



**Organización  
Panamericana  
de la Salud**



*Oficina Regional de la*  
Organización Mundial de la Salud

# TALLER PARA LA FORMACIÓN DE INSTRUCTORES DEL CURSO PLANEAMIENTO HOSPITALARIO PARA DESASTRES

**TRABAJO PREVIO**

**INFORMACIÓN GENERAL DEL TALLER PARA LA FORMACIÓN DE  
INSTRUCTORES DEL CURSO PLANEAMIENTO  
HOSPITALARIO PARA DESASTRES**

Felicitaciones por haber sido seleccionado para el Taller para la formación de instructores del Curso planeamiento hospitalario para desastres que auspicia la Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS; esto no es más que un reconocimiento a su esfuerzo y capacidad demostrada.

Sin embargo, antes de iniciar este nuevo esfuerzo, es conveniente que tenga conocimiento sobre el objetivo del Taller, qué se espera de usted, cómo se lograrán los resultados esperados, entre otros aspectos importantes. En las siguientes líneas encontrará esta información.

**El propósito**

La intención general del Taller es proporcionar a los egresados seleccionados del Curso planeamiento hospitalario para desastres, un método de capacitación, las directrices, la práctica y los materiales necesarios para impartir el Curso PHD.

**El objetivo de desempeño**

Para acreditar que están en condiciones de impartir el Curso PHD, al final del Taller los participantes deberán:

En grupos de 5 a 8 miembros y en no más de dos días:

1. Impartir el Curso PHD siguiendo los planes de lección y el método interactivo de enseñanza.
2. Elaborar y presentar un modelo de plan hospitalario para desastres, aplicando los contenidos y herramientas del Curso PHD frente a un caso planteado.

Dispondrán del Manual del participante, los Planes de lección y las ayudas visuales correspondientes, así como las instalaciones y equipos necesarios.

## Composición del Taller:

### ▪ **Módulo: Trabajo previo**

Proporciona los contenidos y métodos de capacitación de instructores que le permitan al participante tener un acercamiento al tema. Además promueve la revisión y estudio de los planes de lección del Curso PHD.

### ▪ **Módulo: Presentaciones efectivas**

Este módulo tiene como propósito proporcionar a los participantes un método que les ayude a mejorar sus capacidades como instructores. Está compuesto por las siguientes lecciones:

Lección 1: Capacitación para instructores.  
Lección 2: Habilidades de comunicación y oratoria.  
Lección 3: Métodos de capacitación.

### ▪ **Módulo: Repaso de las lecciones del Curso PHD**

Su propósito es proporcionar a los participantes espacios de repaso y discusión que les permitan consolidar su dominio sobre los contenidos de cada una de las lecciones del Curso planeamiento hospitalario para desastres.

Está compuesto de repasos de contenidos en grupos de trabajo, con el apoyo de un facilitador, cuyos aspectos principales son tratados en plenaria final.

### ▪ **Módulo: Presentaciones individuales finales**

En esta parte el participante debe demostrar que ha logrado el objetivo de desempeño del Taller.

### ▪ **Módulo: Manejo y organización del Curso PHD**

Lección 4: Manejo de los talleres del Curso planeamiento hospitalario para desastres.  
Lección 5: Organización del Curso planeamiento hospitalario para desastres

### ▪ **Módulo: Ejercicio de elaboración del plan hospitalario de preparativos y respuesta para desastres**

## Método de capacitación del Taller:

Al igual que el Curso PHD, el Taller emplea el *método interactivo de enseñanza (MIE)* en sus modalidades de presentación interactiva y de demostración y práctica; basados en

objetivos bien definidos que deben ser alcanzados por los participantes. Se enriquece con aportes y experiencias a través de una participación guiada por un facilitador.

**“Reglas de juego” para participar en el Taller:**

El participante debe comprometerse a cumplir, sin excepción, las siguientes **“reglas de juego”** durante el desarrollo del Taller:

1. No fumar dentro de la sala de clases;
2. Apagar teléfonos, radiotransmisores, buscapersnas y similares;
3. Asistir al 100% de las actividades, sean éstas lecciones, ejercicios, trabajos grupales, presentaciones individuales o cualquier otra que forme parte del Taller;
4. Observar la debida puntualidad;
5. Preguntar, opinar, aportar, pues el método favorece y estimula la participación, pero respetando a los demás, escuche lo que dicen los compañeros para ganarse el derecho a ser escuchado;
6. Contribuir, con el trabajo personal, al éxito del grupo;
7. Para evitar herir susceptibilidades u ofender a alguna persona, en ejemplos, ejercicios o cualquier otra circunstancia en que se elaboren situaciones supuestas, no se deben utilizar nombres, ni apelativos, ni iniciales de personas o instituciones reales, presentes o pasadas;
8. No recibir llamadas telefónicas durante la presentación de las lecciones, éstas serán atendidas por personal de apoyo que tomará nota y comunicará en el primer intervalo.
9. Aprobar la evaluación individual final, en la que el evaluador podrá hacer las preguntas que estime necesarias, siempre en relación a los temas presentados.

## **TRABAJO PREVIO**

Su propósito es proporcionar al participante contenidos de capacitación y métodos de capacitación que le permitan un acercamiento al tema; así como promover la revisión y estudio de los planes de lección del Curso PHD para lograr el dominio del tema.

### **CONDICIÓN PARA PARTICIPAR EN EL TALLER:**

1. Leer y analizar los documentos en forma individual;
2. Leer el documento sobre capacitación y resolver el cuestionario.
3. Repasar los planes de lección del Curso planeamiento hospitalario para desastres y resolver su cuestionario.
4. Entregar los cuestionarios resueltos, al iniciar el Taller.

### **Instrucciones:**

- Los participantes recibirán, por lo menos con quince días de anticipación, los materiales del trabajo previo.
- Si bien el trabajo es individual, los participantes de una misma institución o localidad pueden promover reuniones de estudio de los referidos temas.

## CAPACITACIÓN PARA INSTRUCTORES \*

### PRÓLOGO

Este documento refleja algunos de los problemas en la *capacitación para desastres* y sus posibles soluciones; enfatiza en la utilidad de elaborar objetivos específicos, observables y medibles, antes de emprender cualquier actividad, brinda información sobre el propósito del Taller para la formación de instructores y resume sus contenidos. El cuestionario que se presenta al final permite al lector evaluar su aprovechamiento de la lectura. Las respuestas serán analizadas y devueltas a los participantes durante el Taller.

---

\* Tomado del Curso capacitación para instructores (CPI) de USAID/OFDA.

“La enseñanza es efectiva en la medida en que logra realizar los objetivos que se propone”  
Robert C. Mager

## Capacitación para desastres

El manejo, o mejor dicho, la administración para desastres, reúne un número importante de actividades que tienen distintos grados de especificidad. El desempeño de estas actividades requiere de capacitación equiparable a la que acceden quienes se dedican a otras disciplinas del quehacer humano.

Se están haciendo valiosos intentos para preparar un sistema dedicado a la formación de administradores para desastres. A fin de lograr resultados satisfactorios, se deben considerar varios factores que influyen sobre la acción en tal sentido. De esos factores existen algunos muy importantes, relacionados con los enfoques sobre la enseñanza y el aprendizaje.

No son recomendables, por ejemplo, los métodos tradicionales en los que el maestro o profesor impone información hasta la saturación. Luego toma un examen fiscalizador en el que abundan sorpresas como preguntas sobre conocimientos accesorios, poco importantes o “la letra pequeña del libro”.

Otro aspecto que se debe considerar, es que las necesidades y la predisposición de los niños y de los jóvenes son muy diferentes a la de los adultos, por lo tanto, los enfoques para la capacitación deben ser distintos. El adulto lleva consigo una gran cantidad de experiencias, creencias, habilidades y conocimientos, bien o mal aprendidos, que condicionan su actitud y son la base de su conducta. Es común que no admita un concepto simple y llanamente, sino que necesite tener pruebas de su veracidad y, si es posible, haber participado en su “descubrimiento”, asociando ideas y razonando.

En el campo de los desastres, hay personas que no pueden distraer mucho tiempo de su trabajo y que necesitan conocimientos para ponerlos en práctica inmediatamente. Para consolidar las habilidades y conocimientos empíricos que poseen y transmitirles otros nuevos, se requiere una estrategia metodológica minuciosamente diseñada.

Si se tiene en cuenta que la capacitación debe producir un cambio de conducta, se comprende que se realice de manera profesional y cuidadosa. En el caso de la administración para desastres, muchas personas que están trabajando poseen conocimientos y práctica muy valiosos para quienes se inician en actividades relacionadas con el tema. Estas personas pueden contribuir a la formación de personal calificado y es probable que algunas ya lo estén haciendo.

Pero, ¿están en condiciones de desempeñarse como instructores para el grupo objeto antes mencionado? Por otra parte, ¿están claramente definidas las conductas que se espera de quienes acceden a la capacitación? ¿se están logrando los cambios de conducta deseados? Las preguntas planteadas requieren respuestas satisfactorias que no den lugar a dudas con respecto a los objetos esperados.

Existe la necesidad de capacitar en un área para la cual la enseñanza sistemática no ha desarrollado escuelas. Hay personas que poseen gran parte de los conocimientos requeridos, pero se las debe preparar para que puedan compartirlos con otras. Además, se debe elegir un método que se adapte a las condiciones mencionadas.

Es lógico y conveniente aprovechar ese capital de contenidos presente en algunas personas, para que puedan transmitirlos para capacitar a otros. Es importante que esa transmisión de conocimientos y destrezas se haga de manera eficiente. Por lo tanto, **el primer paso para llenar esa necesidad es ofrecer un curso de capacitación para instructores (CPI)** a quienes serán los multiplicadores de los cursos y talleres existentes y de los que se desarrollen en el futuro.

El propósito del CPI es proporcionar a los participantes, una metodología que les ayude a mejorar sus habilidades y capacidades como instructores.

### Objetivos de capacitación

El propósito se puede desagregar en partes específicas, observables y medibles, claramente redactadas. Esas partes son los objetivos que describen no solo la intención, sino la acción que el participante será capaz de realizar, cuándo, bajo qué condiciones, cuánto o en cuánto tiempo o de qué calidad.

Objetivo es la expresión del resultado que se quiere obtener. Responde a la pregunta ¿a dónde vamos? En el objetivo de capacitación describe la conducta que el participante debe demostrar al final de la capacitación.

Si la capacitación no logra cambiar la conducta no es efectiva. Es más, puede ser perjudicial cuando cambia una conducta en una dirección no deseada. En el campo de la enseñanza-aprendizaje, conducta es cualquier actividad observable realizada por el participante. Conducta final es la que deseamos que el participante demuestre al finalizar la lección, la unidad o el curso.

A través de la conducta final, el participante demostrará las destrezas y conocimientos adquiridos. La destreza se considera como sinónimo de habilidad y se refiere a la capacidad para ejecutar actividades operacionales.

En el objetivo de capacitación se incluyen criterios de cantidad, calidad y tiempo; todos estos criterios definen un patrón de rendimiento. El patrón de rendimiento, por tanto, es una norma o pauta de desempeño para evaluar la conducta final del participante.

El patrón de rendimiento aceptable es la norma o estándar mínimo establecido que debe cumplir el desempeño para considerar logrado el objetivo.

Un objetivo reúne los siguientes componentes:

- Descripción de la conducta final (acción);
- Descripción del ambiente físico y social en que se demostrará esa conducta (condición); y
- Un patrón de rendimiento aceptable (norma).

Los objetivos son importantes porque permiten:

- Informar al instructor lo que debe hacer, conocer, aprender o manejar el participante;
- Orientar al instructor para elegir los métodos, modos, técnicas, instrumentos o herramientas necesarias para conseguir esos objetivos;
- Ayudar al participante a distinguir entre lo importante y lo accesorio, controlar su progreso en el aprendizaje y saber qué deberá hacer al finalizar la capacitación;
- Averiguar si lo que se ha logrado es lo que se deseaba;
- Facilitar, tanto al instructor como al participante, el conocimiento sobre el grado de éxito alcanzado por ambos en el proceso de capacitación.

Los objetivos son realmente útiles para la capacitación cuando están bien enunciados y claramente redactados. Al enunciar un objetivo, es condición indispensable que el instructor tenga muy en claro qué capacidades necesita obtener el participante y bajo qué condiciones y con qué criterio se evaluará si las ha alcanzado. Al escribirlo, se deben utilizar vocablos que no den lugar a más de una interpretación y una redacción que refleje exactamente lo que se desea lograr.

Un objetivo, bien enunciado y redactado, es el que transmite al lector la intención de la capacitación, tal como ha sido concebida.

### Acciones observables

La redacción de los objetivos es de singular importancia. Lo demuestran algunos objetivos que suelen leerse en publicaciones referidas a actividades educacionales. Es común que se recurra a fórmulas como las siguientes: “conocer la producción poética de Rubén Darío” o “entender el juego como método de enseñanza”, o “comprender la peligrosidad de gases emanados en un incendio”. En ninguno de estos ejemplos es observable lo que el participante *hará* para demostrar que “conoce”, “aprecia”, o “comprende”.

Podría redactarse:

- *Señalar* las obras poéticas que pertenecen a Rubén Darío, en un listado de obras de autores latinoamericanos;
- *Describir* las características que hacen útil al juego como método de enseñanza;
- *Nombrar* tres de los principales gases emanados en un incendio y *describir* las consecuencias de su inhalación.

Cuando las acciones son expresadas de esta manera, el instructor, el participante y el evaluador, tienen la misma idea sobre qué debe hacer el participante para demostrar que ha logrado el objetivo.

Gerlach y Sullivan, en la publicación citada al final de este trabajo, proponen seis conductas básicas que se pueden ejecutar en el **área cognoscitiva**: *indicar* (marcar, señalar, seleccionar); *nombrar* (enumerar, listar); *describir* (explicar, definir, decir qué ocurre, cuándo...); *confeccionar* (diseñar, elaborar, preparar); *ordenar* (clasificar, colocar en secuencia) y *demostrar* (hacer para indicar cómo se hace).

En el área de destrezas operacionales es menos probable que se utilicen palabras que den lugar a más de una interpretación. Es abundante la cantidad de verbos que se pueden utilizarse para indicar acciones. A modo de ejemplo, se pueden mencionar: armar,

desarmar, construir, ensamblar, ajustar, dibujar, pintar, arrancar, detener, extinguir, desobstruir, rescatar, reanimar.

## **Evaluación y pruebas**

Los objetivos tienen un estrecho vínculo con la evaluación. El objetivo establece una acción observable, las condiciones bajo las cuales se ejecuta y el patrón de rendimiento aceptable (estándar). Evaluar es comparar, mediante una prueba o examen, la acción que el participante desempeña, con el estándar establecido y emitir un juicio basado en esa comparación.

Es decir, en los objetivos se hallan todos los elementos necesarios para elaborar un instrumento, prueba o examen que permitirá evaluar la conducta final que se espera que logre el participante.

Redactados los objetivos y elaborada la prueba, el instructor está en condiciones de elegir el método que va a utilizar. En capacitación, método es el conjunto de procedimientos orientados a lograr los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje. En el CPI se enfatiza en el método interactivo de enseñanza (MIE) porque se lo considera el más adecuado para sus objetivos y al grupo al que está dirigido. El MIE se adapta bien a los requerimientos de la capacitación del adulto, pues favorece la participación permanente y una realimentación continua. Sin embargo, existen diversos métodos de capacitación que el instructor deberá evaluar, seleccionar y aplicar, de acuerdo con las necesidades de capacitación.

## **Capacitación para instructores**

El método por sí solo no constituye la garantía de una enseñanza eficaz; para serlo, necesita ser revitalizado, dinamizado y aplicado por el instructor, quien deberá utilizar sus conocimientos, su motivación, su energía, su habilidad y su dedicación. Todas estas cualidades pueden enriquecerse y ampliarse con el estudio y la práctica. Quien intente capacitar tiene que esmerarse en establecer una relación instructor-participante, en la que el intercambio de entendimiento incluya la relación de los participantes entre sí.

Para tener un desempeño exitoso, el instructor debe formarse y actualizarse en habilidades de comunicación y oratoria.

Otra actividad, previa a la presentación, que el instructor tiene que cumplir es comprobar el dominio de los contenidos y la secuencia de la presentación. Tiene la obligación de preparar la presentación de las lecciones; para ello requiere conocimientos sobre la elaboración y selección de materiales y ayudas visuales como papelógrafo, pizarra, transparencias, diapositivas y videos. Así mismo, elegir o elaborar ejercicios, documentos para distribuir y elementos para demostraciones. Debe ensayar su presentación. Además es importante el conocimiento sobre el uso y el mantenimiento de equipos como retroproyector, proyector de diapositivas, pantalla y videoreproductor, monitor o TV. El instructor también debe ser capaz de disponer de la sala de clase, distribución de mesas y sillas, electricidad, equipos, iluminación, acústica, ventilación, temperatura. Practicar la modulación de la voz de tal manera que, cuando esté frente a los participantes, sea audible para todos, adecuada para enfatizar los puntos importantes y mantener el interés. Los participantes aprecian que se les hable en un lenguaje sencillo, con oraciones cortas,

claras y que se expresen ideas de manera agradable. Es importante el cuidado de los gestos en la interacción con los participantes.

Llegado el momento de la evaluación final, el instructor debe hacer una interpretación adecuada de los resultados de las pruebas. Estos resultados, además de dar información sobre el logro de los objetivos por el participante, son la realimentación necesaria para validar la lección, Curso o Taller.

La capacitación es una de las formas de mejorar un desempeño. Para una capacitación efectiva se requiere:

- convicción en cuanto a la necesidad de capacitar;
- objetivos específicos, alcanzables, observables y medibles, claramente redactados;
- contenidos pertinentes y de calidad suficiente;
- método participativo con realimentación continua;
- evaluación del logro de los objetivos; y lo más importante,
- instructores que dominen el manejo de todos esos puntos.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Mager, R.F., *Objetivos para la enseñanza efectiva*. Librería Editorial Salesiana, Caracas. 1988.

Mager, R.F., *Análisis de metas*, Editorial Trillas, México, 1973.

Gerlach, V.S. y Sullivan, H.J., *Constructing statements of outcomes*. Englewood, California, 1967.

USAID/OFDA. *Curso de capacitación para instructores*, San José de Costa Rica, 1993.

## CAPACITACIÓN PARA INSTRUCTORES

### CUESTIONARIO

En el texto adjunto se encuentran las respuestas a este cuestionario. Contéstelo y entréguelo al coordinador del Taller antes de iniciar las lecciones.

1. Defina los siguientes conceptos

Conducta: \_\_\_\_\_

Conducta final: \_\_\_\_\_

Patrón de rendimiento: \_\_\_\_\_

Patrón de rendimiento aceptable: \_\_\_\_\_

Destreza: \_\_\_\_\_

Objetivo: \_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles son los tres componentes de un objetivo?

\_\_\_\_\_

3. ¿Qué es un objetivo bien enunciado?

\_\_\_\_\_

4. Escriba ocho verbos que expresen acciones observables.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

5. Enumere los requisitos básicos para una capacitación efectiva.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

6. Redacte un objetivo de capacitación y señale la conducta final, la condición y el patrón de rendimiento aceptable.

*Al finalizar esta lección/curso el participante será capaz de:*

---

---

---

Conducta final: \_\_\_\_\_

Condición: \_\_\_\_\_

Patrón de rendimiento aceptable: \_\_\_\_\_

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

## **CUESTIONARIO**

### **PLANES DE LECCIÓN DEL CURSO PLANEAMIENTO HOSPITALARIO PARA DESASTRES**

Luego de repasar adecuadamente los planes de lección del Curso planeamiento hospitalario para desastres, el participante deberá desarrollar, a su criterio y por cada una de las lecciones, los siguientes aspectos:

1. El propósito de la lección.
2. Los puntos claves o más importantes de la lección, los cuales deben enfatizarse en la presentación del Curso.
3. Los puntos de dificultad que necesitan ser esclarecidos para una mejor comprensión de los contenidos.

**LECCION 1**

**LOS EVENTOS ADVERSOS**

**PROPÓSITO DE LA LECCIÓN**

---

---

---

**PUNTOS CLAVES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**PUNTOS DE DIFICULTAD**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LECCIÓN 2**

**EFFECTOS DE LOS DESASTRES SOBRE LA SALUD**

**PROPÓSITO DE LA LECCIÓN**

---

---

---

**PUNTOS CLAVES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**PUNTOS DE DIFICULTAD**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### LECCIÓN 3

## EL HOSPITAL Y LOS DESASTRES

#### PROPÓSITO DE LA LECCIÓN

---

---

---

#### PUNTOS CLAVES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### PUNTOS DE DIFICULTAD

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## LECCIÓN 4

### REDUCCIÓN DE LA VULNERABILIDAD EN HOSPITALES

#### PROPÓSITO DE LA LECCIÓN

---

---

---

#### PUNTOS CLAVES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### PUNTOS DE DIFICULTAD

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LECCIÓN 5**  
**DESASTRES INTERNOS**

**PROPÓSITO DE LA LECCIÓN**

---

---

---

**PUNTOS CLAVES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**PUNTOS DE DIFICULTAD**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LECCIÓN 6**  
**DESASTRES EXTERNOS**

**PROPÓSITO DE LA LECCIÓN**

---

---

---

**PUNTOS CLAVES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**PUNTOS DE DIFICULTAD**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## LECCIÓN 7

### PLANEAMIENTO HOSPITALARIO PARA DESASTRES

#### PROPÓSITO DE LA LECCIÓN

---

---

---

#### PUNTOS CLAVES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

#### PUNTOS DE DIFICULTAD

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**LECCIÓN 8**

**SIMULACRO DE DESASTRES EN HOSPITALES**

**PROPÓSITO DE LA LECCIÓN**

---

---

---

**PUNTOS CLAVES**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**PUNTOS DE DIFICULTAD**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

