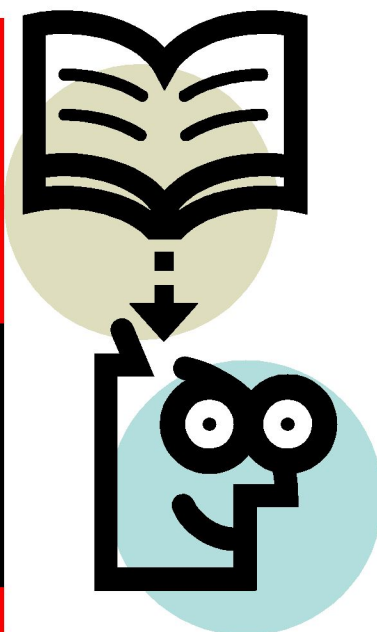


*Nuevos enfoques para el tratamiento  
de la información y de la publicidad  
sobre prevención de riesgos laborales*



Maria Elena Tascón Morales  
Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León  
Junta de Castilla y León: Consejería de Economía y Empleo

## Nuevos enfoques para el tratamiento de la información y de la publicidad sobre prevención de riesgos laborales

### OBJETIVO:

Analizar las acciones ya realizadas, su repercusión para así saber que aspectos se deberían mejorar y que campañas nuevas no se deben de ignorar.

- **Que se ha hecho**

- En el marco Europeo: que historial de trabajos de información y publicidad de PRL:

Campañas.

Publicaciones artículos, revistas...etc

Anuncios, tele, radio, prensa

- Que se ha hecho en España por Comunidades Autónomas: Andalucía, País Vasco...etc

- Trabajos realizados en Castilla y León: campañas, aulas de prevención, anuncios...etc

- **Con toda la formación que ha recibido la población: Realización de un test de conocimientos en PRL: urbana y rural.**

- **Definición de comunicación, tramitación de dicha información, en función de la población receptora, para que sea receptiva.**

- La comunicación: emisor-receptor

- Perfil del receptor: Población en general, trabajadores, estudiantes, empresarios

- Pautas a seguir: directa, concisa, impactante, sencilla y de fácil comprensión.

1. Población en general. Métodos: Prensa, insistencia a través de la televisión, radio y carteles. Concienciación, impactante y

2. Trabajadores: Jornadas, sindicatos, premios, concursos, Debe de ser obligatoriamente a través de la empresa y los servicios de prevención; adaptada, concreta, sencilla, rigurosa, amena y práctica.

3. Empresarios: Jornadas ( el contenido, ventajas reducción del coste monetario)

1. Campañas específicas para empresarios, enfatizar en valor de la prevención como beneficio no como castigo

2. Comunidad inspección de trabajo: divulgación con folletos, anuncios, carteles, asociaciones empresariales (CEOE, CECALE)

4. Estudiantes:

- Introducir la información como un conocimiento transversal, integrado en la temática no como un tema aislado y de obligatorio cumplimiento.

- Acorde a la edad, diferencia de metodología: vídeos, cómics, juegos.

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	MEDIDAS DESARROLLADAS.....	15
3.	OBJETIVOS ALCANZADOS.....	24
4.	DESARROLLO DE UN MODELO DIDÁCTICO.....	28
5.	EJEMPLOS DE DINÁMICAS EN OTROS PAISES.....	41
6.	TRABAJO DE CAMPO: ENTREVISTAS PERSONALES.....	54
7.	CONCLUSIONES.....	59
8.	BIBLIOGRAFIA.....	75

# 1. INTRODUCCIÓN

## **La información: base de cooperación del marco europeo**

### **El concepto de educación y formación a lo largo de la vida.**

La expresión educación y formación va unida a una serie de ideas y de connotaciones. La definición más acorde con dicha monografía implica un aprendizaje continuo: este proceso comienza en la escuela y se extiende a lo largo de la vida.

Desde finales del siglo XIX, los procesos formales de la enseñanza, que normalmente finalizaban durante la adolescencia, del cual se llegó a la conclusión de que no era suficiente, llevando a diferentes iniciativas, por ejemplo, el ejemplo francés "educación permanente", el concepto sueco de los "círculos de estudio" y la idea de una "universidad de la tercera edad". En Gran Bretaña, al finalizar la primera guerra mundial, se creó un comité para la formación de los adultos, con un método de formación acorde con la edad.

Hasta hace poco tiempo, a la educación de los adultos se le restó importancia. Un informe reciente de *La Asociación europea para la educación del adulto*, sugiere que la educación y formación a lo largo de la vida es una evolución fundamental en el que engloba tanto a la escuela, la formación profesional, la universidad y la educación de los adultos como elementos con un mismo. Tradicionalmente, la educación de los adultos estuvo considerada como un tema no profesional.

El aprendizaje puede efectuarse además de en las aulas tradicionales, también en el lugar de trabajo, de la comunidad y del domicilio. Se considera que "el aprendizaje a lo largo de la vida" presenta múltiples metodologías de enseñanza tanto, formales, informales y no formales de aprendizaje.

Este método presenta una nueva visión de trabajo social, donde se pueden realizar múltiples labores por parte de políticas educativas y de formación:

- La educación no se considerará más como una preparación, forma parte integrante más bien de cada etapa de la vida no se restringe únicamente a la juventud.
- Las prácticas tradicionales y las estructuras educativas son con más frecuencia sustituidas por un nuevo tipo de enseñanza más fluida que se apoya en experiencias vividas a través del trabajo.
- La enseñanza no tiene por qué estar limitada en el tiempo y en el espacio.
- El aprendizaje informal deberá ser reconocido con reconocimiento igual al aprendizaje en las aulas y con título acreditativo.
- Para llevarlo a cabo hay que trabajar con nuevos recursos sociales y nuevas técnicas de aprendizaje, por ejemplo, el caso de la enseñanza intergeneracional, los niños de personas mayores y viceversa.
- La educación y la formación a lo largo de la vida se consideraban como nuevas creadoras de una cultura en la cual los diferentes modos de aprendizaje serían portadores de un valor fuerte e intrínseco, y capaces de establecer una sociedad que combina el desarrollo económico y una nueva integración social.

La comunicación identifica los campos objeto de educación y formación a lo largo de la vida:

- Población apta.
- Desarrollo personal.
- Inclusión social.
- Poner en práctica la formación en la vida laboral y en la adaptación a la sociedad.

La comunicación prosigue enunciando un cierto número de fundamentos (con para cada uno de ellos, un conjunto de prioridades detalladas) que son la base de las estrategias coherentes y exhaustivas que habrá que elaborar al nivel nacional y europeo. Estas estrategias son las siguientes:

- Trabajar en colaboración en todos los campos implicados en educación y en formación.
- Comprender las necesidades del aprendizaje basándose en los datos de archivo.
- Los recursos serán adaptados a las necesidades educativas y de formación a lo largo de la vida en cada momento.
- *Facilitar el acceso a las ofertas de aprendizaje aboliendo las barreras sociales, geográficas y psicológicas y reconociendo el papel que juegan la información y los servicios de orientación y de consejo en el proceso.*
- Se llevará a cabo un proceso de investigación de nuevas técnicas para mejorar los métodos de aprendizaje.

El nuevo programa 2007-2013 creado para la educación y la formación a lo largo de la vida repite reflexiones de la comunicación. Incluye iniciativas educativas ya tratadas con éxito y de formación profesional con un marco legislativo único. Como siempre, la política y la legislación evolucionan en contextos particulares, debido a sus correspondientes casos específicos. Se debe examinar con más detalle los puntos concretos del programa educativo y de la formación a lo largo de la vida

### **Acercar y sensibilizar a los jóvenes trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Después de dos décadas, varios estudios ponen en evidencia del hecho que los jóvenes trabajadores menores de 25 años, sufren accidentes con frecuencia en el trabajo, dicha situación llega a ser un problema de salud pública. (Brooks et coll., 1993; Layne y col., 1994; Hendricks et Layne, 1999; Millar, 1995; Dupré, 2001).

Se ha constatado que la tasa de incidencias y lesiones profesionales en los jóvenes trabajadores menores de 24 años es superior a sus colegas de más edad.

Las actividades realizadas en el marco de sensibilización a la población trabajadora más joven (Ledoux et Laberge, 2006doux y Laberge, 2006) han sido puntualizadas en líneas de actuación científico-esquemática

Para fomentar acercamiento de la realidad laboral y conseguir un mejor conocimiento del trabajo a ejecutar se consigue formando en la participación y en el desarrollo de la

de una cultura en salud en los jóvenes, por otra parte no hay que olvidar la necesidad de integrar a los medios de comunicación para alcanzar con un mayor éxito la sensibilización y la acción en seguridad salud y trabajo específico a la realidad de los jóvenes trabajadores.

Para conseguir los objetivos previstos, se enfocan el marco de actividades en cuatro líneas de actuación:

- d) Mejorar el conocimiento de la situación laboral actual en la empresa
- e) Participación en el desarrollo de medidas preventivas
- f) Concienciar y sensibilizar
- g) Planes dinámicos en seguridad y salud en el trabajo específicos para jóvenes trabajadores.

Se debe de observar las condiciones laborales para ello se incide de manera más específica en los siguientes puntos:

- 1) Caracterizar las condiciones en SST que han recibido los jóvenes trabajadores en empleos de tipo « pequeños trabajos » en comercios y de los restaurantes.
- 2) Analizar cualitativamente las dimensiones del estudio desarrollado a los jóvenes en su primer empleo para conseguir concienciar a empresarios de pequeños comercios y restaurantes, con el fin de con ello destacar los aspectos que podría ser interesante de transferir a los interventores.
- 3) Comparar el desarrollo de la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores con otras acciones de sensibilización llevadas a cabo

Este informe se divide en seis partes. Después de la introducción, la segunda parte del informe presenta un breve análisis de los estudios previos sobre las condiciones laborales de los jóvenes en sus puestos de trabajo, en el caso del sector servicios y sobre las diferentes iniciativas puestas en marcha por las instituciones para sensibilizar a los jóvenes trabajadores en SST. La parte siguiente, describe la metodología seguida para conseguir los objetivos previstos para dicho estudio. La cuarta parte presenta los principales resultados obtenidos. Se expone, en un primer momento, los resultados de las entrevistas realizadas a los jóvenes quienes aportan una visión más clara y detallada sobre las condiciones de trabajo y de SST de los « pequeños curros » en el sector del comercio y de la restauración. Como consecuencia de este análisis, se ha creado la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores con sus correspondientes características de las estrategias de intervención privilegiada para sensibilizar los jóvenes en las condiciones laborales para evitar accidentes. Se compara el estudio desarrollado por la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores con el resto de enfoques en el mismo tema iniciado algunos años atrás por la CSST, a fin de conseguir desarrollar la complementación. A continuación, los resultados se llevan a informe como ha ocurrido con otras publicaciones científicas. Se analiza las enseñanzas conseguidas de la aproximación en el terreno desarrollado por la red *Les Toiles* de los jóvenes quienes pueden ser útiles a los prevencionistas deseando incrementar el alcance de sus acciones de sensibilización cerca de los jóvenes empleados. Finalmente, terminamos esta parte con un balance de la colaboración entre el equipo de investigación y la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores, que nos ha permitido explorar nuevos modos de intervenir en el terreno laboral de dichos jóvenes. El informe se termina por una breve conclusión.

## BREVE ESTADO DE LOS CONOCIMIENTOS

Con el fin de situar la aportación de los resultados de este estudio de investigación, desarrollamos un primer análisis de los conocimientos comenzando, en principio, sobre las condiciones laborales y de SST de las jóvenes ocupando de los trabajos en el sector de los servicios y, de otra parte sobre los enfoques desarrollados por las instituciones preocupadas por la SST de los jóvenes para sensibilizar e informar a estos últimos así como sus empresarios.

### **Las estrategias de sensibilización dirigidas a los jóvenes en su primer empleo**

Entre las principales inquietudes de la CSST implicando a los jóvenes figura el desconocimiento de estos últimos de derechos y responsabilidades en materia de SST, de aquellos de sus empresarios y del rol de la CSST. (comunicado de prensa de la CSST, 1 junio 2005).

*Solamente el 9% de los jóvenes trabajadores afirman haber recibido formación de buenas prácticas en sensibilización de SST en el curso del último año a su lugar de trabajo y el 18 % fuera del lugar de trabajo (Carignan, 2004).*

A este efecto, de los inventarios de los programas de sensibilización dirigiéndose a los jóvenes y de las iniciativas de marketing social compilés por el Ministerio del Trabajo de Ontario censan las principales iniciativas realizadas en 2004, 2006 y 2007, con el fin de sensibilizar a los jóvenes en prevención de las lesiones profesionales.

Se han realizado numerosas iniciativas de diferentes formas: la mayoría de las cuales pretenden producir carteles, folletos desplegados, sitios Internet, libros y vídeos, etc., O proponen formaciones y conferencias. Ciertas iniciativas se desarrollan en forma de concurso y como proyectos particulares, o todavía apuntan la difusión de mensajes de sensibilización en los periódicos o a la televisión. La gran mayoría de estos programas apuntan sobre todo a los estudiantes, pero también los jóvenes en su primer empleo. Pueden estar también destinadas a los educadores (parientes, profesores...), a los empresarios o al gran público. De 2004 a 2007, numerosos esfuerzos han sido desplegados para desarrollar una cultura de prevención cerca de los jóvenes estudiantes. El contenido propuesto lleva más particularmente sobre los accidentes, los derechos y las responsabilidades en materia de SST y para los riesgos de más transcendencia (por ejemplo los riesgos ergonómicos, químicos, máquinas...). Sin embargo, se encuentra poco orientado sobre los riesgos asociados a los trabajos ocupados por los jóvenes, como aquellos en el comercio menor y los restaurantes. Finalmente, varias iniciativas se dirigen a los empresarios e implican la integración de la seguridad para los jóvenes y de los nuevos trabajadores.

Se inicia el estudio preguntando al joven para que describa su entorno laboral, las restricciones temporales, el clima psicosocial y los riesgos de accidente percibido. En la segunda parte, la historia de caso descrito brevemente el tipo laboral (servicio a la clientela y preparación alimentaria) y una situación marcada por una cierta organización del trabajo, de las restricciones temporales evidentes (bajo-estimación de los efectivos, periodo de punta), de las tareas físicamente difíciles (manutención, postura), un entorno físico a riesgo( plancher resbaladizo, encombremment, riesgo de quemadura, concepción

arquitecturale dudosa, equipo inadéquat) y una demanda psicológica elevada (clientela exigente).

El cuestionario de las primeras entrevistas difiere del que ha sido utilizado para las segundas. En efecto, varias cuestiones han sido añadidas al primer cuestionario, con el fin de conseguir mayor información en materia de salud y de seguridad al trabajo. Así, varios temas que no se han planteado en la primera parte pero en cambio, si han sido en la segunda. El segundo estudio ha sido modificado y comporta dos partes:

- 1) El joven debe de rellenar un cuestionario a llenar antes de realizar la entrevista y dégager un retratado sistemático de la población.
- 2) Las características del trabajo actual retomando la mayoría de las cuestiones de las primeras entrevistas y poniendo más énfasis sobre cuestiones relacionadas con la SST.

### **El enfoque terreno desarrollado por la red las Telas de los jóvenes trabajadores**

Las entrevistas tienen una duración 1h00 a 2h30, han sido realizadas con 5 personas fundadoras de la red. Estas entrevistas han permitido enriquecer la documentación de archivo de la red desde su origen en 1998; han permitido también caracterizar el escenario y las condiciones de trabajo, las estrategias de intervención experimentadas, las condiciones de logro así como los dificultades encontradas. Las entrevistas han sido estructuradas en apoyándose sobre una metodología desarrollada por Lamonde y coll., (2000)

Esta metodología ha sido utilizada en el caso de modelizar las prácticas de los prevenicionistas en proyectos de construcción (Lamonde y coll., (2000). Se trata de una metodología particular de mantenimiento. Estos se dirigen de manera tal que los interlocutores rememoran la situación en que se encontraban en un momento dado de la intervención, es decir « como si no conocían el final de la historia». Esto permite reconstituir cronológicamente las principales decisiones y acciones de quiénes han estructurado el desarrollo de las estrategias de intervención experimentadas por las intervinientes de la red desde su creación.

Hay tres momentos del proceso de intervención que hay que señalar, una de las intervinientes ha sido entrevista semi-structurée de 2 horas. Las cuestiones están referidas sobre estrategias desplegadas, los buenos trabajos realizados y las dificultades percibidas en cursos de intervención. Han sido también recogidos los encuentros por temas de investigación o por ocasión de intercambios telefónicos con los intervinientes, o por informaciones comunicadas espontáneamente. Con el fin de estimular los intercambios, los resultados de la observación y los resultados parciales del periódico de borde han servido de material de auto confrontación.

### **Comparación del enfoque desarrollado por Las Telas de los jóvenes hacendosos con de otras tipos de enfoques de sensibilización**

El estudio desarrollado por la red ha sido comparado con la realizada por La Escuela de Juventud de la CSST, quién solo ha tratado enfoque terreno propiamente dicha recensée en el inventario para sensibilizar a los jóvenes trabajadores. Gracias a la cooperación de la CSST que ha realizado cursos desde la primavera hasta el verano de 2006, hemos seguido de cerca una parte de la formación impartida a los alumnos durante 2 días, por medio de un equipo del Consejo de Juventud.



Del análisis comparativo de las dos aproximaciones el cual ha podido realizarse comparando los objetivos apuntados, el tipo de población apuntada y los medianos utilizados (como el tipo de intervención, el contenido de la sensibilización, por que es transmitida la información, las acciones y las herramientas desarrolladas).

Este análisis ha servido para dégager los puntos fuertes y la complementación de las aproximaciones pudiendo realizar un cambio sobre los métodos y el bien hacer en materia de sensibilización.

### **Las condiciones de trabajo y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

El estudio realizado analizando las condiciones de trabajo y de salud en los jóvenes permite conseguir una dimensión multidisciplinar. Presentamos aquí el sistema de proposiciones recogidas por causa de accidentes de trabajo, de agresiones en el mundo laboral, restricciones de trabajo donde están expuestos los trabajadores, las relaciones entre los empleados y en definitiva la formación e información recibida en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Los accidentes de trabajo: una realidad de las pequeñas empresas.**

El estudio se centra en 15 trabajadores, afirman haber sufrido un accidente de trabajo. Sólo un pequeño porcentaje de ellos se lo han comunicado a su empresario lo han declarado a la CSST. Los accidentes se han producido sobretodo en restaurantes o en tiendas de alimentación. Varios de estos accidentes se han producido durante la utilización de equipos cortantes o radiadores en periodos achaland  es. De las personas encuestadas, ocho de las víctimas continúan su labor pese al dolor sufrido. Más de la mitad de ellos no han informado su empresario del acontecimiento. De los empleados que han comunicado el suceso al empresario: cuatro, solamente uno ha rellenado una declaración de accidente y ha recibido una indemnización de la CSST.

### **Formación e información en Seguridad y Salud en el Trabajo: una labor escasa**

La mayor parte de los jóvenes han recibido formación a su entrada en plantilla. Se dividen en diferentes clasificaciones, desde una hora de formación pasan por un día a varios días, algunos la reciben de manera continuada, principalmente en queserías y tiendas especializadas. Por otra parte los trabajadores, manifiestan recibir muy poca formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De 13, 10 de los interrogados manifiestan no haber recibido ninguna. Además a 14 personas a las que planteamos la cuestión, 7 afirman que su empresario habla de salud y de seguridad en el trabajo a sus empleados, es decir que les informan sobre ciertos riesgos, les pide ser prudente en el momento de la manipulación de un instrumento, por ejemplo. Los otras 7 afirman que su empresario jamás habla de SST.

Entre los 9 encuestados víctimas de un accidente de trabajo, tres de ellos afirmaron espontáneamente no conocer el CSST y sus servicios. No conocen tampoco sus derechos y obligaciones en materia de SST. Además, la mayoría de ellos no sabe que hacer en caso de accidente el trabajo. No conocen la importancia de declararle el accidente al empresario, sean para ayudarle a prevenir otras lesiones profesionales o

para hacerse indemnizar. Según los testimonios de los jóvenes trabajadores, los empresarios no orientan de manera correcta a los trabajadores heridos.

### **Actuar en las condiciones de trabajo**

Después del estudio detallado sobre las condiciones de trabajo durante el tiempo de la entrevista, los fiadores han sido interrogados sobre la posibilidad de una reagrupación de trabajadores. A los fiadores a los que se les ha planteado la cuestión, todos creen que una reagrupación de jóvenes trabajadores en el sector de servicios sería útil. No obstante, cuando se trata la cuestión del deseo de estos jóvenes de implicarse, de movilizarse, sólo algunos fiadores se dicen interesados a intervenir en una tal organización. Varios dan la razón como la falta de tiempo.

### **La educación promovida por los sindicatos**

Los sindicatos desde hace tiempo se llevan implicado con iniciativas a favor de la formación de los trabajadores y en la educación en adultos. Los sindicatos apuestan por la formación constante y el reciclaje de los profesionales y reconocen la importancia, tanto personal como económica, de mejorar las competencias, las calificaciones y la aptitud hacia el empleo para los trabajadores. Las experiencias profesionales y educativas adquiridas sin título acreditativo cobran también una gran importancia que no se debe de ignorar, por lo que deben integrarse como parte educativa personal e individual en la búsqueda de un nuevo empleo y se deben de validar como título formativo.

Con las nuevas necesidades demandadas con el paso del tiempo, la formación debe adaptarse también a las necesidades educativas, tanto a los profesores, a los formadores y a los empleados. Si la formación se realiza de manera global para toda Europa, hay que tener en cuenta la gran diversidad de regiones, con sistemas radicalmente diferentes que será sin duda difícil de homogeneizar.

Para equiparar al marco Europeo los métodos didácticos de cada país miembro, habrá que garantizar los elementos siguientes:

- La formación deben ser accesible a toda la población. De forma general los trabajadores con buen nivel educativo tienen mayor posibilidad de ofertas educativas y de formación, por el contrario, la mayoría de los empleados con menor cualificación profesional, la oferta va a ser menor. Los sindicatos deben fomentar las posibilidades de formación con los empresarios y los gobiernos. También han de favorecer la formación entre los trabajadores.
- La educación y la formación no debe verse afectado por una disminución de la oferta propuesta por el Estado.

Este nuevo programa educativo y formativo, lo llevará a cabo los sindicatos - como educadores y formadores y como trabajadores y ciudadanos que ellos también gozarán de mejores posibilidades de aprendizaje.

El ejemplo de Gran Bretaña, con el TUC creó a “*Unionlearn*” que presta servicios a los sindicatos, particularmente, a los que encuentran serias dificultades para encontrar un empleo.

Los sindicalistas deben fomentar el diálogo de forma permanente, constructiva y productiva, llevando una gestión activa para que los valores, las necesidades cívicas y sociales sean acordes y en consonancia a las necesidades económicas. Hay que buscar un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores con relación con las necesidades de la empresa donde habrá una gestión para que los costes en educación y formativos sean financiados de manera equitativa por las diferentes partes - el Estado, los empresarios y la población. Este consenso debe quedar reflejado en las directrices del nuevo programa educativo y de formación a lo largo de la vida.

### **Principales causas de la renovación del cambio de educación.**

Después del final de la segunda guerra mundial, seis Estados democráticos, crean la Unión Europea. Hoy, cuenta cerca de 500 millones de ciudadanos en 27 Estados miembros, y se encuentra en proceso de expansión con la futura adhesión de nuevos estados.

Este mundo altamente cambiante desarrolla nuevos proyectos en Europa. Citemos, entre los más significativos:

- La globalización de los mercados y de las empresas.
- El paro asociado con cambio económico y con las reestructuraciones.
- La entrada de nuevos países en la Unión Europea.
- La exclusión social y la marginación de ciertos grupos de la sociedad.
- Los cambios demográficos, incluido el envejecimiento de la población.
- El desarrollo de las nuevas tecnologías.

Consciente de estos cambios, la Unión Europea ha estado elaborando de manera continua, políticas económicas que pretenden conseguir una mejora y modernizar Europa. Estas políticas se concentraron, por ejemplo, en consolidar y armonizar, la unión monetaria y la libre circulación de los bienes y de la mano de obra. Pero también se ha centrado en construir la "Europa social", dotada de un conjunto común de políticas y de objetivos para luchar contra la exclusión social y la discriminación.

### **La estrategia de Lisboa**

Después de la celebración de la reunión del Consejo europeo en marzo de 2000, Europa adopta la llamada "la estrategia de Lisboa" como nuevo objetivo estratégico para la nueva década:

Impulsar la economía del conocimiento más competitivo y más dinámico del mundo, capaz de conseguir un crecimiento económico duradero acompañado por una mejora cuantitativa y cualitativa del empleo y aumentar la cohesión social. Para su ejecución hay que seguir unas determinadas pautas:

- desarrollar las bases de transición hacia una sociedad y una economía fundadas en el conocimiento, por políticas que cubran mejor las necesidades más de la sociedad de la información, de la investigación y el desarrollo, así como acelerar las reformas estructurales que pretenden reforzar la competitividad y la innovación y por la conclusión del mercado interior;
- modernizar el modelo social europeo invirtiendo en los recursos humanos y luchando contra la exclusión social;
- mantener sana evolución de las condiciones económicas y las perspectivas favorables de crecimiento progresivo de las políticas macroeconómicas.

La estrategia de Lisboa se apoya en tres principios o pilares:

- un pilar económico, que se basa en la transición hacia una economía competitiva, dinámica y basada en el conocimiento;
- un pilar social, destinado a modernizar el modelo social europeo invirtiendo en los recursos humanos y luchando contra la exclusión social;
- un pilar medioambiental, que afirma que el crecimiento económico no debe basarse en el agotamiento de los recursos naturales.

La educación y la formación son por lo tanto, parte esencial para alcanzar estos objetivos. Además de ser uno de los fundamentos para crear una economía fuerte y competitiva, es la base de una mejora tanto cuantitativa y cualitativa de una mano de obra más cualificada y adaptable, reforzando con ello la cohesión social.

### **El programa de trabajo 2010 para la educación y la formación**

Dos años después de la cumbre de Lisboa, el Consejo europeo, durante su reunión en Barcelona en marzo 2002, adoptó un programa de trabajo detallado sobre el control de los objetivos de los sistemas educativos y de la formación en Europa (este programa lleva actualmente el nombre de programa de trabajo 2010 para la educación y la formación). Este programa define ' objetivos ambiciosos pero realistas ' que habrá que alcanzar en 2010:

- La educación y la formación debe adaptarse a los cambios en la sociedad, y Europa debe ser una referencia de reconocida calidad y valor de sus sistemas educativos y formativos;
- Los sistemas educativos y de formación en Europa han de ser homologados entre países miembros para que los ciudadanos se formen en varios sistemas y sacar provecho de la diversidad cultural;
- La convalidación de titulaciones entre los diferentes países dentro de la Unión europea;
- Los europeos de cualquier edad deben tener acceso al modelo de educación y formación a lo largo de la vida;
- Europa debe ser abierta a la cooperación con todas las demás regiones, para su beneficio recíproco; debe abrirse el destino máspreciado de los estudiantes, los catedráticos de universidad y los investigadores de otras regiones del mundo.

### ***Objetivos a cumplir:***

Objetivo 1: mejorar la calidad y la eficacia de los sistemas educativos y formativos en la UE.

- Mejorar la educación y la formación de los profesores y de los formadores.
- Desarrollar las competencias indispensables para la sociedad del conocimiento.
- Permitir a todos tener acceso a TIC.
- Aumentar el reclutamiento en los sectores científicos y técnicos.
- Optimizar la utilización de los recursos.

Objetivo 2: facilitar el acceso de ellos todos a los sistemas educativos y de formación.

- Crear un entorno propicio al aprendizaje.
- Devolver la educación y la formación más atractivas.
- Favorecer la ciudadanía activa, la igualdad de las posibilidades y la cohesión social.

Objetivo 3: abrir el mundo exterior los sistemas educativos y de formación.

- Reforzar los lazos con mundo del trabajo, la investigación y la sociedad en conjunto.
- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Mejorar la enseñanza de idiomas.
- Aumentar la movilidad y los intercambios.
- Reforzar la cooperación europea.

**Cada uno de estos objetivos debe estar integrado con unos indicadores de realización y un calendario. Se debe publicar un informe bienal que compara los progresos del programa de trabajo con relación a estos objetivos.**

**Los numerosos objetivos del programa de trabajo pretende atacarse a todos los niveles de la enseñanza y de la formación consisten entre otras cosas a:**

· Se deben incrementar las matriculaciones en la enseñanza post-secundaria. Se trata de conseguir la educación permanente y la formación más atractivas y más accesibles. Para ello debe ir acompañado de información detallada, servicios de orientación y animar una cultura del aprendizaje.

· Conseguir que el aprendizaje seguido en la enseñanza y la formación sin certificación académica, sea validada la formación adquirida en el lugar de trabajo, un elemento de importancia para los trabajadores y los sindicatos.

· Animar la innovación. Para alcanzar estos objetivos, es necesario que los sistemas de enseñanza y de formación exploren nuevas estructuras y nuevos métodos y recursos pedagógicos. Hace falta tanto una cooperación estrecha a nivel europeo, no sólo con el fin de colaborar en enfoques innovadores, sino también para trasladar luego esta innovación hacia otras organizaciones, sectores y países.

· Explotar las tecnologías de la información y de la comunicación. El programa de trabajo se ata más particularmente a garantizar el acceso de ellos todos a la tecnología de la información. Lo que significa poder acceder a TIC y a los recursos en Internet pero también mejorar las capacidades de utilizar esta tecnología. También se trata de utilizar TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) para explorar nuevos métodos y recursos de enseñanza y de aprendizaje, lo que generalmente se designa por el término e-learning.

· Aumentar la movilidad y los intercambios. En la nueva sociedad del conocimiento descrita en *la estrategia de Lisboa*, los ciudadanos se mueven cada vez más, tanto por su empleo, estudios, ocio o por jubilación. Por otra parte, el año 2006, ha sido proclamado el año de la movilidad - aunque hubiera muy ciertamente una diferencia entre la realidad y las aspiraciones esperamos a trabajadores para que sean altamente cualificados pero por muy que sean extremadamente móviles y capaces de sacar provecho de la libertad de circulación que la Unión garantiza. Calificaciones transferibles y genéricas son indispensables para esta movilidad. Sin embargo, esta movilidad aumentada se topa con obstáculos que el programa de trabajo pone en exergo:

- La lengua es un obstáculo superior a la movilidad y a la mejor integración social en Europa. Una competencia por lo menos en dos lenguas extrañas es un objetivo europeo, y la familiarización debería comenzar justo al principio la enseñanza.

- Sistemas comunes de calificaciones constituyen otro obstáculo superior. Los sistemas de enseñanza y de formación difieren considerablemente y las competencias y las calificaciones adquiridas en un contexto raramente son reconocidas en otro.

## **2. MEDIDAS DESARROLLADAS**

### **Papel de la Unión Europea en la enseñanza y la formación**

La Unión Europea sólo puede obrar en enseñanza y formación con arreglo al principio de subsidiariedad, estipulado a los artículos 149 y 150 del Tratado de Maastricht. Las acciones son llevadas a cabo si los Estados miembros individuales son incapaces de encargarse de eso.

La Unión puede ofrecer la posibilidad de participar en proyectos transnacionales de aprendizaje y de enseñanza y animar las redes universitarias y profesionales. Pero no tiene el poder de definir una política educativa común de los Estados miembros.

La UE se encargará de promover la cooperación entre los Estados miembros e incentivar la dimensión europea de la enseñanza y de la formación. Su fin es preservar lo que hay de mejor en los sistemas diversos y las metodologías mejorando las normas generales. Ofrece un foro de discusión sobre la enseñanza y la formación. Por el rodeo del método abierto de coordinación elaborada en el marco de la estrategia de Lisboa, colocó un marco para animar la convergencia de las políticas nacionales y la identificación común de objetivos, de criterios y de normas que les permiten a los Estados miembro medir sus progresos.

### **Hacia un consenso europeo común en educación**

En este contexto de cooperación transnacional, la Unión Europea ha llevado a cabo una serie de iniciativas concretas. Las cuales pretenden armonizar y mejorar los sistemas europeos de enseñanza y de formación. He aquí algunas de estas iniciativas:

#### **• El Proceso de Bolonia: enseñanza superior**

El "Proceso de Bolonia" se creó para formar un espacio europeo de la enseñanza superior en 2010. Donde los estudiantes escogen entre varios cursos de calidad impartidos en Europa y gozar de procedimientos de reconocimiento simple de sus experiencias anteriores. La declaración de Bolonia en 1999 precisa unas determinadas condiciones:

- Un sistema de diplomas comparables y fácilmente comprensibles.
- El reconocimiento común de dos ciclos de enseñanza superior: un ciclo inicial por lo menos de tres años y un segundo ciclo de un nivel superior. (Después, este sistema ha sido revisado de nuevo y contiene tres ciclos: bachillerato - contro - doctorado).
- Una cooperación europea en cuanto a la garantía de una calidad transparente y de un alto nivel.
- Un sistema de créditos transferibles, semejante al sistema europeo de transferencia de unidades de cursos capitalizables, para permitir una movilidad generalizada por los estudiantes.
- El estímulo de la movilidad (es decir trabajar y estudiar en el extranjero) estudiantes y el personal de las universidades.

#### **• El Proceso de Copenhague: enseñanza y formación profesionales.**

La enseñanza y la formación profesionales (EFP) se van a desarrollar por medio de un proceso idéntico de armonización y de modernización. Con dicho proceso, los firmantes de la Comisión Europea se comprometen en colaborar para mejorar la coordinación entre el sistema EFP con vistas a elaborar:

- Un marco único para la transparencia de las competencias y de las calificaciones.
- Un sistema de transferencia de créditos para el FEP, semejante al sistema europeo de transferencia de unidades de cursos capitalizables que existe en la enseñanza superior.
- Criterios y principios comunes para la calidad del FEP.
- Principios comunes de validación del aprendizaje no tradicional e informal.
- Un mejoramiento de los sistemas de orientación y de consejos con una dimensión europea.

El trabajo llamado "proceso de Copenhague" en una perspectiva educativa y de formación a lo largo de la vida, ser enfatizado sobre la construcción progresiva a partir de los aprendizajes adquiridos a los diferentes estadios de la vida en un contexto tan tradicional como formal.

Después se ha realizado un análisis de los progresos realizados con relación a los objetivos iniciales donde se recomienda que el trabajo sea orientado sobre los dominios prioritarios siguientes:

- La imagen, el estatuto y el atractivo del FEP. En este contexto, habría que conceder más importancia a una buena gobernanza de los sistemas de EFP, establecimientos y/o prestatarios de formación.
- El desarrollo, la puesta a prueba y la utilización más empujados por instrumentos comunes europeos. El objetivo es que instrumentos.

### **Una visión del Proceso de Copenhague resumida**

Desde nuestro punto de vista, el Proceso de Copenhague es a la formación profesional, lo que el Proceso de Bolonia a la educación superior. Es decir, se trata de una estrategia que busca conseguir la uniformidad de los procesos educativos y de formación en toda Europa, antes del 2010, con el fin de promover una mayor movilidad de ciudadanos dentro de la Unión Europea así como también la mejora de las cualificaciones, objetivo promovido por la Estrategia de Lisboa en el año 2000.

Mediante la mejora de la formación, será posible formar a mejores profesionales, alcanzar más altas tasas de crecimiento, y hacer a la economía europea más competitiva antes del 2010. Por otro lado, el Proceso de Copenhague podrá, asimismo, conseguir la obtención de una hegemonía mundial de la formación, convirtiéndose en una referencia para otros países.

Concretamente, los esfuerzos que los diversos países están desarrollando dentro del marco del Proceso de Copenhague se articulan en cuatro factores principales:



El primero consagra el refuerzo de la dimensión europea a la educación y la formación, con el ánimo de uniformizar la enseñanza profesional de todos los países de la Unión Europea.

El segundo, busca el incremento de la transparencia en el campo de la educación y de la formación mediante la implementación y la racionalización de instrumentos ya existentes como el currículo europeo, el marco común europeo de referencia para los idiomas, el Europass y, especialmente, a través de las ofertas de orientación y consejo llevadas a cabo por las entidades educativas, destinadas a apoyar la movilidad profesional y geográfica de los ciudadanos.

El tercer factor se centra en el reconocimiento de las competencias y cualificaciones. Es decir, la Unión Europea desea, por un lado a través de la uniformidad de competencias y cualificaciones y, por otro, mediante el desarrollo de niveles de equivalencia y principios comunes de certificación, asegurar una mayor compatibilidad de currículos entre los diferentes países de la Unión y, además, incrementar las ayudas políticas al desarrollo de la formación profesional englobando a los agentes sociales.

El cuarto factor pretende asegurar la calidad de los currículos buscando la profesionalización a través de la promoción de la calidad de la formación profesional, prestando especial atención a las necesidades de formación de los profesores y formadores en todos los ámbitos de la enseñanza profesional.

#### **• El sistema de créditos europeos de aprendizaje para la formación y la enseñanza profesionales (ECVET)**

EL ECVET pretende crear un sistema europeo para facilitar la transferencia, la validación y el reconocimiento de las experiencias del aprendizaje de los individuos, cuando éstos pasan de un contexto de aprendizaje a otro o de un sistema de calificación a otro. EL ECVET será utilizado teniendo como base voluntaria.

#### **• El marco común para la seguridad de la calidad de la enseñanza y de la formación profesionales (CQAF)**

El CQAF ha sido elaborado por un grupo de trabajo técnico y formar parte del proceso de Copenhague. Debe servir de marco común de referencia para sostener la elaboración y la reforma sistemas de EFP. Comprende un modelo que debe facilitar la elaboración, la puesta en ejecución, la evaluación y el examen de los sistemas de EFP en los Estados miembro; una metodología de evaluación y de examen; un sistema de control y un instrumento de medida. En mayo de 2004, el consejo de la enseñanza aprobó el enfoque del CQAF e invitó los Estados miembro que lo promueven.

#### **• Red europea para la seguridad de la calidad (ENQA-VET)**

La red ha sido creada en octubre de 2005. Se trata de un foro voluntario en el cual las partes interesadas a los diferentes niveles del FEP pueden cambiar sus experiencias y sus visiones y elaborar un consenso. Uno de sus objetivos es promover la utilización del

marco común para la seguridad de la calidad (CQAF). Actualmente, la red comprende 22 Estados miembro y país candidatos, así como representantes de los socios sociales europeos.

### **• Competencias llaves para la educación y la formación a lo largo de la vida - Un marco europeo de referencia**

En diciembre de 2006, el Consejo europeo y el Parlamento adoptaron una recomendación relativa a las competencias llaves para la educación y la formación largo de ello debe servir de marco europeo de referencia. Define las ocho competencias llaves que están en la base de la educación y de la formación a lo largo de la vida:

- Comunicación en la lengua maternal de el que se entera de él(ella).
- Comunicación en lenguas extrañas.
- Competencia matemática y competencias de base en ciencias y tecnologías.
- Competencia numérica.
- Aprender a enterarse(aprender).
- Competencias sociales y cívicas.
- Espíritu de iniciativa y de empresa.
- Sensibilidad y expresión culturales.

### **Objetivos y prioridades**

Los objetivos del programa están vinculados a los principales objetivos a los cuales la Unión Europea está obligada a cumplir y con papel que la enseñanza y la formación.

#### **Objetivos específicos:**

(A) Se debe de contribuir al desarrollo de una enseñanza y de una formación de calidad a lo largo de la vida promoviendo un buen nivel de resultados finales, la innovación así como una dimensión europea en los sistemas y prácticas vigentes en el campo;

B) Hay que promover un espacio europeo de educación y de formación a lo largo de la vida;

C) La calidad, el atractivo y la accesibilidad educativa y de formación a lo largo de la vida ofrecida en los Estados miembros ha de ser siempre regulada por criterios de calidad;

D) La contribución en educación y en formación a lo largo de la vida estará integrada con la cohesión social, y como factores implicados nos encontramos con la ciudadanía activa, no hay que restarle importancia al diálogo intercultural, a la igualdad hombres-mujeres y al desarrollo personal;

E) La creatividad, la competitividad, la capacidad de inserción profesional y el fortalecimiento del espíritu en la empresa, son factores importantes;

F) La participación en educación y en formación a lo largo de la vida de las personas de todas las edades, incluido las que tienen necesidades particulares y los grupos desfavorecidos, cualquiera que sea su nivel socioeconómico;

G) Promover el aprendizaje de lenguas y la diversidad lingüística;

H) Llevar un control activo y de desarrollo educativo y del dominio de la formación a lo largo de la vida, a lo largo del contenido, a lo largo de los servicios, a lo largo de las pedagogías y a lo largo de las prácticas innovadoras fundadas sobre TIC;

I) Reforzar el papel jugado por la educación y la formación a lo largo de la vida para crear un sentimiento de ciudadanía europea, fundado sobre el conocimiento y el respeto de los derechos de hombre y de la democracia, y animar la tolerancia y el respeto con respecto a otros pueblos y culturas;

J) Promover la cooperación para asegurar la calidad en todos los sectores de la educación y de la formación en Europa;

K) Animar una utilización óptima de los resultados y de los productos y los procesos innovadores y cambiar las buenas prácticas en los dominios que dependen del programa para la educación y la formación a lo largo de la vida, con el fin de mejorar la calidad de la educación y de la formación.

### **Programas formativos propuestos:**

El subprograma Comenius (para las escuelas)

- Objetivos específicos adicionales:
  - a) Hay que promover entre los jóvenes y el personal educativo una mejor comprensión de la diversidad de culturas y las lenguas europeas y el valor de esta diversidad;
  - b) Ayudar a los jóvenes a alcanzar el éxito académico que le servirán de base para su desarrollo personal, a su actividad profesional futura y a la ciudadanía europea activa.
  - c) Fomentar el aprendizaje de lenguas extranjeras;
  - d) Mejorar la calidad y la dimensión europea de la formación docente;
  - e) Favorecer la mejora de los métodos pedagógicos y de gestión de escuelas.

El subprograma Erasmus (para la enseñanza superior)

- Objetivos operacionales:
  - (a) Mejorar la calidad y la demanda, la movilidad de estudiantes y del personal docente en toda Europa, a fin de contribuir para alcanzar, un nivel de participación en la movilidad estudiantil en el marco del programa Erasmus y programas que la precedieron cada vez superior;

- (b) Mejorar en calidad y el volumen de cooperación multilateral entre los organismos de enseñanza superior en Europa;
- (c) Favorecer la convalidación de calificaciones en la enseñanza superior y la formación profesional superior en Europa;
- (d) Mejorar en calidad y en volumen de cooperación entre los organismos de enseñanza superior y con las empresas;
- (e) Facilitar la elaboración de prácticas innovadoras en materia de enseñanza y en materia de formación en el tercer ciclo, así como favorecer la transferencia de la metodología aplicada a otros países;

(Tecnologías de la Información y la Comunicación)

El subprograma Grundtvig (para la educación de los adultos)

- Objetivos operacionales:

A) La calidad y el acceso educativo de los adultos en toda la Europa, incrementando la oferta formativa.

B) La calidad y la cooperación entre las organizaciones concernidas por la educación de los adultos en toda la Europa debe de ser activa;

C) Hay que ayudar a las personas que pertenecen a grupos sociales vulnerables y marginales, en concreto a las personas de cierta edad y que no tienen ningún título calificativo de base, con el fin de darles soluciones alternativas para acceder a una enseñanza para adultos;

D) Facilitar la puesta a punto de prácticas innovadoras en el dominio de la educación de los adultos, así como su transferencia, particularmente de un país que participante a otro;

E) Todo método empleado debe llevar un seguimiento constante en todos los factores implicados; educación, formación a lo largo de la vida, contenidos, en los servicios prestados, pedagogías y en las prácticas innovadoras fundadas sobre TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación);

F) Los métodos pedagógicos y la organización educativa de los adultos.

El programa transversal y el programa Juan Monnet tienen sus propios objetivos suplementarios, específicos y operacionales:

El programa transversal

- Objetivos operacionales:

A) Elaboración de políticas educativas y de formación a lo largo de la vida así como la cooperación a nivel europeo, particularmente lo reflejado en el proceso de Lisboa, en el

programa de trabajo "Educación y formación 2010", así como procesos de Bolonia y de Copenhague y los que se constituyan en un futuro;

B) Se debe disponer de datos, estadísticos y análisis comparativos que puedan servir de base a la elaboración de políticas educativas y de formación a lo largo de la vida, hay que seguir los progresos cumplidos para alcanzar los objetivos en materia de educación y en materia de formación a lo largo de la vida y de llevar un control de los aspectos que necesitan una atención particular;

C) Favorecer el aprendizaje de idiomas y mantener la diversidad lingüística en los Estados miembros;

D) Todo método empleado debe llevar un seguimiento constante en todos los factores implicados; educación, formación a lo largo de la vida, contenidos, en los servicios prestados, pedagogías y en las prácticas innovadoras fundadas sobre TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación);

E) Los resultados del programa para la educación y la formación a lo largo de la vida serán debidamente reconocidos, expuestos y puestos en práctica a gran escala.

El programa Juan Monnet

- Objetivos operacionales:

A) Estimular la excelencia en la enseñanza, la búsqueda y la reflexión en los estudios sobre la integración europea impartida en los centros de enseñanza superior en el interior y por fuera de la Comunidad;

B) Favorecer el conocimiento y la conciencia de las cuestiones que tiene relación con la integración europea entre los especialistas universitarios y, de manera general, entre los ciudadanos europeos;

C) Mantener instituciones a nivel europeo que se ocupen de cuestiones relativas a la integración europea;

D) Incrementar la existencia de organismos y asociaciones europeas que se encarguen de las funciones educativas y en el manejo de la formación.

Dicho programa para la educación y la formación a lo largo de la vida y las acciones que integra deben contribuir a las políticas horizontales de la Comunidad, particularmente:

- Hay que favorecer y tomar conciencia de la diversidad cultural y lingüística Europeo, y de la necesidad de luchar contra el racismo, los prejuicios y la xenofobia
- Diversos colectivos que presentan dificultades de aprendizaje y con necesidades específicas, se debe de favorecer su integración en el sistema tradicional educativo y de formación

Los objetivos del programa educativo y de la formación a lo largo de la vida, no se modificarán durante toda el proceso de vigencia.

### **Prioridades 2008-2010**

La prioridad esencial del programa para la educación y la formación a lo largo de la vida es el fortalecimiento de la contribución de la educación y de la formación a la realización del objetivo de Lisboa que consiste en hacer la Unión Europea la economía del conocimiento más competitiva, caracterizada por un desarrollo económico duradero, una mejora tanto cuantitativa y cualitativa del empleo y una cohesión más grande y social. Cada acción del programa dará prioridad a acciones llevadas a cabo por cada país educativas y de formación, se debe reforzar la colaboración entre las diferentes partes del sistema educativo y de formación, consolidan la continuación de la educación y de la formación a lo largo de la vida y favorecen la adquisición de competencias demandadas en cada momento.

En este contexto, los campos de acción para el período 2008-2010 son los siguientes:

- Realización del programa de trabajo Educación y formación 2010, que pretende mejorar la calidad, la accesibilidad y la apertura de los sistemas educativos y de la formación en Europa, particularmente favoreciendo la coherencia entre todas las etapas de los sistemas educativos y de la formación permanente, desde edades tempranas y fortaleciendo la flexibilidad de métodos de enseñanza para facilitar la transición de un sistema al otro, por ejemplo, en el caso de la certificación de calificaciones.
- Trasponer el papel educativo y formativo en el proceso de Lisboa al nivel europeo y nacional, para promover no sólo la competitividad sino también para favorecer un crecimiento económico duradero y promover la cohesión social.
- Reforzar el papel de los centros de enseñanza superior desarrollando una actividad competitiva por la creación, la difusión, la aplicación de los conocimientos, por la innovación, facilitando el acceso a la enseñanza superior por medio de acciones que se concentren en reforzar el sistema, mejorar la gestión de las instituciones de enseñanza superior y promover la excelencia, la diversificación y la igualdad de oportunidades.
- Mejorar la calidad de la educación y de la formación profesionales poniendo en ejecución las prioridades del **proceso de Copenhague** al nivel nacional, y promover el reconocimiento de la formación sin acreditación e informal.
- Incrementar los bajos índices de participación en la educación y a la formación de los adultos en determinados Estados miembros, dicha causa constituye un grave obstáculo al empleo y a la capacidad de las personas para adaptarse a entornos profesionales en evolución rápida.
- Promover una eficacia más grande y una equidad en los sistemas educativos y de formación, y en particular prever medidas a favor de las personas desfavorecidas y a

favor del nivel preescolar, y reforzar la base de conocimiento de las políticas y prácticas en este campo.

- Mejorar la calidad de la educación y de la formación del personal de los servicios educativos, en particular los profesores y los formadores.
- Mejorar la calidad de la movilidad de los estudiantes, incluido por la puesta en ejecución de los principios definidos en las recomendaciones para la calidad de la movilidad y por la utilización del modelo de CV Europass.
- Reforzar el desarrollo sostenible, incluido las cuestiones relativas a la energía y al cambio climático, por el rodeo de acciones en todos los sectores de la educación y de la formación.

La Comisión concede prioridad a proyectos que pretenden promover y desarrollar el diálogo intercultural, la creatividad y la innovación. Las candidaturas que tendrán en cuenta estas cuestiones durante el año apropiado serán particularmente bien acogidas. Es probable que se tengan más en cuenta que otras que presentan la misma calidad pero no tienen en cuenta estas premisas educativas.

La Comisión también precisó que para todos los programas, prestaría una atención especial en la difusión sistemática y en la explotación de los resultados tanto en el campo del proyecto como en el del programa. Todos los proyectos propuestos deberán contener un programa claro de difusión y de explotación de los resultados.

### **3. OBJETIVOS ALCANZADOS**

#### **Resolución de la CES sobre la educación y la formación a lo largo de la vida**

Tras la publicación por parte de la CES de dicha Resolución en materia de educación y la formación a lo largo de la vida, en respuesta al Memorandum de la Comisión para este caso.

Se ha formulado con el objetivo de construir un espacio europeo de la educación y de la formación a lo largo de la vida, pero subrayaba que además de ofrecerles nuevas oportunidades a los ciudadanos y a los trabajadores de Europa, la nueva sociedad del conocimiento podría crear nuevas formas de exclusión social.

La CES también subrayaba el papel de las negociaciones colectivas para garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de gozar de la educación permanente. Pedía una aproximación innovadora e integrada de la UE, los poderes públicos nacionales, las instituciones sociales, los organismos responsables de la educación de la formación y los individuos. Subrayaba las responsabilidades partidas de los individuos y de las empresas en la promoción de una mejor base de competencias para ellos todos y preguntaba la aplicación del principio siguiente:

- El acceso de dichos colectivos a la formación a lo largo de la vida, incluido los trabajadores de más edad, cuyo contrato es atípico, las personas minusválidas y las de bajo nivel académico.
- Un aumento de la inversión de los recursos humanos, proviniendo tanto de fuentes públicas como empresas, con la puesta en ejecución de "cuentas de aprendizaje" individuales como principales medios de llegar al objetivo.
- Existirá un nuevo equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de aprendizaje, y la posibilidad de créditos del tiempo trabajado que puede ser utilizados para un permiso de formación.
- El reconocimiento de los resultados de la formación, que sea tradicional, no formal o informal, incluido la posibilidad de convalidaciones del aprendizaje y la validación de un aprendizaje anterior.
- La organización del trabajo y de la formación, en colaboración con diferentes organismos sociales que negocian programas de formación, incluido la evaluación de las competencias y la identificación de las necesidades de formación.
- Una nueva concepción de la colaboración elaborando sistemas de calidad, anticipando las nuevas necesidades y adaptándose a eso.
- Un nuevo papel destinado a los sistemas de enseñanza y de formación, ofreciendo un servicio de orientación y un sostén; acercar estrechamente los diferentes tipos de aprendizaje; sistemas comunes de competencias y el hecho de prestar atención en las necesidades de formación de las personas socialmente excluidas.



- De nuevos métodos de enseñanza y de formación, entre las que están una utilización aumentada del TIC, una dimensión europea más fuerte y del material adaptado a los diferentes ritmos de aprendizaje.
- El acercamiento del aprendizaje del nivel local creando colaboraciones a los niveles locales y regionales, así como centros de aprendizaje local.
- Un papel importante es el establecimiento de nuevos derechos y responsabilidades, para alcanzar un acuerdo dentro del marco europeo que facilita el acceso de los trabajadores a la formación permanente.

La resolución fuertemente contribuyó a la comunicación. Realizar un espacio europeo de la educación y de la formación a lo largo de la vida.

### **Marco de acciones para el desarrollo de las competencias y acciones a lo largo de la vida**

Desde el año 1986, el diálogo social europeo entra la CES y las organizaciones europeas de socios colaboradores sociales que representaban a los empresarios desembocaron en una serie " de opiniones comunes " o de declaraciones comunes sobre la política, entre las que muchos negociaban la enseñanza y la formación.

CES, UNICE / UEAPME y el CEEP firmaron un acuerdo común titulado Marco de acciones para el desarrollo de las competencias y calificaciones a lo largo de la vida. El marco de acciones representa una contribución superior de los socios sociales en el dominio de la formación a lo largo de la vida. Aunque no se trate de un acuerdo marco formal tal como los que conciernen al permiso paterno, el trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales, les confía a los colaboradores sociales a los niveles nacionales y europeos, el cuidado de elaborar juntos al desarrollo de las competencias y a la adquisición de las calificaciones, que constituyen aspectos mayores del aprendizaje a lo largo de la vida.

El marco de acciones identifica cuatro prioridades que dependen de la responsabilidad común de los compañeros sociales:

- La identificación y la anticipación de las necesidades en competencias y en calificaciones tanto al nivel de la empresa como a los niveles nacionales y sectoriales.
- El reconocimiento y la validación de las competencias y de las calificaciones, incluido la disposición de un sistema de calificaciones transferibles y la identificación de las articulaciones y de las complementariedades entre los diplomas reconocidos.
- La información, el sostén y consejos de los asalariados y de las empresas
- La movilización de todos los recursos disponibles, necesarios para el desarrollo por todas las partes implicadas (empresas, poderes públicos y sociales) competencias

profesionales a lo largo de la vida, así como una gestión eficaz de los recursos de financiamiento, en particular el Fondo social europeo.

El marco de acciones les confía a los organismos sociales el cuidado de difundir y de promover el documento en los Estados miembros, a todos los niveles apropiados, teniendo en cuenta prácticas nacionales. Están tan cargados de producir una serie de informes anuales sobre las acciones nacionales llevadas en el marco de las cuatro prioridades identificadas. Estos informes, permiten luego a la Comisión preparar sus propios informes dedicados al Programa de trabajo 2010 sobre la educación y la formación.

### **Función sindical**

Los sindicatos también son pieza fundamental y tienen su responsabilidad dentro del programa para la educación y la formación a lo largo de la vida.

Ya sea por participación directa o indirecta en una acción o a un proyecto del programa educativo y de formación a lo largo de la vida, los miembros individuales puedan participar de diversas maneras: como el caso de iniciativas nuevas de formación profesional en el sector donde trabajan, por medio de convenios de colaboración llevados a cabo en la escuela o la universidad donde se forman, o por medio de un intercambio o de una acción de movilidad, organizado por el centro de formación para adultos al cual pertenecen. La mayoría de las acciones sostenidas por el programa educativo y la mayoría de la formación a lo largo de la vida, hace falta que instituciones promuevan propuestas, pero de manera individual se pueda pedir una Beca de movilidad en el marco del subprograma Comenius y Grundtvig.

Los sindicatos, en su calidad de organizaciones de acciones con fin social, están animados a participar en el programa educativo y de formación a lo largo de la vida con grandes beneficios. Dicho programa ofrece posibilidades múltiples:

- promover nuevas oportunidades de aprendizaje para los miembros
- contribuir elaborando un nuevo contenido de formación, del material pedagógico, enfoques y métodos de calificación en industrias y sectores particulares
- elaborar nuevas iniciativas políticas en la enseñanza y la formación, aplicables a los niveles regionales, nacionales y europeos
- cambiar informaciones sobre las metodologías de formación, incluido la formación de los formadores
- explorar nuevas posibilidades para el papel del diálogo social elaborando ofertas de formación para los trabajadores, incluido el aprendizaje en medio de trabajo
- Incentivar nuevas iniciativas de formación profesional de los dirigentes y los representantes sindicales, incluido formadores sindicales, y medios de garantizar la validación y el reconocimiento de esta formación
- Se debe de promover las salidas profesionales ofrecidas por el programa educativo y de formación a lo largo de la vida y difundiendo los resultados.

### **Sugerencias de acciones**

- Los sindicatos participan de manera activa en la puesta en ejecución del FEP, puesto que una colaboración o un proyecto multilateral en el marco del subprograma apropiado podrían contribuir creando nuevas posibilidades de formación, imaginadas gracias a una colaboración con organizaciones de otros países de la UE. Tal proyecto podría prever la elaboración de módulos de cursos específicos, de material didáctico, de metodologías y de calificaciones.
- Los sindicatos promueven ofertas de formación. El programa educativo y de formación a lo largo de la vida ofrece la posibilidad de imaginar nuevas prácticas sobre el lugar de trabajo para negociar el acceso a la formación y proponer servicios de orientación y de consejo. Habrá también un intercambio de información gracias a visitas de estudio y llevando a cabo proyectos que pretenden trasladar prácticas innovadoras elaboradas en otro lugar.
- Los sindicatos se implican en organismos formativos nacionales, responsables de la organización y de la validación de la formación profesional en sectores particulares. Cuestiones tales como la movilidad de mano de obra, el reconocimiento y la transparencia de las calificaciones son de vital importancia. El programa ofrece numerosas oportunidades en estos campos, tanto según el plan de la experimentación por el rodeo de proyectos multilaterales como en cuanto a la observación y el control a través de una red.
- La movilidad individual llevada a cabo por el programa Grundtvig, posibilita al formador sindical viajes al extranjero para encuentros con colegas de otros países de la UE y que se produzca un intercambio de ideas con ellos, o de seguir una determinada práctica.
- Los proyectos multilaterales llevados a cabo por varios países permite un trabajo con personas con diferentes metodologías formativas pero que se encuentran en situaciones similares, con ello se puede hacer una nueva recopilación educativa y de formación que permite luchar contra ciertas formas particulares de exclusión social y de discriminación.
- Otro proyecto que podría para llevarse a cabo sería el reconocimiento de la experiencia no formativa en un sector dado.
- Se deben de concentrar los esfuerzos en las necesidades particulares de un grupo específico - un grupo de trabajadores de edad por ejemplo.
- En el programa educativo y de la formación a lo largo de la vida, las actividades propuestas van integradas con campañas de difusión y de comunicación del programa y de sus resultados posibles. Pueden destinarse a sectores particulares, incluido, por ejemplo, un determinado suceso que reúna organizaciones implicadas en diferentes proyectos, con el fin de compartir sus trabajos y sus experiencias.

#### **4. DESARROLLO DE UN MODELO DIDÁCTICO**

##### **PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL: CONSTRUCCIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL COMO PROYECTO INTEGRAL PARTICIPATIVO**

###### **1. Introducción**

La planificación es un proceso complejo que aparece en primera instancia como un ejercicio prospectivo que requiere de las interacciones de los distintos actores de la organización escolar y que involucra relaciones de poder donde el equipo de conducción que ejerce la función directiva, aparece como un actor más del proceso y deberá consensuar su participación en el planeamiento institucional.

El proyecto institucional es la herramienta que tiene la institución escolar para explicitar su propuesta general. Debe entenderse como un proceso que siempre se está construyendo colectivamente, donde la institución perdura fortaleciendo su identidad y no como la formulación de un documento que exige la burocracia y demanda cualquier autoridad competente.

El proceso de planificación institucional cobra sentido en tanto permite una participación genuina de todos los actores de la comunidad educativa, por lo que es necesario convocar a todos sus actores: directivos, docentes, padres, alumnos, exalumnos, personal de la docencia y organizaciones representativas.

Construir un proyecto integral participativo es una instancia de reflexión estratégico situacional que supone rasgos particulares: Es una alternativa para la construcción del P.E.I. (Proyecto Educativo Institucional). Es un modelo posible que parte de la realidad institucional mediante la elaboración de un diagnóstico que permita priorizar opciones.

Se utilizan evaluaciones de proceso por lo que las acciones son flexibles. A partir de la situación integral, se avanza hacia un objetivo con etapas intermedias claramente formuladas. El cambio y la transformación cuentan con un lugar de privilegio.

El P.E.I. es la propuesta que cada institución elabora para dar cumplimiento a los propósitos establecidos. Se crea desde la propia identidad de cada institución y de la construcción colectiva permanente y adquiere existencia objetiva mediante la planificación. Contiene los acuerdos básicos que encuadran la vida de la institución por lo que se convierte en un instrumento orientador que enmarca todas las acciones educativas.

###### **2. Elaboración del P.E.I.**

El proyecto institucional se construye a través de diferentes etapas, a partir del momento en que los miembros de la institución se constituyen en un equipo de trabajo. Cada uno de los actores compartirán desde sus diferencias, los objetivos de la tarea educativa institucional. La evaluación, de proceso y permanente, mostrará los problemas

intrínsecos del proyecto lo que permitirá, a través del tiempo, la construcción y reconstrucción de estos aspectos conflictivos para la viabilidad del proyecto.

Son problemas intrínsecos del proyecto aquellos que surgen de su propio diseño, referidos a la cuestión didáctica en sus dimensiones sociales, psíquicas e instrumentales. Por ejemplo: objetivos poco claros, acciones no viables, distribución errónea del tiempo, etc.

Los problemas extrínsecos están representados por los incidentes o coyunturas del contexto del proyecto. Por ejemplo: cambios de autoridades, deserción considerable en el alumnado, etc.

La distribución del tiempo puede facilitar o dificultar un proyecto. El planteo de objetivos muy exigentes con una consecución planeada a corto plazo o la planificación de acciones cuya viabilidad depende de factores no disponibles por los actores institucionales, puede redundar en sensaciones de fracaso y en un debilitamiento general de la propuesta. Es preciso consensuar este tema entre todos los miembros de la comunidad educativa que participan en la elaboración del P.E.I. y revisarlo periódicamente.

La planificación del proyecto se realiza partiendo de lo que es la institución y de lo que aspira a alcanzar, en un proceso dialéctico que necesita de tiempo para su concreción y cuyos plazos serán, según lo requerido, cortos, medianos y largos.

### **3. Etapas para su organización:**

1) *Análisis del contexto:* Es necesario tomar conocimiento de los tipos de familias que acuden a la escuela y los aspectos sociodemográficos como el tipo de viviendas, nivel de urbanización, niveles de satisfacción de las necesidades básicas, niveles de escolaridad, instituciones vecinas significativas (gubernamentales y no gubernamentales), etc. Todos estos datos y otros que se consideren significativos deben ser analizados en función de la comunidad y su cultura. También es necesario el relevamiento de las expectativas que tiene la comunidad sobre el servicio educativo que debería brindar la escuela.

2) *Reconocimiento de la identidad institucional:* Es preciso conocer aquellos aspectos relacionados con la constitución de la organización escolar como la historia de la institución, relación entre los cambios intra y extra-institucionales de la comunidad, características del personal docente y no docente, propósitos institucionales, organización institucional (distribución de roles y funciones), distribución del tiempo diario, características del espacio físico, recursos materiales y no materiales internos y externos de la institución (uso y aprovechamiento) y todos aquellos aspectos sobresalientes que contribuyan a la construcción de su identidad.

3) *Detección de problemas relevantes:* A partir del análisis de la etapa anterior, surgirán las debilidades o problemáticas de urgente tratamiento y las fortalezas o facilitadores de la tarea institucional. Habrá que ir seleccionando los problemas detectados, analizar sus causas y condiciones de desarrollo y luego debatir sobre las posibles soluciones.

#### 4) *Objetivos o propósitos a lograr:*

Esta etapa requiere la capacidad para seleccionar aquellos aspectos relativos a los ámbitos de enseñanza, del aprendizaje, de la gestión institucional, de la administración y los comunitarios más importantes, sobre los que hay que intervenir.

5) *Elaboración de propuestas de acción:* Deberán formularse teniendo en cuenta la definición clara y precisa de las acciones, los roles de los actores involucrados y su grado de participación, el tiempo para cada acción mediante la confección de un cronograma que facilite la evaluación constante de las acciones y los resultados o productos esperados.

6) *Evaluación:* Esta etapa resulta transversal al proyecto por lo que no es la última. Debe ser constante y periódica, a cargo de los responsables del proyecto. Permitirá el aporte de nuevos elementos para el análisis de las nuevas situaciones.

En el diseño del P.E.I., no hay un único modelo, idéntico para todas las instituciones. Su planificación debe ser flexible, integral y participativa, para facilitar su permanente revisión y apertura. La planificación y la evaluación son dos caras de un mismo proceso que apuntan a la identificación, la explicación y la transformación de los procesos institucionales.

La concienciación y sensibilización sobre la realidad cultural y educativa para diferentes públicos. La realización de proyectos de cooperación, fundamentalmente creando bibliotecas públicas y escolares.

### **Como construir un proyecto educativo**

#### **La construcción del proyecto educativo: vínculos entre familias y profesionales**

##### Infancia: educar de 0 a 6 años,

###### h) Enfoque de los valores en la primera infancia

El desarrollo no puede concebirse fuera de su contexto social en el que se desenvuelve la persona. Desde ese primer momento, comienza un ininterrumpido proceso de crecimiento y desarrollo que va a posibilitar que, de un individuo con una serie de premisas y potencialidades, en unos pocos años ya pueda hablarse de que constituye una personalidad.

La condición fundamental para poder hablar de que ya se ha alcanzado una determinada formación de la personalidad en la primera infancia es cuando el comportamiento de los pequeños puede ser previsto; es decir, que ya indica una dirección de dicho comportamiento.

Todo en su conjunto determina la presencia de dos logros fundamentales del desarrollo que indican que ya los niños son personalidad: la formación de la autoconciencia y de una indudable subordinación, y jerarquización de motivos.

Todo en su conjunto determina la presencia de dos logros fundamentales del desarrollo que indican que ya los niños son personalidad: la formación de la autoconciencia y de una indudable subordinación, y jerarquización de motivos.

Gracias a esto, ellos adquieren un mundo interior bastante estable, que les permite una activa y consciente participación en el mundo que los rodea e imprime una determinada tendencia a toda su conducta.

A partir de estas ideas, los principios metodológicos para la formación de valores, incluyendo a los infantes de la Educación Infantil son los siguientes:

\* Motivar. Lograr la motivación sobre la base de lo emocional. Hacer que las cosas tengan sentido para los educandos, puesto que, básicamente en las primeras edades, el objeto del conocimiento y aprendizaje debe estar impregnado de interés para una apropiada asimilación e interiorización.

\* Profundizar en el conocimiento por la vía afectiva, ya que si bien el elemento cognitivo es presupuesto de la interiorización, no se puede quedar ahí, sino encauzado por lo afectivo, que refuerza el conocimiento y lo consolida.

La emoción, cuando se enraíza en el conocimiento, despierta y forma sentimientos que forman un vínculo con lo cognitivo, constituyéndose en la base del valor.

\* Despertar en los niños y las niñas la admiración hacia lo valioso, por qué es importante, por qué es necesario. Pues solo se admira lo que bien se conoce.

\* Cultivar el amor como esencia del valor y resultado de la síntesis de conocimientos y sentimientos. Solo se ama lo que se admira.

Con esto, el valor se convierte en un auto-objetivo y cumple su función movilizadora.

\* Lograr el deseo de cumplir con el valor, lo cual se traduce en conducta, en una unidad afectiva-cognitiva-actuación, que consolida y reafirma los valores.

De ahí que las actividades dirigidas a formar los valores deban ser ricas, estimulantes y propiciadoras de vivencias emocionales positivas, y constituyan la vía educativa ideal para alcanzar una formación de verdaderos valores, que los pequeños expresen en las más disímiles condiciones de la vida, regulando su comportamiento aun en aquellas que no les fueron enseñados.

Es imposible actuar directamente en la estructuración de los valores, al igual que no lo es en el de las capacidades o la motivación. Para ello, es necesario llevar a cabo actividades bien organizadas y concebidas metodológicamente, que permitan que los educandos se orienten por sí mismos en su realización, base de orientación que se

transfiere a cualquier otra actividad semejante, y que progresivamente forma la capacidad, el motivo o el valor, dependiendo de qué es lo que se pretenda formar.

Así, incluir un valor de manera transversal implica manejarlo en los diferentes contenidos, en los distintos años de vida, e incluso en las actividades extradocentes y extraescolares, dentro de toda la vida cotidiana de los niños. Esto está dado porque los valores sobrepasan los límites del centro de Educación Infantil y los marcos de los contenidos para hacerse más consecuentes con los diferentes espacios en los que se desenvuelven los educandos.

Un sistema de influencias educativas para la formación de valores en edades tempranas ha de ser sencillo de llevarse a la práctica, debe ofrecer un modelo positivo de los roles, y transmitir cualidades o virtudes fundamentales.

### **i) La lectura durante la infancia**

Es indispensable comenzar la cultura preventiva desde la cuna como

El primer acercamiento a la lectura es crucial para estimular la creatividad, imaginación, inteligencia, capacidad verbal y concentración. Los libros son tan importantes para su desarrollo físico-emocional como los juguetes. Con los libros su visión del mundo se amplía a través de las historias, ayudan a desarrollar la imaginación creando aventuras, acciones y ayudando a despertar nuestro deseo investigador, informativo y sentido común.

El libro es en todos los sentidos ventana a la formación, para ello es necesario incentivar la lectura como acto diario para que se empape de la aventura del saber, del conocer y descubrir. Los padres y las madres son los deben de compartir el momento de lectura de un libro con los hijos estarán estableciendo un lazo especial entre ambas partes.

Es necesario inculcar un interés por la lectura de manera creciente desde bebé y tratar, que se mantenga constante para que se convierta en un hábito, debe de ser disciplinada, siendo teniendo preconcebida una hora al día para hacerlo y siempre lejos de cualquier distracción.

Libros sólo con imágenes, son los más indicados en las edades tempranas, donde se les indique que significa cada ilustración y que el niño lo repita, hay libros que además de la imagen lleva también el nombre debajo de la misma, para que vaya visualizando las letras y las palabras. Y los libros con texto e ilustraciones para los niños que ya saben leer.

Los padres de niños que todavía no saben leer deben respetar los deseos de las lecturas que más les gusten. No deben limitar sus gustos.

Los padres deben valorar el momento de lectura de los hijos. Valorar y diversificar los temas hablando de ellos con los niños, favoreciendo todo tipo de libro, sea del material que sea (tela, cartón, plástico, etc.), y valorar el tiempo que los niños se dedican a la lectura.



Los beneficios de la lectura en los niños es un valor sin precio y perdurable durante toda la vida. El niño toma el hábito de la lectura como algo divertido no aburrido y a querer investigar en varias disciplinas del arte, del dibujo y de la imagen a través de las ilustraciones. Desarrolla su habilidad de escuchar, su sentido crítico, se enriquece con la variedad de experiencias, y crea alternativas de diversión y placer para él.

El interés inculcado por la lectura de los niños de hoy va en aumento. Las editoriales de libros infantiles no solo incrementaron la cantidad de productos sino también mejoraron su calidad. Actualmente en las librerías y bibliotecas infantiles, podemos encontrar una infinidad de libros con las más curiosas ilustraciones, rellenos de los temas más interesantes.

Además de esa oferta de libros, se nota también que se han creado espacios de lectura exclusivamente para los niños en las escuelas, bibliotecas, etc.

Los libros ya ocupan espacio incluso en muchas habitaciones de niños, desde su edad más temprana. Eso demuestra que los padres están cada día más conscientes del valor de la lectura.

## **La Comunicación**

El lenguaje oral la principal forma de comunicación con el entorno el cual se puede modificar en función de nuestras necesidades y deseos.

Sin comunicación por parte de las personas, no podrá tomar decisiones que afecten a su vida, lo que originará dependencia y aislamiento.

En la sociedad actual se puede ver a una persona en silla de ruedas, llevando un audífono o utilizando gafas, pero quizá no es tan habitual ver a alguien usando un dispositivo de comunicación.

Pues bien, cuando una persona tiene dificultades para comunicarse, utiliza un sistema alternativo o aumentativo de comunicación.

En la actualidad existen múltiples dispositivos, sistemas y recursos que favorecen la interacción comunicativa cuando existen dificultades para que pueda llevarse a cabo.

Se trata de cualquier producto (incluyendo dispositivos, equipamiento, instrumentos, tecnología y software), fabricado especialmente, o disponible en el mercado, para prevenir, compensar, controlar, mitigar o neutralizar deficiencias, limitaciones de la actividad o restricciones en la participación, su objetivo es potenciar la Autonomía Personal y la calidad de vida.

Luego toda persona o todo niño/a con dificultades de comunicación puede y debe enriquecerse a lo largo de su vida siempre que el adulto le proporcione un entorno rico en estímulos y con adultos formados y especializados capaces de otorgar significado a sus acciones.

## 2. La Comunicación Aumentativa y Alternativa

Los sistemas aumentativos de comunicación, complementan el lenguaje oral cuando, por sí sólo, no es suficiente para entablar una comunicación efectiva con el entorno.

Los sistemas alternativos de comunicación, son los sustitutivos al lenguaje oral cuando éste no es comprensible o está ausente.

Ambos sistemas, aumentativos y alternativos, permiten que personas con dificultades de comunicación puedan relacionarse e interactuar con los demás, manifestando sus opiniones, sentimientos y la toma de decisiones personales para afrontar y controlar su propia vida para así poder participar en la sociedad en igualdad de derechos y oportunidades.

### Representación del lenguaje

#### 3.1. Sistemas pictográficos

Podemos comunicarnos utilizando objetos reales, fotos, dibujos o pictogramas.

Un sistema pictográfico es la representación del lenguaje mediante dibujos, fotos o imágenes.

El uso de pictogramas no es exclusivo de estos sistemas, a nuestro alrededor, encontramos numerosos tipos de ellos que nos ayudan a encontrar lugares, a organizar la circulación, etc.

### Productos de Apoyo para la Comunicación

- j) El tablero o cuaderno de comunicación sirve de soporte en el que están organizados aquellos elementos que utilizamos para comunicarnos: pictogramas, letras, sílabas, etc. En dicho cuaderno podemos usar varias páginas. Si podemos indicar, señalaremos las casillas para componer el mensaje.
- k) El comunicador portátil es el dispositivo que, mediante síntesis de voz o voz grabada, permite difundir en voz alta un mensaje. Los dispositivos de acceso se manejan con un movimiento voluntario de alguna parte de nuestro cuerpo, como la mano, la barbilla, la cabeza, el codo, la rodilla, etc.
- l) Programa informático de ordenador es un sistema específico para la comunicación a través de pictogramas o mediante letras, palabras, enunciados, etc. Con la aparición de ordenadores cada vez más pequeños, como móviles, agendas personales digitales (PDAs), etc., posibilita llevar el dispositivo siempre con la persona y hablar en cualquier lugar.

### Dispositivos de acceso

La utilización de dispositivos de acceso es, con frecuencia, el único medio para que personas con diversidad funcional puedan utilizar la tecnología estándar. Por ejemplo, para usar el ordenador, los elementos de entrada convencionales son el teclado y el ratón. Sin embargo, hay muchas personas que tienen dificultades con su manejo, y en su

lugar, hacen uso de otros dispositivos de acceso alternativos que realizan las mismas funciones.

Existe gran variedad de dispositivos de acceso para manejar un comunicador o un programa informático de comunicación. Es importante valorar cuál se adecúa mejor a las capacidades y habilidades de la persona con diversidad funcional.

- Los pulsadores son instrumentos que, conectados al comunicador, ordenador o ratón, permiten activar programas de barrido, mediante la acción de cualquier parte del cuerpo en la que exista un control voluntario del movimiento.
- Los teclados virtuales son programas informáticos que muestran un teclado en la pantalla del ordenador y que permiten acceder a cualquier aplicación informática sin necesidad de utilizar el teclado estándar. Habitualmente funcionan por barrido con un pulsador o mediante la selección directa de las letras. Algunos llevan incorporado un sistema de predicción de palabras que acelera la escritura.
- Los ratones son dispositivos de acceso que tienen una importancia significativa para las personas con dificultades de comunicación y generalmente, son tan necesarios como el propio comunicador o programa informático de comunicación.

Hay gran variedad de alternativas de acceso al ratón convencional tales como:

- Ratones virtuales: Son programas informáticos cuyas opciones de movimiento y funciones de clic aparecen en pantalla. Suelen utilizar un pulsador y un sistema de barrido para facilitar el uso del programa de comunicación.
- Ratones de cabeza: Los movimientos de la cabeza realizados por el usuario se transforman en movimientos del puntero. De esta forma seleccionan directamente en la pantalla: la letra, la palabra, el pictograma, etc., según qué sistema se esté utilizando. Algunos ratones de cabeza necesitan una cámara web para su uso.
- Control del ratón por el iris: Este sistema permite a personas con grandes dificultades de movimiento, controlar el puntero del ratón con la mirada.

En el mercado se encuentran muchos productos de gran utilidad en comunicación aumentativa y alternativa, como los pictogramas o las palabras en soportes de uso habitual, como carpetas de gomas, clasificadores de anillas, carpetas clasificadoras, álbumes de fotos, tarjeteros de diferentes tamaños etc. La elección de unos u otros dependerá siempre de las necesidades de las personas que los van a utilizar. Además de programas informáticos de comunicación gratuitos, como el programa "Power Point" podemos crear diferentes actividades multimedia para favorecer el aprendizaje del sistema de comunicación.

Es muy importante incorporar el sistema de comunicación al entorno de la persona, desde edades tempranas, colocando pictogramas en lugares y estancias en los que se desenvuelve de manera habitual, para que resulte más fácil su aprendizaje y así poder integrarlos en su día a día.

## 2. Definición de sistemas de comunicación aumentativos/alternativos.

- m) La comunicación alternativa a cualquier forma de comunicación distinta del habla y empleada por una persona en contextos de comunicación cara a cara. El uso de signos manuales y gráficos, el sistema Morse, la escritura, etc., son formas alternativas de comunicación para una persona que carece de la habilidad de hablar.
- n) Comunicación aumentativa significa comunicación de apoyo o de ayuda. La palabra <aumentativa> subraya el hecho de que la enseñanza de las formas alternativas de comunicación tiene un doble objetivo, a saber: promover y apoyar el habla, y garantizar una forma de comunicación alternativa si la persona no aprende a hablar.

### A. Sistemas de comunicación sin ayuda gráfica

- No precisan de unos niveles cognitivos previos en algunos de los Sistema sin Ayuda, pues por su metodología de enseñanza se adecuan a la necesidad del usuario.
- Se pueden iniciar desde edades muy tempranas.
- Son menos abstractos que los sistemas pictográficos.
- Son más accesibles, ya que la persona siempre lleva las manos consigo para poder señalar, lo cual facilita la comunicación en cualquier contexto y situación.
- Se requiere que la persona que signa disponga de alguna motricidad para realizar los signos, (aunque siempre los signos se pueden adaptar a las posibilidades motrices del usuario).
- El proceso comunicativo puede ser bastante rápido.
- Requieren mucha atención por parte del interlocutor, pues no quedan escritos ni grabados sino representados en el espacio.
- Exigen del interlocutor el conocimiento de los signos, con lo cual en ocasiones la comunicación no se puede generalizar a muchas personas si no hay una sensibilización de las personas del entorno cercano al niño.

### B. Sistemas de comunicación con ayuda gráfica

- Para alumnos con graves problemas motrices puede suponer una respuesta comunicativa, puesto que hay muchísimas adaptaciones para que el alumno pueda señalar (con la cabeza, con los pies, aprovechando cualquier resto motor de alguna otra parte de cuerpo etc.).
- El principal problema es que el usuario siempre ha de ir con su ayuda para poder comunicarse, ante lo cual habrá momentos del día donde no se le posibilite la comunicación.
- El proceso comunicativo se hace más lento.
- Requieren cierta atención y habilidades de discriminación visual.
- Exigen menos atención del interlocutor, pues al señalar el alumno, el adulto dispone de mayor tiempo para recibir el mensaje.
- Son más sencillos para las demás personas, ya que suelen llevar salida de voz que traduce los mensajes, o bien las letras correspondientes al pictograma seleccionado, ante lo cual con unas mínimas nociones acerca del sistema se puede conseguir una comunicación fluida.

### Sistemas de comunicación bimodal.

Usuarios:

Es un sistema pensado inicialmente para personas con déficit en la audición con la finalidad de facilitar el lenguaje oral y posibilitar la comunicación entre interlocutores oyentes e interlocutores con déficit auditivo. También se ha utilizado para usuarios oyentes con problemas para comunicarse por la vía oral. Este sistema, al igual que otros sistemas sin ayuda, se ha utilizado para personas con retraso mental y trastornos generalizados del desarrollo.

### Sistemas de comunicación Lengua Signada Española (LSE)

Usuarios:

La utilizan la mayoría de los sordos adultos para comunicarse entre ellos. Si importante y necesaria es para las personas sordas en general, resulta fundamental y única para la mayoría de sordos prelocutivos profundos, los cuales difícilmente pueden acceder a un lenguaje oral suficiente para la comunicación. También el vocabulario LSE se emplea en personas con problemas cognitivos graves, no así su gramática o sintaxis.

### Sistemas de comunicación por intercambio de figuras/imágenes (PECS).

Al usuario de este sistema, se le enseña a aproximarse y despegar la/s tarjeta/s de sus soportes de comunicación y darla/s al adulto en petición o demanda de lo que desea, quiere, siente...e.t.c. Las representaciones de las figuras pueden ser variadas; dibujos sencillos en color, pictogramas S.P.C. u otros, fotos, objetos reales plastificados... e.t.c., y deben representar los deseos, intereses y motivaciones más queridos y deseados por el usuario. Partir de ellos. Indagar antes qué le gusta, darle a elegir entre diferentes bebidas, alimentos, juguetes... e.t.c.

### **La motivación es lo que más puede colaborar en la tarea de educar a los niños**

Conseguir que nuestros hijos sean ordenados, estudiosos, alegres, sinceros, responsables, y que sean constantes en lo que sea posible, no exige esfuerzos sobrenaturales. De una forma sencilla, concreta y personal, se puede motivar a los niños, desde la más temprana edad, a que aprendan y sepan lo que queremos de ellos y para ellos. La motivación es lo que más puede colaborar en la tarea de educar a los niños, despertando en ellos una acción positiva en todas las tareas que realizan durante sus días. En los cuadros abajo, podrás conocer cómo se motiva negativa y positivamente a los niños, y qué actitud se promueve con cada caso.

Empecemos por las frases para una motivación positiva y la relación con la actitud promovida. Las frases positivas deben ser usadas a menudo. Delante de otras personas aumentan su eficacia; pero, en presencia de hermanos pueden producir celos. Es recomendable sorprender a los hijos haciendo algo bien y decírselo. Una vez al día es un buen objetivo.

Después presentamos las motivaciones negativas, es decir, con las que debemos descartar de nuestra educación. Cuando se dicen estas frases delante de otras personas se produce humillación, y la actitud negativa queda más reforzada.

## **Comunicación preventiva: planificación y ejecución de estrategias de información interna y externa ante situaciones de crisis**

La comunicación se ha convertido en los últimos tiempos en una pieza decisiva en las estrategias político-económicas de las empresas e instituciones que interactúan en la sociedad global. Sin embargo, la imagen pública que proyectan a través de los medios de comunicación cuando tienen que enfrentarse a crisis es todavía notablemente mejorable. Con demasiada frecuencia, a la crisis real y a sus inevitables consecuencias, se añaden las crisis mediáticas que se derivan de una mala gestión de la comunicación en esos casos de máxima presión. La comunicación de crisis tiene como objetivo facilitar el diseño de estrategias preventivas y protocolos de comunicación que permitan controlar los efectos de la crisis en la opinión pública y, en consecuencia, minimizar los daños inevitables. De ahí que los gabinetes de comunicación sean piezas estratégicas en la operatividad de empresas e instituciones, pues de su eficacia y profesionalidad dependerá, en buena medida, su propia supervivencia en el concierto social.

### **Estrategia de comunicación**

#### **DISEÑAR**

Una estrategia para cada caso (actividad de la fuente, intencionalidad de visibilidad en los medios, las actuaciones que desarrollan las fuentes antagonistas o que son competencia, la posible repercusión positiva o negativa en la imagen de la organización,...)

A modo indicativo, podemos enumerar algunas partes que se usan en la planificación de una estrategia informativa, a las que siempre hay que añadir un clima de confianza y confidencialidad del gabinete o asesoría y la fuente para garantizar que los proyectos de acciones y objetivos se hacen sobre una base sólida y real.

#### **SELECCIONAR**

Cada caso determinará la conveniencia de incluir o no cada parte y el peso que tenga cada una de ellas

- ASESORIAS (Para cada cliente)
- GABINETES ESTABLES (Según las rutinas y las relaciones informativas establecidas)

#### **SISTEMAS DE ALERTA:**

Indicadores que advierten de situaciones que pueden desvelar una posible crisis: desde los estudios sociológicos hasta los canales de *feedback* de los trabajadores, las quejas o reclamaciones de usuarios o clientes, las actuaciones de organizaciones similares y de organizaciones antagonistas,....

#### **OBJETIVOS:**

Identificar claramente qué se persigue con las actuaciones en comunicación que se van a diseñar. Las medidas que se adopten estarán orientadas y condicionadas por este apartado.

Además de referenciarlas, es preciso jerarquizarlas de modo que llegado el momento esté claro que objetivo es más importante para la organización.

**Antes de la crisis:**

- a) Vigilancia permanente del entorno
- b) Análisis de posibles conflictos
- c) Plan general o planes específicos fijando siempre
- d) Objetivos, tácticas, mensajes, públicos y canales

La Ley 2/1985 de 21 de enero, sobre Protección Civil, contempla los aspectos relativos a la autoprotección, determinando en sus artículos 5 y 6 la obligación del Gobierno de establecer un catálogo de las actividades de todo orden que puedan dar origen a una situación de emergencia y la obligación de los titulares de los centros, establecimientos y dependencias o medios análogos donde se realicen dichas actividades, de disponer de un sistema de autoprotección, dotado con sus propios recursos, para acciones de prevención de riesgos, alarma, evacuación y socorro. Asimismo el propio artículo 6 determina que el Gobierno, a propuesta del Ministerio del Interior, previo informe de la Comisión Nacional de Protección Civil, establecerá las directrices básicas para regular la autoprotección.

**Acercar y sensibilizar a los jóvenes trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Después de dos décadas, varios estudios ponen en evidencia del hecho que los jóvenes trabajadores menores de 25 años, sufren accidentes con frecuencia en el trabajo, dicha situación llega a ser un problema de salud pública. (Brooks et coll., 1993; Layne y col., 1994; Hendricks et Layne, 1999; Millar, 1995; Dupré, 2001).

Se ha constatado que la tasa de incidencias y lesiones profesionales en los jóvenes trabajadores menores de 24 años es superior a sus colegas de más edad.

Las actividades realizadas en el marco de sensibilización a la población trabajadora más joven (Ledoux et Laberge, 2006doux y Laberge, 2006) han sido puntualizadas en líneas de actuación científico-esquemática

Para fomentar acercamiento de la realidad laboral y conseguir un mejor conocimiento del trabajo a ejecutar se consigue formando en la participación y en el desarrollo de la de una cultura en salud en los jóvenes, por otra parte no hay que olvidar la necesidad de integrar a los medios de comunicación para alcanzar con un mayor éxito la sensibilización y la acción en seguridad salud y trabajo específico a la realidad de los jóvenes trabajadores.

Para conseguir los objetivos previstos, se enfocan el marco de actividades en cuatro líneas de actuación:

- Mejorar el conocimiento de la situación laboral actual en la empresa
- Participación en el desarrollo de medidas preventivas
- Concienciar y sensibilizar

- Planes dinámicos en seguridad y salud en el trabajo específicos para jóvenes trabajadores.

Se debe de observar las condiciones laborales para ello se incide de manera más específica en los siguientes puntos:

- 1) Caracterizar las condiciones en SST que han recibido los jóvenes trabajadores en empleos de tipo « pequeños trabajos » en comercios y de los restaurantes.
- 2) Analizar cualitativamente las dimensiones del estudio desarrollado a los jóvenes en su primer empleo para conseguir concienciar a empresarios de pequeños comercios y restaurantes, con el fin de con ello destacar los aspectos que podría ser interesante de transferir a los interventores.
- 3) Comparar el desarrollo de la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores con otras acciones de sensibilización llevadas a cabo

Este informe se divide en seis partes. Después de la introducción, la segunda parte del informe presenta un breve análisis de los estudios previos sobre las condiciones laborales de los jóvenes en sus puestos de trabajo, en el caso del sector servicios y sobre las diferentes iniciativas puestas en marcha por las instituciones para sensibilizar a los jóvenes trabajadores en SST. La parte siguiente, describe la metodología seguida para conseguir los objetivos previstos para dicho estudio. La cuarta parte presenta los principales resultados obtenidos. Se expone, en un primer momento, los resultados de las entrevistas realizadas a los jóvenes quienes aportan una visión más clara y detallada sobre las condiciones de trabajo y de SST de los « pequeños curros » en el sector del comercio y de la restauración. Como consecuencia de este análisis, se ha creado la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores con sus correspondientes características de las estrategias de intervención privilegiada para sensibilizar los jóvenes en las condiciones laborales para evitar accidentes. Se compara el estudio desarrollado por la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores con el resto de enfoques en el mismo tema iniciado algunos años atrás por la CSST, a fin de conseguir desarrollar la complementación. A continuación, los resultados se llevan a informe como ha ocurrido con otras publicaciones científicas. Se analiza las enseñanzas conseguidas de la aproximación en el terreno desarrollado por la red *Les Toiles* de los jóvenes quienes pueden ser útiles a los prevencionistas deseando incrementar el alcance de sus acciones de sensibilización cerca de los jóvenes empleados. Finalmente, terminamos esta parte con un balance de la colaboración entre el equipo de investigación y la red *Les Toiles* de los jóvenes trabajadores, que nos ha permitido explorar nuevos modos de intervenir en el terreno laboral de dichos jóvenes. El informe se termina por una breve conclusión.

#### BREVE ESTADO DE LOS CONOCIMIENTOS

Con el fin de situar la aportación de los resultados de este estudio de investigación, desarrollamos un primer análisis de los conocimientos comenzando, en principio, sobre las condiciones laborales y de SST de las jóvenes ocupando de los trabajos en el sector de los servicios y, de otra parte sobre los enfoques desarrollados por las instituciones preocupadas por la SST de los jóvenes para sensibilizar e informar a estos últimos así como sus empresarios.



## 5. EJEMPLOS DE DINÁMICAS EN OTROS PAISES

### Las estrategias de sensibilización dirigidas a los jóvenes en su primer empleo

Entre las principales inquietudes de la CSST implicando a los jóvenes figura el desconocimiento de estos últimos de derechos y responsabilidades en materia de SST, de aquellos de sus empresarios y del rol de la CSST. (comunicado de prensa de la CSST, 1 junio 2005).

*Solamente el 9% de los jóvenes trabajadores afirman haber recibido formación de buenas prácticas en sensibilización de SST en el curso del último año a su lugar de trabajo y el 18 % fuera del lugar de trabajo (Carignan, 2004).*

A este efecto, de los inventarios de los programas de sensibilización dirigiéndose a los jóvenes y de las iniciativas de marketing social compilés por el Ministerio del Trabajo de Ontario censan las principales iniciativas realizadas en 2004, 2006 y 2007, con el fin de sensibilizar a los jóvenes en prevención de las lesiones profesionales.

Se han realizado numerosas iniciativas de diferentes formas: la mayoría de las cuales pretenden producir carteles, folletos desplegados, sitios Internet, libros y vídeos, etc., O proponen formaciones y conferencias. Ciertas iniciativas se desarrollan en forma de concurso y como proyectos particulares, o todavía apuntan la difusión de mensajes de sensibilización en los periódicos o a la televisión. La gran mayoría de estos programas apuntan sobre todo a los estudiantes, pero también los jóvenes en su primer empleo. Pueden estar también destinadas a los educadores (padres, profesores...), a los empresarios o al gran público. De 2004 a 2007, numerosos esfuerzos han sido desplegados para desarrollar una cultura de prevención cerca de los jóvenes estudiantes. El contenido propuesto lleva más particularmente sobre los accidentes, los derechos y las responsabilidades en materia de SST y para los riesgos de más transcendencia (por ejemplo los riesgos ergonómicos, químicos, máquinas...). Sin embargo, se encuentra poco orientado sobre los riesgos asociados a los trabajos ocupados por los jóvenes, como aquellos en el comercio menor y los restaurantes. Finalmente, varias iniciativas se dirigen a los empresarios e implican la integración de la seguridad para los jóvenes y de los nuevos trabajadores.

Se inicia el estudio preguntando al joven para que describa su entorno laboral, las restricciones temporales, el clima psicosocial y los riesgos de accidente percibido. En la segunda parte, la historia de caso descrito brevemente el tipo laboral (servicio a la clientela y preparación alimentaria) y una situación marcada por una cierta organización del trabajo, de las restricciones temporales evidentes (bajo-estimación de los efectivos, periodo de punta), de las tareas físicamente difíciles (manutención, postura), un entorno físico a riesgo( plancher resbaladizo, encombremment, riesgo de quemadura, concepción architecturale dudosa, equipo inadéquat) y una demanda psicológica elevada (clientela exigente).

El cuestionario de las primeras entrevistas difiere del que ha sido utilizado para las segundas. En efecto, varias cuestiones han sido añadidas al primer cuestionario, con el fin de conseguir mayor información en materia de salud y de seguridad al trabajo. Así, varios temas que no se han planteado en la primera parte pero en cambio, si han sido en la segunda. El segundo estudio ha sido modificado y comporta dos partes:

- 1) El joven debe de rellenar un cuestionario a llenar antes de realizar la entrevista y dégager un retratado sistemático de la población.
- 2) Las características del trabajo actual retomando la mayoría de las cuestiones de las primeras entrevistas y poniendo más énfasis sobre cuestiones relacionadas con la SST.

### **El enfoque terreno desarrollado por la red las Telas de los jóvenes trabajadores**

Las entrevistas tienen una duración 1h00 a 2h30, han sido realizadas con 5 personas fundadoras de la red. Estas entrevistas han permitido enriquecer la documentación de archivo de la red desde su origen en 1998; han permitido también caracterizar el escenario y las condiciones de trabajo, las estrategias de intervención experimentadas, las condiciones de logro así como los dificultades encontradas. Las entrevistas han sido estructuradas en apoyándose sobre una metodología desarrollada por Lamonde y coll., (2000)

Esta metodología ha sido utilizada en el caso de modelizar las prácticas de los prevenicionistas en proyectos de construcción (Lamonde y coll., (2000). Se trata de una metodología particular de mantenimiento. Estos se dirigen de manera tal que los interlocutores rememoran la situación en que se encontraban en un momento dado de la intervención, es decir « como si no conocían el final de la historia». Esto permite reconstituir cronológicamente las principales decisiones y acciones de quiénes han estructurado el desarrollo de las estrategias de intervención experimentadas por las intervinientes de la red desde su creación.

Hay tres momentos del proceso de intervención que hay que señalar, una de las intervinientes ha sido entrevista semi-structurée de 2 horas. Las cuestiones están referidas sobre estrategias desplegadas, los buenos trabajos realizados y las dificultades percibidas en cursos de intervención. Han sido también recogidos los encuentros por temas de investigación o por ocasión de intercambios telefónicos con los intervinientes, o por informaciones comunicadas espontáneamente. Con el fin de estimular los intercambios, los resultados de la observación y los resultados parciales del periódico de borde han servido de material de auto confrontación.

### **Comparación del enfoque desarrollado por Las Telas de los jóvenes hacendosos con de otras tipos de enfoques de sensibilización**

El estudio desarrollado por la red ha sido comparado con la realizada por La Escuela de Juventud de la CSST, quién solo ha tratado enfoque terreno propiamente dicha recensée en el inventario para sensibilizar a los jóvenes trabajadores. Gracias a la cooperación de la CSST que ha realizado cursos desde la primavera hasta el verano de 2006, hemos seguido de cerca una parte de la formación impartida a los alumnos durante 2 días, por medio de un equipo del Consejo de Juventud.

Del análisis comparativo de las dos aproximaciones el cual ha podido realizarse comparando los objetivos apuntados, el tipo de población apuntada y los medianos utilizados (como el tipo de intervención, el contenido de la sensibilización, por que es transmitida la información, las acciones y las herramientas desarrolladas).

Este análisis ha servido para dégager los puntos fuertes y la complementación de las aproximaciones pudiendo realizar un cambio sobre los métodos y el bien hacer en materia de sensibilización.

## **Las condiciones de trabajo y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**

El estudio realizado analizando las condiciones de trabajo y de salud en los jóvenes permite conseguir una dimensión multidisciplinar. Presentamos aquí el sistema de proposiciones recogidas por causa de accidentes de trabajo, de agresiones en el mundo laboral, restricciones de trabajo donde están expuestos los trabajadores, las relaciones entre los empleados y en definitiva la formación e información recibida en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **Los accidentes de trabajo: una realidad de las pequeñas empresas.**

El estudio se centra en 15 trabajadores, afirman haber sufrido un accidente de trabajo. Sólo un pequeño porcentaje de ellos se lo han comunicado a su empresario lo han declarado a la CSST. Los accidentes se han producido sobretodo en restaurantes o en tiendas de alimentación. Varios de estos accidentes se han producido durante la utilización de equipos cortantes o radiadores en periodos achalandados. De las personas encuestadas, ocho de las víctimas continúan su labor pese al dolor sufrido. Más de la mitad de ellos no han informado su empresario del acontecimiento. De los empleados que han comunicado el suceso al empresario: cuatro, solamente uno ha rellenado una declaración de accidente y ha recibido una indemnización de la CSST.

### **Formación e información en Seguridad y Salud en el Trabajo: una labor escasa**

La mayor parte de los jóvenes han recibido formación a su entrada en plantilla. Se dividen en diferentes clasificaciones, desde una hora de formación pasan por un día a varios días, algunos la reciben de manera continuada, principalmente en queserías y tiendas especializadas. Por otra parte los trabajadores, manifiestan recibir muy poca formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. De 13, 10 de los interrogados manifiestan no haber recibido ninguna. Además a 14 personas a las que planteamos la cuestión, 7 afirman que su empresario habla de salud y de seguridad en el trabajo a sus empleados, es decir que les informan sobre ciertos riesgos, les pide ser prudente en el momento de la manipulación de un instrumento, por ejemplo. Las otras 7 afirman que su empresario jamás habla de SST.

Entre los 9 encuestados víctimas de un accidente de trabajo, tres de ellos afirmaron espontáneamente no conocer el CSST y sus servicios. No conocen tampoco sus derechos y obligaciones en materia de SST. Además, la mayoría de ellos no sabe que hacer en caso de accidente en el trabajo. No conocen la importancia de declararle el accidente al empresario, sean para ayudarle a prevenir otras lesiones profesionales o para hacerse indemnizar. Según los testimonios de los jóvenes trabajadores, los empresarios no orientan de manera correcta a los trabajadores heridos.

### **Actuar en las condiciones de trabajo**

Después del estudio detallado sobre las condiciones de trabajo durante el tiempo de la entrevista, los fiadores han sido interrogados sobre la posibilidad de una reagrupación de trabajadores. A los fiadores a los que se les ha planteado la cuestión, todos creen que

una reagrupación de jóvenes trabajadores en el sector de servicios sería útil. No obstante, cuando se trata la cuestión del deseo de estos jóvenes de implicarse, de movilizarse, sólo algunos fiadores se dicen interesados a intervenir en una tal organización. Varios dan la razón como la falta de tiempo para no implicarse, otros la falta de interés. Los jóvenes trabajadores son llevados a cambiar empleo si las condiciones no les convienen. Algunos fiadores afirmaron no creer en la solidaridad de los jóvenes de su generación.

No obstante, si tal reagrupación se hace realidad, la mayoría de los trabajadores cree que debería funcionar como una cooperativa, donde ellos todos estarían sobre el mismo pie de igualdad. La estructura y los procesos no deberán ser demasiado pesadas ni demasiado rígidas. Les gustaría recibir también de la información por Internet, recibir folletos, etc. Algunos creen que este grupo debería hacer presión sobre los gobiernos con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

### **Acciones desarrolladas para reunir y sensibilizar a los jóvenes trabajadores por parte de “*Les Toiles*”**

Desde su creación, en 2002, la red desarrolló diferentes estrategias de intervención para sensibilizar a los jóvenes trabajadores con las condiciones de trabajo e informarles sobre sus derechos. Nuestro análisis principalmente se bifurca en dos iniciativas: la visita a los pequeños comercios y restaurantes (aproximación geográfica) y la agrupación de jóvenes con las misma categoría profesional (aproximación por grupo profesional).

Otras actividades realizadas por la red son descritas al anexo 10. Antes de presentar los resultados del análisis de ambos tipos de intervención, describimos el contexto histórico y sociopolítico que llevó a la creación de “*Les Toiles*”. El conjunto de los datos, habiendo servido para el análisis de este contexto, es presentado en los anexos 3 y 4.

### **Los interventores comunitarios**

En enero de 2004, puesta en pie y elaboración del plan de acción del CCTIC (Comité sobre las condiciones de trabajo de los intervenidos (e) del comunitario). Tres organizadoras comunitarias son reclutadas en respuesta a una presentación en un curso en la Escuela de trabajo social del UQAM. En resumen, 4 trabajadoras se juntaron al comité, que se reunió cada mes durante un año: discusiones sobre la profesión, las lecturas de texto y las discusiones sobre pistas de solución. Los problemas vividos son el estado precario, relaciones difíciles con CA o el empresario, el agotamiento profesional, poca solidaridad del medio debido a una competencia fuerte para la búsqueda (investigación) de financiación.

Esta actividad permitió desarrollar una red de miembros y un nuevo miembro se junta al comité. Un sitio Internet está en desarrollo y comprende un instrumento(utensilio) de sondeo con el fin de documentar las condiciones de trabajo y de suscitar del interés para una reagrupación. En septiembre de 2006, el CCTIC cambia de nombre para llamarse el RACTIC (Red para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los intervenidos (e) en el comunitario) y otro día de reflexión es organizado en noviembre de 2006: " ¿ cómo esto vaya nuestras condiciones de trabajo? ". Doce personas participaron en este acontecimiento. Este día, el comité funciona siempre de modo bastante autónomo y es

seguido de más lejos por la interventora comunitaria de la red Las Telas(Lienzos) de los jóvenes trabajadores.

### **La formación preventiva en tiempos de crisis**

En época de recesión económica el recorte de presupuestos por parte de las empresas, es un tema conveniente, necesario y que puede entrañar ciertos peligros, si dichos recortes deben de ser planificados.

La causa de reducir gastos puede ocurrir por ser un caso de necesidad apremiante para reactivar la empresa, no se puede bajo ningún concepto economizar a costa de la seguridad de los empleados, solamente se tomaran en cuenta dichas premisas si con ello la empresa seguirá funcionando de manera activa y con pleno rendimiento.

En el campo de la construcción y obra civil, las actividades formativas y a la labor en materia de prevención de riesgos laborales es un tema que nunca hay que recortar, más bien todo lo contrario son necesarios más recursos estatales en la lucha contra la siniestralidad y la importancia que tiene la formación para los trabajadores del sector de la construcción en tiempos de crisis.

También hay que destacar la importancia de las inspecciones de Trabajo en las empresas para asegurar que se cumplan las leyes, e hizo especial hincapié en la necesidad de 'limitar las horas extraordinarias en los centros de trabajo y el trabajo a destajo'. La colaboración del Gobierno para seguir trabajando en el objetivo de reducir la alta siniestralidad en el sector, uno de los asuntos que debe primar sobre el resto.

### **Estudio de la eficacia de la publicidad de prevención de riesgos en la construcción**

Las labores constructivas son una de las actividades que entrañan más riesgos y donde más reciclaje y formación continuada se necesita. Se van desarrollando diversos modelos formativos y divulgativos tal ello como la celebración de jornadas divulgativas y formativas.

Como objetivos del estudio es conseguir una evaluación eficaz de las campañas publicitarias realizadas en materia de sensibilización, y con ello establecer los criterios para el diseño de una comunicación efectiva.

Este tipo de estudio es la primera vez que se ha realizado en España. El proyecto se ha estructura en tres fases.

Se realiza un censo de las campañas publicitarias llevadas a cabo en materia de prevención de riesgos laborales dirigidos, directa o indirectamente, al sector de la construcción. Para clasificar la información obtenida, se ha elaborado una ficha técnica en la que se recogen las características de cada una de las campañas.

La segunda etapa se basa en una investigación cuantitativa mediante una encuesta para trabajadores del sector, con el fin de medir y valorar el calado de las campañas publicitarias de sensibilización. En una tercera fase, dichos resultados se han complementado con los de la investigación cualitativa desarrollada mediante grupos de

discusión con trabajadores y responsables de empresas. Éstos se realizaron con el objeto de conocer cómo percibe el sector los conceptos y mensajes empleados en las campañas, así como para captar las actitudes y valores relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Los resultados indican que las características estructurales del sector constituyen un factor que incide en la dificultad de interiorización de una verdadera cultura preventiva entre los trabajadores ocupados en el mismo. Por lo tanto, es imprescindible tener en cuenta dicho contexto para el futuro diseño de campañas.

### **Definición del término prevención en relación al término actitud**

El concepto de prevención de riesgos en el que se desenvuelven los trabajadores se basa, entre otros aspectos, en que, en general, el término "prevención" se utiliza desde un punto de vista puramente reglamentario, desvinculado del ámbito de las actitudes. El "riesgo" está presente entre los ocupados del sector y se relaciona con las condiciones de trabajo. Asimismo, existe la idea de que los riesgos laborales son, de alguna forma, inevitables. Además, se constata que en el sector todavía es frecuente, en algunos ámbitos, el desempeño de actividades sin considerar los aspectos preventivos. Por todo ello, se hace difícil el cambio hacia un comportamiento seguro en el trabajo.

En este contexto, para lograr una mejora de las condiciones de trabajo que redunde en una disminución de las cifras de siniestralidad laboral, no sólo se necesita una legislación preventiva -que en estos momentos se puede considerar adecuada a la realidad sectorial, especialmente tras la entrada en vigor, tanto de la Ley 32/2006 de subcontratación en la Construcción, como del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción-, sino que, además, es preciso la puesta en práctica de acciones concretas y directas de comunicación que incidan sobre la cultura preventiva. Es decir, en las actitudes, valores y comportamientos seguros.

A este fin, el proyecto apunta una serie de criterios para mejorar las campañas, tales como: tener en cuenta las particularidades de cada colectivo de trabajadores y la tipología de las empresas; adoptar objetivos muy concretos; emplear conceptos y mensajes que ayuden a superar las barreras culturales que dificultan el cambio; mostrar la realidad, pero sin caer en ideas negativas y pesimistas; emplear mensajes subliminales, según los casos; enviar mensajes paralelos relacionadas con la vida cotidiana de los agentes implicados.

Sobre el tipo de canal de comunicación, se alude a la combinación de campañas masivas de concienciación junto con actuaciones cercanas a las empresas y las obras de construcción de carácter más periódico e informativo.

Finalmente, se considera que las acciones de comunicación que se han realizado hasta el momento carecían de coordinación y objetivos claros que permitieran la evaluación posterior de su impacto en la seguridad y salud.

### **Estudio de campañas publicitarias llevadas a cabo**

Siguiendo las políticas llevadas a cabo por La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 vamos a exponer varios ejemplos de Campañas.

Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo:

### Campaña contra la siniestralidad laboral: "365 días sin accidentes de trabajo son buenos días para todos"

Para reducir la siniestralidad laboral se han llevado a cabo actuaciones de todo tipo: sectoriales, como la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, y horizontales, como la reforma laboral. Además, se ha normalizado la situación de 600.000 inmigrantes que antes trabajaban en la economía sumergida, se han utilizado amplios recursos para la formación en prevención de riesgos y se ha reforzado la Inspección de Trabajo en 400 efectivos.

Los dos objetivos centrales es la de conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral, y mejorar de forma continua y progresiva las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El mensaje que se traslada a la sociedad es contundente: "seas empresario o trabajador, exige buenos días. Exige trabajo seguro. 365 días sin accidentes de trabajo son buenos días para todos". Este lema pretende concienciar a la sociedad sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales en todos los estamentos sociales, con especial incidencia en empresarios y trabajadores.

Para su difusión se utilizarán cadenas de televisión, nacionales y autonómicas, con formatos de spots de 25" y 10" que representan escenas cotidianas de riesgos laborales en la población en general y en sectores de alto riesgo, como construcción, agrícolas o industriales.

Las escenas se han seleccionado según los estudios realizados por el INSHT sobre siniestralidad laboral, con especial atención en las causas más comunes de accidentes graves y mortales.

En radio, además de las cuñas convencionales de 20", se contemplan acciones específicas, en las que intervienen los principales conductores de programas radiofónicos de nuestro país que, durante los meses que duró la campaña, se dirigirán a sus oyentes, a las 8:00 de la mañana con un "¿Buenos días?. Buenos días".

Asimismo la campaña tuvo una gran presencia en prensa, revistas, Internet y canales exteriores, como Metro, RENFE y cabinas.

### 2008 - Campaña de Prevención de Riesgos Laborales

Se diseñó no sólo para fomentar la cultura de la prevención en la sociedad española sino también concienciar a los trabajadores autónomos y a las empresas de la importancia de la coordinación de actividades empresariales como elemento clave para combatir la siniestralidad laboral.

El hecho de que sea una realidad en nuestros días que el empresario subcontrate con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo son debidos a fallos de coordinación, ha provocado que este Ministerio, con el acuerdo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, haya dirigido sus esfuerzos a concienciar sobre la importancia de este aspecto en la prevención de riesgos laborales.

La idea creativa está basada en el juego infantil "este fue a por leña, este la cortó..." que las madres enseñan a sus hijos. En el spot de televisión, se utilizaron imágenes de un empresario, sus trabajadores, una subcontrata y profesionales autónomos. Todos ellos se relacionan entre sí en un centro de trabajo para reforzar la idea de actividad en cadena, donde una acción tiene que ver directamente con otra. Del mismo modo ocurre con la seguridad en el trabajo, que está interrelacionada y depende a su vez de lo que cada uno haga individualmente.

Los objetivos esenciales que hay que evaluar son dos: comprobar la eficacia de las campañas publicitarias realizadas para la sensibilización de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales; y establecer los criterios marco para el diseño de una comunicación efectiva a los efectos anteriormente comentados.

El proyecto se ha llevado a cabo en tres fases diferenciadas y, a su vez, interrelacionadas. La primera está constituida por un censo de las campañas de formación y publicidad desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas, a la población en general y a la población activa en particular. Este censo incluye una ficha técnica en la que se recogen las características de cada una de las campañas.

En la segunda fase se exponen los resultados obtenidos en la investigación cuantitativa; en ella se ha realizado una encuesta a trabajadores en general para medir y valorar sus conocimientos en prevención y sobre las campañas publicitarias realizadas. Los resultados de esta fase se complementan con los de la investigación cualitativa.

Finalmente, en la fase tercera se presentan los resultados de dicha investigación cualitativa. Ésta se ha efectuado a través de grupos de discusión, con el objeto de conocer cuales son los conceptos y mensajes más adecuados, a estos efectos, en el ámbito preventivo.

Como se ha comentado anteriormente, el conjunto de la investigación tiene como fin último establecer el marco para el diseño de campañas publicitarias eficaces en materia de prevención de riesgos laborales.

#### Campañas de investigación en prevención de riesgos como vía de mejora de la competitividad de las empresas españolas

Desde que entró en vigor la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en España, se ha avanzado mucho en nuestro país en lo que a gestión preventiva se refiere, pero aún así, las cifras de siniestralidad son un claro indicador del largo camino a recorrer en el ámbito de la salud laboral, puesto que está comprobado que asumir los



costes de siniestralidad desde la sanción, los accidentes y las bajas laborales tiene múltiples efectos negativos en la productividad.

La competitividad empresarial responde a un conjunto de factores determinantes de los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación, de entre los cuales, el clima laboral u organizacional adquiere gran relevancia por tener una repercusión inmediata en los resultados y por favorecer, a su vez, la actitud de las personas para afrontar situaciones de incertidumbre, propias de procesos de cambio.

Los proyectos se centrarán en la elaboración o diseño de nuevas herramientas de trabajo y la ampliación de conocimientos científicos prácticos para los profesionales vinculados a este ámbito.

El objetivo es impulsar una investigación rigurosa, cuyos resultados constituyan la base para establecer nuevas medidas preventivas amparadas por una información veraz y que den respuesta a la problemática real de la salud laboral en nuestro país”. Asimismo, se pretende incentivar la investigación cooperativa entre empresas, las colaboraciones con organismos públicos o el desarrollo de prototipos o herramientas que sirvan como indicadores de lo demostrado en proyectos de prevención de salud laboral.

#### Patrocinio por parte de empresas del I Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial

Empresas como Endesa, Aena, Caixa Galicia y Corporación Mutua patrocinaron el I Congreso Internacional Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial que se celebró el 27 y 28 de noviembre del 2009 en Galicia.

Estas compañías trabajan en sectores de mercado muy distintos y su estructura organizativa es muy diferente; sin embargo las tres han querido apostar por la promoción y difusión de la cultura de la prevención de riesgos laborales en el marco de la responsabilidad social.

El Congreso recoge las ideas y valores que defienden la estrategia de prevención de riesgos laborales para una determinada empresa yendo aún más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente. La iniciativa parte de la Xunta de Galicia para contribuir en la transmisión de prácticas preventivas en el ámbito de las pymes.

La iniciativa formará parte del programa de impulso a cuantas acciones redunden en beneficio del tejido social y productivo de Galicia. Este congreso, además, incide en tres grandes áreas: por un lado, la seguridad de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones; un segundo aspecto a destacar es que se centra en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas gallegas, un sector fundamental para el desarrollo económico de la comunidad.

#### Propuesta de AEPSAL Madrid de Ley reguladora del Técnico de prevención de riesgos laborales

En la sede del Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social y ante una selecta audiencia de responsables del sector, AEPSAL presentó su propuesta de Ley reguladora del ejercicio profesional para los nuevos especialistas encargados de velar por la seguridad de los trabajadores, los Técnicos de prevención de riesgos laborales.

La intervención ha estado centrada en justificar la necesidad de regular estas nuevas profesiones, la del Técnico Superior y la del Técnico Intermedio, como lo están la mayoría de las profesiones consideradas de interés social, muchas de ellas de menor calado que la de estos técnicos especialistas. La importancia social de los Técnicos de Prevención, según el responsable de AEPSAL, es comparable a la de los Médicos del trabajo, pues al trabajador y a la sociedad le preocupa tanto la prevención de los accidentes de trabajo – sobre los que actúan los técnicos -, como la de las enfermedades profesionales – sobre las que actúan los médicos.

Según dicho responsable, la actual situación de desregulación ha colocado a estas nuevas profesiones y a quienes las ejercen en una situación de completa perversión y dependencia de las leyes del mercado, que las aleja de los objetivos para los que fueron creadas por la Ley de Prevención de riesgos laborales, y que no son otros que los de la implantación de las normativas de seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de una cultura preventiva en el seno de las empresas. Otros elementos negativos de la desregulación son la colisión de competencias con otras profesiones, la ausencia de control sobre la calidad de la praxis profesional y el fomento del intrusismo profesional en el sector.

Para apoyar estas afirmaciones, Fernández ha señalado que la Ley de Prevención estableció un sistema de acceso provisional para éstas nuevas profesiones, a través de formación no reglada, que ha llenado las arcas de muchas entidades formativas públicas y privadas, pero que no ha respondido a las necesidades y expectativas de la prevención, puesto que ha producido una bolsa de doscientos cincuenta mil titulados (entre Técnicos superiores y Técnicos intermedios), insufientemente preparados, cuando el nivel de ocupación y de exigencias del sector es de veintidós mil puestos de trabajo de especialistas bien experimentados en las diferentes áreas de la prevención laboral (ergonomía, psicología, higiene y seguridad).

Otro aspecto que contempla la propuesta de Ley de AEPSAL es la regulación de la figura del Técnico de prevención Autónomo, para el ejercicio libre de la profesión bajo determinadas condiciones, como la disposición de la acreditación EurOSHM, establecida por la Red Europea de Organizaciones de Profesionales para la Seguridad y Salud en el Trabajo (ENSHPO).

Para finalizar la exposición, se ha comprobado que los resultados de la desregulación son una sobredimensionada población titulada, poco preparada y frustrada, y una prevención de muy mala calidad. Se debe de crear un grupo de estudio dependiente de la Comisión de Trabajo e Inmigración, que analice la mejor forma de emprender dicha regulación, puesto que estos colectivos profesionales no tienen interlocución en los organismos de consulta y participación oficiales, como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; percibiendo salarios tan bajos, cuando se les exige una

titulación universitaria y una formación de postgrado y están asumiendo funciones de tan alta responsabilidad.

La Asociación de Servicios de Prevención Ajenos (ASPA), afirma que a la apertura de un proceso de regulación de estas profesiones, señala que dicha regulación se había producido a través del Convenio Colectivo, el presidente de AEPSAL apuntó que el Convenio sólo regula condiciones laborales y no el ejercicio profesional y que tan sólo acoge a los técnicos de los servicios de prevención ajenos y no a los de las Mutuas de accidentes ni a los de los servicios de prevención propios o mancomunados de las propias empresas.

Por su parte, el responsable del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo apuntó que el desarrollo de la Estrategia española en materia de seguridad y salud en el trabajo, para el ejercicio del 2007 al 2011, contempla la regulación de la formación de los técnicos de prevención, la Estrategia está dirigida especialmente a la formación de la población trabajadora en prevención de riesgos y no es el marco adecuado para regular ni la titulación ni otros aspectos del ejercicio de una profesión como la de los técnicos de prevención.

### **Campaña de formación y educación para prevenir riesgos laborales**

Se ha llevado a cabo la campaña desarrollada con la patronal y los sindicatos y que lleva por lema **‘No juegues con tu vida ni con su vida’**.

La Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales inciden en la formación de los trabajadores y la educación desde el colegio durante la campaña 2008 sobre prevención de riesgos laborales, dirigida a divulgar esta materia y frenar los datos de siniestralidad. Se presentó la campaña *No juegues con tu vida ni con su vida*, que por tercer ejercicio consecutivo pretende que la seguridad laboral «ayude en la calidad del empleo».

Se trata de un «compromiso» con la sociedad y un ejercicio de corresponsabilidad, a través del Diálogo Social, así como de «lealtad» en la prestación de las medidas y cogestión de la puesta en marcha de las mismas. Se hará hincapié en la cultura preventiva «real» a través del cumplimiento de las normativas. En este sentido, y además de centrar la campaña en la formación y educación, desde la Junta también se prioriza con la divulgación y sensibilización ante la sociedad, principio básico de esta actuación.

La campaña tiene como destinatarios tanto a trabajadores como a empresarios, ya que «lo que está en juego es la propia vida y todos tenemos un papel muy importante». «Nace del consenso dentro del Diálogo Social, pero también dentro del Consejo Regional de Prevención de Riesgos Laborales, donde trabajamos durante todo el año, ocurran accidentes o no», dijo.

La campaña recoge un conjunto de medidas para actuar en torno a la seguridad en el trabajo mediante la formación, ayudas directas para la renovación de equipos en las

empresas -sobre todo a pymes- y un plan de visitas generales y, en el caso de la construcción, de forma específica.

La campaña se difundió en las televisiones regionales y desconexiones en televisiones nacionales, prensa regional y local, en programas de radio dirigidos al medio rural y por medio de artes gráficas (carteles y folletos). La planificación se divide en dos partes: por un lado en enero-febrero y, por otra, en marzo-abril, periodo que coincide con el aumento de los trabajos al aire libre y la celebración del Día Internacional de Prevención de Riesgos Laborales.

### Positiva

Esta campaña, como en años anteriores, es considerada como «positiva» y apuntó que ya se empiezan a ver sus frutos tras tres años desde su puesta en marcha, ya que la siniestralidad laboral «va a la baja».

### **La Fundación Laboral apuesta por la cultura preventiva como base para reducir la siniestralidad laboral: El Día Internacional de la Seguridad y Salud, se presentó la renovada “Línea Prevención”**

La Fundación Laboral de la Construcción reitera la necesidad de alcanzar cotas cada vez más altas de cultura preventiva, como base para reducir la siniestralidad laboral en el sector de la construcción. En esta línea, se presentó el resultado del trabajo de actualización y mejora de su servicio “Línea Prevención” ([www.lineaprevencion.com](http://www.lineaprevencion.com)), una página web gestionada y desarrollada por técnicos en materia de prevención de riesgos laborales, dirigida a los profesionales del sector de la construcción.

A través de un sistema de videoconferencia en dicha página web ([www.lineaprevencion.com](http://www.lineaprevencion.com)) y de un teléfono gratuito (900 20 30 20), se resuelven las dudas que, en materia de prevención, puedan surgirles a empresas y trabajadores.

La nueva “Línea Prevención”, además de presentar un acceso más intuitivo, sencillo e interactivo, contiene importantes novedades, como la inclusión de un acceso, clasificado por periodos, a las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del Ministerio de Trabajo e Inmigración. En la misma página web, la Fundación Laboral pondrá a disposición de los usuarios análisis estadísticos propios, basados en las fuentes del citado Ministerio.

“Línea Prevención” cuenta con otras secciones que merecen ser destacadas, como un foro en el que expertos en la materia consultan dudas e intercambian conocimientos y experiencias; normativa actualizada relacionada con la seguridad y salud en el trabajo; un apartado de “Preguntas frecuentes (FAQ’s)”, donde se resuelven las dudas más habituales en relación con una serie de asuntos; y toda la información actualizada sobre los diferentes proyectos desarrollados por el área de Seguridad y Salud de la Fundación Laboral.

Las actividades de divulgación tienen un peso muy significativo en la actividad diaria de la Fundación, sobre todo como consecuencia de la publicación del convenio colectivo general, que dedica una buena parte de su contenido a la formación en materia

de prevención de riesgos laborales y a las disposiciones mínimas de seguridad y salud, así como de la entrada en vigor de la Ley reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y de su reglamento de desarrollo.

La Fundación Laboral de la Construcción puso en marcha el Aula Móvil, para llegar a los trabajadores y empresas dentro de su propio entorno laboral (se trata de un autobús adaptado, dotado de todo tipo de servicios, que permite acercar la formación a pie de obra). En 2007, más de 5.600 personas pasaron por esta aula para formarse en materia preventiva, o informarse sobre las actividades que realiza la Fundación. Además, con la pretensión de facilitar la formación a pie de obra, distintos Consejos Territoriales cuentan ya con pequeñas unidades móviles para desplazarse hasta los lugares de trabajo y llegar al mayor número de trabajadores del sector.

Al margen de lo citado, y en el terreno de la investigación, la Fundación trabaja además en varios proyectos que tienen como objetivo último la mejora de las condiciones de trabajo en el sector de la construcción, como son: “Ampliación de la guía técnica para la verificación ergonómica de maquinaria empleada en el sector de la construcción”; “Estudio de la eficacia de las campañas publicitarias para la mejor comunicación e información sobre prevención de riesgos laborales”; y “Guía de procedimientos de trabajo en materia preventiva para diferentes procesos del sector de la construcción”.

## 6. TRABAJO DE CAMPO: ENTREVISTAS PERSONALES

### Cuestionario de autoevaluación y aprendizaje sobre prevención de riesgos laborales

La recogida de información se realizó entre el 25 de agosto y el 11 de octubre de 2009 - ambos inclusive a través de entrevista individual mediante cuestionario estructurado y cerrado, realizada por vía telefónica a una muestra representativa de la población de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

La **muestra**, dirigida a la población activa, se distribuyó del siguiente modo: 21 personas en Ávila, 45 en Burgos, 57 en León, 21 en Palencia, 42 en Salamanca, 18 en Segovia, 12 en Soria, 63 en Valladolid y 24 en Zamora, lo que supone un total de 300 personas entrevistadas. La selección se realizó por procedimiento polietápico y estratificado, siguiendo rutas aleatorias -a partir de un total de 214 puntos de muestreo1 - y con selección de los individuos por cuotas de sexo, edad y situación laboral.

El **error muestral** correspondiente a esta muestra de 300 individuos, y atribuible en el caso teórico de que la muestra hubiera sido estrictamente aleatoria, se cifra en un +1,87% para el conjunto de la CAPV, con un nivel de confianza de 95,5% y  $p=q=0,5$ . Asimismo, se han realizado todos los controles informáticos pertinentes -lógicos, de coherencia y de rango- en cada uno de los cuestionarios recogidos.

La **fiabilidad y validez** de los datos queda garantizada en base al empleo de una muestra adecuadamente representativa, tanto para el conjunto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (CACyL) como para cada uno de los nueve Territorios Históricos, así como mediante la evaluación de las diferencias entre los resultados finales de la encuesta con otras referencias externas objetivas publicadas, siempre que existen datos contrastables. Nos referimos, concretamente, a la distribución oficial real de voto en las Elecciones a las Cortes de Castilla y León de 2007 y a las cifras oficiales de edad, sexo, nivel de estudios y situación laboral (primando la población activa sobre la parada).

Las cuestiones tratadas son las siguientes:

1. ¿Qué opina Ud. sobre seguridad y salud laboral en el trabajo?

Medidas para evitar accidentes: guantes, cascos, arnés de seguridad.... etc.	
Es un impuesto más que pagar, un negocio.	
Manera para hacer el trabajo más confortable y mejorar los problemas de salud.	
Es un dinero, que a veces no llega para cumplir el objetivo previsto	

2. ¿Cuál sería la principal causa de los accidentes que ocurren en el trabajo?

Por el desinterés de los empresarios	
Por las imprudencias que comete el trabajador/a	
Por falta de control de la administración	
Ignorancia de los riesgos	
Ns/nc	

3. Que considera más importante para evitar riesgos laborales en una empresa.

Estudiar los riesgos posibles y poner los medios para evitarlos	
Cumplir las legislación y que las administraciones públicas lo controlen	
Formación e información a los empleados	
Concienciación de los trabajadores	

4. Que causas de riesgo son las mas importantes en las empresas

Posturas forzadas o mantenidas, esfuerzos, movimientos repetitivos	
Falta de coordinación entre los diferentes compañeros de trabajo	
Ignorancia de los riesgos de los trabajadores y/o falta de interés por subsanarlo.	
Riesgos al trabajar con máquinas, herramientas e instalaciones eléctricas	
Contaminantes químicos según el puesto	

5. ¿Está Ud. informado de sus derechos y deberes en seguridad y salud laboral?

sí, por supuesto	
sí, creo que si	
regular	
no	
Ns/nc	

6. ¿Quien cree que tiene más responsabilidad en el control de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo?

los empresarios	
l@s trabajadores	
la administración pública	
las organizaciones sindicales	
las organizaciones empresariales	

7. Dentro de estos puntos, cual cree que seria la más importante para mejorar la salud y la seguridad cuando se trabaja.

El empresario se preocupe de la salud y la seguridad en su empresa	
Que se hagan respetar las leyes por parte de la administración	
Que los trabajadores se impliquen y se conciencien	
Otra(s)	
Ns/nc	

8. ¿Cuál es su opinión o su impresión sobre la situación en PRL en su empresa?

muy positiva	
bastante positiva	
ni positiva ni negativa	
bastante negativa	
muy negativa	
Ns/nc lo que se hace es poco.	

De las encuestas personales se han conseguido los siguientes resultados:

Avila	a	b	c	d	e	f
1		9	6	3	0	
2		0	15	0	0	3
3		0	6	9	3	
4		3	3	0	9	3
5		0	0	9	9	0
6		9	3	6	0	0
7		3	9	6	0	0
8		0	0	9	3	0
						6

Burgos	a	b	c	d	e	f
1		36	0	3	0	
2		12	12	9	0	6
3		12	15	9	3	
4		6	0	15	18	0
5		0	12	12	15	0
6		24	3	12	0	0
7		6	18	15	0	0
8		0	9	24	3	0
						3

León	a	b	c	d	e	f
1		15	0	15	6	
2		9	21	6	3	3
3		12	12	12	3	
4		9	9	12	18	0
5		3	21	12	3	3
6		33	6	6	3	0
7		9	21	12	3	0
8		3	12	21	3	0
						3: Dependiendo del sector, tanto + como -

Palencia	a	b	c	d	e	f
1		9	0	3	9	
2		6	3	0	9	0
3		9	3	9	0	
4		6	0	6	9	0
5		0	6	12	0	3
6		9	0	6	3	3
7		9	0	6	6	0
8		0	0	18	3	0
						0



Salamanca		a	b	c	d	e	f
1			30	0	12	3	
2			3	36	0	0	3
3			18	12	9	0	
4	9 (6 Depende del puesto)			3	9	15	6
5			3	9	15	6	3
6			36	3	3	0	0
7			24	6	9	0	0
8			6	3	21 (3: Aunque se podría mejorar)	3	3
							6 (3: Lo que se hace es poco, siempre se podría hacer más)

Segovi		a	b	c	d	e	f
1			15	3	0		
2			0	18	0		0
3			9	9	0	3	
4			9	3	3	3	0
5			0	9	9	0	0
6	18 (3: Es un problema de todos)			3	3	3	3
7			12	3	0	3: Todos tiene responsabilidad	0
8			0	6	9 (3: Solo positiva)	3	0
							0

Soria		a	b	c	d	e	f
1			9	3	0	0	
2			0	6	3	0	3
3			0	6	0	6	
4			0	0	6	6	0
5			0	0	6	3	3
6			6	6	0	0	0
7			6	3	3	0	0
8			0	0	6	3	0
							3

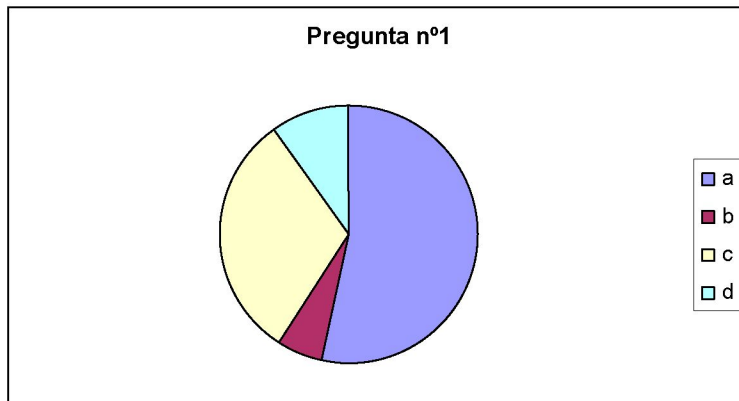
Valladolid		a	b	c	d	e	f
1			42	9	42	9	
2			9	33	9	33	9
3			18	9	42	9	
4			9	33	9	33	9
5			3	9	3	9	3
6			42	33	42	33	0
7			9	9	9	9	0
8			0	33	18	33	18
							33

Valladolid	a	b	c	d	e	f	
1		12	0	6	6		
2		9	9	0	3	3	
3		12	9	3	0		
4		9	9	0	9	0	
5		0	3	12	9	0	
6		18	0	3	0	3	
7		6	6	12	0	0	
8		0	0	18	3	0	
							3

Los resultados correspondientes a toda la Comunidad son los siguientes:

Castilla y León	a	b	c	d	e	f	
1		195	21	114	36		
2		48	153	27	51	30	
3		90	81	93	27		
4		51	60	60	120	18	
5		9	69	90	57	15	
6		249	57	81	42	9	
7		84	75	96	21	0	
8		9	63	144	57	21	
							57

## 7. CONCLUSIONES

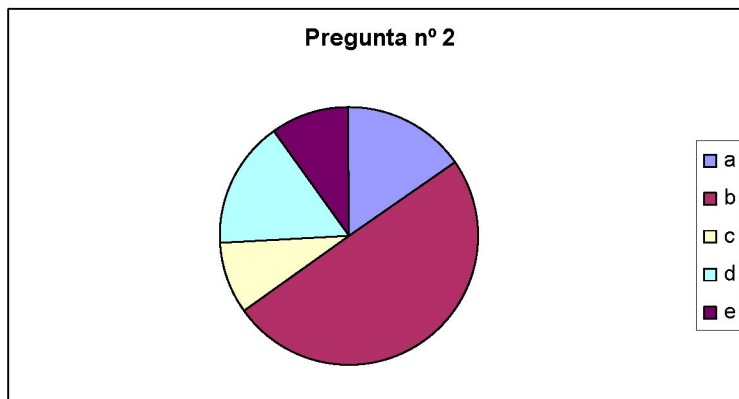


Para la pregunta nº 1 se han analizado los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León se puede constatar que la opción “a” como respuesta es la mayoritaria:

a) ¿Qué opina Ud. sobre seguridad y salud laboral en el trabajo?

Medidas para evitar accidentes: guantes, cascos, arnés de seguridad.... etc.

Con ello se puede constatar que la formación y las charlas impartidas en materia de seguridad durante estos años han sido las adecuadas y la población tiene los conocimientos que corresponden a la formación impartida.

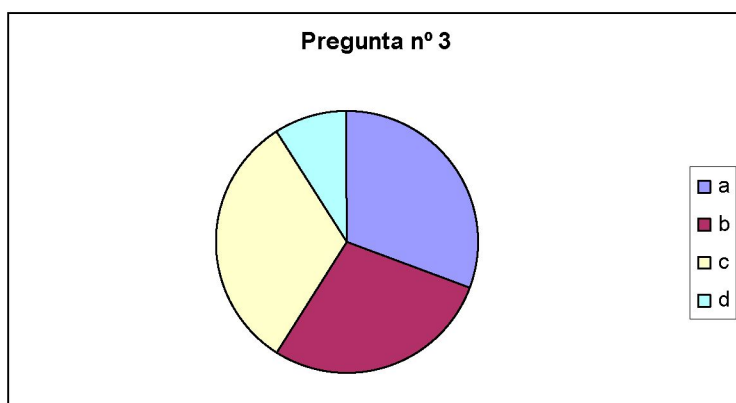


Para la pregunta nº 2 se han analizado los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León se puede constatar que la opción “b” como respuesta es la mayoritaria:

b) ¿Cuál sería la principal causa de los accidentes que ocurren en el trabajo?

Por las imprudencias que comete el trabajador/a

Con ello se puede constatar que la formación y las charlas impartidas en materia de seguridad durante estos años han sido las adecuadas y la población tiene los conocimientos que corresponden a la formación impartida.

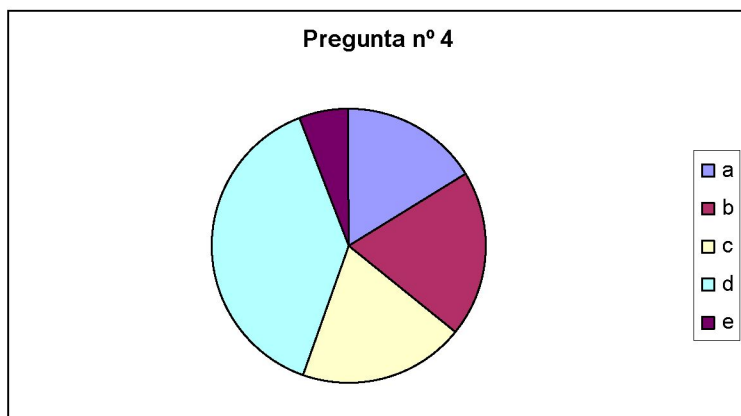


Para la pregunta nº 3 se han analizado los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León las opciones “a” “b” y “c” presentan el mismo porcentaje de representación:

3. Que considera más importante para evitar riesgos laborales en una empresa.

- a) Estudiar los riesgos posibles y poner los medios para evitarlos
- b) Cumplir la legislación y que las administraciones públicas lo controlen
- c) Formación e información a los empleados

Con ello se puede constatar que las 3 opciones tienen el mismo rango de importancia, en las encuestas telefónicas más de un trabajador me lo hizo saber, que era bastante complicado tener en consideración una sobre otra dentro de las 3 primeras opciones de respuesta. Con ello se comprueba que la formación y las charlas impartidas en materia de seguridad durante estos años han sido las adecuadas y la población tiene los conocimientos que corresponden a la formación impartida.



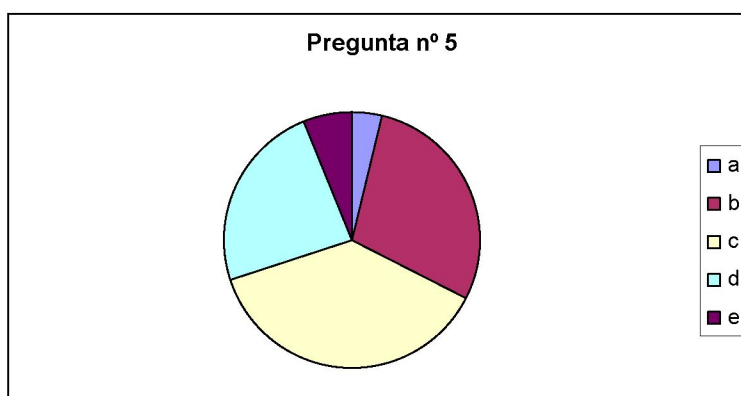
Para la pregunta nº 4 se han analizado los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León se puede constatar que la opción “d” es la respuesta mayoritaria:

4. Que causas de riesgo son las más importantes en las empresas.

o) Riesgos al trabajar con máquinas, herramientas e instalaciones eléctricas

Aunque cobran también importancia las respuestas “a” “b” y “c”. La población está informada de que el riesgo de las máquinas nunca puede desaparecer mientras que el resto de causas, exceptuando la opción e, van derivadas de errores humanos y que si el trabajador lo desea, se evita.

Con ello se puede constatar que la formación y las charlas impartidas en materia de seguridad durante estos años han sido las adecuadas y la población tiene los conocimientos que corresponden a la formación impartida.



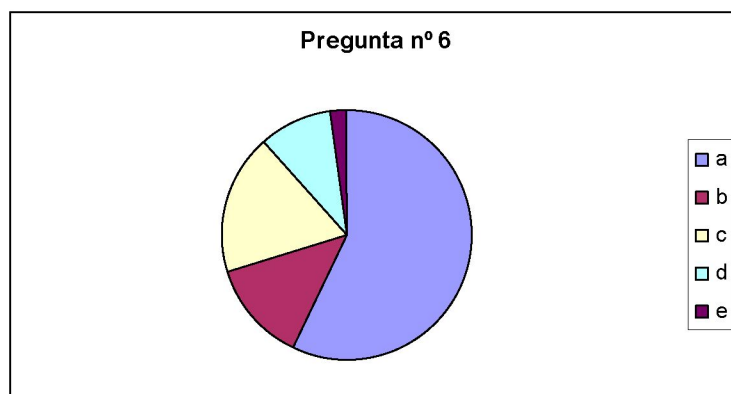
Para la pregunta nº 5 se han analizado los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León se puede constatar que la opción “c” es la respuesta mayoritaria:

5. ¿Está Ud. informado de sus derechos y deberes en seguridad y salud laboral?

c) Regular

Seguidas de cerca de las opciones “b: si creo que si” y “d: no” dependiendo de si el puesto presenta mayor riesgo o menor riesgo, la formación recibida y conocimiento impartido a los trabajadores será más o menos tedioso.

Con ello se puede constatar que la formación y las charlas impartidas en materia de seguridad y prevención durante estos años han sido las adecuadas y la población tiene los conocimientos que corresponden a la formación impartida.

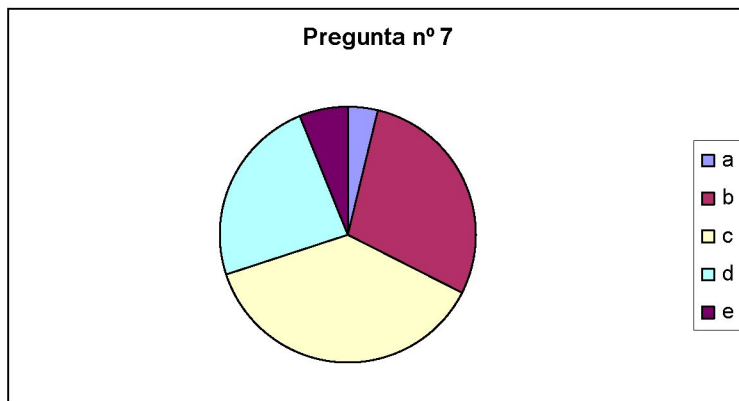


Para la pregunta nº 6 se han analizado los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León se puede constatar que la opción “a” es la respuesta mayoritaria:

6. ¿Quién cree que tiene más responsabilidad en el control de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo?

e) Los empresarios

Dicha respuesta al ser la correcta da como hecho que los trabajadores conocen perfectamente que el empresario es el máximo responsable por lo que las jornadas y esfuerzos formativos realizados durante estos años han sido los adecuados.

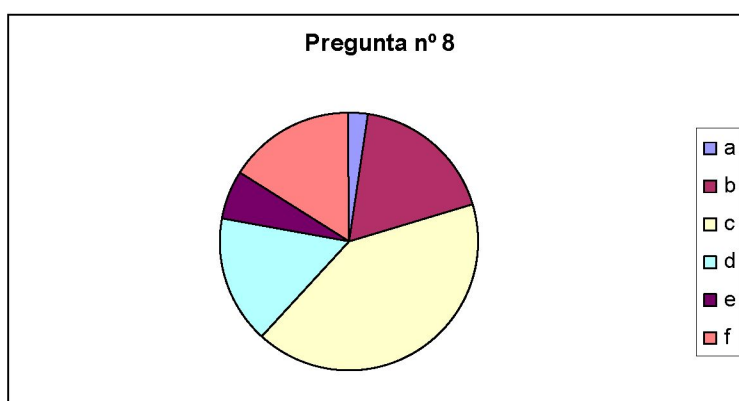


En cuanto a la pregunta nº 7 los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León se constatan que la opción “c” es la respuesta mayoritaria:

7) dentro de estos puntos, cual cree que seria la más importante para mejorar la salud y la seguridad cuando se trabaja.

c) Que los trabajadores se impliquen y se conciencien

En efecto, el empresario es el máximo responsable pero si el trabajador hace caso omiso de sus obligaciones y responsabilidades el accidente puede ocurrir igualmente. En definitiva para evitar un determinado suceso todos los factores implicados deben de cumplir sus obligaciones en la medida de la función que se le encomiende.



En referencia a la pregunta nº 8, los resultados obtenidos para el conjunto de Castilla y León evidencian que la respuesta que más se repite es la “c”:

8) ¿Cuál es su opinión o su impresión sobre la situación en PRL en su empresa?

c) ni positiva ni negativa

Según los trabajadores la actividad preventiva desarrollada en su empresa es la adecuada pero ello no indica que se podría mejorar, habiendo deficiencias que hay que solventar. Aunque también las respuestas con pensamiento un poco más negativo y positivo presentan también una cierta importancia. Se traduce en que determinadas

empresas la gestión se esta llevando de manera adecuada mientras que el porcentaje con un conocimiento desfavorable puede ser consecuencia de que la fuente desconoce la realidad del caso de manera profunda ya que la información puede proceder de personas que les aportan datos no siempre veraces y con lagunas en las causas y consecuencias reales individuales por las que se produjo el siniestro o simplemente que todo incidente grave tiene más repercusión social que una multitud de incidentes evitados de manera eficaz.



## **Campañas publicitarias realizadas**

### **La Fundación Laboral de la Construcción presenta un Estudio sobre la eficacia de la publicidad de prevención de riesgos en la construcción**

#### **Es la primera vez que se realiza en España un estudio de estas características sobre la materia**

La Fundación Laboral de la Construcción celebró el 4 de diciembre una jornada sobre las 'Campañas de información y divulgación de la cultura preventiva en el sector de la construcción', que comenzó a las diez de la mañana y se desarrolló en la sede del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, sita en Zaragoza.

La citada jornada fue inaugurada por el gerente del Consejo Territorial de la Fundación en Aragón, Jorge Sarnago, y clausurada por el director general, Enrique Corral. Asimismo, el director del Área de Seguridad y Salud de la entidad, Luis Rosel, presentó las líneas generales del proyecto denominado 'Estudio de la eficacia de las campañas de información y divulgación de la cultura preventiva en el sector de la construcción'.

Por su parte, Mercedes Ruiz y Raúl Ruiz, directores de Estudios de EDIS, hablaron tanto sobre las 'Campañas de concienciación en materia de prevención de riesgos laborales y sus efectos entre la población trabajadora del sector de la construcción', como de los 'Criterios a tener en cuenta para un mejor diseño de la comunicación para la concienciación en materia de prevención de riesgos laborales'.

A media mañana tuvo lugar una mesa redonda, que trató sobre 'El objetivo 4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española'. En ella intervinieron los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales del sector de la construcción: Manuel López, como experto en materia de Seguridad y Salud de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Domingo Puértolas, por MCA-UGT, y Luis Ayuda, por Fecoma-CC.OO.; y por parte del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, su director, Carlos Heras.

#### Conclusiones del Estudio

Durante el año 2008 la Fundación Laboral de la Construcción ha realizado dicho proyecto, denominado “Estudio de la eficacia de las campañas de información y divulgación de la cultura preventiva en el sector de la construcción”. Los objetivos eran, por un lado, como su propio nombre indica, evaluar la eficacia de las campañas publicitarias realizadas en materia de sensibilización, y por otro, establecer los criterios para el diseño de una comunicación efectiva.

De acuerdo con la información que se ha podido recabar, es la primera vez que se lleva a cabo en España un estudio de este tipo. El proyecto se ha estructurado en tres fases. En la primera se ha realizado un censo de las campañas publicitarias llevadas a cabo en materia de prevención de riesgos laborales dirigidas, directa o indirectamente, al sector de la construcción. Para clasificar la información obtenida, se ha elaborado una ficha técnica en la que se recogen las características de cada una de las campañas. La segunda etapa se ha basado en una investigación cuantitativa mediante una encuesta para

trabajadores del sector, con el fin de medir y valorar el calado de las campañas publicitarias de sensibilización. En una tercera fase, dichos resultados se han complementado con los de la investigación cualitativa desarrollada mediante grupos de discusión con trabajadores y responsables de empresas. Éstos se realizaron con el objeto de conocer cómo percibe el sector los conceptos y mensajes empleados en las campañas, así como para captar las actitudes y valores relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Los resultados indican que las características estructurales del sector constituyen un factor que incide en la dificultad de interiorización de una verdadera cultura preventiva entre los trabajadores ocupados en el mismo. Por lo tanto, es imprescindible tener en cuenta dicho contexto para el futuro diseño de campañas.

El término “prevención”, desvinculado de las “actitudes”

El espacio conceptual de la prevención de riesgos en el que se desenvuelven los trabajadores se basa, entre otros aspectos, en que, en general, el término “prevención” se utiliza desde un punto de vista puramente reglamentario, desvinculado del ámbito de las actitudes. El “riesgo” está presente entre los ocupados del sector y se relaciona con las condiciones de trabajo. Asimismo, existe la idea de que los riesgos laborales son, de alguna forma, inevitables. Además, se constata que en el sector todavía es frecuente, en algunos ámbitos, el desempeño de actividades sin considerar los aspectos preventivos. Por todo ello, se hace difícil el cambio hacia un comportamiento seguro en el trabajo.

En este contexto, para lograr una mejora de las condiciones de trabajo que redunde en una disminución de las cifras de siniestralidad laboral, no sólo se necesita una legislación preventiva -que en estos momentos se puede considerar adecuada a la realidad sectorial, especialmente tras la entrada en vigor, tanto de la Ley 32/2006 de subcontratación en la Construcción, como del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción-, sino que, además, es preciso la puesta en práctica de acciones concretas y directas de comunicación que incidan sobre la cultura preventiva. Es decir, en las actitudes, valores y comportamientos seguros.

A este fin, el proyecto apunta una serie de criterios para mejorar las campañas, tales como: tener en cuenta las particularidades de cada colectivo de trabajadores y la tipología de las empresas; adoptar objetivos muy concretos; emplear conceptos y mensajes que ayuden a superar las barreras culturales que dificultan el cambio; mostrar la realidad, pero sin caer en ideas negativas y pesimistas; emplear mensajes subliminales, según los casos; enviar mensajes paralelos relacionadas con la vida cotidiana de los agentes implicados.

Sobre el tipo de canal de comunicación, se alude a la combinación de campañas masivas de concienciación junto con actuaciones cercanas a las empresas y las obras de construcción de carácter más periódico e informativo.

Finalmente, se considera que las acciones de comunicación que se han realizado hasta el momento carecían de coordinación y objetivos claros que permitieran la evaluación posterior de su impacto en la seguridad y salud.

## Efecto de la crisis en la prevención de riesgos laborales

Siguiendo el modelo presentado por Mutua Universal; el 27 de marzo de 2009, con el borrador del Decreto Legislativo presentado por el Gobierno a las Cámaras, cuyo texto proponía una serie de medidas destinadas a integrar y corregir parte de la T.U.S.L., sigla con el que Italia se denomina al decreto actualmente en vigor de Texto Único de Seguridad en el Trabajo.

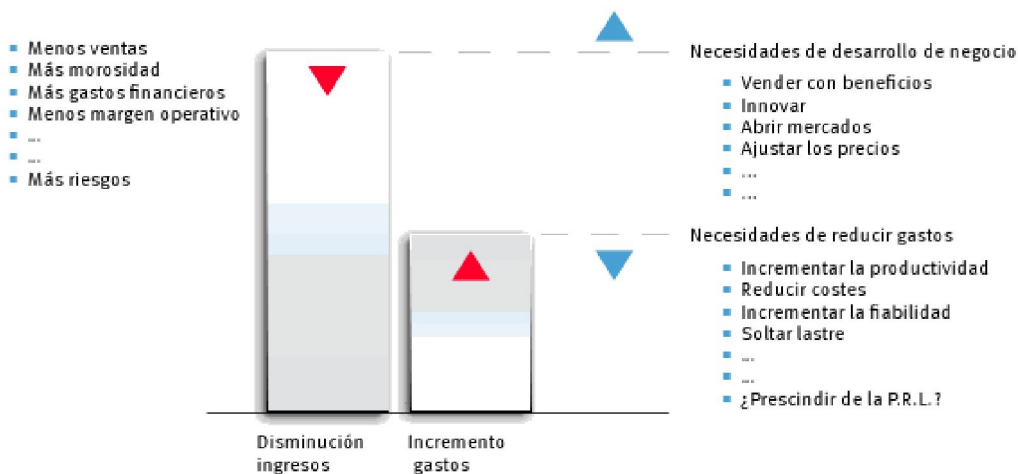
El borrador en cuestión presenta una serie de iniciativas agrupables en tres grandes apartados: medidas de simplificación, potenciación de la bilateralidad y revisión del aparato sancionador.

Se trata de una reacción gubernamental a la crisis económica que afecta a dicho país como a la mayoría de los de la Unión Europea.

Hechos como el citado muestran que la prevención de riesgos laborales tiene una dimensión económica digna de ser considerada por los gobiernos. No deja de ser curioso que dicha dimensión se haga tan evidente en época de crisis cuando en períodos de estabilidad, o incluso de prosperidad, la prevención tiende a ser vista como un beneficio o prestación social cuyo impacto en la salud económica de la empresa queda en nebulosa.

Lo más habitual es que la repercusión económica de la prevención sólo sea visualizada en su momento inicial como gasto más o menos inevitable para cumplir con unos requisitos legalmente establecidos, que a su vez responden a mejoras sociales logradas por los trabajadores y sus órganos de representación. En el mejor de los casos, se atempera ese concepto de gasto substituyéndolo por el de inversión, pero es francamente excepcional que – como se hace con cualquier otra de las inversiones que realiza una empresa – se siga su curso hasta arribar a la medición de los resultados que permiten conocer tanto su rentabilidad como las posibilidades de mejora de esa rentabilidad.

Así las cosas, los efectos más probables de la crisis y las consecuencias de éstos son los que se representan en la Figura 1.



Ante la disminución del ingreso y el incremento del gasto, producidos por uno o más de los factores que se listan en la columna de la izquierda, surgen las respectivas necesidades de desarrollar el negocio y reducir los gastos. Estas necesidades habrán de cubrirse mediante varias o todas las acciones relacionadas en la columna de la derecha en cuya última frase aparece entre signos de pregunta “Prescindir de la PRL”. Este artículo está dedicado en su totalidad a mostrar la falacia de una conclusión semejante y a proporcionar a todos los actores de la PRL los elementos para una reflexión que permita en época de crisis “dotar de coherencia, racionalidad y eficacia a las actuaciones desarrolladas en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Parte de esa coherencia radica en la plena utilización de los recursos disponibles y en la consideración de los costes de oportunidad, además de la relación coste/beneficio; razón por la cual se incluye un apartado sobre la Orden TAS/3623/2006 que regula las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social, y que ofrece, a través de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, un complemento especialmente valioso en temporadas difíciles, a lo que cada empresa debe hacer con la organización preventiva que le corresponda para no bajar la guardia en el momento menos indicado.

### **La reorganización y reformulación de objetivos**

Así, lo que en el 2008 comenzó con un resquebrajamiento del crédito hipotecario, devino rápidamente en crisis de varias entidades financieras en las que ese componente era un importante punto de cohesión interno de su funcionamiento sistémico; pero no tardó en expandirse a otros sectores y tipos de empresa cuya consistencia interna tenía puntos de sujeción más o menos visibles en el crédito hipotecario. El sector de la construcción fue uno de los primeros en perder ese punto de sujeción, en este caso bien visible, y los constructores y proveedores de dicho sector se vieron inmediatamente repercutidos; casi sincrónicamente otros sectores y empresas no tan explícitamente conectados entraron también en crisis.

Lo anterior tiene su importancia por varias razones de las cuales la que más interesa al asunto de este artículo es que la PRL muy extrañamente aparece como hilo o nudo de la red por el cual la crisis se propaga – la excepción podrían constituirla algunas empresas del Anexo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención cuyo proceso productivo, o materiales y substancias con las que trabajan, implican medidas preventivas muy severas que limitan la innovación. Sin embargo, la creencia de que las crisis se comportan como ondas expansivas conduce con frecuencia a debilitar o eliminar elementos del sistema que no sólo son ajenos a la crisis, sino que, en muchos casos, como lo es el de la PRL, están dotados para funcionar como verdaderos anticuerpos de la misma.

Lo cierto es que toda crisis requiere una reorganización; en realidad, las crisis son una de las formas naturales de evolucionar que tienen los sistemas complejos, y se producen periódicamente sin arreglo a cadencia alguna. Es esta falta de regularidad o cadencia, junto con la idea errónea de que las empresas son sistemas en equilibrio, lo que hace que el advenimiento de las crisis, casi siempre nos sorprenda. Quizás debería sorprendernos también la capacidad de reacción que los sistemas ostentan al respecto.

El primer estadio de reacción a la crisis que consiste en “la reformulación de objetivos”. Ante la amenaza a la sostenibilidad de la empresa, dicha sostenibilidad, o sea el perdurar en el tiempo, pasa a ser el objetivo prioritario.

En el recuadro de la izquierda se plasman – en un lenguaje genérico que puede variar de empresa a empresa – cinco objetivos secundarios que conducen al reposicionamiento económico necesario para garantizar la sostenibilidad buscada. Para cada uno de esos cometidos, la PRL tiene un vector de influencia que opera tanto en los periodos de normalidad como en época de crisis.

Las condiciones de riesgo desembocan, tarde o temprano, en incremento de la siniestralidad, ya sea bajo la forma de incidentes, daños a la propiedad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o, lo que es más frecuente, bajo formas en las que se combinan esos cuatro aspectos. La más inocua de todas ellas son los Incidentes que, por definición, no producen ni lesiones; ni daños a las instalaciones, herramientas o maquinaria; ni malogro de materiales o sustancias. “No ha pasado nada” pero ¿qué podría haber pasado? Los incidentes son una fuente de datos valiosísima para la detección de condiciones de riesgo que, por actualizarse muy esporádicamente, permanecen ocultas; pero que cuando se actualizan provocan accidentes graves o daños importantes a las instalaciones o maquinarias. Por otra parte los incidentes no son totalmente sin coste, puesto que siempre implican una interrupción del proceso de trabajo y una ralentización (por leve que sea) del ritmo de producción. El énfasis de la prevención de riesgos sobre los incidentes podría postularse como especialmente indicado para reforzar la sostenibilidad de la empresa, puesto que lo que los incidentes denotan son fisuras en los procedimientos de trabajo; pequeñas fisuras que debilitan la estructura, pero que además pueden llegar a transformarse en grietas que provoquen el derrumbe. Los daños a la propiedad son el peaje que suele pagarse por los llamados “accidentes blancos”.

No hay lesiones físicas, no hay personas afectadas, pero hay una pieza estropeada, un bidón de sustancia derramada o varios cristales rotos. El gasto de las reparaciones o reposiciones puede ser fácilmente absorbido por una empresa en estado de prosperidad, pero significa un impacto en la línea de flotación cuando la sostenibilidad de la empresa está en entredicho.

No es necesario extenderse en las pérdidas que causan los accidentes de trabajo y las bajas por enfermedad profesional; sostener una plantilla mermada es siempre estar pagando algo a cambio de cero productividad: gasto puro.

La prevención de riesgos laborales actúa eliminando y reduciendo las condiciones de riesgo, en tal sentido obtura focos de pérdida y es una herramienta de gestión de la “no pérdida”. La frase “Control Total de Pérdidas” que aparece al pie de la Figura 3 tiene la intención de resaltar ese valor de la Prevención tal como fue reconocido ya en 1977 por el Consejo Interamericano de Seguridad al adoptar la metodología del Loss Control Institute como uno de los parámetros de la gestión económica de las empresas. Pero los efectos de la prevención no se limitan a lo expuesto hasta aquí. Los desarrollos de la I+D a partir de la información suministrada por el observatorio de riesgos, la vigilancia tecnológica y los estudios de necesidades; el hallazgo progresivo y la difusión continua de buenas prácticas de trabajo han generado nuevos valores y utilidades de la

prevención y han hecho aflorar su influencia en la consecución de objetivos empresariales que diez años atrás parecían ajenos a esta disciplina. Paul Krugman, premio Nobel de Economía 2008, sostiene que la innovación es la vía por excelencia para salir de las crisis económicas, y no se refiere tanto a la búsqueda de nuevas fuentes energéticas o a la de bienes de consumo alternativos, cuyos logros ve más distantes en el tiempo, sino a la innovación en los sistemas de producción y de intercambio comercial; o sea al desarrollo de negocio.

La mejora de la implicación y la eficacia que promueve la innovación y desemboca en el desarrollo de negocio con la consecuente diversificación o incluso incremento de ventas, se obtiene no pocas veces desde la actuación sobre las condiciones de trabajo. Lo anterior se debe a que la PRL tal como está legislada y reglamentada en nuestro país – y en la mayoría de los de la Unión Europea – ocupa un lugar de privilegio debido a su carácter participativo. Esa particularidad que en ocasiones puede tornar trabajosa su gestión obligando a las partes a desarrollar habilidades de diálogo, la transforma en lo que hemos denominado un hub o nudo de enlace múltiple de los más resistentes a cualquier tipo de crisis. Desde el lugar que ocupa en la estructura organizativa de cada empresa, la PRL está en condiciones de “impulsar una cultura, clima y prácticas laborales que proporcionen un ambiente capaz de promover la efectividad de la organización”.

### **Acciones a desarrollar**

En lo expuesto hasta aquí se ha intentado mostrar la potencia de la PRL como freno y compensación a la crisis desde el seno mismo de la empresa. Pero tanto en la reducción del gasto y las pérdidas como en el desarrollo del negocio, no todo depende de la empresa; las Administraciones Públicas y Gubernamentales, así como los Sistemas de Seguro, son piezas del entorno empresarial que enmarcan la actividad preventiva y cuyo ajuste cobra especial importancia en tiempos difíciles. Veamos entonces cómo se perfila el panorama de la prevención en esos ámbitos.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 se propone desde su Introducción “... dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la PRL”; en tanto que en su objetivo 1.3, relativo a la tarifa de primas de accidentes de trabajo, afirma: “... se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones en los supuestos de empresas que acrediten que su Índice de Incidencia está por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad”

Esto último, unido a la participación no sólo de los agentes sociales sino de todos los actores implicados (gobiernos, empresarios, sindicatos, entidades de seguros, servicios de prevención, sociedades de certificación, ...) bajo el liderazgo de los gobiernos nacionales, constituye un sistema potentísimo capaz de alcanzar el éxito buscado, siempre que todos y cada uno de los actores, de forma coordinada, desarrollen con excelencia su misión específica.

En la actualidad, se están esperando con especial atención las medidas del Gobierno Federal Alemán y los Lander, en cuyo documento sobre la reforma del Seguro de Accidentes en Alemania de junio de 2006 puede leerse: “El sistema existente del seguro obligatorio de accidentes ha demostrado su eficacia,... la conexión y la unión organizativa entre el ámbito de las medidas preventivas, prevención de accidentes y regularización de las cotizaciones, por un lado, y la ejecución del seguro y la aportación de prestaciones, por el otro, conducen, en gran medida, a una mejora continua de las medidas de prevención y rehabilitación, así como a una reducción progresiva de la siniestralidad, redundando en beneficios tanto para empresarios como para trabajadores”.

En consonancia con lo anterior, la Federación de Mutuas de Accidentes de Trabajo Alemanas (HUBG) expresa en su documento del mismo objeto, de diciembre de 2006: “La prevención es la base del éxito del seguro obligatorio de accidentes... Ese factor principal para la estabilidad de las cotizaciones del seguro de accidente no podrá ser cuestionado ni puesto en peligro por ninguna reforma”

“El ajuste de las cuotas a los riesgos presentes en el sector está justificado, ya que conduce a mayores cargas para los causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Además, al establecerse una relación directa entre las cuotas y el riesgo, se crean incentivos para la reducción de los riesgos a través de las medidas de prevención”. El sistema de Mutuas alemanas realiza actividades de prevención de riesgos laborales consistentes en: desarrollo de normativa de prevención; asesoramiento y ayuda práctica; seguimiento y control; educación y formación; promoción de la cultura; I+D; y divulgación del conocimiento. En el año 2005, invirtieron en estas actividades del orden de 22 euros por trabajador y el índice de incidencia alemán se situó en 2.800.

En el mismo ejercicio, el sistema español de Mutuas invirtió alrededor de 10 euros por trabajador y nuestro índice de incidencia se situó en 6.012. Esto equivale a decir que, si se hace la mitad de esfuerzo, se recoge el doble de siniestralidad.

Esta es la línea emprendida desde las Administraciones y las organizaciones del entorno empresarial: estrategias y programas de actuación que no sólo colocan a la Prevención en primer plano, sino que persiguen fórmulas eficaces y racionales, en el propio núcleo de los sistemas de seguros, para repercutir los resultados de la Prevención a favor de la empresa y de sus trabajadores.

### **Medios a utilizar en épocas de crisis**

Este último apartado está dedicado a dar a conocer lo que es específico y distintivo de la prevención “según necesidades”.

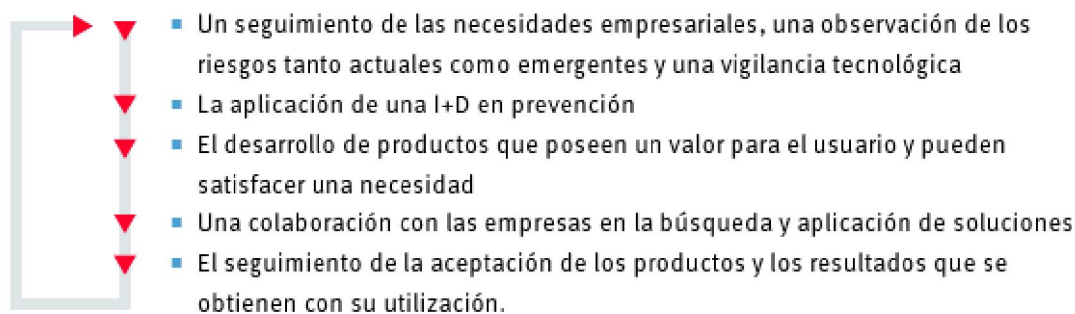
Si bien el Programa Prevea, hoy a disposición de todos los actores de la prevención, se originó en el sistema de reducción de la siniestralidad de Mutua Universal y ésta contribuyó a darle la forma que actualmente tiene; dicho Programa es sólo uno de los productos a los que se arriba por el camino de “la prevención según necesidades”.

La Prevención según necesidades constituye el sello distintivo de la labor que desarrolla Mutua Universal y que desemboca en diversos productos –más apropiado sería denominarlos “servuctos” o servicios auto-administrables – cada uno de los cuales ha sido diseñado por la I+D de Mutua en función de las necesidades detectadas.

Se trata, obviamente, de una de las dimensiones de la desventaja competitiva, la producida por la siniestralidad; pero cuando ésta existe, la merma de la producción, los defectos de fabricación y los incumplimientos de plazos de entrega, son sus consecuencias inmediatas y muy visibles; la huida de los clientes hacia la competencia está prácticamente garantizada.

La reducción del índice de incidencia hasta colocarlo por debajo de la media del sector, o sea hasta alcanzar una ventaja competitiva, se transforma en una de las principales necesidades de las empresas en esa situación. A la vez, si esta acción voluntaria es divulgada a las empresas integrantes de su sector, ésta se convierte en una palanca de mejora continua de su siniestralidad. Pero esto no deja de ser un enunciado general; la siniestralidad no se reduce por el mismo camino en todas las empresas, ni utilizando las mismas herramientas.

El modelo de “prevención según necesidades” responde al siguiente esquema:



El bucle se inicia y se retroalimenta desde la observación de los factores de riesgo tanto actuales como emergentes y la vigilancia de la evolución de la tecnología útil. Ese seguimiento renovado y continuo permite identificar las necesidades concretas de cada empresa en materia de Prevención y evitarle la aplicación de programas y medidas de índole genérica, que siempre arrojan una cantidad importante de desecho polucionante del sistema productivo y del clima laboral.

Es precisamente la misión de la I+D desarrollar productos que satisfagan las necesidades específicas detectadas en el punto anterior y que tengan para el usuario utilidad; que den en el blanco de la necesidad recorriendo la trayectoria más corta posible y, por consiguiente, no consumiendo más energía que la estrictamente indispensable.



El paso siguiente es la aplicación; la colaboración con la empresa en lo que para ella es innovación en cuanto a utilización de un producto (entiéndase una técnica o una actividad de prevención) que hasta entonces no había experimentado. Este último ajuste asistido por un experto de Mutua, suele ser fuente de mejoras que con frecuencia trascienden el ámbito mismo de la prevención y se extienden a mecanismos de producción y organización del trabajo.

Un seguimiento y evaluación continuados de la aceptación de los productos y de los resultados de su utilización, cierra el circuito y lo reabre a su vez remitiendo al Observatorio nuevos datos relevantes.

La eficacia de “la prevención según necesidades” resulta del circuito anterior y de la elaboración de productos particularmente concebidos para los distintos generadores de riesgo, que son los que producen directamente pérdidas a las empresas incluso sin activar la cadena de la siniestralidad.

El Programa Prevea, que en sus diferentes aplicaciones diluye uno o más de los generadores que se asientan en el cuadro; ha creado y puesto en marcha la “web de tecnología segura” que desglosa distintas formas de alcanzar la seguridad en maquinaria, herramientas e instalaciones para diversos sectores y procesos; ha construido manuales y actividades específicas de integración de la prevención, para evitar el incumplimiento de los procedimientos de trabajo; y se encuentra en plena fase de experiencias piloto de los Programas de Generación de Buenas Pautas, una herramienta específica de actuación sobre la cultura preventiva de la empresa en sus bases y en sus manifestaciones más cotidianas, para la transformación de los malos hábitos de trabajo.

Este modelo de actuación es un sistema de mejora continua cuidadosamente diseñado y contrastado permanentemente con los resultados. En el pasado ejercicio (2008) y dentro del marco de la Resolución de 31 de julio de 2008 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social que determina las actividades preventivas de las Mutuas en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, la aplicación de este modelo de actuación permitió actuar en 5.530 empresas y atender a 750 autónomos. Consiguiendo una reducción de su índice de incidencia en un 19,9%, lo que supone haber evitado 3.665 casos baja, equivalentes a un menor coste para el sistema de seguridad social estimado en más de 14 millones de euros; además de una aportación de 90.525 días de producción y una estimación de más de 84 millones de euros de menor coste para estas empresas.

Si se considera, además, que el coste de estas actividades preventivas ha sido de 5,4 millones de euros, podemos concluir que si se hubieran recortado, en lugar de ahorrar los 5,4 millones de euros, hubiéramos incrementado el gasto en 8,6 millones de euros.

A esta altura no se puede dejar de destacar algo evidente, por ser el primer objetivo en época de crisis: que hacer actividades de prevención desde las Mutuas es una forma más de crear empleo utilizando la reducción de pérdidas producida por la disminución de la siniestralidad.

El modelo de trabajo descrito en este último apartado fue concebido a lo largo de varios años de experiencia y es anterior a la eclosión de la actual crisis, e incluso a la posibilidad de vislumbrarla. Pero precisamente por girar en torno a las “necesidades” tiene un componente de realismo y practicidad que lo hace especialmente útil cuando las necesidades cambian y las prioridades se alteran.

## 8. BIBLIOGRAFIA

- [http://www.etui.org/education\\_fr/Ressources/Le-Programme-Education-et-Formation-tout-au-long-de-la-vie-de-l-UE-un-manuel-destine-aux-syndicats](http://www.etui.org/education_fr/Ressources/Le-Programme-Education-et-Formation-tout-au-long-de-la-vie-de-l-UE-un-manuel-destine-aux-syndicats)
  - <http://www.waece.org/enciclopedia/resultado2.php?id=80105>
  - <http://www.guiainfantil.com/educacion/aprenderjugando.htm>
  - <http://ceipcastellaroliveral.edu.gva.es/descargas/Recursos%20para%20profesores.pdf>
  - [http://www.ceapat.org/docs/ficheros/200903270002\\_4\\_4\\_0.pdf](http://www.ceapat.org/docs/ficheros/200903270002_4_4_0.pdf)
  - <http://www.rioei.org/deloslectores/843Pineyro.pdf>
  - [www.prevencioncastillayleon.com/escueladeprevencion](http://www.prevencioncastillayleon.com/escueladeprevencion)
  - <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE3008521ENC>
  - <http://www.juventud.jcyl.es/web/jcyl/up/es/Institucional/Page/PlantillaDetalleHome/1208797943726/Comunicacion/1254918384885/1208797943726?asm=jcyl>
- <http://www.etui.org/education/Ressources/Le-fonds-social-europeen-2007-2013-un-manuel-a-l-attention-de-syndicats>
- <http://www.mtas.es/uafse/es/foro/index.html>
  - La crisis en situaciones de catastrofes naturales FUNDACIÓN MAPFRE
  - Guía de buenas prácticas, para la mejora de la PRL en l@s [trabajador@s](#) de la enseñanza en centros educativos públicos de educación infantil y primaria. FETE-UGT
  - La prevención en época de crisis. Mutua universal