Juan Bosco pertenece a la Inspectoría San Pedro Claver por lo que está sujeto a orientar su labor tomando como referente el Proyecto Educativo Pastoral Salesiano de esta Inspectoría. (PEPSI).

“Somos Salesianos, una fuerza eclesial católica de religiosos y laicos que, inspirados en el sistema educativo de Don Bosco, nos proponemos corresponsablemente, ser cercanía amorosa de Dios a los jóvenes, especialmente a los más pobres, y para los ambientes populares.

Nos comprometemos con ellos en la construcción del reino de Dios en una Colombia justa, en donde como “buenos cristianos y honestos ciudadanos”, promovemos la cultura de la vida, la justicia, la solidaridad y la dignidad del trabajo”.²⁵ (Misión de la Inspectoría San Pedro Claver).

A nivel de Bucaramanga, los Salesianos cuentan con tres fuentes de trabajo, dos colegios y una parroquia y cada uno debe tener su Proyecto Educativo Pastoral Local (PEPSL) coherente con el inspectorial. Este PEPSL lo concretan a través del trabajo de un equipo de cada frente llamado Consejo Local Educativo Pastoral

²⁵PROYECTO EDUCATIVO PASTORAL SALESIANO INSPECTORIAL. PEPSI. Bogotá 1992 .P. 4

(CLEP) que se reúne semanalmente para evaluar actividades y proyectar las actividades consecuentes.

3.5.2 Filosofía Salesiana²⁶. Según la Propuesta Educativa Salesiana se ve a los jóvenes como parte de un contexto el cual está siendo afectado por distintas problemáticas sociales las cuales obstaculizan su buen desarrollo. Por esta razón la filosofía salesiana planteada desde Don Bosco se basa en la teoría de la acción comunicativa ya que se propone una alternativa fundada en el lenguaje y la comunicación, aquí se permite el encuentro de personas en busca de consensos los cuales propician un dialogo abierto para el buen desarrollo de las relaciones humanas.

Es así como se fundamenta el sistema preventivo, el cual es una propuesta pedagógica y de vida que por medio de la caridad pastoral busca expresarse en el ambiente familiar y escolar. Este sistema afecta tanto a jóvenes como educadores en los aspectos de crecer desde dentro, caminar hacia el bien, ganar el corazón desde lo cotidiano y así crear la conciencia preventiva con amplias perspectivas que afecten de manera positiva el contexto en el cual se encuentren.

La preventividad en el maestro es una educación y una forma de vida que exige integridad humana, convicción cristiana, madurez humana cristiana, competencias profesionales y educación pedagógica, busca romper los antiguos paradigmas de educación como la improvisación, la rigidez, la inflexibilidad hacia una educación cargada de proyectualidad.

²⁶ COMISION DE EDUCACION PARA LA FAMILIA SALESIANA. CEFS. Propuesta Educativa Salesiana. PES. Documento de trabajo Iris. 1997.

3.6 MISIÓN, VISIÓN, CREENCIAS, VALORES, OBJETIVO INSTITUCIONAL, Y PERFIL DOCENTE²⁷

3.6.1 Misión. Brindar una formación integral de calidad a jóvenes de escasos recursos, encaminándolos a desempeñarse en el mundo del trabajo como líderes transformadores de su entorno social, siguiendo los lineamientos morales y la formación Salesiana.

3.6.2 Visión. Ser una comunidad educativa Pastoral líder en la formación integral, competente y abierta a todos los cambios y transformaciones que la sociedad del siglo XXI exige, respetando siempre los hechos universales del hombre.

3.6.3 Creencias

- Creemos en la formación cristiana como fundamento de una vida honesta.
- Creemos que desarrollando en el estudiante sus potencialidades puede llegar a ser un profesional competente.
- Creemos que cultivando valores en los estudiantes pueden llegar a ser personas de bien para la comunidad.
- Creemos que la especialidad prepara más al estudiante para enfrentarse a la sociedad.
- Creemos en un mejor vivir si hay educación integral.
- Creemos en la capacidad profesional prepara más al estudiante para enfrentarse a la sociedad.
- Creemos en la capacidad profesional de los docentes como garantía de una formación idónea y responsable para los educandos.
- Creemos que los docentes deben tener una relación de respeto, confianza y acompañamiento con los estudiantes.

²⁷ PEI .2005. p.21-31

3.6.4 Valores Institucionales. Algunos de los valores que se tienen más en cuenta en la formación de los jóvenes son los siguientes:

- **VALORACION DE LA PERSONA Y SENTIDO DE COMUNIDAD:** En la experiencia cotidiana institucional, cada uno es acogido y aceptado como hermano. Se favorece el desarrollo de las cualidades y de la capacidad de aportar al bien común, como en una familia, pues vivir y trabajar juntos, es para el colegio una exigencia fundamental.
- **AMABILIDAD, ESPIRITU DE FAMILIA Y SISTEMA PREVENTIVO:** La amabilidad y el humanismo de San Francisco de Sales, inspiraron a Don Bosco en su método pedagógico, para hacer de la experiencia diaria de vida y de trabajo, una experiencia de familia. Animados por la amabilidad de Jesús, Buen Pastor, que acoge siempre con bondad, respeto y paciencia, que da la capacidad de suscitar la excepción mutua y la correspondencia de amistad.
- **COMUNIÓN, PARTICIPACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD:** Todos juntos, Salesianos y laicos, asumen como propia la misión, y en forma solidaria aportan desde su experiencia y honestidad el en trabajo.
- **PREDILECCIÓN POR LA JUVENTUD:** “Me basta que seáis jóvenes para que os ame”, afirmaba Don Bosco. nuestra identidad Salesiana tiene el sello de la predilección por los jóvenes, especialmente los más necesitados. Por esto, les ofrece el colegio la generosidad, el tiempo, trabajo y salud de los docentes.
- **EVANGELIZACIÓN (DE LAS CLASES POPULARES):** La educación y la evangelización de los jóvenes, especialmente, los más necesitados, transportan a la institución, a su familia y al ambiente popular, para poder evangelizar el estilo de vida. Igualmente, la evangelización de los ambientes populares, especialmente a través de la comunicación social, permite aproximar a muchos jóvenes a quienes no se les puede llegar personalmente.

- **SENTIDO DE IGLESIA:** De la opción por Cristo nace la firme adhesión a la Iglesia, pues la institución se siente enviada por ella a ser signos y portadores del amor de Dios a los jóvenes más pobres y a las clases populares.

- **DEVOCIÓN A MARIA AUXILIADORA:** “María lo ha hecho todo”, reconocía Don Bosco. Para la institución educativa Salesiana es ella modelo de escucha y de fidelidad a la palabra, y maestra de vida en la convivencia con los jóvenes y en una solicitud apostólica de entrega, sabiduría y compromiso.

- **VIVENCIA LITURGICO SACRAMENTAL:** Llevar a la amistad y encuentro con Cristo, en la escucha de la palabra, en la oración y en los sacramentos es el culmen de todo el trabajo pastoral. Se ofrece la experiencia de la vida sacramental, elemento pedagógico imprescindible, como camino de conversión, de libertad y de disponibilidad para el servicio.

- **ESPIRITUALIDAD SENCILLA EN LO COTIDIANO:** Es típico de la vivencia Cristiana el buscar la voluntad de Dios.

- **ADAPTABILIDAD, FLEXIBILIDAD Y CREATIVIDAD:** Es característica Salesiana, la capacidad de adaptación a personas, tiempos y lugares, como capacidad de acogida y de servicio. Por esto, también, es creativo y flexible para hallar cuanto pueda ayudar a la construcción de personas y comunidades.

- **SOLIDARIDAD Y COMPROMISO POR LA JUSTICIA:** La experiencia de corresponsabilidad y de participación, al interno de las obras y comunidades, lleva al colegio a ser solidarios entre ellos mismos y a extender esta experiencia, a la sociedad civil y a la iglesia, formando líderes comprometidos, con los cuales se trabaja.

- **AUDACIA Y CONCRETES APOSTOLICA:** Como Don Bosco, el colegio esta llamado a tener el sentido de lo concreto y a prestar atención a los signos de los tiempos, convencidos de que el Señor también se manifiesta en medio de las urgencias del momento y de los lugares.

- **OPTIMISMO Y ALEGRÍA.**

- **TRABAJO Y TEMPLANZA:** Asumir la vida de cada día como el espacio natural de perfeccionamiento y el trabajo como herramienta fundamental para conquistar la propia dignidad, por lo cual lo desempeñara con competencia profesional y solidaridad humana.

- **DIALOGO Y COMUNICACIÓN:** En un clima de amistad fraterna, se privilegia el diálogo para que se de una buena comunicación.

3.6.5 Objetivo Institucional. Propiciar una educación integral según las enseñanzas de Don Bosco quien propone un programa: acoger a los jóvenes pobres, instruirlos, impedir su ruina civil y moral y guiarlos en la adquisición de un arte que les permita ganarse honestamente el pan mediante el sistema preventivo.²⁸

Para cumplir el objetivo de la institución las y los docentes están siendo formados bajo la filosofía salesiana para que de esta manera la den a conocer a los estudiantes en los diferentes espacios de encuentro y así transmitir la vivencia de Don Bosco.

A continuación se muestra el organigrama del colegio en donde se evidencia la estructura administrativa de la institución teniendo como centro a los estudiantes.

²⁸ Ibid. p.26

3.6.6 Perfil del Docente Salesiano. El colegio considera que ser maestro es vocación, es llamado; y es llamada aquella persona que tiene cualidades excepcionales, que puede encargarse de una misión especial, trascendente y definitiva en el desarrollo de la humanidad.

Es importante en el presente proyecto tener en cuenta esto, puesto que los docentes son los primeros llamados a ser animadores y/o facilitadores de la educación. A continuación se presente el perfil con sus competencias:

- Gusta de la labor con los jóvenes porque:
 - Se acerca a la realidad del joven, especialmente la de nuestros destinatarios.
 - Comprende el mundo juvenil.
 - Es cercano y amable.

- Autónomo e interdependiente porque:
 - Toma decisiones acertadas.
 - Asume por convicción la filosofía institucional.

- Don de gentes:
 - Usa normas de cortesía en su trato espontáneo.
 - Es apreciado por quienes conviven y labora él/ella.

- De buena apariencia física y trato amable:
 - Su lenguaje y expresiones son respetuosas y cordiales.
 - Viste con sobriedad y discreción.

- Profesionalidad:
 - Fundamenta su saber oficialmente con las respectivas constancias que certifican su profesionalidad.
 - Emplea metodologías de trabajo innovadoras y efectivas.

- Deseoso de búsqueda formativa:
 - Es inquieto por mejorar sus habilidades y capacidades.

- Tiene claro el mínimo de un proyecto de vida:
 - Manifiesta con sus actitudes, coherencia de vida.

- Organización familiar (modelo para otros:
 - Demuestra tener una vida familiar organizada y estable.
 - Asume la familia como la célula de la sociedad.
 - Manifiesta los valores de pertenencia y respeto a los demás.

3.7 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO²⁹

3.7.1 Política de Calidad del CSSJB. “El Colegio Salesiano San Juan Bosco brinda una educación integral con énfasis técnico. Contamos con recursos adecuados y con un personal capacitado e idóneo que forman en valores y preparan a los estudiantes para una sana convivencia y desempeño profesional. Estamos comprometidos en una continua mejora de los procesos del S.G.C. lo que nos permite satisfacer los requisitos de nuestros clientes, entregando un servicio con calidad de acuerdo a la normatividad vigente y la filosofía Educativo-Pastoral-Salesiana.”

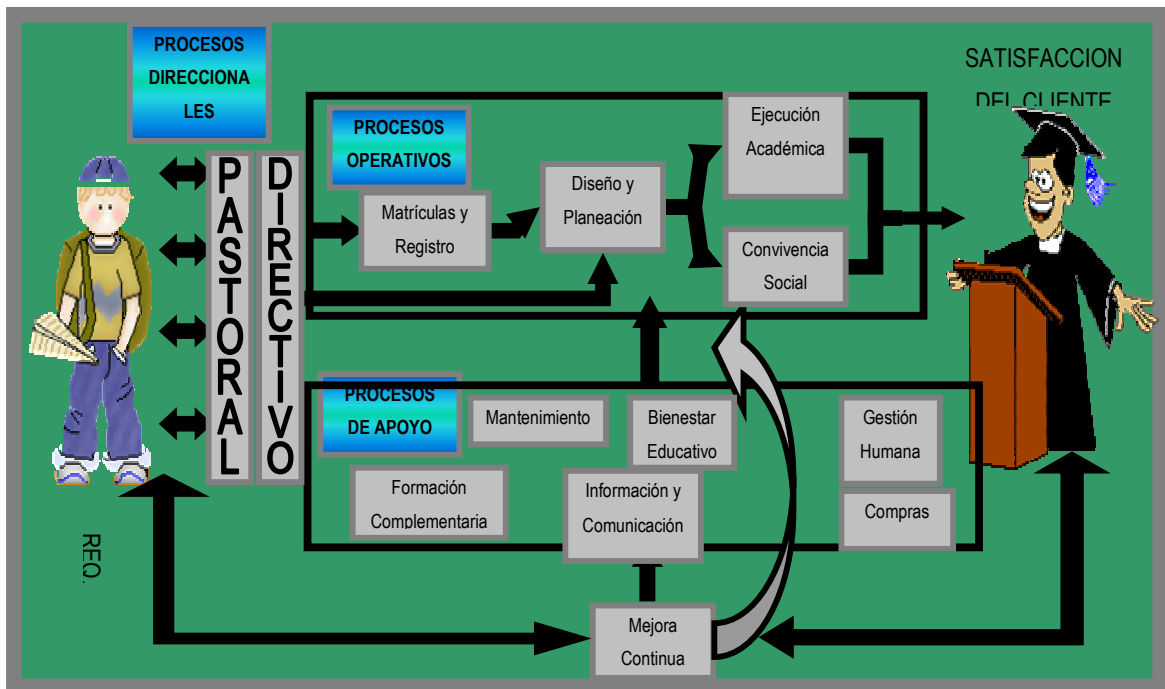
²⁹ MANUAL DE CALIDAD, Colegio Salesiano San Juan Bosco. p.7 2006

3.7.2 Objetivos de Calidad del CSSJB. Los objetivos de calidad se determinaron con el fin de poder medir el cumplimiento de la política de calidad. Estos son:

- Brindar una educación integral con énfasis técnico
- Garantizar recursos adecuados
- Mantener un personal idóneo y capacitado
- Garantizar la satisfacción de los clientes
- Formar en valores y preparar al estudiante para una sana convivencia

3.7.3 Mapa de Proceso del CSSJB. En el mapa de proceso del Colegio Salesiano San Juan Bosco de la ciudad de Bucaramanga, las entradas se convierten en los requerimientos de los clientes los cuales son los padres de familia como primera instancia y los estudiantes, generando así un proceso de mejora continua en la educación y en la filosofía Salesiana, para transformarlos en salidas que es la satisfacción del cliente (padres de familia y estudiantes graduados).

Figura 5. Mapa de Procesos del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB



Fuente: LOPEZ DOMINGUEZ, Liliana María. Jefe del Sistema de Gestión de Calida del CSSJB.

3.8 UBICACIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Trabajo social se ubica dentro del proceso de Gestión Humana, en donde se llevan a cabo funciones en conjunto con los psicólogos del colegio y las practicantes de Trabajo Social de las áreas organizacional y educativa (Bienestar Educativo). Su trayectoria por la institución educativa se evidencia en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Recorrido histórico de las prácticas de Trabajo Social en el CSSJB

SEMESTRES ACADÉMICOS	PRACTICANTES	TRABAJOS
Segundo semestre de 2002	Jose Giovanni Sandoval Sanchez	Montaje del centro de bienestar educativo desde la perspectiva de derechos de los niños
Primer semestre de 2003	Belky Yolima Jaimes Rincón Maria Ludy Moreno Garza	Caracterización de la población escolar respondiendo a la política institucional de estudio de la realidad juvenil
Segundo semestre de 2003	Kelly Johanna Quiroz Diana Viviescas	Planeación del Centro de Bienestar Educativo, dentro de la propuesta educativa salesiana, PES
Primer semestre de 2004	Jose Giovanni Sandoval Sanchez Edgar Giovanni Silva Noriega	Proyecto de asociacionismo e investigación sobre la relación familia-rendimiento académico
Segundo semestre de 2004	Leidy Castro	Resolución de conflictos en el CSSJB
Primer semestre de 2005	Andrea del Pilar Diaz González Yohana Prada Galvis	Conformación grupo promotores del buen trato y actividades de mejoramiento clima laboral con los docentes.
Segundo semestre de 2005	Maria Delia Arenas Liliam Milena Buitrago	Clima organizacional, implementación del Programa de Salud Ocupacional COPASO, y evaluación de desempeño laboral y continuidad del proyecto promotores del buen trato.
Primer semestre de 2006	Yasmín Rueda Luz Marina Ardila Gloria Amparo Terán	Continuidad del proyecto promotor del buen trato. Conformación de la Brigada de Emergencia, mejoramiento de clima laboral con actividades de capacitación y planeación de simulacro de evacuación.

Fuente: SANDOVAL SÁNCHEZ, Jose Giovanni. Proyecto de grado asociacionismo, ejercicio de ciudadanía de los niños en el Colegio Salesiano San Juan Bosco de Bucaramanga.

Gestión Humana juega un papel muy importante dentro de la institución educativa, ya que es en este proceso donde se maneja todo lo concerniente a las actividades de capacitación, recepción de hojas de vida, contratación del personal, administración y tramite de solicitudes del personal, preselecciona candidatos según los requerimientos del colegio, realiza entrevistas, pruebas y aplica la

evaluación de desempeño, contribuyendo así a la mejora continua del clima laboral y además cumpliendo con el objetivo propuesto en el proceso de Sistema de Gestión de Calidad que es el tener el personal capacitado, idóneo y suficiente que requiere la institución para su normal funcionamiento.

Es en este escenario que trabajo Social ha coordinado el Programa de Salud Ocupacional del colegio Salesiano San Juan Bosco, desde el segundo semestre del año 2005 con la estudiante de práctica Maria Delia Arenas ya que el colegio vio la necesidad de implementar el programa en la institución y dar continuidad del mismo con la participación de la autora del proyecto, quién dio prioridad en el año 2006 a la conformación de la Brigada de Emergencia y al mejoramiento del clima laboral con actividades de capacitación sobre pausas activas para disminuir el estrés laboral y para un futuro próximo la realización del simulacro general del colegio para evaluar si la Brigada de Emergencia dio el impacto esperado y si se cumplió con el objetivo propuesto.

4. CARACTERIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA

A través del tiempo las organizaciones han cambiado y se han preocupado cada vez más por su recurso humano. Por ello han invertido en profesionales o en personal capacitado con el fin de llevar a cabo procesos que procuren el mejoramiento de la calidad de vida de sus empleados y el fortalecimiento de la institución como tal.

En este sentido los Trabajadores Sociales han jugado un papel muy importante porque su intervención en el área organizacional ha estado orientada a la implementación, dirección y control de distintos procesos de personal, ya que la administración del mismo ha adquirido una creciente complejidad, tendiendo siempre a buscar no sólo que el hombre le sirva a la organización, sino que también la organización permita el desarrollo integral del personal que tiene a cargo.

El colegio Salesiano San Juan Bosco con el claro propósito de buscar el desarrollo de su talento humano, desde el año 2005 vinculó a su equipo de trabajo a estudiantes de trabajo social quienes con su labor han contribuido a la búsqueda de las metas trazadas.

A continuación se presenta el proceso llevado a cabo por la practicante, desde el 8 de abril hasta el 2 de junio del 2006, de acuerdo a los objetivos planteados en el plan de trabajo que se presentó a la rectoría y apoyando también las actividades propias del proceso de certificación ISO 9000:2001 que actualmente esta llevando la institución educativa.

4.1 PLAN OPERATIVO DEL PROCESO DE PRÁCTICA

En trabajos realizados con anterioridad en el colegio Salesiano San Juan Bosco, por parte de la estudiante en práctica María Delia Arenas, se evidenció la existencia de un clima laboral cuyas características no facilitaban el desarrollo de las acciones para la puesta en marcha del Sistema de Calidad que en el interior del colegio se estaba implementando.

Es conocido que el personal docente y administrativo es un factor clave de éxito, hecho que llevó a la realización del programa de Salud Ocupacional para prevenir los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos el personal de la institución educativa. Es por este motivo que se dio la iniciativa de trabajar en la conformación de la Brigada de Emergencia.

A continuación se presenta la DOFA para la conformación de la Brigada de Emergencia del CSSJB

4.1.1 Debilidades

- El colegio Salesiano San Juan Bosco no cuenta con un Plan de Emergencia, para prevenir cualquier eventualidad que se pueda presentar adentro o afuera de sus instalaciones.
- El Colegio Salesiano San Juan Bosco no cuenta con grupos de apoyo organizados para hacer frente a las emergencias que se puedan presentar en el desarrollo de sus labores cotidianas.
- No hay capacitación sobre prevención y control de riesgos, planes de evacuación, manejo de emergencias y simulacros en los grupos que conforman la comunidad educativa del colegio.

- Se identificó en la medición del clima organizacional poco trabajo en equipo.
- En los talleres de mecánica y de electricidad, no se cuenta con implementos de seguridad para prevenir cualquier accidente o emergencia.
- Falta de sentido de pertenencia de la comunidad educativa hacia la institución.

4.1.2 Fortalezas

- Interés por parte del rector Padre Carlos Eduardo Guerra, en que se conforme la Brigada de Emergencia en la institución educativa.
- Interés por parte de los docentes en la conformación de la Brigada de Emergencia.
- Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9000:2001, en el cual se encuentra comprometido el colegio.
- Infraestructura del colegio, con espacios físicos, que facilitan la evacuación oportuna de todas las personas que se encuentran en sus instalaciones.

4.1.3 Amenazas

- El sector concurrente en donde se encuentra ubicado el colegio, por encontrarse talleres de mecánica que generan un alto riesgo de accidentalidad.
- La sismología a la que esta expuesta el Departamento de Santander y en especial la ciudad de Bucaramanga.

- Concentración en un mismo lugar de grupos de diferentes características (niños, jóvenes, adultos) con diversidad de saberes en cuanto a los riesgos.

4.1.4 Oportunidades

- Convenio y Asesoría por parte de la Aseguradora de Riesgos Profesionales Colmena-ARP.
- Políticas existentes en Colombia para la prevención de Desastres.
- Redes de Apoyo conformadas por: La Defensa Civil, Cruz Roja, Bomberos, etc.
- Programas de capacitación ofrecidos por Colmena-ARP.
- Lineamientos para alcanzar una gestión humana, hacia el logro de los objetivos corporativos.
- Interés por la comunidad en las instituciones certificadas en la norma ISO 9001:2000.

4.1.5 Estrategias FO (fortaleza y oportunidades)

- Participar activamente con el equipo interdisciplinario en el proceso de certificación ISO 9001:2000.

4.1.6 Estrategias DO (debilidades y oportunidades)

- Coordinar programas de capacitación con la Aseguradora de Riesgos Profesionales –Colmena.
- Coordinación interinstitucional para la conformación de la Brigada de Emergencia del colegio Salesiano San Juan Bosco.
- Desarrollo del programa de inducción y reinducción en el Colegio Salesiano San Juan Bosco.

A continuación se describe de acuerdo a cada Acción Estratégica planteada, los logros alcanzados en ellas, las tareas que quedaron pendientes y demás actividades ejecutadas en esta práctica:

Cuadro 4. Objetivos de proceso del area organizacional

OBJETIVOS	<i>Provisión de personal</i>	<i>Mantenimiento del Talento Humano</i>	<i>Evaluación</i>	<i>Responsabilidad Social</i>
INICIANDO				
EN PROCESO	X	X		
CULMINANDO				

Fuente: Del presente trabajo.

Cuadro 5. Objetivo 1: Provisión del Talento Humano

OBJETIVO 1: Atraer el talento humano, seleccionando el personal más idóneo en el cual es necesario invertir para desarrollar su potencial personal y el de la organización.			
ESTRATEGIA 1: Participar en las actividades de inducción y reinducción al personal docente y administrativo del Colegio Salesiano San Juan Bosco, para fortalecer la adaptación y el sentido de pertenencia para con la institución educativa.			
ACCION ESTRATEGICA	META	INDICADOR DE LOGRO	INDICADOR DE GESTIÓN
Participar en el proceso de inducción y reinducción al personal del Colegio Salesiano San Juan Bosco, específicamente en las áreas de Salud Ocupacional, y Evaluación de Desempeño.	Para la tercera semana del mes de marzo se habrá hecho la inducción y reinducción al personal del colegio.	Inducción y reinducción realizadas.	# de personas asistentes en el proceso de inducción y reinducción / Total de empleados X 100. 42/44X100= Resultado: 95%

Fuente: Del presente trabajo.

Cuadro 6. Objetivo 2: Conservación y Desarrollo del Talento Humano

OBJETIVO 2: Conservación y desarrollo del talento humano			
ESTRATEGIA 1: Desarrollar actividades de bienestar físico, mental y social en el Colegio Salesiano San Juan Bosco, mediante la ejecución de todo lo relacionado con el Proceso de Salud Ocupacional.			
ACCIONES ESTRATEGICAS	META	INDICADOR DE LOGRO	INDICADOR DE GESTIÓN
Organizar un medio de comunicación masivo de Trabajo Social, para así informar a todo el personal del CSSJB sobre las actividades y temas de capacitación que se realizarán.	En el mes de marzo, se habrá informando sobre las actividades y temas de capacitación a realizar por Trabajo Social.	Personal informado sobre las actividades y temas de capacitación a realizar en el CSSJB.	Medio de comunicación organizado por Trabajo Social.
Informar al personal del CSSJB, el programa de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el proceso de inducción y reinducción.	Para la tercera semana del mes de marzo se habrá dado a conocer a todo el personal del colegio, el programa de Salud Ocupacional y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	Personal informado sobre el programa de Salud Ocupacional y Reglamento.	# de personas asistentes/ Total empleados X 100% 42/44X100= Resultado: 95%
Crear un sistema de reconocimiento que permita a todo el personal del CSSJB, distinguirse por su excelente desempeño laboral en el colegio.	En el mes de mayo se habrá creado el sistema de reconocimiento en el CSSJB.	Creado el sistema de reconocimiento para el personal que laboral en el CSSJB.	
Organizar actividades de capacitación tanto para el Comité Paritario de Salud Ocupacional y también para fortalecer el Programa de Salud Ocupacional en el CSSJB.	En el año 2006, se habrán realizado actividades de capacitación para el Programa de Salud Ocupacional en el colegio.	Actividades de capacitación realizadas Colmena-ARP.	# de personas asistentes a las actividades de capacitación/ Total de personal X 100.
Gestión de la información soporte de las hojas de vida del personal del CSSJB.	Para la segunda semana del mes de abril, se habrá verificado los documentos de soporte de las hojas de vida del personal del colegio.	Verificación de los documentos de soporte de las hojas de vida.	Hojas de vida revisadas/ Personas vinculadas a la Institución x 100 44/44X100= Resultado: 100%
Coordinar la	Para el mes de junio	Brigada de	Total actividades de

conformación y capacitación de la Brigada de Emergencia del CSSJB.	se habrá conformado y capacitado la Brigada de Emergencia del colegio.	Emergencia Conformada y capacitada.	capacitación realizadas/ Total actividades programadas X100%. 5/5X100= Resultado: 100% # de personas asistentes / Total de personal X 100%. 40/44X100= Resultado : 91%
Apoyar en la certificación del Sistema de Gestión de Calidad al CSSJB, liderando el proceso de Gestión Humana, junto con el psicólogo y el rector del colegio.	Para la tercera semana del mes de mayo se habrá realizado la auditoria externa del Sistema de Gestión de la Calidad del CSSJB.	El CSSJB auditado externamente.	Total documentación del Sistema de Gestión de la Calidad realizados en el colegio. Resultado: 100%
Apoyar a la Representante de la Calidad en el proceso de Asociacionismo del CSSJB.	Para el primer semestre del año 2006 se habrá acompañado a los jóvenes que hacen parte del grupo de asociacionismo del colegio.	Jóvenes informados y capacitados como auditores internos del Sistema de Gestión de la Calidad.	# de jóvenes asistentes al grupo de asociacionismo / # de inscritos al grupo x 100% 5/5X100= Resultado: 100%

Fuente: Del presente trabajo.

4.1.7 Detalles del Estado de cada objetivo

- **Provisión del talento humano.** Se participó en la realización de la inducción y reinducción al personal del Colegio Salesiano San Juan Bosco, por ser inicio de año escolar y por lo tanto inicio de período laboral del personal de la institución educativa. En este proceso se les informó todo lo referente al programa de Salud Ocupacional, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, las actividades de capacitación organizadas para la conformación de la brigada de emergencia y también sobre la evaluación de desempeño que se realiza al personal que labora en la institución educativa.

▪ **Conservación y mantenimiento del talento humano**

- Se logró informar por el medio de comunicación masivo (Pizarrón Salesiano), a todo el personal del Colegio Salesiano San Juan Bosco, acerca de las actividades y temas de capacitación.

- Queda pendiente el programa de incentivos para el personal del CSSJB para lograr estimular y resaltar el trabajo que ellos realizan.

- Se gestionó con ARP- Colmena las actividades de capacitación para la ejecución del programa de salud ocupacional y el Comité Paritario de Salud Ocupacional en la institución en el segundo semestre del año 2006.

- Se llevo a cabo la primera fase para la conformación y capacitación de la Brigada de emergencia del Colegio Salesiano San Juan Bosco.

- Se participó en el grupo de asociacionismo de líderes de Pastoral del Colegio, capacitándolos en el Sistema de Gestión de Calidad como auditores internos de los grupos de Asociacionismo, con acompañamiento de la Representante de la Calidad del CSSJB.

- Se verificaron los documentos de soporte de las hojas de vida y se envió una circular interna para el personal que labora en el colegio para que se colocaran al día con la documentación requerida.

- Se participó en procesos propios de Gestión Humana, con la caracterización del personal y la realización del procedimiento de la Evaluación de Desempeño y Selección del Personal, con el liderazgo del psicólogo y del Rector del colegio.

- Se realizaron unos planos preliminares con la ayuda de la docente Claudia del Pilar Hernández para la Brigada de Emergencia, que tienen como fin saber como se debe hacer una evacuación en el colegio. Ver anexo H.

4.1.8 Logros relacionados con el desarrollo humano en la organización

- Coordinación del programa de Salud Ocupacional del Colegio Salesiano San Juan Bosco, dado que el programa ya existe en la institución gracias a la gestión que realizó la anterior pasante de Trabajo Social. Este proceso se efectuó con la ayuda y asesoramiento de la ARP-Colmena con que cuenta el colegio.
- Inició del proceso de conformación y capacitación de la Brigada de Emergencia del Colegio Salesiano San Juan Bosco, para prevenir cualquier eventualidad o emergencia dentro o fuera de las instalaciones del Establecimiento. Esta actividad se realizó principalmente con los docentes del colegio, para que sea socializado a los estudiantes y por último diseñar y desarrollar el respectivo simulacro con el fin de evaluar el impacto de la Brigada de Emergencia en la institución. Ver anexos A, B, C, E, F, G.
- Participación en la Inducción y Reinducción al personal del colegio, teniendo como temas de base la evaluación del desempeño, y el programa de Salud Ocupacional con el cual ya cuenta el colegio.
- Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad que se adelanta en el colegio. La participación en este proceso se fundamentó en la elaboración del procedimiento de la evaluación del desempeño y la la selección del personal, además el diseño y continua verificación del indicador de las actividades de capacitación que Gestión Humana tiene que estar evaluando continuamente.

- Participación en el grupo de asociacionismo jóvenes líderes de pastoral del colegio, el cual era dirigido por la Jefe de Calidad de la institución. En este grupo se les enseñó todo lo concerniente al proceso del Sistema de Gestión de Calidad del colegio y como ellos deben pasar por cada grupo de asociacionismo aplicando una encuesta de satisfacción del cliente en cuanto al grupo.

4.2 EVALUACIÓN DEL PROCESO GENERAL DE PRÁCTICA

Las acciones realizadas desde la práctica de Trabajo Social Organizacional se basaron en un continuo proceso de aprendizaje, ya que el colegio está próximo a certificarse en la norma ISO 9000:2001, por lo que hubo un acompañamiento por parte de todo el personal de la institución y en especial del proceso de Gestión Humana el cual se tenía a cargo y es un punto clave en la certificación de la calidad.

Es por tal motivo que en el corto tiempo asignado para la práctica se coordinó el programa de salud ocupacional con el cual ya contaba el colegio, logrando que se iniciara la Brigada de Emergencia que, es un elemento esencial en un establecimiento educativo que alberga en sus instalaciones a un gran porcentaje de personas como son estudiantes, padres de familia y el personal docente y administrativo de la institución, y permitiendo además la continuación y fortalecimiento del proceso organizacional llevado a cabo, elementos que son las bases para que el colegio implemente un Plan Escolar de Gestión del riesgo, en donde participan los docentes como Equipo Gestor los cuales tienen una responsabilidad civil y educativa con los estudiantes que son los principales beneficiarios del proceso.

Durante el tiempo que duró la práctica se generaron varios logros, aciertos y desaciertos, que limitaron o promovieron su desarrollo. A continuación se describen en forma general los puntos más relevantes:

1. Al inicio de la práctica fue difícil la planeación de la misma, debido a la cantidad de actividades extracurriculares que se programan en el colegio, como son la semana de la siembra, la semana de la cosecha, semana del desarrollo institucional, etc.

2. Un aspecto que facilitó el desarrollo de las actividades de capacitación, fue contar con la permanente asesoría de la ARP-Colmena. Colocando a disposición del colegio personal capacitado en cada una de los temas que se necesitaban reforzar o implementar.

3. Parte de la ejecución de la práctica se cruzó con el proceso de certificación que lleva el colegio en cuanto al Sistema de Gestión de la Calidad en la norma ISO 9001:2000 que permitió obtener conocimiento y una continua participación al respecto y además sirvió como base para los procesos que se estaban desarrollando en el área de Trabajo Social, pero también originó que algunas actividades programadas se atrasaran.

Las reflexiones del proceso de práctica se evidencian en los siguientes apartados:

- El tiempo dedicado a la ubicación de la práctica es muy poco para conocer y entender realmente la cultura organizacional, en la cual el Trabajador Social se va a desenvolver. Pero a pesar de ello ayuda a entrar despaciosa y cuidadosamente en el entorno de la organización.

- En general, la percepción que el Colegio Salesiano San Juan Bosco tiene del Trabajador Social y de un pasante en el área organizacional es excelente, debido al recorrido histórico que ha tenido Trabajo Social en la institución educativa durante los últimos años y la importancia y apoyo que le han brindado a los estudiantes de la carrera en cuanto al desarrollo de sus prácticas, generando así un beneficio colectivo.

- La planeación de la práctica fue muy ambiciosa, al intentar intervenir en todos los aspectos. Es necesario hacer mayor conciencia de la limitación del tiempo por parte de la universidad y también por parte de la organización. Se requiere también tener en cuenta el calendario que maneja la organización para así poder desarrollar las actividades que se programan.
- En la relación práctica y apoyo de la universidad, fue muy importante la metodología que se mantuvo entre las pasantes del área organizacional y los directores de práctica. Las reuniones periódicas entre el grupo, permitieron enriquecer la experiencia y facilitar a su vez el desarrollo de estrategias similares entre las organizaciones en las cuales se estaba desarrollando el trabajo, a pesar de que cada una de ellas tiene varias características o procesos que las hacen muy diferentes, pero que sirvieron de base para la ejecución de la práctica.
- Los conceptos que se trataron en innumerables ocasiones durante el proceso teórico de la carrera y que no se considerarían como elementos trascendentales en la actividad profesional, retomaron importancia durante el proceso de práctica, puesto que facilitaron cada uno de los objetivos propuestos y se convirtieron en competencias que se fortalecieron con la experiencia vivida en la institución educativa.

En sí el desarrollo de la pasantía fue un ejercicio muy enriquecedor tanto para el estudiante de práctica como para la institución educativa, ya que se intercambiaron ideas, conocimientos y experiencias que resaltaron la labor del Trabajo Social en el área Organizacional y más aún en una institución educativa como es el Colegio Salesiano San Juan Bosco.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN: CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA EDUCATIVA DEL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO

El sector educativo por sí mismo, genera en las personas que interactúan con él, un ambiente de gran diferencia con otros sectores. La cual radica en la diversidad de seres que conviven entre sí. Por lo que se hace necesario en cada programa de prevención de riesgos, que se diseñe establecer alternativas de gran alcance e interiorización en la comunidad educativa a la cual se pretende llegar, para así realmente garantizar la ejecución y permanencia del mismo.

Respetando la indiscutible fuerza que generan las leyes sobre Planes de Emergencia y Brigadas Educativas, también es poderosa la fuerza del compromiso social, sobre una comunidad educativa, la familia y la sociedad.

Por este motivo se hace necesario que hoy en día las entidades, cuenten con una organización interna que permita prever y en su caso atender cualquier contingencia derivada de emergencia, siniestro o desastre, ya que es responsabilidad de todas las autoridades y habitantes del territorio Colombiano adelantar planes, programas y proyectos tendientes a disminuir cualquier eventualidad que se presente.

Es muy importante capacitar al personal que labora dentro de una organización, para que exista conocimiento acerca del tema y de como prevenir o atender a las personas que se involucren en la eventualidad o emergencia. Sobre por lo descrito, que en el Colegio Salesiano San Juan Bosco, hay dos cuestiones que se superponen: la necesidad de analizar las condiciones que afectan la salud y seguridad de los alumnos como “ocupantes” del establecimiento y la otra, visualizar a los colegios como el “lugar de trabajo” de los docentes. Por lo que se implemento la Brigada de Emergencia, ya que el colegio tiene a su cargo a

estudiantes, padres de familia, docentes y demás personal administrativo, a los cuales debe brindarse protección y una oportuna atención en cualquier emergencia, dependiendo de la circunstancia en que se presente, ya que es muy importante actuar en todo momento con el mismo rigor que si se tratara de una situación más grave.

5.1 OBJETIVOS PLAN DE GESTION DEL RIESGO ESCOLAR

Se dirigen al fortalecimiento de objetivos de conservación y desarrollo del talento humano del colegio.

5.1.1 Objetivo General. Desarrollar un plan de gestión del riesgo escolar que permita a los diferentes grupos de la comunidad educativa del Colegio Salesiano San Juan Bosco, monitorear los riesgos propios de la institución para responder a los siniestros que se pueden presentar con ocasión del desarrollo de su actividad.

5.1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo presentes en el CSSJB originados por fenómenos naturales, antrópicos y sociales.
- Elaborar un Plan de Acción para disminuir los riesgos existentes en la institución educativa.
- Realizar el Plan de Evacuación.
- Realizar el simulacro de evacuación, como método de evaluación al proceso dado.
- Estructurar y garantizar el funcionamiento de la Brigada Educativa del Colegio Salesiano San Juan Bosco.

5.2 FASES DEL PROCESO

5.2.1 Diseño del plan escolar para la gestión del riesgo. El Plan Escolar para la Gestión del Riesgo, es el conjunto de acciones o actividades que se deben desarrollar en los establecimientos educativos para prevenir o mitigar una emergencia o desastre.

Para el caso del Colegio Salesiano San Juan Bosco, este plan para que cumpla sus fines debe:

- Ser discutido.
- Estar escrito.
- Ser puesto a prueba.
- Ser flexible y conocido por todos.
- Ser practicado mínimo dos veces al año.

A continuación se presentan los pasos para el diseño del Plan Escolar:

5.2.1.1 Definición de riesgo y sensibilización: El éxito total de la Brigada Educativa parte de una buena sensibilización e identificación de los riesgos, cuyo objetivo fundamental es generar a todos los niveles de la institución educativa una cultura preventiva. Todo esto nace del compromiso y entusiasmo que adquieran las directivas irradiando al resto del plantel el inicio del proceso. En esta fase se describen los pasos a seguir para identificar un riesgo.

a. Identificación de los riesgos

- **TEMBLORES DE TIERRA:** En el mapa de Colombia hay que señalar las zonas de alta, intermedia y baja sismicidad, en el cual está ubicado el colegio, como también investigar los mayores peligros que ocasiona un temblor, cómo evitar

tales peligros, mejor forma de comportarse ante ellos, que accidentes pueden ocurrir, etc.

- DESLIZAMIENTOS Y EROSIÓN: Señalar las zonas propensas a deslizamientos y erosiones. En una maqueta o plano señalar la ubicación del plantel educativo y los riesgos de deslizamientos.

- INCENDIOS: ¿Cómo se produce un incendio?, ¿que tipo de materiales son inflamables y arden con facilidad?, ¿cómo se apaga un incendio?, etc.

- EXPLOSIONES: Qué peligros de explosión hay en el colegio, qué medidas de prevención existen para evitar explosiones, cómo se debe actuar ante una emergencia.

- CONCENTRACIÓN DE PERSONAS: En fiestas, olimpiadas, bazares, revistas, actos públicos, funciones teatrales. Qué normas de seguridad existen para estos eventos. Que lugares pueden concentrar gran cantidad de personas, etc.

b. Inventario de recursos

- Identificación de áreas
 - Punto de encuentro: parques, zonas verdes y polideportivos, canchas de fútbol y baloncesto, zonas de parqueo.
 - Realizar un inventario de los recursos con los cuales se cuenta para evitar un desastre y atender correctamente la situación de peligro.
 - Listado de números telefónicos de emergencia.

- Identificación de servicios
 - Editar en el plano del plantel educativo los teléfonos públicos y privados que se puedan utilizar en caso de una emergencia.
 - Ubicación de megáfonos y otros sistemas de comunicación mecánicos.

- Puntos de abastecimientos de agua (hidratantes, acueductos, pozos).
- Formas y sistemas alternativos de energía (planta propia, linternas, velas, etc.)

c. Análisis de la vulnerabilidad

Un estudio de vulnerabilidad busca determinar si las personas se encuentran preparadas para hacer frente a las amenazas específicas que tiene la entidad, y de allí deducir las tareas que se deben emprender para evitar un desastre.

- El estado, resistencia y funcionalidad de la edificación (muros, vigas, techos, escaleras, etc.), ante la posible ocurrencia de las amenazas que enfrenta el plantel educativo.
- Peligro que puedan representar objetos que estén poco seguros como lámparas, estantes, vidrios, libros, materas, carteleras y en general objetos pesados y sueltos que ante una de las amenazas registradas causen accidentes.
- Igualmente postes, árboles viejos o sin vida son un peligro que se debe tener en cuenta.
- Focos de incendios tales como escapes de gas, mal manejo de gasolina, hoguera, fogatas, malas instalaciones eléctricas, cables quemados y/o deficientes que puedan causar corto, aparatos eléctricos de oficina que presenten peligro, malas instalaciones de cables de alta tensión, etc.

5.2.1.2 Conformación y formación del comité interno brigadista: En esta etapa se escogen a las personas que integrarán el Comité Interno, personas del equipo administrativo con capacidad de decisión y con las cuales la institución está segura que la información que se recoja sea únicamente para beneficio de la comunidad educativa. Para ello se debe tener en cuenta:

- Integrar el comité para coordinar y ejecutar la elaboración del plan.
 - Rector.
 - Profesores.
 - Estudiantes.
 - Personal administrativo y servicios generales.
 - Padres de familia.
 - Comunidad.

- Elaborado el plan, difundirlo y actualizarlo mínimo 1 vez al año.
- Conformación de las brigadas de emergencia.
- Hacer pre-simulacros y simulacros para someter a prueba el Plan Escolar de Gestión del Riesgo.

5.2.1.3 Diseño y documentación de la Brigada Educativa: En esta etapa se debe dejar evidenciada toda la información que se recoja por medio de un documento escrito, ya que es aquí donde se definen los procedimientos y acciones concretas a realizar en una emergencia.

5.2.1.4 Formación de brigadas y grupos de apoyo: Se forma la brigada de emergencias en donde participan empleados, docentes y educandos. Después de capacitados y formados en los diferentes grupos de apoyo se recorren las instalaciones para realizar un reconocimiento de los sitios de mayor riesgo de acuerdo al análisis, para así proceder a la ubicación de la señalización de las rutas de evacuación.

5.3 CONFORMACIÓN BRIGADA EDUCATIVA

5.3.1 Propósito. Capacitar y entrenar a un número de estudiantes, docentes y personal administrativo en varias áreas de prevención para que tengan una visión

clara de prevenir y atender cualquier emergencia, sin omitir los esfuerzos de los organismos de socorro.

5.3.2 Actividades.

- Entrenar y realizar prácticas de incendios, salvamento y evacuación.
- Planificar métodos de control y actuación para casos de emergencia.
- Mantener los equipos de extinción en buenas condiciones.
- Comprobar la transmisión de las señales de alarma
- Asistir y prestar los primeros auxilios a las personas lesionadas.
- Salvar los bienes y reducir las pérdidas
- Control y extinción de incendios.

5.3.3 Capacitación y entrenamiento de la brigada educativa

1) Organización Logística en :

- Comunicaciones
- Instrucción en: incendios, primeros auxilios, rescate y evacuación.

2) Componente Operativos:

- Búsqueda y rescate
- Primeros auxilios
- Salvamento de bienes
- Combate de fuego
- Evacuación y práctica de simulacros.

5.3.4 Conformación grupo brigadistas. Es un grupo de estudiantes y docentes entrenados y equipados para identificar las condiciones de riesgo que puedan generar una emergencia. A continuación se explican los diferentes grupos en los que pueden participar los brigadistas:

1. BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS: Es el grupo encargado de dar la atención inmediata a las personas enfermas o lesionadas, estabilizándolas en el sitio y remitiéndolas a un centro asistencial, sin causarle mayores complicaciones.

Funciones:

- Atender en el sitio seguro a las personas lesionadas.
- Realizar el sistema de triage de acuerdo a la posibilidad de recuperación de cada paciente.
- Coordinar y realizar el transporte de los lesionados a un centro asistencial.

2. BRIGADA CONTRA INCENDIOS: Es un grupo especializado y equipado para inspeccionar, controlar los incendios y apoyar si se presentan otras emergencias.

Funciones:

- Dirigir en una forma ordenada el control del fuego.
- Participar en el salvamento de bienes.
- Ayudar en las labores de remoción de escombros.

3. BRIGADA DE EVACUACIÓN: Es el grupo encargado de dirigir y controlar la evacuación por las rutas de escape desde el inicio de la activación de las alarmas hasta la salida de la última persona.

Funciones:

- Dar aviso correctamente al personal cuando ello sea necesario, manteniendo un control efectivo para evitar el pánico y aglomeraciones.

- Mantener señalizado las rutas de evacuación.

5.3.5 Criterios de selección del personal para brigadas. Después de decidir la estructura de la Brigada se debe seleccionar a las personas más adecuadas para desempeñar cada una de las funciones. Los integrantes a ser posibles voluntarios, deben reunir una serie de características.

Cuadro 7. Criterios de Selección.

CONDICIONES FISICAS	<ul style="list-style-type: none">• Libre de impedimentos físicos• Relación constitución –peso• Actitud deportiva• No padecer problemas cardiovasculares• No padecer problemas respiratorios
CONDICIONES PSIQUICAS	<ul style="list-style-type: none">• Estabilidad emocional• Capacidad de aprendizaje• Disposición• Capacidad de tomar decisiones• No padecer claustrofobia, vértigo u otra afección similar
OTROS	<ul style="list-style-type: none">• Conocimiento del edificio• Personal de mantenimiento, incorporando personal de todos los sectores• Tener en cuenta turnos de trabajo• No realicen funciones que durante la emergencia deban mantenerse• Personal habitual en el edificio, no viajen• Categoría laboral superior y antigüedad en el cargo.

Fuente: ALEPUZ, Pedro Vicente. Planes de emergencia y evacuación. Madrid. España. 1997

5.4 PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN DEL SIMULACRO.

Son acciones y procedimientos tendientes a que las personas expuestas a un peligro latente protejan su vida e integridad física, mediante un desplazamiento hasta lugares de menor riesgo.

Si un simulacro de evacuación se puede preparar con tiempo, tener en cuenta lo siguiente:

- Buen estado de las escaleras y puertas de emergencia.
- Señalización de rutas de escape (pasillos, ventanas, otras).
- Bloqueo de rutas peligrosas y señalización de rutas alternas.
- Determinación de zonas de seguridad.
- Asignación de responsabilidades.
- Determinación de los sistemas de alertas y alarmas.
- Localización adecuada de extintores, altavoces, botiquín.

Llegando a la etapa del Plan de Evacuación en donde se hace énfasis en los procesos de formación a los estudiantes, empleados y docentes de la institución educativa se viven varios procesos:

5.4.1. Con los empleados: Se responsabiliza al coordinador de evacuación del área de acuerdo a su perfil y que se identifique como líder, una persona controlada, solidaria, que haya asistido a las actividades de capacitación, a los entrenamientos y por último que le guste ser el coordinador del simulacro.

5.4.2. Con los docentes: El docente es ante el estudiante el guía, el que siempre sabe qué hacer, por lo tanto se hace el trabajo con ellos, e iniciar las actividades de capacitación de preparación para la evacuación con el fin de:

- Verificar quienes están en el recinto donde todos se encuentran.
- Disminuir la vulnerabilidad.
- Proteger los bienes si es posible.
- Cerrar las puertas sin seguro.
- Recordar las rutas de evacuación y el lugar de encuentro.

5.5 ETAPAS DE EVACUACIÓN³⁰

1. ANTES:

- Preparación.
- Conocimiento de las instalaciones (planos)... véase anexo H...
- Identificar las rutas de evacuación.
- Establecer procedimientos especiales para personas con discapacidades.
- Estar seguro de conocer el sistema de alarmas para evitar confusiones.
- Apoyar la difusión del Plan Escolar de Emergencias a personas que se hayan vinculado recientemente.
- Mantener el inventario de recursos actualizado.

2. DURANTE:

- Utilizar las rutas de evacuación.
- Evitar la confusión y el pánico.
- Salir ordenadamente.
- Seguir la orientación de los brigadistas.
- Localizar el punto de encuentro.
- Evitar el uso de ascensores.
- No devolverse por ningún motivo.
- En caso de humo, desplazarse agachados.
- Dar prioridad a las personas con limitaciones y minusválidos.

3. DESPUES:

- Reportarse en el punto de encuentro para el conteo.
- Identificar el personal del salón, u oficina que esté ausente.
- Reingresar a las instalaciones según las orientaciones de los brigadistas.
- Recordar que el punto de encuentro es el más seguro.

³⁰ ALEPUZ, Pedro Vicente. Planes de Emergencia y Evacuación. Madrid España.1997.P. 69

Cuadro 8. Plan de Actividades

TEMA	RESPONSABLES
<p>DISEÑO DEL PLAN ESCOLAR PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de Riesgos y Sensibilización. • Conformación y capacitación del comité interno brigadista. • Diseño y documentación de la brigada educativa. • Formación de brigadas y grupos de apoyo. • Planeación y ejecución de pre-simulacros y simulacro de evacuación. • Diagnóstico y evaluación del simulacro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rector. • Trabajo Social. • ARP Colmena. • Psicólogos Bienestar Educativo. • Profesores.

Fuente: Del presente trabajo.

CONCLUSIONES

- La Gestión Humana es una función directiva que se orienta a la adaptación, inserción, mantenimiento y desarrollo del talento humano idóneo requerido por la institución para cumplir su misión y objetivos, con eficiencia y eficacia y adaptarse a un medio cambiante y exigente.

- El trabajo desarrollado en el transcurso de la práctica fue de gran productividad, puesto que los procesos que se realizaron fortalecieron a la estudiante en su que hacer profesional y al mismo tiempo contribuyó al bienestar de la organización y de sus empleados.

- Una cultura organizacional, en una institución educativa como el Colegio Salesiano San Juan Bosco, hace que se fortalezca el recurso humano, que es el gestor del desarrollo de este proyecto.

- A pesar de que el Colegio Salesiano San Juan Bosco es reciente, su personal demuestra un gran compromiso con la institución, siendo reconocido entre las Instituciones Educativas Salesianas como una de las mejores administradas por el gran trabajo que se está realizando con los estudiantes de bajos recursos.

- La implementación del Plan Escolar para reducir el riesgo es una estrategia muy importante para que se fortalezca el sector educativo, y permita prevenir cualquier eventualidad que se pueda presentar dentro o fuera de las instituciones educativas.

- Es muy importante tener claro el objetivo de la intervención de Trabajo Social en el ámbito organizacional, ya que las diferentes metodologías usadas para la constante interacción con el personal, pueden generar dudas respecto a nuestro

accionar profesional, generar expectativas pobres o ambiciosas, que pueden contribuir a la imagen paliativa del profesional de esta área, considerado en ocasiones, como incapaz de proponer y realizar proyectos que redunden en el beneficio de la sociedad y en especial de la comunidad educativa.

- A nivel profesional, la práctica realizada en el Colegio Salesiano San Juan Bosco, permitió enfrentar paradigmas, desarrollar ciertas habilidades olvidadas, sirvió de evaluación y análisis respecto a las necesidades personales y profesionales de la practicante y motivó la creatividad.

RECOMENDACIONES

- Proponer por parte de Gestión Humana el análisis constante de las actividades de capacitación para orientar las mismas, para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, manejo del estrés, prevención de riesgos (brigada de emergencia), etc.
- Capacitar al COPASO, para que pueda ejercer de manera más eficaz, las funciones reglamentadas en el decreto 1295/94.
- Programar junto con el Asesor de Colmena-ARP, la realización del simulacro general de evacuación, para evaluar la formación que tuvieron en Brigada de Emergencia tanto los docentes como los estudiantes.
- Para darle una mayor funcionalidad y continuidad al presente proyecto, debe darse una etapa de maduración y adaptación del Plan Escolar para la prevención del riesgo, debe ser respaldado por la alta dirección y los docentes del Colegio.
- Transmitir todos los conocimientos adquiridos por los docentes del colegio en cuanto a la Brigada de Emergencia a los jóvenes estudiantes para que el desarrollo del simulacro sea un éxito, pues la participación será total.

BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO No. 010. Alcaldía de Bucaramanga. Alcalde Honorio Galvis Aguilar. Plan de Desarrollo económico, social y de obras públicas para Bucaramanga 2004-2007. "Bucaramanga productiva y competitiva".

Administradora de Riesgos Profesionales. La Previsora S.A. s.f.

ALEPUZ, Pedro Vicente. Centro Nacional de nuevas tecnologías, Planes de Emergencia y Evacuación. Madrid España. 1997. p. 170

ARIAS GALICIA, Fernando. Administración del Recurso Humano. Editorial Trillas, México. p. 25. 1976.

ARTEAGA PRADO, Yairín. Reserva Científica. Centro de estudios de Gerencia y turismo. Facultad de Economía. Universidad de Pinar del Río. Isla de Cuba. 2005. p.70.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL INEM. Asegurando la salud en el trabajo. Francisco de Paula Santander. Bogotá D.C. 2003. p.80

CETESB. Manual de orientación para la elaboración de estudios de análisis de riesgos, Sau Paulo. 1994.

COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO. Comité Local Educativo Pastoral (CLEP). Proyecto Educativo Pastoral Salesiano (PES). 2005.

----- . Manual de Calidad. 2005.

----- . Proyecto Educativo Institucional (PEI). Modificado 2004.

COMISION DE EDUCACION PARA LA FAMILIA SALESIANA. CEFS. Propuesta Educativa Salesiana. PES. Documento de trabajo Iris. 1997.

CHIAVENATO, Adalberto. Administración del Recurso Humano, MC Graw Hill. p.200. s.f.

DE FARIA MELLO, Fernando. Desarrollo Organizacional Limusa Editores. Barcelona.1999. p. 95

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO. Análisis de la Participación. Luxemburgo. 1988. p. 312

PEPSI. Proyecto Educativo Pastoral Salesiano Inspectorial. Bogotá 1992.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de educación Nacional. Perfil del sector educativo. Dpto. de Santander. Municipios certificados de Bucaramanga, Floridablanca, Girón, y Barrancabermeja. Abril 2004.

RESOLUCIÓN 02013 de Junio 6 de 1986.

RODRIGUEZ, Serpa. Planos de emergencia. Introducción al análisis de riesgo. Vol. 2. CETESB. Sau Paulo. 1997.

SARMIENTO GÓMEZ, Alfredo. Situación de la Educación Básica Media y Superior en Colombia, Documento elaborado para Educación, Compromiso de todos por Compueducación. El Tiempo, Fundación Coroma 2001.p. 200.

SOCIEDAD SALESIANA DE COLOMBIA. Don Bosco Cien años en Colombia: Historia de la Familia Salesiana. Bogotá: Inspectoría San Pedro Claver. 1990. p. 350

TORRES SANCHEZ, Carlos Eduardo. Visión Sistémica del hombre en la organización. Revista Humanidades. Vol.27 de 1998. p. 135.

URREGO DIAZ, Wilfredo. Especialista en Salud Ocupacional. Curso del SENA Virtual sobre Factores de Riesgo Ocupacionales. SENA Antioquia. p. 25

ZUÑIGA CASTAÑEDA, Geovanny. Conceptos básicos en Salud Ocupacional y Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia. Bogotá. 2003. p. 102

<http://www.mineduccion.gov.co>

<http://www.bucaramanga.gov.co>

ANEXOS

Anexo A: Organigrama de la Brigada de Emergencia del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB



Fuente: SILVA, Cristian. Asesor Colmena ARP. 2006

Anexo B: Inscripción Brigadistas

FECHA: _____

NOMBRE ASPIRANTE: _____

AREA DE TRABAJO: _____

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA: _____

MOTIVOS POR LOS CUALES CREE DEBE PERTENECER A LA BRIGADA DE EMERGENCIA _____

GRUPO AL CUAL DESEA PERTENECER

PRIMEROS AUXILIOS

Para responder de manera adecuada, rápida y oportuna, ante un accidente o enfermedad repentina que se pueda presentar en la empresa o fuera de ella. Como integrante de esta brigada estará en capacidad de prestar los cuidados provisionales necesarios para remitir a un centro asistencial.

EVACUACIÓN

Para hacer frente a las condiciones de peligro se requiere de personas que asuman el papel de líderes en la evacuación, con el fin de orientar a los ocupantes del lugar acerca de cómo ponerse a salvo en áreas de menor riesgo.

INCENDIOS

Brigada especializada en la prevención de incendios, desarrollando acciones para evitar y/o controlar un evento, mitigando sus consecuencias.

FIRMA DEL ASPIRANTE

V.B. RECTOR

Fuente: SILVA, Cristian. Asesor Colmena ARP.2006

Anexo C: Brigadistas Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB

GRUPO EVACUACION

NOMBRES	CARGO
Delcy Luz Dary Méndez	Docente
Elsa Ojeda García	Docente
Betty Hernández Quiñónez	Docente
José Eliécer Contreras Serrano	Docente
Diana Milena Hernández P.	Docente
Carol Johana Torres	Docente
Ivama Clareth García	Docente
Lorena Celemín Sánchez	Docente
Catherina Naranjo A.	Docente
Adriana Milena Rivera Fiallo	Docente
Claudia del Pilar Hernández Cuello	Docente

GRUPO PRIMEROS AUXILIOS

NOMBRES	CARGO
Jimmy Alexander Ovalle Almeida	Docente
Jenny Quintana	Coordinadora Académica
Liliana María López Domínguez	Docente
Lilia Lisseth Roa Fuentes	Docente
Noemí Martínez	Docente
Luz Amparo Oviedo	Docente
Laura Yesenia Gómez Ariza	Docente
Marcela Jaimes Muñoz	Docente
Claudia Patricia Hernández Pedraza.	Docente

GRUPO INCENDIOS

NOMBRES	CARGO
Luís Alejandro Blanco Medina	Docente
José Luís Saavedra Abril	Docente
Yhair Marín Jaimes	Coordinador Convivencia
Edwin Alberto Ayala Camacho	Docente
José Giovanni Sandoval	Coordinador Pastoral
Andrea Vanesa Pardo Silva	Psicóloga

Fuente: Del presente trabajo.

Anexo D: Desarrollo de las actividades de capacitación de la Brigada de Emergencia

1. SOCIALIZACIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA BRIGADA DE EMERGENCIA EN EL COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO. CSSJB

FECHA: 20 de abril del 2006

HORA: 6: 30 p.m. a 8:30 p.m.

OBJETIVOS

- Conformar la Brigada de Emergencia, con la participación de todo el personal del Colegio Salesiano San Juan Bosco.
- Determinar el mínimo de recursos (humanos, técnicos y financieros) necesarios para la operatividad de la Brigada de Emergencia.
- Identificar el nivel de organización para la atención de emergencias en el colegio.
- Identificar el perfil requerido para ocupar un cargo dentro de la Brigada de Emergencia.
- Identificar algunas funciones de los Brigadistas

METODOLOGÍA

El asesor de Colmena-ARP Cristian Silva, inicio la actividad de capacitación con la presentación de unas diapositivas con imágenes impactantes de desastres que

han ocurrido en el mundo, para así lograr la concientización de todas las personas asistentes a la capacitación.

También se les informó sobre que es una Brigada de Emergencia, tipos de emergencia que existen, clases de brigadas y como actuar ante una eventualidad o desastre. Luego de la exposición del asesor, se procedió a conformar la Brigada de Emergencia y a inscribirse los brigadistas.

Como resultado de esta primera actividad de capacitación, se presenta en el anexo C la lista de los Brigadistas del Colegio Salesiano San Juan Bosco

Al finalizar se realizó la evaluación de la actividad dando como resultado positivo la satisfacción y reconocimiento del personal del Colegio Salesiano San Juan Bosco, para la conformación de la Brigada de Emergencia.

2. ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN SOBRE PRIMEROS AUXILIOS

FECHA: 11 de mayo del 2006

HORA: 6:30 p.m. a 8:30 p.m.

OBJETIVOS

- Difundir al personal del CSSJB, la información necesaria sobre primeros auxilios, para que sepan la manera correcta de cómo proceder ante una situación de emergencia en su área de trabajo.

METODOLOGÍA

El asesor de Colmena-ARP, presentó al inicio de la actividad de capacitación un video y una reflexión de cómo prevenir accidentes de cualquier índole, como es el caso de usar adecuadamente el sanitario cuando no es el del propio hogar.

Seguidamente se procedió a realizar la capacitación de primeros auxilios, teniendo como base referentes teóricos acerca del tema como fue la definición de primeros auxilios, que es bioseguridad y como realizar reanimación cardio - pulmonar. Seguidamente se realizaron ejercicios prácticos para reforzar el tema y hacerlo mas ameno, con la participación activa del personal que labora en el Colegio Salesiano San Juan Bosco.

Después de la capacitación se realizo la evaluación de la actividad dando como resultado positivo la participación del personal del colegio en los simulacros de reanimación que se realizaron con la participación activa de los docentes con el acompañamiento del asesor de Colmena.

3. ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN DE REFUERZO SOBRE PRIMEROS AUXILIOS.

FECHA: 15 de Junio de 2006

HORA: 6:30 p.m. a 8:30 p.m.

OBJETIVOS

- Difundir al personal del CSSJB, la información necesaria sobre primeros auxilios, para que sepan la manera correcta de cómo proceder ante una situación de emergencia en su área de trabajo.

METODOLOGÍA

Se continúo con el desarrollo de la actividad de capacitación sobre primeros auxilios, pues el tema es muy largo y necesariamente se tuvo que reforzar para generar mayor expectativa y conocimiento al personal del CSSJB, sobre la prestación de los primeros auxilios ante cualquier emergencia.

También se les explico sobre la importancia de tener un botiquín de emergencia bien equipado e igualmente verificar que los extintores estén recargados para poder ser utilizados en alguna emergencia. Otro aspecto a tener en cuenta es lo que tiene que ver con el comportamiento que se debe tener en el momento en que se esta brindando los primeros auxilios cuando son quemaduras y fracturas.

1. ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN SOBRE EVACUACIÓN.

Fecha: 13 de julio del 2006

Hora: 6:30 p.m.

OBJETIVOS

- Establecer y llevar a cabo medidas para evitar o disminuir el impacto destructivo de una emergencia, siniestro o desastre, con base a un análisis de los riesgos internos y externos a que esta expuesta la empresa.

- Trasladar a las personas a lugares seguros de forma controlada y ordenada.

METODOLOGÍA

Se inició el taller con unas series de recomendaciones para movilizar adecuadamente a un herido, estas son:

- En todo paciente inmovilice el cuello, transporte a la víctima sobre una superficie plana.

- Cuide siempre el cuello y la espalda del lesionado.

- Si es necesario sujete a la víctima con cinturones o correas.

- Utilice sillas, si las lesiones así lo permiten.

También para transportar a un lesionado es de suma importancia la comunicación entre los auxiliares y que hay que recordar que la voz de mando la lleva la persona que se encuentra en la cabeza del paciente es importante el manifestar sus comentarios con los compañeros antes de mover de su lugar al lesionado.

Además se hicieron una clase de ejercicios prácticos para que los docentes vieran la importancia y tuvieran conocimiento de que hacer ante una emergencia. El asesor Cristian estuvo continuamente acompañando a los docentes en la realización del ejercicio práctico. Por último se evaluó la actividad y la participación la cual fue muy buena en el ejercicio.

2. ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN SOBRE MANEJO Y EXTINCIÓN DE FUEGOS

Fecha: 24 de Agosto del 2006

Hora: 6:30 p.m.

OBJETIVO

- Conocer los tipos de extintores existentes y aprender a manipularlos

METODOLOGÍA

Primero que todo se realiza un reconocimiento de los elementos de extinción de incendios. Luego se procede a explicar sobre el concepto y las clases de extintores portátiles los cuales son equipos móviles o transportables de primera intervención, manipulados por un operador. Y como también manejarlos.

También explica la importancia de contar en la institución con una red húmeda: que es una cañería con agua que recorre toda la instalación y cada ciertos tramos cuenta con una salida o bocatoma con un gabinete de manguera de 25 m y 38 mm (Más o menos), la que se encuentra permanentemente con flujo de agua.

Como también la importancia de que exista un sistema de detección de fuego que corresponde a un sistema automático que alerta en caso de incendio. Todo el proceso de este taller fue teórico pues la práctica se realiza con el desarrollo del simulacro de evacuación en donde se evalúa el aprendizaje y conocimiento de los docentes con respecto a la Brigada de emergencia.

Fuente: Del presente trabajo.

Anexo F: Protocolo

**PROTOCOLO
SIMULACRO DE EVACUACIÓN
COLEGIO SALESIANO SAN JUAN BOSCO
BUCARAMANGA**

FECHA: _____

**“ES MEJOR ESTAR PREPARADO PARA UNA SITUACIÓN QUE NO PUEDA
SUCEDER, QUE SUCEDA ALGO PARA LO CUAL NO ESTAMOS
PREPARADOS”**

1. OBJETIVO GENERAL

Medir los tiempos de evacuación del personal de la edificación en caso de presentarse una emergencia que amerite un proceso de evacuación de todos los estudiantes del plantel.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar el estado de las vías de evacuación en un momento dado.
- Observar la actitud de los estudiantes frente a un proceso de evacuación bajo previo entrenamiento.
- Medir los tiempos de salida de los estudiantes hacia el sitio de reunión.

3. RESPONSABLES

3.1 COORDINADORES DEL SIMULACRO

- Gloria Amparo Terán y Alba Nancy Rodríguez (Trabajadoras Sociales)
- Cristian Augusto Silva (Asesor COLMENA riesgos profesionales).

3.1.1 Funciones

- Presentar con anticipación al Rector del Colegio San Juan Bosco el protocolo del simulacro, para su revisión y aprobación.
- Coordinar todas las actividades del simulacro.
- Asegurar la obtención de los recursos necesarios para el cumplimiento del simulacro.
- Brindar la asesoría e información necesaria a los estudiantes para el desarrollo de la actividad.
- Participar en la evaluación del simulacro y presentar el informe final del mismo.

3.2 EVALUADORES DEL SIMULACRO

- Cristian Augusto Silva (Asesor COLMENA riesgos profesionales).

3.2.1 Funciones

- Diligenciar el formato de evaluación durante el desarrollo del simulacro.
- Evaluar el desempeño de los Coordinadores de evacuación.
- Tomar el tiempo de evacuación.
- Entregar a los Coordinadores del simulacro, el reporte una vez finalizado el evento.

4. PROGRAMA DE ACTIVIDADES

4.1 FECHA Y HORA DEL EVENTO.

El simulacro se realizará el día _____ a las ____PM en todo la edificación donde funciona el Colegio Salesiano San Juan Bosco

4.2 TIPO DE EMERGENCIA SIMULADA (LIBRETO)

Por motivos de una falsa alarma el personal es evacuado de los salones hasta el sitio de encuentro.

4.3 PROCEDIMIENTO A SEGUIR.

Los estudiantes saldrán de cada uno de los salones y tomaran las escaleras más cercanas que conducen al sitio de reunión.

4.4 PREPARACIÓN DEL SIMULACRO

Fecha	Actividad	Hora
	Programación del simulacro	
	Elaboración del Protocolo del Simulacro	
	Desarrollo del Simulacro	
	Reunión de Evaluación	
	Entrega del Informe al comité de emergencias	

4.5 RECURSOS

4.5.1 RECURSOS TÉCNICOS Y FINANCIEROS

ITEM	RECURSO	CANTIDAD	RESPONSABLE
1	Cámara fotográfica	1	
2	Señalización	Varias	
3	Escaleras	Todas	
4	Botiquín	2	
5	Sistema de alarma	1	

4.5.2 RECURSOS HUMANOS

ITEM	RECURSO	CANTIDAD	RESPONSABLE
1	Docentes	Todos	
2	Estudiantes	Todos	
3	Dirección del plantel	Coordinación	
4	Asesor Colmena ARP	Christian Silva	

CHRISTIAN AUGUSTO SILVA
Asesor COLMENA Riesgos Profesionales

Anexo G: Folleto Informativo del Simulacro



SIMULACRO GENERAL DE EVACUACIÓN



REQUISITOS

- * Actitud positiva
- * Trabajo en equipo
- * Mucha colaboración
- * Acatar las recomendaciones que

SITIO DE REUNIÓN

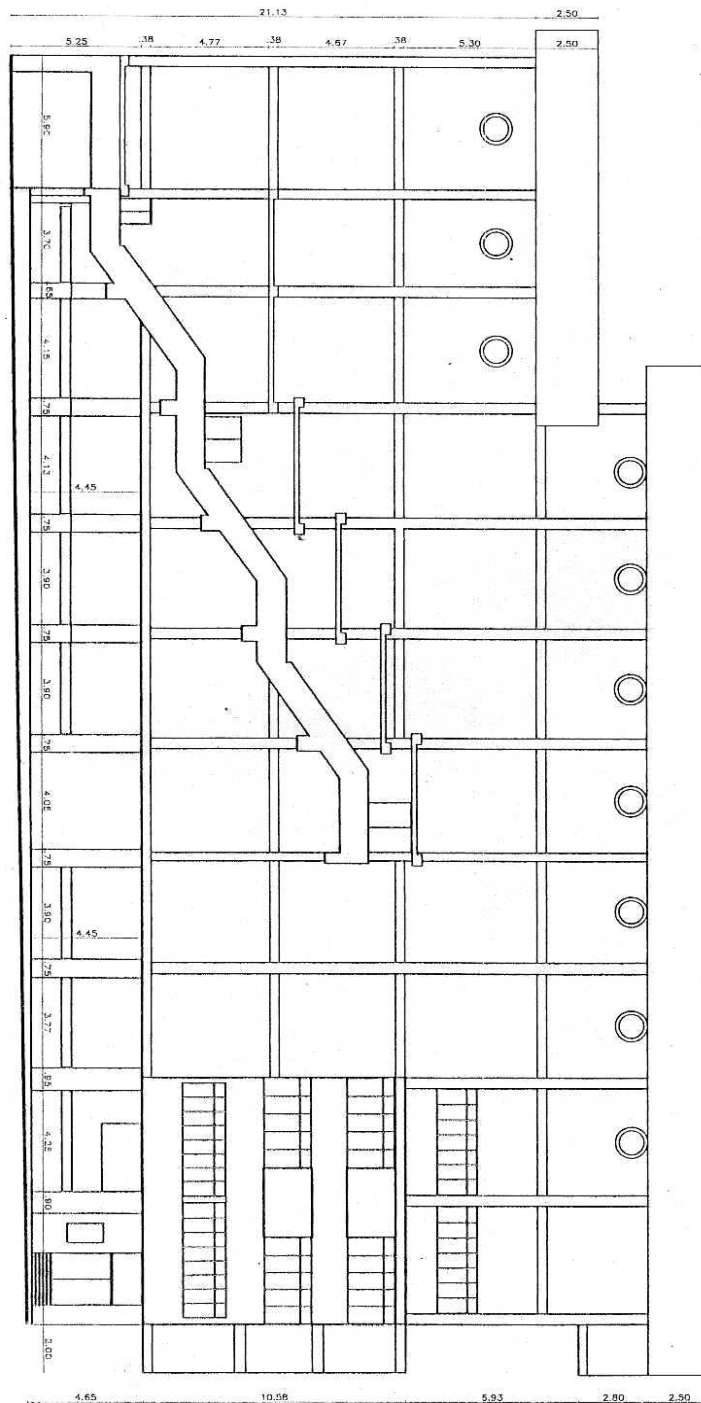
Inicialmente será en la cancha del colegio

RECOMENDACIONES GENERALES

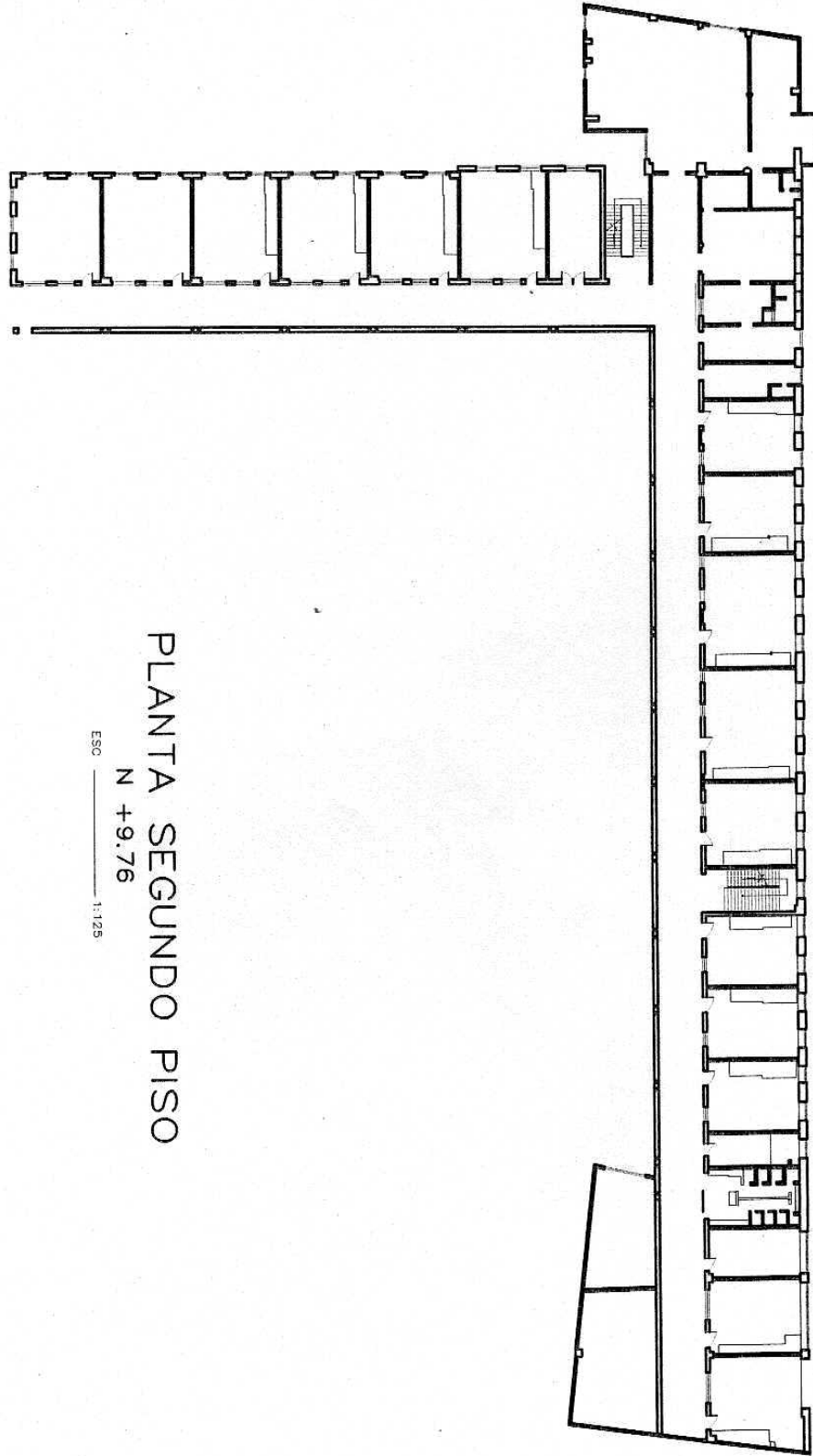
- Caminar rápido, no correr.
- No devolverse por ningún motivo.
- Apagar las maquinas y equipos de forma rápida.
- No utilizar los ascensores sino las escaleras.
- Antes de salir, verificar el estado de las vías de evacuación.
- Todo el personal debe salir caminando por el lado derecho de las escaleras, uno detrás de otro.
- Cerrar las puertas después de salir (sin seguro).
- Dar prioridad a las personas con mayor exposición al riesgo.
- Verificar la lista del personal en el sitio de reunión final. (Parque Santander).
- Esperar instrucciones de los coordinadores en el sitio de reunión.

Fuente: Del presente trabajo.

Anexo H: Planos del Colegio Salesiano San Juan Bosco. CSSJB



Fuente: HERNÁNDEZ, Claudia del Pilar, Docente Colegio Salesiano San Juan Bosco

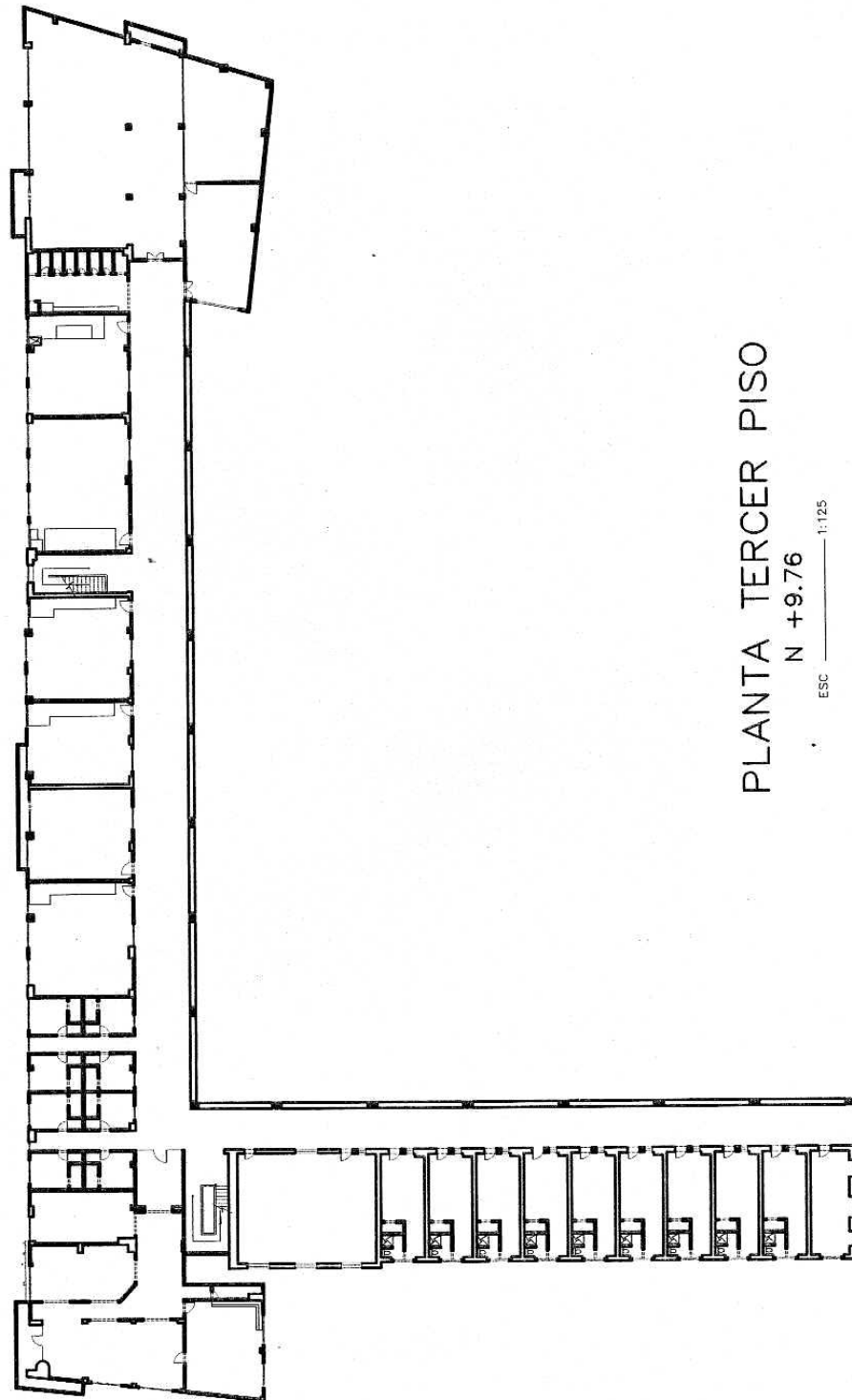


PLANTA SEGUNDO PISO

N + 9.76

ESC 1:125

Fuente: HERNÁNDEZ, Claudia del Pilar, Docente Colegio Salesiano San Juan Bosco



Fuente: HERNÁNDEZ, Claudia del Pilar, Docente Colegio Salesiano San Juan Bosco