

308923

94

24

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



INSTRUMENTACION DEL ESQUEMA DE CAPACITACION
PARA LA ACTUACION DE VOLUNTARIOS DE CRUZ ROJA
MEXICANA EN CASOS DE DESASTRE

INFORME ACADEMICO DE
ACTIVIDAD PROFESIONAL
QUE PRESENTA:
ESPERANZA MUÑOZ CAMPOS
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

DIRECTORA DEL INFORME:
DRA. ELVIA MARVEYA VILLALOBOS TORRES

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

GRACIAS ...

**A mi abuela Rosa y a mis
padres Rubén y Tere por
lo que me han hecho
sentir que significo
para ellos.**

**A mis hermanos Liliana,
Ernesto, Héctor, Sergio,
Rosalba, Rubén, Rocio
y Gregorio por lo que
hemos vivido y
aprendido juntos.**

**A mi esposo Marcelo por
su apoyo para lograr
crecer juntos y la
motivación para
concluir este
trabajo.**

INDICE

I. EXORDIO

I.1. Exposición de motivos.....	1
I.2. Justificación de la relación del informe académico con la carrera.....	2

II. CUERPO DEL INFORME

II.1. Descripción de la Institución.....	5
II.1.1. Finalidades.....	5
II. 1.2. Organización administrativa.....	11
II.1.3. Estructura pedagógica.....	26
II.1.4. Contenidos educativos.....	33
II.1.5. Métodos, técnicas y procedimientos.....	35
II.1.6. Perfil del docente y del discente.....	83
II.2. Valoración crítica del trabajo.....	42
II.2.1. Comité Nacional de Capacitación.....	44
II.2.2. Comité Nacional de Desastres.....	46
II.2.3. Programa Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastres, Serie 3000.....	48
II.2.4. Esquema actual de la capacitación en desastres.....	55

II.3. Propuesta pedagógica.....	60
II.3.1. Planteamiento del problema.....	60
II.3.2. Esquema general de la propuesta.....	66
II.3.3. Curso para la Formación de Técnicos en Desastres.....	68
II.4. Reflexiones sobre la disciplina en que se inscribe la práctica profesional.....	78
III. COROLARIO	
III.1. Evaluación del trabajo.....	82
III.2. Aparato crítico.....	83
Bibliografía.....	85

I. EXORDIO

I.1. EXPOSICION DE MOTIVOS

Son múltiples los motivos que puedo enumerar que me llevaron a presentar una "Instrumentación del Esquema de Capacitación para la Actuación de los Voluntarios de Cruz Roja Mexicana en Casos de Desastre"; el hecho de estar trabajando cinco años en esta Institución me ha permitido tener un amplio panorama de la labor social que se desempeña en apoyo a la comunidad y del esfuerzo que se desarrolla en la capacitación de su personal.

Sin embargo, de toda la gama de actividades y programas que tiene una de las que más ha despertado mi interés, sin que por eso las demás dejen de tener importancia, es la labor que se lleva a cabo cuando ocurre un desastre.

El hecho de que se le pueda prestar auxilio en forma organizada y con personal capacitado a un sector de la población que se ha visto afectado por un fenómeno, bien sea de tipo natural o causado por el hombre, no puede estar respaldado sino por una estructura que conjunte los recursos materiales y humanos con la capacidad técnica adecuada.

La responsabilidad de la Institución se hace aún mayor cuando los recursos de que dispone para brindar esa ayuda le han sido por gente, instituciones y organismos nacionales e internacionales que le otorgan plena confianza, con la seguridad de que

los administrará de la mejor forma. Esta responsabilidad se acentúa más cuando las personas que reciben esa ayuda con lo único que llegan a contar para resolver su situación es la ayuda que Cruz Roja Mexicana les puede hacer llegar.

Pero el motivo real que me ha impulsado a presentar una propuesta para el área de desastres es el reto que significa formar voluntarios con una gran capacidad técnica, capaces de resolver cualquier situación por complicada o adversa que ésta se presente y que a la vez no olviden que su principal objetivo tiene que ser el mismo que se planteó el fundador del Movimiento Internacional de Cruz Roja: Brindar ayuda humanitaria en cualquier tiempo y circunstancia.

I.2. JUSTIFICACION DE LA RELACION DEL INFORME ACADAMICO CON LA CARRERA

Cuando se me planteó la posibilidad de trabajar para Cruz Roja Mexicana, desconocía completamente la labor de la Institución; si acaso por referencias y por ser su labor más difundida, sabía de la ayuda que presta en casos de accidentes a través del servicio de ambulancias. Por lo tanto, no me parecía que hubiese algo importante que aportar desde el punto de vista pedagógico ni mucho menos que hubiera un espacio en el que se pudiese desempeñar un Pedagogo.

La inquietud de capacitar voluntarios existe en Cruz Roja desde su fundación en México hace 85 años. Los conocimientos eran transmitidos por los voluntarios más experimentados a los de reciente ingreso y esto generalmente se llevaba al cabo en el campo de acción. Aquellos pronto fueron llamados "Instructores". Al principio cada comité contaba con su propia escuela, siendo la Escuela de Socorrismo la mejor establecida.

A raíz del temblor de 1985 que afectó en mayor escala a la Ciudad de México, y a las costas de los Estados de Guerrero, Jalisco y Oaxaca, se comenzó a elaborar en Cruz Roja Mexicana, con la ayuda de Cruz Roja Americana, lo que se denominó "Programa Nacional Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastre, Serie 3000", mejor conocido como Serie 3000, en donde precisamente se norman las actividades que los 21 Comités de Cruz Roja Mexicana deben llevar a cabo en casos de desastre.

La Serie 3000 está compuesta por cinco áreas. La última de ellas se refiere al sistema de capacitación; sin embargo, solamente señala lo que se debe hacer en cuanto a la capacitación, pero no cómo debe hacerse y es aquí en donde se dá el espacio para que todos esos conocimientos técnicos y administrativos que plantea el Programa Nacional de Socorros para casos de Desastre busquen el sistema óptimo de capacitación que le permita a los voluntarios desempeñarse correctamente en las tareas que se les asignan una vez llegado el momento de actuar en un desastre.

El informe que se presenta es el vínculo en donde se reúnen lo establecido en la Serie 3000 y los elementos que aporta la pedagogía en materia de capacitación para crear un esquema de capacitación a nivel nacional que permita, en forma sistemática, transmitir los conocimientos.

Así pues, el trabajo que se presenta queda circunscrito al ámbito comunitario, con una función netamente de docencia y dentro del área didáctica y empresarial.

II. CUERPO DEL INFORME

II.1. DESCRIPCION DE LA INSTITUCION

II.1.1. FINALIDADES

Por ser Cruz Roja Mexicana una Institución que pertenece a una organización a nivel internacional, es interesante señalar cuál fue la causa que dio origen a ese movimiento, pues ahí se puede encontrar su objetivo primordial y su razón de ser.

Cruz Roja surge a partir de la idea de un suizo llamado Jean Henry Dunant quien presenció en la región de Lombardía, durante la trayectoria de un viaje a Italia, la batalla que más tarde se conoció como la Batalla de Solferino, en donde la lucha entre los ejércitos de Francia e Italia dejó numerosos heridos sin que alguien les prestara la atención adecuada. Con ayuda de voluntarios del pueblo de Solferino se dedicó a socorrer a los combatientes no importando el ejército al que pertenecían.

Esta experiencia lo llevó a pensar en la creación de sociedades o grupos de ayuda voluntarios para auxiliar a los médicos en su labor de atención a los heridos militares y también lograr que los países reconocieran un documento en que los heridos, médicos y demás personal dedicado a curarlos fueran respetados y considerados como neutrales.

Buscando apoyo de personas influyentes de Suiza y trabajando ininterrumpidamente en su propósito, se creó en 1863 la organización internacional que posteriormente se llamaría Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja cuyo objetivo

actualmente es "()...prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, (...) bajo su aspecto internacional y nacional, previniendo y aliviando el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias." (1). Con el correr de los años esta labor se extendió también a tiempos de paz, en cualquier situación que fuese necesario ayudar al que sufre.

Para lograrlo basa su acción en siete Principios Fundamentales que deben de seguir todas aquellas sociedades que son parte del Movimiento y que a continuación se describen.

"HUMANIDAD: El Movimiento Internacional de Cruz Roja y Media Luna Roja, al que ha dado nacimiento la preocupación de prestar auxilio, sin discriminación, a todos los heridos en los campos de batalla, se esfuerza, bajo su aspecto internacional y nacional, en prevenir y aliviar el sufrimiento de los hombres en todas las circunstancias. Tiende a proteger la vida y la salud, así como hacer respetar a la persona humana. Favorece la comprensión mutua, la amistad, la cooperación y una paz duradera entre todos los pueblos.

IMPARCIALIDAD: No hace distinción de nacionalidad, raza, religión, condición social ni credo político. Se dedica únicamente a socorrer a los individuos en proporción con los sufrimientos, remediando sus necesidades y dando prioridad a las más urgentes.

NEUTRALIDAD: Con el fin de conservar la confianza de todos, el Movimiento se abstiene de tomar parte en las hostilidades y, en todo tiempo, en las controversias de orden político, racial, religioso e ideológico.

INDEPENDENCIA: El Movimiento es independiente. Auxiliar de los poderes públicos en sus actividades humanitarias y sometidas a las leyes que rigen los países respectivos, las Sociedades Nacionales deben, sin embargo, conservar una autonomía que les permita actuar siempre de acuerdo con los principios del Movimiento.

CARACTER VOLUNTARIO: Es un movimiento de socorro voluntario y de carácter desinteresado.

UNIDAD: En cada país sólo puede existir una Sociedad de Cruz Roja o Media Luna Roja, que debe ser accesible a todos y extender su acción humanitaria a la totalidad del territorio.

UNIVERSALIDAD: El Movimiento Internacional de Cruz Roja y de la Media Luna Roja, en cuyo seno todas las sociedades tienen los mismos derechos y el deber de ayudarse mutuamente, es universal."

Al irse fundando Sociedades de Cruz Roja en los diferentes países, cada uno, sin apartarse del objetivo y principios, fue adaptando su actividad de acuerdo también con las finalidades que sus propias circunstancias les exigían. Así pues, dentro de los Estatutos de Cruz Roja Mexicana se establecen los objetivos que la guían, a saber:

"a) Mantener los principios fundamentales de la Cruz Roja: imparcialidad, acción independiente de toda consideración racial, política, religiosa o económica; difundir los principios humanitarios y aplicarlos para aliviar en lo posible los sufrimientos de la humanidad.

b) Asumir en su oportunidad las tareas que le son reconocidas por los Convenios de Ginebra.

c) Actuar en su calidad de Institución neutral, especialmente en casos de guerra internacional o civil, o de desórdenes interiores, sirviendo como mediadora en estos dos últimos casos.

d) Contribuir a la preparación y desarrollo del personal y material sanitarios.

e) Propugnar para que se perfeccione el Derecho Internacional Humanitario y, particularmente, la protección Civil.

f) Crear y mantener, dentro de sus posibilidades, los servicios necesarios para el cumplimiento de sus tareas.

g) En general propender para mejorar la salud, prevenir las enfermedades y aliviar los sufrimientos espirituales y corporales, desarrollando al efecto toda acción humanitaria tendiente a estos fines de acuerdo con sus posibilidades y las Leyes y demás disposiciones legales vigentes del país." (3)

Todo lo anterior refiere a las finalidades explícitas, es decir, aquellas que figuran en los Estatutos de la Sociedad Nacional y las que rigen el Movimiento a nivel internacional. Sin embargo, son múltiples y variadas las finalidades o acciones que lleva a cabo sin que se encuentren escritos o normados. Como ejemplos se pueden nombrar el Programa Nacional de Rehabilitación, en donde se atienden a las personas que por alguna circunstancia han quedado incapacitadas físicamente; el Programa les da la atención de fisioterapia, ayuda psicológica, terapia ocupacional además de proporcionarles las prótesis y órtesis necesarias para su recuperación; el Programa de Donación Altruista de Sangre, que se explica por sí mismo y que a nivel nacional es fundamental para la obtención de sangre; el programa para la Donación de Organos, en donde se buscan donantes que permitan a las personas que así lo requieren tener un trasplante y salvar o mejorar su calidad de vida; el Programa de Ayuda Psicológica por Teléfono, de reciente creación, pero que a dos años de establecido ha dado ayuda emocional a la gente que en un momento dado no tiene a quién recurrir para tratar de buscar una solución a la crisis psicológica emocional que se le presenta.

Estos programas se llevan a cabo en las 426 Delegaciones que conforman Cruz Roja Mexicana en el territorio nacional y que tratan de dar solución o ayuda a los problemas específicos del Estado o Municipio en el que se encuentran.

Una institución con las características de Cruz Roja Mexicana resulta ser un tanto **sui generis** debido a su objetivo y estructura misma. Compuesta, tanto por voluntarios -en su mayoría- como por personal remunerado, no cuenta con metas cuantitativas establecidas; al menos no en términos de productividad o rentabilidad como lo manejan las empresas que persiguen un fin de lucro.

Los objetivos de Cruz Roja Mexicana que se desprenden de su naturaleza misma, de su quehacer diario.

En primer término esta el hecho de seguir creando más Delegaciones en toda la República; en un segundo término, acercar los servicios de acuerdo a la demanda de la Sociedad Civil e incrementarlos en términos de diversidad y calidad.

¿Qué acciones lleva a cabo para lograr lo anteriormente mencionado? Básicamente se orienta a reclutar voluntarios y capacitarlos adecuadamente de acuerdo a su perfil y a las funciones que se les van a asignar, sin perder de vista el desarrollo que pueden seguir teniendo. Para esto se reclutan voluntarios desde los ocho años de edad. Se apoya además en acciones tales como la captación de fondos que le permitan contar con los recursos financieros suficientes para ejecutar los planes, proyectos y actividades en favor de quien lo necesite, y en la actualización constante que logra a través de su relación con otras instituciones, organismos y Sociedades Nacionales de otros países.

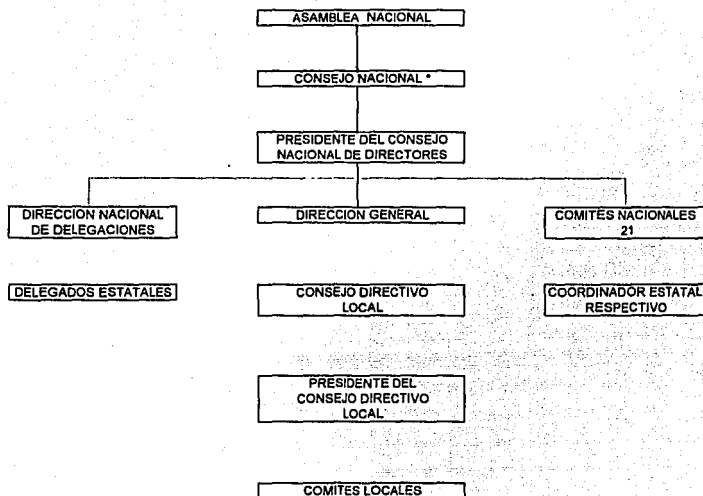
II.1.2. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA

Fue a principios de este siglo que la Sociedad Nacional de Cruz Roja Mexicana quedó establecida como persona jurídica y declarada Institución de Utilidad Pública, por Decreto 401 de la Secretaría de Guerra y Marina, expedido por el entonces Presidente de la República, General Porfirio Díaz, el día 21 de febrero de 1910.

"El 23 de mayo de 1933, se promulgó la Ley de Beneficiencia Privada para el Distrito y Territorios Federales, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 31 de mayo del mismo año. La Cruz Roja entra en la esfera de competencia de dicha ley, sin que por ello se restringiese la obra benéfica que ha venido desarrollando desde su fundación." (4)

En tiempos actuales su estructura está conformada de acuerdo al siguiente organigrama:

**CRUZ ROJA MEXICANA
ORGANIGRAMA**



*** CONFIGURACIONES DEL CONSEJO**

- 16 SOCIOS PATROCINADORES
- 8 ASOCIADOS TITULARES
- 4 DE COMITE CENTRAL
- 4 DE DELEGACIONES

Fuente: CRUZ ROJA MEXICANA. Manual del Socorrista como Primer Respondiente.,

pag. 10.

Cruz Roja Mexicana es una Institución integrada básicamente por personal voluntario, sin embargo, para servir las 24 horas del día los 365 días del año cuenta también con personal remunerado en algunas áreas sobre todo en aquellas cuyas funciones son básicamente administrativas. Dentro del organigrama presentado anteriormente, la Dirección General es la instancia que tiene en su totalidad personal remunerado.

DISTRIBUCION DE LOS COMITES NACIONALES DE CRUZ ROJA MEXICANA

COMITES DE GESTION INTERNA

(Sólo en la Sede Nacional)

- * Ejecutivo
- * Reglamentos y consultas
- * Admisión de asociados y socios
- * Recompensas
- * Captación de fondos
- * Publicidad y propaganda
- * Festividades
- * Confederación de veteranos
- * Finanzas
- * Uniformes, insignias y emblemas
- * Asuntos Internacionales
- * Revisor de hojas de servicio
- * Honor y justicia
- * Patrimonio

COMITES OPERATIVOS

- * Juventud
- * Damas
- * Desastres
- * Servicios médicos
- * Capacitación
- * Escuelas de enfermería
- * Servicios de ambulancias y socorristas

Fuente: CRUZ ROJA MEXICANA. Manual del Socorrista como Primer Respondiente.
pag. 14

Se presenta a continuación la explicación del organigrama de Cruz Roja Mexicana, definiendo las funciones y responsabilidades de los elementos que la componen.

ASAMBLEA NACIONAL

"La Asamblea Nacional se reunirá para ocuparse fundamentalmente de la elección de los Directores que forman el Consejo Nacional y de otros asuntos de interés general. Es el órgano supremo de la Institución y estará integrada por los asociados patrocinadores y titulares, y tratará:

A) En su sesión ordinaria, que deberá celebrarse anualmente dentro de los 3 primeros meses siguientes a cada ejercicio.

1. De la elección de doce Consejeros Nacionales en los términos del Artículo 22.
2. Del informe del Consejo Nacional y del Auditor.

3. Del nombramiento del Auditor que deberá revisar las cuentas del próximo ejercicio.
4. Del estudio y aprobación del balance general consolidado del ejercicio anterior y las cuentas respectivas.
5. De asuntos generales de carácter nacional." (5)

CONSEJO NACIONAL

"El Consejo Nacional tiene la facultad de organizar, coordinar y dirigir todas las actividades de la Institución.

Para el mejor desempeño de su misión benefactora y para el eficaz cumplimiento de sus fines, de manera enunciativa y no limitativa se mencionan, entre otras, las siguientes facultades:

- I. Reglamentar la admisión y exclusión de los socios "PATROCINADORES DE LA CRUZ ROJA MEXICANA", y de los demás miembros de la Institución.
- II. Dictar y modificar todos los reglamentos que requieren el buen funcionamiento de sus hospitales, puestos de socorro, Delegaciones, escuelas y demás dependencias de la Cruz Roja, así como para la buena marcha administrativa de la misma en todos sus aspectos.

III. Designar los miembros y fijar las facultades y obligaciones de los siguientes Comités permanentes:

- a) Comité Ejecutivo**
- b) Comité de Finanzas**
- c) Comité de Damas**
- d) Comité de Servicios Médicos**
- e) Comité de Servicios de Ambulancia y Socorristas**
- f) Comité de Desastres**
- g) Comité de Juventud**
- h) Comité de Reglamentos y Consultas**
- i) Comité de Uniformes, insignias y divisas**
- j) Comité de Honor y Justicia**
- k) Comité de Escuelas de Enfermería**
- l) Comité de Admisión de Socios y Asociados**
- m) Comité de Capacitación**
- n) Comité de recompensas**
- o) Comité Revisor de Hojas de Servicio**
- p) Comité de Publicidad y Propaganda**
- q) Comité de Festividades**
- r) Comité de Patrimonio**
- s) Comité de Asuntos Internacionales**

IV. Constituir, integrar y fijar las facultades y obligaciones de la Dirección de Delegaciones.

V. Constituir, integrar y fijar facultades y obligaciones de otros comités y comisiones, que a su juicio estime necesario establecer para lograr la mejor realización de los fines de la Institución.

VI. Designar a los consejos locales de las Delegaciones conforme artículo 66, integrar y remover éstas, al igual que los puestos de socorros, estableciendo los requisitos que aquellas y éstos deben llenar para su debido funcionamiento, atendiendo lo dispuesto en estos estatutos, el reglamento que norme sus actividades y las disposiciones emanadas del Consejo Nacional, las cuales serán comunicadas por conducto de la Dirección Nacional de Delegaciones.

VII. Nombrar y remover libremente a los funcionarios, apoderados y demás personal al servicio de la Institución, a quienes fijará sus remuneraciones en su caso, y sus facultades y obligaciones.

VIII. El Consejo Nacional tendrá todos los poderes y facultades para ejecutar actos de dominio de acuerdo con el párrafo tercero del artículo 2554 del Código Civil; para ejecutar actos de administración, en los términos del párrafo segundo del citado artículo y para otorgar y suscribir títulos de crédito, en los términos del artículo 9 de la Ley

General de Títulos y Operaciones de Crédito y, en general, para ejercer, substituir y revocar todas las facultades y poderes necesarios, así como los que requieren cláusula especial, dentro de lo dispuesto por los estatutos y por la Ley.

Los ex-presidentes de la Institución serán miembros vitalicios del Consejo Nacional, con voz y voto." (6)

PRESIDENTE DEL CONSEJO NACIONAL DE DIRECTORES

" Son facultades y obligaciones del Presidente:

- a) Representar a la Cruz Roja**
- b) Informar anualmente a la Asamblea General acerca del estado y sobre la marcha de la Institución.**
- c) Firmar los documentos, actas y correspondencias oficiales.**
- d) Dirigir las actividades de la Institución, de conformidad con los lineamientos señalados por el Consejo a través del Director General y del Director de Delegaciones, de acuerdo con los diversos reglamentos de la Institución.**
- e) Presidir las juntas del Consejo.**
- f) Presidir las Asambleas Generales**
- g) Firmar las convocatorias a que se refieren los artículos relativos de estos estatutos.**

h) Presentar al Consejo el proyecto de presupuesto de cada ejercicio social.

i) Todas las demás que le confieren las leyes y estos estatutos."(7)

DIRECTOR GENERAL

"El Director General tendrá las siguientes funciones, facultades y obligaciones.

a) Será el encargado de dirigir la marcha administrativa de la Institución.

b) Proveerá en su esfera al desahogo de los acuerdos de la Asamblea General, del Consejo Nacional y el Presidente.

c) Tendrá a su cargo el manejo de los fondos de la Institución y será el encargado de cubrir las erogaciones que señale el presupuesto.

d) Autorizar los documentos que impliquen una orden de pago, cuyo gasto será señalado en el presupuesto.

e) Cobrar los adeudos a favor de la Institución, bien sea mediante diligencias administrativas o con auxilio del Apoderado Legal cuando aquellos se conviertan en litigiosos.

f) Vigilar que la Institución cumpla con los ordenamientos legales, por conducto de los jefes del Departamento respectivo.

g) Vigilar, a través de los distintos jefes del departamento, al personal que preste servicios a la Institución.

h) Vigilar que el departamento de contabilidad ordene y archive la documentación contable, comprobatoria de las erogaciones y los ingresos.

i) Vigilar todas las cuestiones que atañen a los intereses de la Institución, sean en su aspecto económico, sean en la actuación de los diversos sectores y personal voluntario o remunerado de la misma cuidando su prestigio.

j) Informar mensualmente por escrito al Consejo de las actividades y situación económica de la Institución.

k) Proporcionar al Presidente del Consejo los informes que este requiera relacionados con la Institución y que sean de su incumbencia.

l) Acordar con el Presidente los nombramientos y remociones del personal administrativo de la Institución.

m) Aquellas otras que estos estatutos y la Ley establecen y las que, en su caso, el Consejo o el Presidente le confieran." (8)

DIRECCION NACIONAL DE DELEGACIONES

"La Dirección Nacional de Delegaciones tiene las siguientes funciones:

a) Vigilar el debido cumplimiento de los Estatutos y Reglamentos así como el cumplimiento de las disposiciones del Consejo Nacional de Directores, por parte de las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro, elaborando los instructivos respectivos.

b) Dirigir y vigilar el buen funcionamiento de las Delegaciones, subdelegaciones y Puestos de Socorro de la Cruz Roja Mexicana.

c) Promover la unificación de criterios de acción y servicio en los directivos y el personal de las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro.

d) Representar a las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro ante toda clase de Autoridades cuando así lo requiera.

e) Aplicar medidas que proponga el Consejo Nacional de Directores, las que en ámbito de sus facultades señale la Dirección General o las que dicte la misma Dirección para solución de los problemas que presenten las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro.

f) Recibir y analizar la documentación de los candidatos para la integración de un Consejo Directivo Local.

g) Recibir, analizar, modificar o rechazar las propuestas para la integración de los Consejos Directivos Locales, en función al artículo 66o. de los Estatutos de la Cruz Roja Mexicana.

h) Remover al Delegado Coordinador Regional, Delegado Estatal, Subdelegado Estatal, o un Consejo Directivo Local por causas justificadas, con el conocimiento y aprobación del Consejo Nacional de Directores.

i) Colaborar conjuntamente con el Comité Nacional de Captación de Fondos en la realización de la colecta nacional y el sorteo anual de Cruz Roja Mexicana, o en otras campañas que llegaran a realizarse.

j) Coordinar actividades que sean necesarias con el Comité Nacional de Desastres en situaciones de Emergencia, de conformidad con lo estipulado en la "Serie 3000" para casos de desastre.

k) Nombrar Delegados Coordinadores Regionales, Delegados Estatales y Subdelegados Estatales, siguiendo las directrices del Consejo Nacional de Directores.

l) Vigilar que las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro cumplan con las leyes vigentes en el País y Estatutos de la Cruz Roja Mexicana en vigor, así como los Regalamentos que emanan de ellos.

m) Brindar el apoyo que este al alcance de la Institución, a las Delegaciones, Subdelegaciones o Puestos de Socorro para su óptimo funcionamiento.

n) Recabar los documentos e informes de actividades realizadas por cada Delegación, Subdelegación y Puestos de Socorro en los ramos de:

- Servicios de Ambulancia

- Servicios Médicos

- Estados Financieros (firmados por Contador Público Titulado), de los cuales se turnará un ejemplar a la Dirección General.

Actas de Juntas mensuales del Consejo Directivo Local y a las que en el futuro se consideren pertinentes.

o) Los documentos señalados en el inciso anterior, deberán remitirse a la Dirección Nacional de Delegaciones, dentro de los quince primeros días de cada mes y un reporte anual que deberá entregarse dentro del mes de enero del año siguiente al ejercicio que se trate.

La falta del envío regular de estos documentos se considera causa justificada para la aplicación del inciso h) del presente Artículo.

p) Resolver asuntos concernientes a las Delegaciones, Subdelegaciones o Puestos de Socorro directamente o por medio de los Delegados Coordinadores Regionales, los Delegados Estatales o Subdelegados Estatales.

q) Mantener constante la coordinación y asistencia en las relaciones entre los diversos Comités Nacionales y las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro en la República Mexicana.

r) Motivar y promover la integración y preparación de elementos en diversos Comités o secciones que colaboren en una Delegación, Subdelegación o Puesto de Socorros; en cooperación con los Comités Nacionales respectivos.

s) Aplicar medidas prácticas para conseguir una mejor realización y eficiencia celebrando en forma constante reuniones regionales, reuniones estatales, etc., supervisadas y coordinadas por los Delegados Coordinadores Regionales, los Delegados Estatales y por la Dirección Nacional de Delegaciones.

t) Coordinar las actividades realizadas por los Delegados Coordinadores Regionales, Delegados y Subdelegados Estatales.

u) Coordinar la labor de los Comités Nacionales con las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro.

v) Coordinar en conjunto con la Dirección General, el sistema administrativo de las Delegaciones, Subdelegaciones y Puestos de Socorro.

w) Coordinar y supervisar la organización y promoción de la Convención Nacional anual de Cruz Roja Mexicana, coordinándose, administrativamente con la Dirección General.

x) Las demás que el Consejo Nacional de Directores, el Presidente Nacional, el Comité Ejecutivo y los Estatutos de Cruz Roja le señalen."(9)

Las funciones y obligaciones de los 21 Comités Nacionales están señalados en el reglamento interno de cada uno de ellos de acuerdo a la función que desempeñan, teniendo siempre como base los Estatutos de la Institución.

Por otro lado, los recursos materiales y humanos con que cuenta la Institución son:

- 290.000 voluntarios en 21 Comités de servicio.
- 366 Delegaciones y 24 Sub-delegaciones
- 36 Puestos de Socorro
- 70 Hospitales
- 1500 Ambulancias
- 1 Centro Nacional de Capacitación y Adiestramiento
- 164 Escuelas de Socorrismo
- 42 Escuelas de Paramédicos
- 34 Escuelas de Enfermería

- 1 Campamento Juvenil "Alfonso Priani"
- 20 Centros de Captación de Sangre
- 1 Centro de Rehabilitación Integral
- 1 Centro Cancerológico
- 1 Casa de Retiro para Personas de la Tercera Edad" (10)

II.1.3. ESTRUCTURA PEDAGOGICA

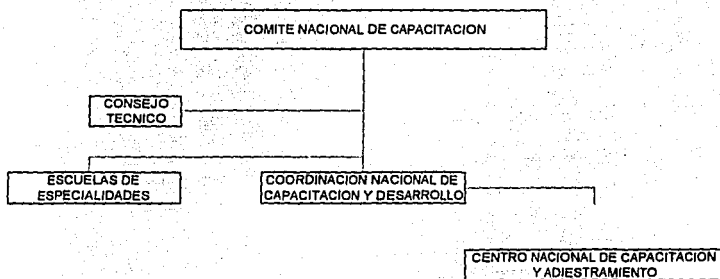
De los 21 comités que integran Cruz Roja Mexican el Comité Nacional de Capacitación es al que se le ha asignado la responsabilidad de normar esta actividad para lo cual cuenta con la siguiente estructura, objetivos y procedimientos.

OBJETIVOS

- "Favorecer el desarrollo integral de la Institución.
- Fomentar un alto espíritu de servicio en su voluntariado, fundamentado en la esencia, normas y principios de la Institución.
- Procurar y propiciar un desarrollo constante de los recursos humanos necesarios para la óptima realización de las actividades de la Institución en sus áreas de competencia.

- Fortalecer la calidad de los servicios que Cruz Roja Mexicana proporciona a la comunidad."(11)

ORGANIGRAMA



Fuente: CRUZ ROJA MEXICANA., Documento Nacional Normativo para la capacitación., pag. 8

A continuación se describen las funciones y objetivos de cada una de las instancias que conforman el organigrama de la entidad directiva del Comité de Capacitación, es decir su Comité Nacional.

CONSEJO TECNICO

"Se reúne una vez al mes y esta integrado por un representante de cada Comité Nacional con la finalidad de que presenten sus necesidades de capacitación al Comité Nacional de Capacitación quien a su vez evaluará y estudiara las adecuaciones necesarias para su implantación conjuntamente con la Coordinación Nacional de Capacitación para el aspecto pedagógico o con las Escuelas Nacionales de Especialidades para los aspectos técnicos-prácticos-operativos.

ESCUELAS DE ESPECIALIDADES

Las Escuelas de Especialidades son:

- Escuela Nacional de Socorrismo
- Escuela Nacional de Rescate Urbano
- Escuela Nacional de Alta Montaña
- Escuela Nacional de Paracaidismo
- Escuela Nacional de Desastres

- Escuela Nacional de Espeleosocorrismo
- Escuela Nacional Acuática
- Escuela Nacional de Paramédicos" (12)

COORDINACION NACIONAL DE CAPACITACION Y DESARROLLO

"Objetivo

El objetivo de esta Coordinación es de asesorar en materia de capacitación desde el aspecto pedagógico el diseño y estructura de cursos y manuales de capacitación a las Escuelas Nacionales o Centros de Capacitación de Cruz Roja Mexicana con el objeto de homogeneizar y unificar criterios en materia de capacitación:

Funciones

Conforme a su objetivo se desprenden las funciones siguientes:

- Ser parte de la normalización de procesos y procedimientos de capacitación de Cruz Roja Mexicana
- Unificar los criterios de capacitación de Cruz Roja Mexicana
- Apoyar y promover los servicios de capacitación de la Institución

- Coordinar la redacción, producción e impresión de manuales de capacitación, así como la realización de apoyos didácticos, audiovisuales y materiales para la enseñanza que demande la Institución para la capacitación

- Asesorar a los Comités Nacionales y áreas administrativas de la Institución en materia de capacitación conforme a las necesidades particulares de cada uno, manifestados en sus programas nacionales. Igualmente lo hará en cuanto a los medios necesarios para su desarrollo.

Estructura

Para lograr su objetivo y llevar a cabo las funciones que le han sido encomendadas por el Comité Nacional de Capacitación, la Coordinación Nacional de Capacitación y Desarrollo se estructura de la siguiente forma:

El Departamento Técnico de Capacitación asesora y apoya las actividades de capacitación interna y externa de la Institución es, en sí el área dedicada específicamente a desarrollar todos los aspectos técnicos de la capacitación.

El objetivo del Departamento de Promoción y Relaciones Públicas es el de promocionar y colocar los cursos que se ofrecen en la Institución hacia los sectores gubernamental, social y empresarial, a desarrollarse en el CENCAD.

El Departamento de Diseño y Producción Audiovisual tiene como tarea la elaboración del material gráfico necesario para las actividades de capacitación que se lleven a cabo en la Institución, sus diferentes especialidades son el diseño gráfico, fotografía, televisión, grabación y audiovisuales.

CENTRO NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (CENCAD)

El Centro fue creado para lograr y cubrir los siguientes aspectos:

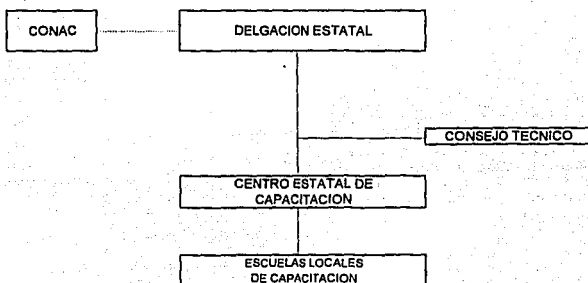
- Proporcionar los servicios adecuados para la formación y capacitación del voluntariado de Cruz Roja Mexicana.
- Capacitar y adiestrar adecuadamente a la población civil, organismos o instituciones públicas o privadas, empresas, escuelas, etc., que así lo soliciten para enfrentar de la mejor forma las diversas situaciones de urgencia que se presenten en la vida diaria, esta capacitación contempla y hace hincapié en la prevención.
- El CENCAD cuenta también con la infraestructura necesaria para funcionar como Centro Operativo a nivel nacional en casos de desastre además de contar con la ubicación apropiada (frente al aeropuerto de Toluca)."(13)

CENTROS ESTATALES DE CAPACITACION

Para todas las Delegaciones el Comité Nacional de la Capacitación ha establecido la organización que se detalla a continuación.

"Son las instancias dependientes de la Delegación estatal en coordinación con el Comité Nacional de Capacitación en el Estado y cuya estructura es la siguiente.

ORGANIGRAMA



Fuente: CRUZ ROJA MEXICANA., Documento Nacional Normativo para la Capacitación., pag.22.

Las funciones para cada uno de estos organismos serán básicamente las mismas que llevan a cabo los del organigrama del Comité Nacional pero delimitadas al área de su responsabilidad.

II.1.4. CONTENIDOS EDUCATIVOS

La capacitación en Cruz Roja Mexicana responde a tres hechos fundamentales:

- Al desarrollo de sus miembros
- A dar una respuesta, en términos de calidad y profesionalismo, en cada uno de los servicios que la institución proporciona a la comunidad.
- A la prevención de accidentes y enfermedades dirigidos básicamente a la población civil.

Para ello es indispensable contar con un sistema de capacitación que permita a la Institución:

- a) Asegurarse que los fondos que se destinan a la capacitación sean aprovechados al máximo.
- b) Tener un esfuerzo coordinado en capacitación de toda la Institución y no esfuerzos particulares que limiten su desarrollo.

c) Asegurarse de la continuidad de la capacitación y de esta forma ir mejorando la calidad de la misma.

d) Brindar a sus voluntarios y personal en general un desarrollo integral en Cruz Roja Mexicana, implementando una formación de su personal en habilidades, conocimientos y actitudes." (14)

Para lograr lo anterior son tres los elementos en los que se apoya la capacitación en Cruz Roja Mexicana: diseño de cursos, formación de instructores y diseño de manuales.

Los cursos se dividen en dos categorías de acuerdo a la finalidad o el propósito de los mismos: externos e internos. Los externos van dirigidos a la población civil y se orientan a la prevención de accidentes y a la actuación en casos de emergencia; los cursos internos son los que se imparten a los voluntarios dependiendo del área en donde vayan a prestar sus servicios.

Los instructores generalmente son voluntarios que ya han pasado por un proceso de selección y entrenamiento para que puedan fungir como tales. Sin embargo, también se trabaja con instructores externos, gente que no pertenece a la institución como voluntario, y en muy pocos casos estos pueden recibir algún tipo de remuneración.

Los manuales que se diseñan en Cruz Roja tienen un alcance nacional, es decir, que se utilizan en todas las delegaciones con el fin de estandarizar la capacitación, en la mayoría de los casos existe el manual para el participante y otro manual para el instructor, tienen una vigencia determinada y al cabo de la misma se revisan para su actualización o corrección.

Los contenidos educativos que manejan las tres instancias antes mencionadas están referidos en un gran porcentaje al área de los conocimientos y las destrezas, el área de las actitudes aunque está incluida dentro de los objetivos que tiene la capacitación en la Institución no tiene el peso que debería. En los últimos años se están orientando los esfuerzos para implantar una formación integral a los voluntarios.

II.1.5. METODOS, TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS

Anteriormente se mencionó que los cursos se orientan en su mayoría al desarrollo de habilidades o destrezas y conocimientos porque las funciones para las que se capacita a los voluntarios son inminentemente operativas.

Por otro lado, es conveniente señalar, que a excepción del Comité de Juventud todas las personas que reciben esa capacitación son mayores de edad y asisten a los cursos con un convencimiento pleno de las ventajas que éstos representan, es decir, que los instructores manejan grupos con un alto grado de motivación.

Por lo mismo son grupos muy participativos, que se integran fácilmente, pues los une un mismo objetivo. No existe el grupo ideal, sin embargo por las características antes mencionadas para el instructor se vuelve relativamente sencillo trabajar en facilitar un ambiente propicio al aprendizaje.

Al elegir los métodos y las técnicas para el diseño de los cursos obviamente se eligen aquellas que faciliten el aprendizaje en la esfera de las habilidades y destrezas y de los conocimientos. Dentro de la clasificación que maneja Nércici para los métodos y las técnicas se mencionarán las que se consideran más adecuadas y que son de hecho las que se llevan en los distintos cursos que se manejan.

De la clasificación que hace de los métodos en cuanto a las actividades de los alumnos el método activo es fundamental ya que "el método activo se desenvuelve sobre la base de la realización de la clase por parte del alumno, convirtiéndose el profesor en un orientador, un guía, un incentivador y no en un transmisor de saber, un enseñante" (15) las técnicas que se pueden utilizar en este método son igualmente activas y responden a la necesidad que existe de tener a personas adultas como responsables de su preparación y no como simples expectadores.

Por lo que se refiere a los métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio, el método analítico es el de mayor uso, sobre todo porque los conocimientos que se imparten en el área de atención médica prehospitalaria los alumnos deben analizar cada

elemento para poder tener una comprensión adecuada del aprendizaje y con esto facilitar su aplicación "el método que separa las partes del todo, sin destruirlo, para conocerlo mejor." (16)

Por lo que se refiere a las técnicas son dos las más usadas: la técnica de la experiencia y la técnica expositiva; la primera permite sobre todo en la llamada experiencia con instrumentos desarrollar las destrezas a través de simuladores, maniqués y en algunos casos con el propio instrumento de trabajo. "Esta modalidad de experiencia es llevada a cabo por medio de aparatos y puede ser caracterizada con más precisión como experiencia científica." (17)

La técnica expositiva se utiliza ya que "tiene amplia aplicación de todas las disciplinas y en todos los niveles. Consiste en la exposición oral, por parte del profesor, del asunto de la clase" (18), se supervisa muy de cerca la aplicación de esta técnica pues el abuso de ella en la impartición de clases suele ser frecuente y mal utilizada puede ser negativa en el ánimo del participante.

Por lo que se refiere a las demás técnicas, métodos y procedimientos se deja a los instructores actuar con libertad de instrumentar los que consideren convenientes siempre y cuando cumplan con el objetivo de aprendizaje.

II.1.6. PERFIL DEL DOCENTE Y DEL DISCENTE

Este rubro está definido en el curso de formación de instructores el cual establece, para que alguien pueda ser instructor el siguiente perfil:

- **Antigüedad:** dos años mínimo

- **Escolaridad:** bachillerato, preparatoria y/o equivalente.

- **Cursos tomados:**

+ Inducción a Cruz Roja

+ Primeros Auxilios

+ Introducción a los desastres

+ Los establecidos por cada Comité

+ Haber aprobado el curso de Formación de Instructores con un promedio mínimo de

8.5.

- **Experiencia**

+ Conocimiento de las políticas de capacitación de Cruz Roja Mexicana.

+ Diseño o planeación de programas de capacitación.

+ Elaboración de cartas descriptivas.

- + Coordinación de cursos locales o regionales.
- + Haber aportado sugerencias para la actualización del contenido de los manuales.
- + Haber participado como monitor en el curso de Formación de Instructores. (19)

Los Discentes, que en este caso serían los voluntarios, tiene un perfil mínimo por cubrir: Mayores de 18 años (y para el Comité de Juventud, mayores de 8 años) con secundaria terminada y estar trabajando o estudiando.

Hasta aquí se describe en forma amplia el tipo de institución que es Cruz Roja Mexicana, sus objetivos, finalidades, principios y recursos con los que cuenta. A continuación se definirá el problema que se analizará en este informe.

CITAS

- (1) CRUZ ROJA MEXICANA, Manual de Inducción para Jóvenes., p. 7
- (2) CRUZ ROJA MEXICANA, Manual de Inducción a Cruz Roja.,p.10 - 13
- (3) CRUZ ROJA MEXICANA, Estatutos., Cap. I. Art. 2., p. 3 - 4
- (4) CRUZ ROJA MEXICANA, Manual del Socorrista como Primer Respondiente., p. 10
- (5) CRUZ ROJA MEXICANA, Estatutos., Cap. IV. Art. 19., p. 11
- (6) ibidem, Cap. V. Art. 30., p. 15 -17
- (7) ibidem, Cap. IX, Art. 41., p. 22 - 23
- (8) CRUZ ROJA MEXICANA, Reglamento de la Dirección Nacional de Delegaciones., Cap. 1., Art. 1.
- (9) CRUZ ROJA MEXICANA, Reglamento de la Dirección Nacional de Delegaciones., Cap. I. Art. 1
- (10) CRUZ ROJA MEXICANA, Manual "La Cruz Roja Mexicana es...",p. 1
- (11) CRUZ ROJA MEXICANA, Documento Nacional Normativo para la Capacitación., p. 6
- (12) ibidem, p. 9
- (13) ibidem, p. 15 - 17
- (14) ibidem, p. 30
- (15) NERICI Imideo, G., Hacia una Didáctica General Dinámica, p. 242
- (16) ibidem, p. 246

17) ibidem., p. 310

18) ibidem., p. 282

(19) CRUZ ROJA MEXICANA. Manual de Formación de Instructores. p. 3 - 4

II.2. VALORACION CRITICA DEL TRABAJO

El esquema de capacitación en Cruz Roja Mexicana se ha venido desarrollando a lo largo de los 85 años que tiene la Institución de fundada en México, conforme lo han exigido diversas circunstancias; avances tecnológicos y científicos, diversificación de los programas de atención a la población, aumento del número de voluntarios, prioridades de actuación y, por último, también ha dependido de los recursos financieros de que dispone.

Lo anterior no se da en forma aislada para la cuestión de la capacitación, sino que forma parte de un contexto general que enmarca las acciones de la Cruz Roja Mexicana. Sería interesante hacer mención de las conclusiones generales de un estudio reciente que hizo la Federación de Sociedades de la Cruz Roja y la Media Luna Roja sobre la situación que guardan las Sociedades Nacionales de Latinoamérica y el Caribe en donde se señala lo siguiente: "Un rasgo de la cultura organizacional histórica del Movimiento de Cruz Roja, derivado de su carácter de organización de socorros, a sido el desarrollo de su capacidad de respuesta ante emergencias, desastres y situaciones ad-hoc antes que la planificación deliberada de su capacidad operacional y de su contribución al desarrollo social futuro de la comunidad en la que opera." (20)

Las repercusiones de esta situación en el área de capacitación, son básicamente dos:

- Primero, al no existir planeación a largo plazo las acciones que se llevan a cabo para satisfacer las demandas más urgentes pueden quedar en hechos aislados que al poco tiempo corren el riesgo de volverse obsoletos e irrelevantes,

- Y segundo, no se puede dar un seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas por lo que difícilmente se podrá mejorar lo hecho.

Sin embargo, hay que agregar también, que los últimos cuatro años en Cruz Roja Mexicana han estado marcados por una seria preocupación de detener la inercia de las acciones y concentrar los esfuerzos que le permitan contar con un plan estratégico de desarrollo en donde la participación de amplios sectores de la Institución den entrada a formular acciones globales coordinadas que logren optimizar los recursos de que se disponen para lograr un crecimiento armónico y planificado.

Hasta ahora, en este trabajo, se ha hecho una descripción general de la Institución, sin embargo, para poder enfocar el problema con mayor precisión será necesario presentar una descripción breve de las áreas de Cruz Roja Mexicana que están involucradas directamente con el problema que se analiza. En lo que se refiere a la capacitación de los voluntarios para casos de desastre, en específico, interviene dos Comités Nacionales; el de Capacitación y el de Desastres y las decisiones y directrices que ellos marquen tienen aplicación en todas las Delegaciones de la República Mexicana.

II.2.1. COMITE NACIONAL DE CAPACITACION

Cruz Roja Mexicana le asignó al Comité Nacional de Capacitación la tarea de la formación de los voluntarios en todas las áreas.

Se mencionó en puntos anteriores el objetivo, estructura y actividades del Comité Nacional de Capacitación (vid supra, pag. 26). De las siete especialidades que maneja el Comité en materia de capacitación a través de un igual número de Escuelas, la que nos interesa en este informe es la Escuela Nacional de Desastres cuyos objetivos son:

- "Coordinar todas las actividades necesarias para la capacitación del personal voluntario en materia de desastres.

- Formar los instructores de las especialidades en desastres.

- Difundir el programa Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastre. Serie 3000, en materia de capacitación." (21)

Así pues el Comité Nacional de Capacitación le asigna, a su vez, a la Escuela Nacional de Desastres la instrumentación que de la capacitación en esta especialidad para toda la Cruz Roja Mexicana, sin embargo, para llevar al cabo esta instrumentación la Escuela tiene que contar con el apoyo de otras dos instancias, una que pertenece al mismo Comité Nacional de Capacitación y que es la Coordinación Nacional de Capacitación (en donde trabaja la autora de este informe) y otra el Comité Nacional de Desastres.

La aportación de la Coordinación (vid supra pag. 29) es el aspecto pedagógico y didáctico de la instrumentación, y la aportación del Comité Nacional de Desastres son las necesidades operacionales así como los aspectos técnicos y administrativos que debe contemplar la capacitación. Todos ellos trabajando en lo que marca la Serie 3000 para casos de desastre.

En síntesis el equipo multidisciplinario que tiene la tarea de diseñar el esquema de capacitación en desastres a nivel nacional en Cruz Roja Mexicana queda conformado en el siguiente esquema.

COMITE	INSTANCIA	RESPONSABILIDAD
COMITÉ NACIONAL DE CAPACITACION	ESCUELA NACIONAL DE DESASTRES	ASPECTO TECNICO
	COORDINACION NACIONAL DE CAPACITACION	ASPECTO PEDAGOGICO
COMITÉ NACIONAL DE DESASTRES	SERIE 3000	ASPECTO OPERACIONAL

II.2.2. COMITE NACIONAL DE DESASTRES

El Comité Nacional de Desastres al igual que los otros veinte Comités que conforman la Institución, cuenta con objetivos y funciones definidas que para efectos de este trabajo es conveniente detallar por ser una de las tres instancias que tienen injerencia directa en la normatividad de la capacitación en desastres.

El Comité Nacional de Desastres es relativamente de nueva creación, en comparación con los otros Comités. Las acciones de socorro para casos de desastre las realizaba el Comité Nacional de Socorristas, Técnicos en Urgencias Médicas y Servicios de Ambulancia, sin embargo, debido a la importancia que ha venido cobrando dentro de los servicios que brinda la Institución el apoyo en estas situaciones se creó en 1987 el Comité Nacional de Desastres cuyos objetivos generales, según se señalan en su reglamento son:

"- La prevención de los desastres naturales y de los originados por el hombre; la mitigación durante el desastre de los efectos que cause y la asistencia posterior con los recursos disponibles a la población para su pronta recuperación.

- Auxiliar a las comunidades víctimas de desastres naturales o provocados por el hombre, en nuestro país o en el extranjero, ésto último con el permiso previo del Consejo Nacional de Directores y actuando en forma conjunta con el Comité de Asuntos Internacionales.

- La responsabilidad de la prevención de los desastres, la asistencia a las víctimas y la reconstrucción incumben en primer lugar al Poder Público, la ayuda de Cruz Roja tiene en un principio un carácter auxiliar y complementario, y se presta ante todo en la fase de urgencia.

El Comité de Desastres delimita a los siguientes campos su acción: Primeros Auxilios, Asistencia Médica y Enfermería, víveres, prendas de vestir, blancos, frazadas, refugios temporales, prevención de epidemias, asistencia social, servicio de localización y búsqueda de persona y otras formas de asistencia de primera necesidad como atención a los desplazados y refugiados (lo cual está especificado en el Programa Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastre. Serie 3000)." (22)

Para lograr sus objetivos el Comité Nacional de Desastres cuenta con la estructura siguiente:

"El Comité está integrado por un Presidente, mismo que será nombrado por el Consejo Nacional de Directores, un Vicepresidente, un Secretario Ejecutivo y siete vocales."(23)

"Para la optimización de los recursos, tanto materiales como humanos, los treinta y un Estados de la República Mexicana se han dividido en ocho regiones, en las cuales está contemplado también el Distrito Federal y en cada Estado se contará con un

Coordinador, a quien se nombrará Coordinador Estatal de Desastres. Mientras que la persona asignada al Distrito Federal recibirá el nombramiento de Coordinador de Desastres para el Distrito Federal." (24)

II.2.3. PROGRAMA NORMATIVO Y OPERATIVO DESOCORROS PARA CASOS DE DESASTRE. SERIE 3000

El Programa Normativo y Operativo de Socorros para casos de Desastre. Serie 3000, es el más claro ejemplo de la intención de la Sociedad Nacional por contar con programas de alcance nacional y a largo plazo que le permitan accionar de una forma deliberadamente planeada y coordinada.

Para su elaboración se contó con la participación de los 21 Comités, además de la asesoría externa que se recibió de Cruz Roja Americana quien cuenta con amplia experiencia en este rubro enmarcándola, para su aplicación, en los programas que implanta el propio Gobierno, a través de Protección Civil y la Secretaría de la Defensa, para casos de desastre. Es el documento interno de la Institución que dicta las normas del quehacer para casos de desastre, es de alcance nacional y su operatividad depende del Comité Nacional de Desastres.

En la Serie 3000 esta inscrito el quehacer de la Institución en materia de desastres, delimitando las funciones y responsabilidades de cada uno de los Comités, esta conformada por cinco áreas y cada área cuenta con un número determinado de módulos, a continuación se enumeran cada uno de las áreas con sus correspondientes módulos.

AREAS	MODULOS
AREA 3100	ADMINISTRACION
	3101 Fundamentos legales para la acción de la Cruz Roja Mexicana en desastres, conflictos armados, tensiones y disturbios internos.
	3102 Políticas internas de la Cruz Roja Mexicana en casos de desastres, conflictos armados, tensiones y disturbios internos.
	3103 Procedimientos (normas de operación)
	3104 Planificación para casos de desastre y emergencia.
	3105 Encuestas y estadísticas.
	3106 Señalización.
	3107 Voluntariado.
AREA 3200	SERVICIOS DE EMERGENCIA
	3201 Brigada de primer contacto.
	3202 Evaluación de daños.

- 3203 Refugios temporales.
- 3204 Comunicaciones
- 3205 Almacenes y bodegas
- 3206 Transportes
- 3207 Evacuaciones
- 3208 Procedimientos para el cierre de operaciones.

AREA 3300

SERVICIOS MEDICOS

- 3301 Servicios médicos en casos de desastre.
- 3302 Servicios médicos en conflictos armados, tensiones y disturbios internos.

AREA 3400

APOYO Y TRABAJO COMUNITARIO

- 3401 Trabajo social.
- 3402 Comunicaciones internas y relaciones públicas.
- 3403 Rehabilitación económica y reconstrucción.
- 3404 Localización y búsqueda.

AREA 3500

CAPACITACION

- 3501 Procedimientos de capacitación

Cada uno de los módulos aluden a la normatividad, al deber ser que en materia de desastres debe guiar a la Cruz Roja Mexicana.

El área V referente a los procedimientos de capacitación esta conformada por un sólo módulo que contiene; la justificación del mismo, una introducción, objetivo de la capacitación en desastres, las políticas y, por último, los procedimientos.

Es importante mencionar lo que marca la Serie 3000 en cuanto a procedimientos de capacitación. Señala que deben existir dos tipos de capacitación;

- La primera dirigida a la población y la segunda,
- A los voluntarios de la Institución.

"La divulgación a la población se refiere a los procedimientos que se deben tomar antes, durante y después de una situación desastre. Esta capacitación permite lograr los siguientes objetivos:

- Identificar la importancia de estar preparado para situaciones de desastres.
- Desarrollar habilidades necesarias para actuar en situaciones críticas.
- Prevenir y aliviar, en la medida de lo posible, el sufrimiento humano." (25)

Para la capacitación de los voluntarios se señalan tres momentos en lo que ésta se debe de llevar al cabo: ANTES, DURANTE Y DESPUES DE UN DESASTRE.

1) ANTES DEL DESASTRE: "Cada Comité de Cruz Roja Mexicana recibirá capacitación de acuerdo con las funciones que le hayan sido asignadas en el operativo nacional (ver módulo 3003). Antes de llevar a cabo la capacitación por área, es necesario que los miembros del Comité hayan participado en el curso Introducción al Estudio de los Desastres." (26)

Una de las preocupaciones básicas a las que responde el anterior planteamiento de la Serie 3000, es al hecho de que antes que se diseñara este documento en las actividades de apoyo de los voluntarios en casos de desastre existía poca o nada de coordinación en sus acciones, por lo que se solía pasar muy frecuentemente el hecho de que los voluntarios en todos los niveles llevarán a cabo actividades diversas, disminuyendo la calidad y la efectividad en la operación.

Es por esto que se decidió que cada Comité, y por ende los voluntarios adscritos a él, llevarían a cabo únicamente las funciones derivadas de la tarea que se le asigna al Comité en la Serie 3000, por ejemplo, el Comité de Capacitación y sus voluntarios tiene a su cargo la administración de los refugios temporales, el Comité de Juventud se dedica a la localización y búsqueda de personas extraviadas, el Comité de Damas a la administración de bodegas y centros de acopio, en consecuencia la capacitación que reciben va dirigida a desarrollar los conocimientos y habilidades propios de la función que desempeñan.

2) DURANTE EL DESASTRE. "Hay ocasiones en que se presenta una situación de desastre y no se cuenta con personal debidamente capacitado en la materia o, por otra parte, se recibe apoyo de voluntarios externos que nunca han participado en ningún tipo de capacitación en lo que a desastres se refiere." (27)

En este caso la capacitación se da en forma rápida y tiene por objetivo unificar criterios y optimizar recursos en el momento del desastre, las personas que reciben este tipo de capacitación siempre estarán supervisadas por alguien que sí cuenta con una capacitación más formal y deberán después de pasada la situación de urgencia, si está interesado en seguir prestando sus servicios como voluntario, capacitarse de acuerdo a lo establecido para los voluntarios de Cruz Roja Mexicana.

3) DESPUES DEL DESASTRE. Al finalizar cualquier operativo de desastre se tiene que llevar a cabo una junta evaluatoria, en la Serie 3000, también se contempla que debe haber capacitación en esta parte, pues "Este será el momento oportuno para implementar la capacitación, propiciar el intercambio de experiencias y hacer el análisis de los problemas, todo lo cual promueve a un aprendizaje reflexivo y autocrítico." (28)

Sin duda alguna esta propuesta es valiosísima y dentro del proceso de capacitación correspondería a la fase de seguimiento, que es en donde se puede verificar la efectividad de la capacitación y replantearse los objetivos si fuese necesario.

El esquema de capacitación en materia de desastres que plantea Cruz Roja Mexicana a través de la Serie 3000 es muy extenso y ambicioso, para efecto de este trabajo únicamente nos vamos a centrar en la capacitación que se da a los voluntarios de la Institución antes de un desastres pues es la que requiere de una planeación, realización y evaluación formales.

Por último, está estipulado que la Serie 3000 sea revisada cada dos años, en este año 1995, la Comisión Revisora está trabajando en ello a la luz de la experiencia que se ha obtenido durante más de dos años de aplicación del documento y en donde se ha tenido oportunidad de participar en por lo menos treinta operativos de todos tipos; desastres naturales, tales como inundaciones, temblores, sequías, huracanes; desastres causados por el hombre, explosiones y conflictos internos, entre otros, es decir, que ya se cuenta con los elementos suficientes para analizar si lo que se proyectó en la Serie 3000 en sus inicios es factible en la realidad.

En resumen, el Comité Nacional de Desastres basa su actuar en los objetivos que tiene fijados y en el Programa Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastre. Serie 3000, conformada por cinco áreas y 22 módulos distribuidos en cada una de ellas, el último módulo, referente a la capacitación señala que existen dos tipos de capacitación la que se dirige a las voluntarios y la que se da a la población civil; la que se dirige a los voluntarios se puede impartir en tres momentos antes, durante y después de un desastre. Siendo tan amplio el panorama de la capacitación en desastres, el

objeto de estudio de este informe está centrado exclusivamente en la capacitación que se les brinda a los voluntarios, antes de un desastre, que es el esquema que se presenta a continuación.

II.2.4. ESQUEMA ACTUAL DE LA CAPACITACION EN DESASTRES

El esquema de capacitación que se presenta a continuación fue definido en 1990 año en que estaban concluyendo los trabajos de elaboración de la Serie 3000, y fue concebida por la autor de este informe en coordinación con voluntarios de la Escuela Nacional de Desastres y del Comité Nacional de Desastres.

AREA I

- Administración
- 1 Captación, canalización y seguimiento del voluntariado.
 - 2 Planeación y operación para casos de desastre.
 - 3 Administración y control de las operaciones de desastre.

AREA II

- 4 Evacuaciones
- Servicios de
5 Evaluación de daños
- Emergencia
6 Administración del transporte en casos de desastre
- 7 Sistemas de comunicación en casos de desastre
- 8 Brigadas de primer contacto

	9 Bodegas y centros de acopio
	10 Administración de refugios temporales
AREA III	11 Procedimientos para el personal de salud
Servicios	en casos de desastre y conflictos armados
Médicos	12 Triage, selección y clasificación de lesionados
AREA IV	13 Evaluación para planear programas de Apoyo y trabajo
Comunitario	reconstrucción
	14 Comunicaciones internas y relaciones públicas
	15 Localización y búsqueda en casos de desastre
AREA V	16 Introducción a los desastres
Capacitación	17 Formación de instructores en desastres

Fuente: Cruz Roja Mexicana. Manual de Introducción a los Desastres. pag. 97

Si se compara este esquema con la estructura de la Serie 3000, fácilmente se podrá notar que es muy similar (vid supra pag.49), lo que quiere decir que la intención fue diseñar un curso por cada módulo del mencionado programa, dando así por resultado el esquema de capacitación en desastres.

El curso de Introducción a los Desastres es el básico, todos los 240.000 voluntarios de Cruz Roja lo tienen que tomar, independientemente del Comité o área a la que pertenezcan, también es obligatorio para el personal remunerado.

Actualmente, a tres años de puesta en funcionamiento la Serie 3000, se tiene implementados los cursos de Introducción a los Desastres y Formación de Instructores. Los demás no se han logrado concluir por diversas razones entre las cuales sobresalen: la cantidad de voluntarios a los que hay que hacer llegar esta capacitación y la falta de recursos financieros para hacerlo. El simple hecho de diseñar un curso ya implica un fuerte desembolso para la Institución, por lo que se hace urgente replantear el esquema de capacitación de acuerdo a la realidad, estructura y recursos de que dispone Cruz Roja Mexicana.

Todos los proyectos en sus inicios tienden a ser muy ambiciosos y tal vez al diseñar el anterior esquema de capacitación no se tomó en cuenta objetivamente el esfuerzo de tiempo y dinero que representa capacitar a 290.000 personas en todo el territorio nacional.

Sin embargo, algo se ha avanzado y en la revisión que se está haciendo actualmente sobre la Serie 3000 se puede replantear el área de la capacitación para proponer un esquema más real y sobre todo que se pueda llevar a cabo para que funcione adecuadamente.

Cruz Roja Mexicana fundamenta su actuar en las actividades de los voluntarios por dos situaciones; la primera de ellas es porque así fue concebido, a nivel internacional el movimiento, ya mencionamos en la descripción de la Institución que uno de sus Principios Fundamentales es el de CARACTER VOLUNTARIO (vid supra p. 7) y la otra razón es que no contaría con los recursos económicos suficientes para pagar el trabajo de las personas que ofrecen sus servicios en forma gratuita, es cierto que trabaja personal remunerado de la Institución para asegurar la permanencia de los servicios las 24 horas del día los 365 días del año, sin embargo, a nivel nacional no llega a más del 10% el número de personas que reciben un salario por el trabajo que desempeñan en Cruz Roja Mexicana. Así pues el papel de la capacitación se torna decisivo pues su labor consiste en recibir a los voluntarios que llegan a Cruz Roja con características muy distintas en cuanto a edad, intereses, experiencia y estudios entre otras, para centrarlos a través de una inducción, en primer término, en el objetivo y principios de la Cruz Roja y, en segundo término, darles la capacitación necesaria que les permita desenvolverse dentro de Cruz Roja, en apoyo a la población y a sus semejantes no solamente con buena voluntad, sino con una excelente preparación. En esto radica la gran responsabilidad y reto de la capacitación en Cruz Roja.

CITAS

(20) FEDERACION DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA Y MEDIA LUNA ROJA.

Los Retos del Desarrollo Humano. El Futuro de América Latina y el Caribe.

Conclusiones Generales., p. 33.

(21) CRUZ ROJA MEXICANA. Documento Normativo para la Capacitación., p. 17

(22) CRUZ ROJA MEXICANA. Reglamento del Comité Nacional de Desastres., Art. 4

(23) ibidem. Art. 6

(24) idem

(25) CRUZ ROJA MEXICANA., Programa Normativo y Operativo de Socorros para

Casos de Desastre. Serie 3000. Area V. Módulo 3501. p. 8

(26) idem

(27) CRUZ ROJA MEXICANA., Programa Normativo y Operativo de Socorros para

Casos de Desastre. Serie 3000. Area V. Módulo 3501., p. 8

(28) ibidem., p. 10

II.3. PROPUESTA PEDAGOGICA

II.3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El planteamiento inicial para la capacitación en materia de desastres en Cruz Roja Mexicana basada en la Serie-3000, como se explicó anteriormente, tenía como propósito fundamental capacitar a todos los voluntarios, sin excepción, primero en el curso básico de Introducción a los Desastres y después, capacitarlos de acuerdo a las funciones que deberían desempeñar en caso de desastre. Estas funciones dependerían del Comité en el que el voluntario prestara sus servicios.

Así planteado el esquema se comenzó a trabajar en el diseño de los 17 programas de capacitación sin llegar hasta la fecha, cuatro años después, a concluir esta fase. De esos 17 programas el único que se llegó a instrumentar es el de Introducción a los Desastres, hasta la fecha se ha impartido ya en todos los estados abarcando el 50% de las delegaciones. El curso de Formación de Instructores en Desastres tenía la característica de que dependía para su diseño exclusivamente de la Coordinación Nacional de Capacitación por tratarse de un curso en donde lo que se pretendía desarrollar eran habilidades de instrucción, al concluir su diseño y pilotarlo se vio la necesidad de que no se destinara únicamente a los instructores en desastres, sino a todos aquellos voluntarios que tuvieran deseos y capacidad de ser instructores por lo

que, con algunas modificaciones surgidas del piloto, se comenzó a impartir en forma generalizada. Hasta ahora estos dos cursos han sido los logros más significativos de la capacitación en casos de desastres.

Se hará un breve análisis para definir cuál ha sido el principal problema que impidió llevar a cabo los cursos de capacitación en desastres tal cual se esquematizaron hace cuatro años.

Al ser la Serie 3000 un programa totalmente nuevo en Cruz Roja Mexicana el desconocimiento por parte de los voluntarios del contenido de la misma era completo, a excepción de aquellos que participaron en su elaboración, por lo que de entrada no se juzgo necesario llevar a cabo una Detección de Necesidades de Capacitación en la cual se invertiría tiempo y dinero para obtener un resultado que ya era manifiesto: los voluntarios no estaban preparados para actuar en casos de desastre, no al menos de acuerdo con lo que dictaba el nuevo programa.

La Coordinación Nacional de Capacitación, como ya se dijo anteriormente, tenía la responsabilidad de aportar la parte pedagógica y didáctica del esquema de capacitación, así como durante el diseño específico de cada uno de los cursos. Analizando cuatro años después la situación y con la oportunidad que brinda este informe de volver a replantear todo a través de una metodología pedagógica formal, se encuentra que la causa principal que derivó en la problemática presentada fue una aplicación parcial de la instrumentación didáctica; no se tomó en cuenta que a un

nivel operativo los voluntarios ya tenían la preparación suficiente para actuar en una situación de emergencia y que únicamente había que darles a conocer los lineamientos normativos y administrativos señalados en la Serie 3000, para que lo aplicaran en una situación de desastre.

No se definió un perfil determinado en los participantes o capacitandos y se resolvió capacitar a los 240 000 voluntarios que conforman Cruz Roja Mexicana, distribuidos en 21 Comités con actividades, edad, horarios y preparación muy disímolas.

Otro factor importante que no se tomó en cuenta fue que el promedio en años que los voluntarios prestan sus servicios dentro de la Institución es de dos y el promedio de tiempo de preparación para llegar a ser especialista en desastres es aproximadamente el mismo pues se pedían como requisito los siguientes cursos:

- Curso de Introducción a las Actividades de Cruz Roja.
- Introducción a los Desastres.
- Curso de Paramédicos, socorrismo o primeros auxilios.

Esto significa que para cuando el voluntario tuviera la capacitación suficiente para trabajar ya estaría abandonando la Institución.

Por otra parte los instructores y personas encargadas de trabajar en el desarrollo del contenido de los cursos para el diseño de los mismos son también voluntarios que en su mayoría no están acostumbrados a trabajar en cuestiones teóricas, no tiene la disciplina

la investigación que implica el diseñar un curso. Con esta sencilla reflexión que se hubiera hecho antes de empezar a trabajar en el diseño de los cursos las probabilidades de éxito hubieran aumentado considerablemente.

El objetivo educativo que se planteó fue poner en funcionamiento la Serie 3000, para lograrlo había que darles a conocer dicho documento a los voluntarios a través de cursos de capacitación. En otras palabras a través de la capacitación se iban a desarrollar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias que les permitieran actuar en casos de desastres de acuerdo a los lineamientos marcados por la Serie 3000 y a las normas y principios de Cruz Roja Mexicana.

En cuanto al contenido educativo, como ya se mencionó anteriormente y con base en la conformación de la Serie 3000 por áreas y módulos. (vid supra p. 49), se decidió darle la misma estructura a los cursos de capacitación, el contenido específico de cada curso sería el del módulo correspondiente (vid supra p. 55). Nose tomó en cuenta que muchas funciones señaladas en la Serie 3000 son las que normalmente desarrollan los voluntarios; por ejemplo el Comité de Juventud tiene entre sus actividades cotidianas la de Localización y Búsqueda de Personas para lo cual cuenta con un curso del mismo nombre que imparte a los voluntarios que desempeñan esta actividad, así pues, en vez de diseñar un curso específico de Localización y Búsqueda de Personas en Casos de

Desastre como se planteó en un inicio, no había más que agregar un apartado al curso ya existente que les enseñara a aplicar los procedimientos usuales pero aplicados a una situación de desastre.

La metodología planteada contemplaba dos aspectos, primero los cursos serían básicamente prácticos utilizando para ello ejercicios, trabajo en equipo, y sobre todo simulacros de situaciones de desastre. El segundo aspecto no tomado en cuenta por esta metodología fue la multiplicación de los instructores necesarios para responder a la demanda que a nivel nacional se iba a tener de los cursos por lo que se definió que una vez que se terminara el diseño de los cursos, se multiplicarían instructores especialistas en todas las áreas; en una primera etapa la capacitación se impartiría únicamente en la Sede Nacional por instructores de los Comités Nacionales, conforme se avanzara se seleccionarían candidatos que cubrieran el perfil requerido para formarlos como instructores en las delegaciones. Hasta la fecha y como resultado de no contar con los cursos terminados no se cuenta con un equipo de instructores realmente importante especializados en desastres.

En cuanto al aspecto de los recursos financieros para impartir la capacitación, estos serían otorgados por la delegación que solicitara el curso, así es como se se trabaja normalmente para dar capacitación, sin embargo, no se consideraron los recursos que se necesitan simplemente para el diseño cada uno de los cursos, lo que esto implica en

tiempo, elaboración del material didáctico, pilotaje, asesoría externa, entre otras. Además que para las delegaciones era muy pesado obtener los fondos necesarios para que se le impartieran 17 cursos sólo en la especialidad de desastres.

Los tiempos didácticos fue otra cuestión que no se contempló; con la experiencia que hemos tenido en la aplicación de otros cursos es evidente la falta de tiempo de los voluntarios para recibir cursos de capacitación extensos, por otro lado tampoco se tomó en cuenta el tiempo del diseño que cada curso implica.

El lugar o lugares en donde se planeaba llevar al cabo los cursos se ha venido mencionando a lo largo de este análisis y era precisamente en cada una de las 426 delegaciones de Cruz Roja, obviamente algunas por su tamaño podrían agruparse en un lugar accesible para todas. Aún así se volvió muy difícil hacer llegar la capacitación a todos estos sitios.

Resumiendo, la problemática básica a la que se enfrenta Cruz Roja en cuanto a la capacitación para casos de desastre es la falta un esquema de capacitación adecuado que le permita actuar con mayor eficiencia en situaciones de desastres, las causas que originaron este problema fue, como ya se describió, la falta de una instrumentación didáctica adecuada.

II.3.2. ESQUEMA GENERAL DE LA PROPUESTA

La propuesta o alternativa de solución que aquí se presenta plantea la capacitación a los voluntarios fundamentada desde otra perspectiva, cabe hacer la aclaración que se seguirá tomando en cuenta las mismas bases que hace cuatro años, es decir, la Serie 3000.

Durante la acción de atención a la población que se ve afectada por cualquier tipo de desastre Cruz Roja Mexicana instala lo que se conoce por el nombre de Puesto de Mando Unificado desde donde se van a coordinar las acciones de ayuda, este puesto de mando está conformado por tres niveles; el estratégico, el táctico y el operativo, en donde se agrupan todos los voluntarios que participan, cada nivel tiene responsabilidades y funciones muy específicas.

En forma muy somera; el nivel estratégico tiene la responsabilidad de decidir en qué va a intervenir Cruz Roja Mexicana y con qué recursos, es el nivel que va a dictar las normas y políticas a seguir así como el encargado de hablar con las más altas autoridades gubernamentales para establecer los lineamientos, está compuesto por los Presidentes de los Comités Nacionales, el Presidente del Consejo Nacional y el Delegado Estatal o Delegados Estatales, dependiendo de la zona afectada. El nivel táctico se va a encargar de administrar, coordinar y supervisar los recursos tanto materiales como humanos de acuerdo a los lineamientos establecidos por el nivel estratégico, también va a servir de enlace entre el nivel estratégico y el operativo, generalmente está conformado por los

Cordinadores de Desastres en los estados. El nivel operativo es el que se va encargar de llevar a cabo las acciones que le indique el nivel táctico y aquí se incluyen los voluntarios de todos los Comités.

La propuesta consiste en darle a cada uno de estos niveles (estratégico, táctico y operativo) la capacitación de acuerdo a las funciones que lleva al cabo durante el desastre, en el cuadro que a continuación se presenta queda plasmada la nueva propuesta que a diferencia del esquema anterior sólo contempla seis cursos.

NIVEL	CURSO
OPERATIVO	1 INTRODUCCION A LOS DESASTRES
TACTICO	2 FORMACION DE TECNICOS EN DESASTRES
ESTRATEGICO	3 INTRODUCCION A LOS DESASTRES
ESPECIALIZACION	4 EVALUACION DE DAÑOS
	5 ADMINISTRACION DE REFUGIOS TEMPORALES
	6 TRIAGE. SELECCION Y CLASIFICACION DE LESIONADOS

Los seis cursos constituyen el esquema nuevo sobre el que se propone se trabaje en materia de capacitación en desastres, queremos resaltar la importancia del curso de FORMACION DE TECNICOS EN DESASTRES pues es el punto medular sobre el que gira la propuesta de este informe.

A continuación se describe en qué consiste este curso y el por qué de su importancia.

II.3.3. CURSO PARA LA FORMACION DE TECNICOS EN DESASTRES

Este curso representa la parte central de la propuesta pues a diferencia del esquema inicial de la capacitación no se pretende formar a todos los voluntarios como especialistas en desastres sino a un grupo de técnicos en desastres que serían básicamente los que conforman el nivel táctico, de esta forma la capacitación ya no sería a nivel masivo sino dirigida a un grupo de personas que dentro de la Institución cuentan con experiencia, cierta permanencia y conocimientos de la Institución, serían únicamente dos personas por estados más los del Distrito Federal, pueden o no ser los coordinadores estatales de desastres. El propósito de este curso sería el de formar técnicos en desastres que sean capaces de administrar y operar un desastre o emergencia mayor en su estado y a nivel nacional aplicando los lineamientos básicos de la Serie 3000 y respetando los Estatutos y Principios de la Cruz Roja Mexicana.

ESQUEMA GENERAL DEL CURSO

Perfil de los Instructores

En este curso se trabajará con instructores internos y externos, el perfil que se pide para cada uno de ellos es el siguiente:

Instructores Internos

- **Antigüedad:** Dos años mínimo

- **Escolaridad:** Preparatoria o carrera técnica

-Cursos aprobados:

+ Introducción a las Actividades de Cruz Roja

+ Paramédico, Socorrismo o Primeros Auxilios

+ Introducción a los Desastres

+ Los establecidos por el Comité al que pertenece

+ Haber aprobado el curso de Formación de Instructores con un mínimo de 8.5

- Experiencia:

+ Conocimiento de las políticas de capacitación de Cruz Roja Mexicana

+ Diseño o planeación de programas de capacitación

+ Elaboración de cartas descriptivas

+ Coordinación de cursos locales o regionales

+ Haber participado al menos en tres operativos de desastres

+ Haber participado en la elaboración de la Serie 3000

Instructores Externos

Ser una autoridad reconocida en la materia en que se le pida su participación.

Perfil del participante

- **Edad:** De 25 años en adelante

- **Sexo:** Indistinto

- **Estudios:** Preparatoria o carrera técnica terminada

- **Experiencia:** Haber participado, por lo menos en un operativo de desastre en Cruz Roja Mexicana

- Cursos aprobados:

+ Introducción a las Actividades de Cruz Roja

+ Introducción a los Desastres

+ Paramédico, Socorrista o Primeros Auxilios

- Experiencia

- Ser socio activo de Cruz Roja Mexicana con una antigüedad de por lo menos tres años.

- De preferencia ser instructor de la Escuela Nacional de Desastres
- Firmar carta compromiso de trabajo voluntario en Cruz Roja Mexicana de al menos dos años de trabajo después de que se tome el curso.
- Tener disponibilidad de tiempo para viajar fuera de su Estado

Grupo

El grupo estará conformado por un mínimo de 25 participantes y un máximo de 50.

Objetivos generales de aprendizaje:

Al finalizar el curso los participantes:

- Reconocerán el trabajo que en materia de desastres llevan a cabo Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales afines Cruz Roja Mexicana.
- Aplicarán los principios de administración para casos de desastre de acuerdo a los lineamientos marcados por el Programa Nacional Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastre. Serie 3000.
- Valorarán la importancia del trabajo en equipo y las relaciones humanas para que un grupo funcione en forma productiva aún bajo presión.

Contenidos educativos

- 1) Estructura y funciones del Comité Nacional de Desastres
- 2) Programa Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastres. Serie 3000.
- 3) Estructura y funciones de la Dirección Nacional de Delegaciones
- 4) Derecho Internacional Humanitario

- 5) Principios de Administración para Desastres
- 6) La Importancia del Trabajo en equipo
- 7) Liderazgo y Toma de decisiones
- 8) Manejo del Estrés
- 9) Psicología de Desastres
- 10) Comunicaciones Internas y Relaciones Públicas
- 11) La función de los Organismos Externos Gubernamentales y no Gubernamentales
- 12) Estudios de caso de los desastres ocurridos en Guadalajara, San Luis Potosí y Chiapas.

Metodología educativa

Se utilizar el método activo y más específicamente las siguientes técnicas:

- Interrogatorio
- Argumentación
- Trabajo en grupo
- Debates y discusiones
- Técnica de problemas
- Técnica de proyectos

Base muy importante de ésta metodología lo serán también

- Conferencias

- Estudios de caso

No se planea llevar a cabo ningún simulacro de desastre, pues los participantes deberán haber participado al menos en un operativo de desastre real.

Recursos didácticos

- Manual del participante
- Proyector de acetatos
- Proyector de transparencias
- Rotafolio
- Pizarrón o pintarrón
- Videocassetera

Tiempo didáctico

El curso tendrá una duración de nueve días con un total de 81 horas.

El horario diario de trabajo será de 9:00 a 19:00 horas con una hora para comer y dos descansos de 15 minutos, uno por la mañana y otro por la tarde.

Evaluación

Como lo que se pretende es tener un grupo fuerte de personas preparadas para actuar en casos de desastre, la evaluación será muy importante pues de los resultados obtenidos se hará la selección de personal la evaluación presente en todo momento del curso, al inicio con una prueba de sondeo para recabar la información sobre los conocimientos de los participantes.

Se hará la verificación del aprendizaje durante el desarrollo del curso a través de pruebas escritas.

Por último se hará autoevaluación sobre los estudios de caso para estar en posibilidades de analizar, sobre todo, el desarrollo de las actividades de los participantes.

Lugar

Se impartirá una vez al año en las instalaciones del Centro Nacional de Capacitación y Adiestramiento de Cruz Roja Mexicana.

Costos

Tendrá un costo aproximado de N\$900.00 (novecientos nuevos pesos) por participante que incluya hospedaje, alimentación y materiales, sin embargo, este costo será absorbido en su totalidad por el Centro Nacional de Capacitación y Adiestramiento de Cruz Roja Mexicana (vid supra pag.31) a excepción del costo de transporte del lugar de origen del participante al Centro y su regreso.

Cuál o cuáles son las diferencias sustanciales que permitirán la factibilidad de aplicación de este nuevo Esquema de Capacitación para la Actuación de los Voluntarios de Cruz Roja Mexicana en Casos de Desastre.

Por lo que respecta a los participantes seguirán siendo los voluntarios de Cruz Roja Mexicana pero a diferencia de la primera propuesta únicamente recibirán en forma general el curso de Introducción a los Desastres, mismo que ya tiene un avance muy importante en su instrumentación y para el cual hasta el momento ya se cuenta con la cantidad suficiente de instructores que lo pueden impartir en todas las Delegaciones. Por otro lado, el Curso para la Formación de Técnicos en Desastres facilitará que sean exclusivamente 64 personas las que reciban capacitación intensiva que les permitirá tomar acciones coordinadas y con pleno conocimiento de causa en caso de desastre, además que el perfil que se está pidiendo para estas personas garantiza, hasta cierto punto, que son voluntarios con cierta permanencia y constancia dentro de la institución.

También representa una enorme ventaja el hecho de que para el diseño de estos cursos se puede contar con un equipo de trabajo multidisciplinario pero no numeroso de forma tal que se facilite el trabajo, básicamente se estaría contando con la colaboración de las personas que intervinieron en el diseño de la Serie 3000 por tener un amplio conocimiento de la misma y sobre todo porque cuentan con la disciplina de un trabajo de investigación, asesorados para la parte pedagógica por la Coordinación Nacional de Capacitación y Desarrollo.

Como se mencionó con anterioridad, el propósito de este esquema de capacitación coincide con el del primer planteamiento en la necesidad de poner en marcha lo establecido en la Serie 3000 a través de dar a conocer a los voluntarios el contenido del mismo. La gran diferencia surge en que ya no son los diez y siete cursos lo que se manejaría en el contenido del esquema de capacitación sino únicamente seis, esta diferencia se dará sobre todo porque ya no se está tomando como base para la instrumentación de la misma las funciones de los 21 Comités que conforman la Institución, sino de los tres niveles que intervienen en casos de desastre: Operativo, táctico y estratégico, cada uno con funciones bien definidas.

La metodología educativa queda ahora dividida en dos partes, por un lado el curso de Introducción a los Desastres está diseñado de tal forma que su realización sea sencilla y no requiera de grandes recursos técnicos de manera que se pueda impartir en todas las Delegaciones con instructores que hayan pasado por un proceso previo de formación, y por otro lado, tanto el Curso de Formación de Técnicos en Desastres como los de especialización que son más complejos para su realización se impartirán a un número limitado de voluntarios en el Centro Nacional de Capacitación y Adiestramiento en donde se cuenta con todos los recursos para llevarlos a cabo, esto para las Delegaciones significa que no tendrán que invertir muchos recursos en la capacitación adecuada de su personal, pues el Centro de Capacitación ofrece becas a todos los voluntarios que ahí se capacitan.

Los recursos necesarios para el diseño de cinco cursos, pues el de Introducción ya está diseñado, sólo requiere unas pequeñas modificaciones no representan una carga tan onerosa para la Institución como el diseño de diez y siete cursos, además como ya se señaló anteriormente las Delegaciones únicamente tendrían que portar los fondos necesarios para capacitar localmente a sus voluntarios en un curso.

Por lo que se refiere al tiempo de aplicación nuevamente se presentan dos situaciones, el curso de Introducción a los Desastres se estaría impartiendo constantemente a diferencia de los otros cuatro que se calendarizarían para impartirse una o dos veces por año en el CENCAD y el de Formación de Técnicos en Desastres sólo se impartiría una vez por año pues es un número reducido de voluntarios a los que hay que capacitar.

Con el nuevo esquema que se presenta se trata sobre todo de hacer más accesible la capacitación a los voluntarios y garantizar además que estos se van a encontrar preparados para actuar en casos de desastre. A la luz de cuatro años de experiencias vividas en diversos desastres tratando de aplicar el Programa de la Serie 3000 creemos que se cuentan con elementos suficientes para asegurar que será aplicable, y sobre todo se contará con la base didáctica necesaria para que no se quede únicamente en un intento.

II.4. REFLEXIONES SOBRE LA DISCIPLINA EN QUE SE INSCRIBE LA PRACTICA PROFESIONAL

La práctica profesional del pedagogo dentro de la Cruz Roja Mexicana se inscribe, como ya se mencionó en el exordio (vid supra p. 1) dentro del ámbito comunitario muy en concordancia con la Difusión de la Cultura, tercera tarea sustantiva de toda Institución de Educación Superior.

Cruz Roja Mexicana es una Institución cuyo principal objetivo es brindar ayuda a la comunidad a través de los propios miembros de esa comunidad que prestan sus servicios como voluntarios.

Sin embargo, comprometerse a trabajar dentro de Cruz Roja como voluntario no implica nada más un acto de buena voluntad por parte de las personas, el trabajo voluntario debe estar basado en el querer, pero también en el saber, y esa aquí es donde la pedagogía tiene mucho que aportar.

En una empresa al contratar personal generalmente se pide, de acuerdo al puesto que tiene vacante, ciertos requisitos en cuanto a edad, experiencia y conocimiento que debe tener el candidato y aún así al ser admitido se le empieza a dar apoyo con cursos de inducción y capacitación que en general le ayude a desempeñar mejor el trabajo para el cual fue contratado.

ESTA TESIS
NO PUEDE
SALIR DE LA
BIBLIOTECA

En Cruz Roja a diferencia de una empresa de bienes o servicios el perfil que se les pide a los voluntarios para aceptarlos es mínimo y sin embargo la tarea que van a desempeñar en la mayoría de los casos es tan importante como el salvar vidas o prevenir y aliviar el sufrimiento humano. La capacitación por tanto debe ser planeada en tal forma que subsane las necesidades o carencias de conocimientos, habilidades y actitudes del voluntario en poco tiempo.

Por otro lado se le da mucho énfasis dentro de la Institución a los programas de conscientización de prevención de accidentes, de higiene y salud mental, de vacunación, primeros auxilios, actuación en casos de temblor entre otros con el fin de mejorar la calidad de vida de la población y promover su mejora personal, todo esto sustentado en un apoyo pedagógico de manera que los conocimientos que se imparten lleguen en forma adecuada y lo más sencillo posible al público que se destinan.

En la medida que tengamos una sociedad más segura y mejor preparada para prevenir situaciones de emergencia o para mitigar sus efectos se estará en mejores posibilidades de progresar.

Es importante señalar también las áreas de estudio sobre las que se trabajaron en este informe que fueron básicamente la didáctica y la empresarial, la primera aportó todos los fundamentos necesarios para analizar la problemática planteada y de igual forma aportó los elementos necesarios para la alternativa de solución; el área empresarial nos permitió contar con características muy definidas para poder justificar el esquema de

capacitación, pues Cruz Roja finalmente es una empresa, tal vez no con fines de lucro pero si consciente que sus voluntarios deben actuar como profesionales en el Comité para el cual presten sus servicios.

III. COROLARIO

III.1. Evaluación del trabajo

Desde que salí de la carrera he ejercido mi profesión dentro del ámbito de la capacitación, las dos experiencias más fuertes han sido para mí, tres años que trabajé en Banamex y los cinco años que llevo trabajando en Cruz Roja Mexicana. Mi apreciación personal sobre Banamex se pudiera describir en tres renglones: es una empresa en donde todo está estructurado, las líneas de mando y decisión muy bien delimitadas y todo se mide en términos de productividad y calidad, los puestos tienen funciones perfectamente definidas y la formación que recibe el personal para desempeñarlo es continua en todos los niveles, por otro lado cuando entre a trabajar a Cruz Roja Mexicana en 1989 estaba pasando por una etapa de transición muy importante, los desastres ocurridos en 1985 fueron decisivos dentro de la Institución pues se vió la necesidad de prepararse en una forma profesional para enfrentar este tipo de situaciones, se le dió mucho apoyo a la capacitación y a la creación de programas como la Serie 3000, de hecho cuando inicié mi trabajo dentro de Cruz Roja hubo necesidad de definir desde el organigrama del área de capacitación pues no existía. El cambio de una institución a otra fue radical y fue difícil adaptarse y estar a la altura de las exigencias de un puesto en donde las acciones que tomara en el campo de la capacitación tenían repercusiones a nivel nacional dentro de la Institución, el gran riesgo que esto representó fue que por tratar de sacar adelante las carencias de aquellos años en forma rápida no se tomara el tiempo suficiente para analizar con

fundamentos firmes la problemática y actuar en consecuencia, como sucedió en el caso de la capacitación en desastres, sin embargo, mucho se ha avanzado. La elaboración de este informe representó volver a las bases de la teoría pedagógica en un momento de mi vida profesional en que creo que puedo aportar mucho por la experiencia que tengo aunado al gran conocimiento de la Cruz Roja a nivel nacional e internacional, en lo personal significó un gran reto para mí volver al aula de clases y seguir una metodología de trabajo distinta a la que por cuestiones de preferencia personal he adoptado.

III.2. APARATO CRITICO

Con todo lo anteriormente mencionado el informe que se presenta tiene como todos los trabajos ciertos alcances pero también sus limitaciones; dentro de los alcances podemos mencionar que al ser un trabajo elaborado exclusivamente por la autora de este informe, es una ventaja pues por las características propias de la institución, trabajar en una reestructuración de la capacitación en materia de desastre con las otras instancias ha sido muy difícil por cuestiones de tiempo; todos ellos son voluntarios y este trabajo representa la base sobre la que ya se puede ir avanzado y salir de ese estado de anquilosamiento en que había quedado la capacitación en desastres, la forma de capacitación que se propone es más ágil y expedita lo que facilitará su aplicación, al

reducir el número de personas por capacitar y el número de cursos por diseñar permite que los recursos tanto humanos como materiales de que dispone la institución se dirijan a un objetivo específico con resultados más seguros.

Por lo que se refiere a las limitaciones creo que la más importante es que solamente se analiza y propone el Curso de Formación de Técnicos en Desastres siendo importante también todo el esquema que se esboza.

Por otro lado las limitaciones ya más específicas irán surgiendo conforme se aplique la propuesta, hay que estar consciente de ello y prepararse cada vez más.

Bibliografía

1. **CRUZ ROJA MEXICANA**

Manual de Inducción para Jóvenes

México D.F., 1993., 138 P.

2. **CRUZ ROJA MEXICANA**

Estatutos

México D.F. 13a. edición., 1993., 34 p.

3. **CRUZ ROJA MEXICANA**

Manual del Socorrista como Primer Respondiente

México D.F., 1992., 199 P.

4. **CRUZ ROJA MEXICANA**

Reglamento de la Dirección Nacional de Delegaciones

México D.F. 1994., 10 P.

5. **CRUZ ROJA MEXICANA**

La Cruz Roja Mexicana es...

México, D.F., 1994., 10 P.

6. **CRUZ ROJA MEXICANA**

Manual de Formación de Instructores

México D.F., 1993., 241 p.

7. FEDERACION DE SOCIEDADES DE LA CRUZ ROJA Y MEDIA LUNA ROJA

Los Retos del Desarrollo Humano. El Futuro de América Latina y el Caribe.

San José de Costa Rica., 1993

8. CRUZ ROJA MEXICANA

Documento Normativo para la Capacitación

México D.F., 1992., 60 p.

9. CRUZ ROJA MEXICANA

Reglamento del Comité Nacional de Desastres

México D.F., 1995., 40 P.

10. CRUZ ROJA MEXICANA

Programa Normativo y Operativo de Socorros para Casos de Desastre. Serie 3000.

México D. F., 1992.

11. RODRIGUEZ, Mauro

Administración de la Capacitación

México D.F., Ed. Mc Graw Hill

1991., 122 p.

12. ARIAS, Fernando (coordinador)

Administración de Recursos Humanos

México D.F., Ed. Trillas.,

1973., 528 p.

13. NERICI, Imideo

Hacia una Didáctica General Dinámica

Buenos Aires, Argentina., Ed. Kapeluz.,

1986., 541 p.