

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DATOS DE LA EMPRESA	12
3.	ESTRUCTURA DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	13
4.	DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:	14
5.	RIESGO SEGURIDAD	17
5.1.	OBJETO DEL INFORME	17
5.1.1	RIESGO	17
5.1.2	DEFINIR EL RIESGO.....	17
5.1.3	TIPOS DE RIESGO.....	19
5.1.4	EFFECTOS SOBRE LA SALUD	19
5.2.	MARCO LEGISLATIVO	19
5.2.1	LEGISLACIÓN REFERENTE AL RIESGO	19
5.2.2	EXPRESAR EL ART. DE EVALUACIÓN RECOGIDO EN EL RD.....	20
6.	METODOLOGIA	21
6.1.	DEL RIESGO BASANDOSE EN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN SU RD O NTP CORRESPONDIENTE (CRITERIOS DE EVALUACIÓN).....	21
6.2.	TIPOS DE INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL RIESGO Y DESCRIPCION DE LOS MISMOS. INDICAR COMO SE VAN A REALIZAR LAS MEDICIONES DEL RIESGO PARA SU EVALUACIÓN (EQUIPOS DE MEDIDA) ...	25
7.	RESULTADOS Y MEDIDAS	32
8.	CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS	36
5.	RIESGO HIGIENE	39
5.1.	OBJETO DEL INFORME	39
5.1.1	RIESGO	39
5.1.2	DEFINIR EL RIESGO.....	39
5.1.3	TIPOS DE RIESGO.....	40
5.1.4	EFFECTOS SOBRE LA SALUD	41

5.2.	MARCO LEGISLATIVO	42
5.2.1	LEGISLACIÓN REFERENTE AL RIESGO	42
5.2.2	EXPRESAR EL ART. DE EVALUACIÓN RECOGIDO EN EL RD	42
6.	METODOLOGÍA	47
6.1.	DEL RIESGO BASANDOSE EN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN SU RD O NTP CORRESPONDIENTE (CRITERIOS DE EVALUACIÓN).....	47
6.2.	TIPOS DE INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL RIESGO Y DESCRIPCION DE LOS MISMOS. INDICAR COMO SE VAN A REALIZAR LAS MEDICIONES DEL RIESGO PARA SU EVALUACIÓN (EQUIPOS DE MEDIDA) ...	47
7.	RESULTADOS Y MEDIDAS	56
8.	CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS	59
5.	RIESGO ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA	61
5.1.	OBJETO DEL INFORME	61
5.1.1	RIESGO	61
5.1.2	DEFINIR EL RIESGO.....	61
5.1.3	TIPOS DE RIESGO	63
5.1.4	EFFECTOS SOBRE LA SALUD	66
5.2.	MARCO LEGISLATIVO	68
5.2.1	LEGISLACIÓN REFERENTE AL RIESGO	68
6.	METODOLOGIA	69
6.1.	EVALUACIÓN DEL RIESGO BASANDOSE EN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN SU RD O NTP CORRESPONDIENTE (CRITERIOS DE EVALUACIÓN).....	69
6.2.	TIPOS DE INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL RIESGO Y DESCRIPCION DE LOS MISMOS. INDICAR COMO SE VAN A REALIZAR LAS MEDICIONES DEL RIESGO PARA SU EVALUACIÓN (EQUIPOS DE MEDIDA) ...	73
7.	RESULTADOS Y MEDIDAS	77
8.	CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS	78
9.	AGRADECIMIENTO.....	79
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	79

1. INTRODUCCIÓN

En relación a la Prevención de Riesgos Laborales existe mucha normativa desde el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en el año 1981 que se ocupó de la seguridad y salud de los trabajadores, pasando por las Directivas de la Unión Europea del año 1989, 1992 y 1994 y siguientes, llegamos a nuestra Constitución del año 1978 que establece en primer lugar en su artículo 27 el derecho a la educación como un derecho fundamental y por ende de obligado cumplimiento por parte de los poderes públicos y en el artículo 40.2 establece como principio rector de la política social y económica que corresponde a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El pilar de nuestra legislación es la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), cuyo objetivo principal es el bienestar y la seguridad laboral en el trabajo, desde el ámbito internacional, nacional y de la propia Comunidad Autónoma garantizando ese derecho que tienen los trabajadores y estableciendo las obligaciones así como las actuaciones a realizar por las Administraciones públicas para su consecución y sirviendo de base para el desarrollo reglamentario que la complementa, a través de la planificación, la formación y las propuestas de mejora de la organización.

Desde el ámbito internacional ya hemos comentado anteriormente el papel de la OIT, las instrucciones que derivan de la Unión Europea que los países miembros deben de llevar a la práctica y el papel de la Comunidad Autónoma ya que las competencias ejecutivas en el marco de la legislación del estado en materia de prevención de riesgos corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Volviendo sobre la LPRL en el punto 3 de su Exposición de Motivos indica:

“La presente Ley tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad, la Ley establece las diversas obligaciones que, en el ámbito indicado, garantizarán este derecho, así como las actuaciones de las Administraciones públicas que puedan incidir positivamente en la consecución de dicho objetivo.

Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7.^a de la Constitución.

Pero, al mismo tiempo -y en ello radica una de las principales novedades de la Ley-, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley, la cual inspirará, no obstante, la normativa específica que se dicte para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores en dichas actividades; en sentido similar, la Ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios”.

Continúa en el punto 5 de dicha Exposición de Motivos:

“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el

control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Desde estos principios se articula el capítulo III de la Ley, que regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados o correlativos del derecho básico de los trabajadores a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores, con especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como los jóvenes, las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y los trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal.

Entre las obligaciones empresariales que establece la Ley, además de las que implícitamente lleva consigo la garantía de los derechos reconocidos al trabajador, cabe resaltar el deber de coordinación que se impone a los empresarios que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo, así como el de aquellos que contraten o subcontraten con otros la realización en sus propios centros de trabajo de obras o servicios correspondientes a su actividad de vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención.

Instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa es la obligación regulada en el capítulo IV de estructurar dicha acción a través de la actuación de uno o varios trabajadores de la empresa específicamente designados para ello, de la constitución de un servicio de prevención o del recurso a un servicio de prevención ajeno a la empresa. De esta manera, la Ley combina la necesidad de una actuación ordenada y formalizada de las actividades de prevención con el reconocimiento de la diversidad de situaciones a las que la Ley se dirige en cuanto a la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las mismas, otorgando un conjunto suficiente de posibilidades, incluida la eventual participación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, para organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección

de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones”.

Contándonos en el punto 6 la participación de los trabajadores:

“El capítulo V regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que otorga la Ley a la negociación colectiva para articular de manera diferente los instrumentos de participación de los trabajadores, incluso desde el establecimiento de ámbitos de actuación distintos a los propios del centro de trabajo, recogiendo con ello diferentes experiencias positivas de regulación convencional cuya vigencia, plenamente compatible con los objetivos de la Ley, se salvaguarda a través de la disposición transitoria de ésta”.

Para terminar con esta ley, en su artículo 5 define los objetivos de la política de prevención:

“1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas”.

Y en ella es donde se establecen los derechos de los trabajadores frente a los riesgos laborales:

“1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del

derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”.

Asimismo establece en su artículo 16 la evaluación de los riesgos:

“1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y

actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos”.

Si se he hecho mención a esta normativa y copiado los artículos es para que nos demos cuenta que la prevención de riesgos recae y es obligación del empresario ya que es aplicable a todos los ámbitos donde se preste el trabajo y esto incluye al personal que presta servicios en las Administraciones Públicas como laborales, estatutarios, funcionarios, excluyendo a ciertos cuerpos que por sus peculiaridades no les puede ser aplicable.

En nuestro caso en un Centro Docente el que vamos a analizar y es un centro de trabajo del profesorado de ese centro y del personal de administración y servicios, por lo tanto todo esta legislación le influye.

Si empezamos en la Ley Orgánica de Educación en el artículo 120 establece:

“1. Los centros dispondrán de autonomía pedagógica, de organización y de gestión en el marco de la legislación vigente y en los términos recogidos en la presente Ley y en las normas que la desarrollen.

2. Los centros docentes dispondrán de autonomía para elaborar, aprobar y ejecutar un proyecto educativo y un proyecto de gestión, así como las normas de organización y funcionamiento del centro.

3. Las Administraciones educativas favorecerán la autonomía de los centros de forma que sus recursos económicos, materiales y humanos puedan adecuarse a los planes de trabajo y organización que elaboren, una vez que sean convenientemente evaluados y valorados.

4. Los centros, en el ejercicio de su autonomía, pueden adoptar experimentaciones, planes de trabajo, formas de organización o ampliación del horario escolar en los términos que establezcan las Administraciones educativas, sin que, en ningún caso, se impongan aportaciones a las familias ni exigencias para las Administraciones educativas.

5. Cuando estas experimentaciones, planes de trabajo o formas de organización puedan afectar a la obtención de títulos académicos o profesionales, deberán ser autorizados expresamente por el Gobierno”.

Pero es en la Ley de Educación de Andalucía donde en su artículo 24 ya entra en materia propia de “Prevención de riesgos y salud laboral”:

“La Administración educativa, en el marco general de la política de prevención de riesgos y salud laboral, y de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación, establecerá medidas específicas destinadas a promover el bienestar y la mejora de la salud laboral del profesorado y a actuar decididamente en materia de prevención”.

Como muy bien se establece en las Disposiciones Generales del Decreto 304/2011 por la que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, que dice: “la Prevención de Riesgos Laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión, tanto en el conjunto de las actividades como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Este Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la organización de la Administración de la Junta de Andalucía, en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

Y más específicamente indica en su:

“Disposición adicional tercera. Aplicación a centros dependientes de la Consejería de Educación y judiciales, y del Servicio Andaluz de Salud.

1. En el ámbito de la administración educativa, los centros dependientes de la Consejería de Educación se registrarán por su normativa específica en materia de Salud Laboral y prevención de Riesgos Laborales.

2. Hasta tanto no se apruebe un nuevo Plan de Riesgos Laborales en el ámbito educativo, será de aplicación el I Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de septiembre de 2006, así como su normativa de desarrollo”.

La Orden 16 de Abril de 2008 por la que se regula el procedimiento para la elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros públicos de Andalucía y establece la composición y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros, establece en su artículo 1 “Objeto y ámbito de aplicación”, en su apartado:

“b) Establecer la composición y las funciones de los órganos de gestión de la prevención, así como de la coordinación de centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente en los centros públicos, a excepción de los universitarios, y en los servicios educativos”.

Y esta Orden que trata sobre el Plan de Autoprotección que lo define en el artículo 2 como:

“1. El Plan de Autoprotección del Centro es el sistema de acciones y medidas, adoptadas por los titulares o responsables de las actividades educativas, públicas o privadas, con sus propios medios y recursos, dentro de su ámbito de competencias, encaminadas a prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes, a dar respuestas adecuadas a las posibles situaciones de emergencia y a garantizar la integración de estas actuaciones en el sistema público de protección civil. Por tanto, debe ser entendido como el conjunto de actuaciones y medidas organizativas que el centro diseña, y pone en práctica, para planificar las actuaciones de seguridad tendentes a neutralizar o minimizar accidentes y sus posibles consecuencias, hasta la llegada de las ayudas externas. A tales efectos, sirve para prevenir riesgos, organizando las actuaciones más adecuadas con los medios humanos y materiales propios disponibles en el centro, garantizando la intervención inmediata y la coordinación de todo el personal: profesorado, alumnado y personal no docente, así como la colaboración con los Servicios Locales de Protección Civil y otros servicios de emergencia”.

Como instrumento de coordinación, vertebración y planificación de la actividad preventiva en el sector docente esta el I Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (2006-2010).

En el Decreto 328/2010 por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo ciclo, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y de los centros públicos específicos de educación especial, contempla “la prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad y la salud como

parte del Plan de Centro, integrando estos aspectos en la organización y gestión del centro y como factor de calidad de la enseñanza”.

Por último existen las Instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales a la entrada en vigor de los Decretos 327 y 328 de 2010 por la que se aprueban los reglamentos orgánicos de los centros.

Como se dijo al principio mucha, mucha normativa que llevada a la práctica podría dar como fruto una gran prevención de riesgos en los centros docentes. Por un lado todavía no se ha desarrollado ni llevado a término el Decreto 304/2011 que regula la estructura organizativa de la de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía. Así que la prevención depende de la Consejería de Educación está claro, pero no se cuentan ni con los medios materiales ni humanos para llevarla a cabo con eficacia y eficiencia. Solamente se hace una pequeña aportación burocrática de esa prevención y además muy generalizada.

2. DATOS DE LA EMPRESA

La empresa que vamos a evaluar pertenece a la Consejería de Educación dependiente de la Junta de Andalucía, es uno de los colegios públicos de Almería.

NOMBRE: C.E.I.P. Ginés Morata

CIF: S4111001 F

DOMICILIO FISCAL: C/ Sáhara 137; 04009 ALMERIA

TELEFONO: 950153325

FECHA CONSTITUCIÓN: 2008

Nº TRABAJADORES PLANTILLA:

25 Maestros/as

1 conserje

1 auxiliar administrativo

2 monitores de educación especial

5 monitores de comedor y de actividades extraescolares

2 limpiadoras

Todas estas personas prestan sus servicios en el colegio, pero no todos dependen de la misma empresa, el conserje y limpiadoras pertenecen al Ayuntamiento de Almería y los monitores de comedor y de actividades extraescolares a una empresa privada. En este sentido estas personas quedan incluidas en el plan de prevención como se establece en

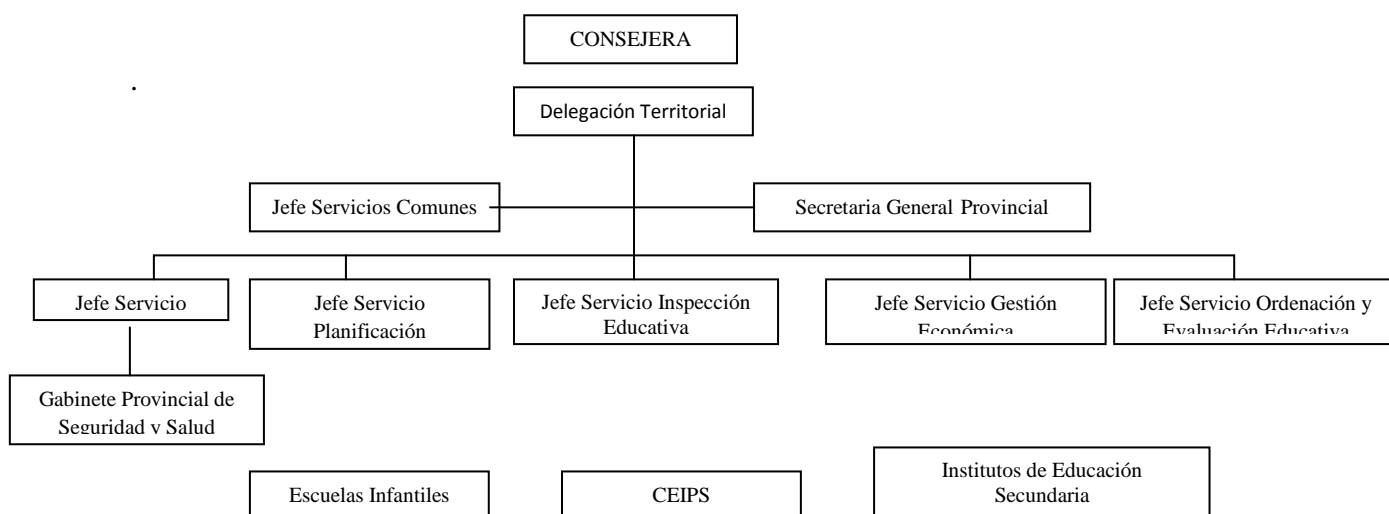
el artículo 3 del Decreto 304/2011 por la que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

El servicio de prevención de la empresa es interno. La prevención de riesgos en los centros depende de la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte de Almería que depende a su vez de la Consejería de Educación.

El Decreto 117/2000 de 11 de abril creó los Servicios de Prevención de la Junta de Andalucía dependiente de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, pero el Decreto 304/2011 nombrado anteriormente rectifica y establece que cada Consejería debe tener su propia organización preventiva. Aún hoy este Decreto no ha llegado a desarrollarse, quiere decir que la Consejería de Educación no tiene definido ningún plan de prevención de riesgos laborales ni personal cualificado para ello.

3. ESTRUCTURA DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La estructura de la empresa es un poco compleja por tratarse de la Administración Pública, por lo que está muy jerarquizada



En los colegios la estructura es la siguiente: el Equipo Directivo esta compuesto por la Dirección, la Jefatura de Estudios y el Secretario/a. Los profesores se dividen determinadas tareas como tutorías, coordinaciones (entre las que se encuentra la de prevención de riesgos), etc.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO:

Los puestos de trabajo más comunes en un colegio de educación infantil y primaria son los siguientes:

-Maestro/a: según el artículo 91 de la Ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo de educación, las funciones del profesorado son:

“a) La programación y la enseñanza de las áreas, materias y módulos que tengan encomendados.

b) La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.

c) La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.

d) La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.

e) La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado.

f) La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.

g) La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los alumnos los valores de la ciudadanía democrática.

h) La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la orientación para su cooperación en el mismo.

i) La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.

j) La participación en la actividad general del centro.

k) La participación en los planes de evaluación que determinen las Administraciones educativas o los propios centros.

l) La investigación, la experimentación y la mejora continua de los procesos de enseñanza correspondiente.

2. Los profesores realizarán las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo”.

-Monitores/as de Educación Especial: según el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.

“Es el trabajador/a que estando en posesión de la titulación FP2 (Educador de Disminuidos Psíquicos), formación o experiencia laboral especializada en la misma materia o categoría profesional reconocida en ordenanza laboral o convenio colectivo, atiende a los discapacitados psíquicos, sensoriales, físicos o con otras necesidades educativas especiales, bajo la dependencia de la dirección del centro y del profesorado especialista, ejerciendo alguna de las siguientes funciones:

- a) Atender, bajo la supervisión del profesorado especialista o equipo técnico, la realización de actividades de ocio y tiempo libre realizados por los disminuidos en los centros donde tales puestos estén ubicados.
- b) Colaborar, si son requeridos, en la programación que elaboran los órganos colegiados o equipos correspondientes, sobre las actividades de ocio y tiempo libre.
- c) Instruir y atender a los disminuidos en conductas sociales, comportamientos de autoalimentación, hábitos de higiene y aseo personal. Esta función deberán ejercerla los puestos, con los discapacitados cuya discapacidad lo requiera, en la ruta de transporte, aulas, en corredores, aseos u otros establecimientos similares, dentro del recinto del centro o en otros entornos fuera del mismo donde la población atendida participe en actividades programadas.
- d) Colaborar en los cambios de servicios, en la vigilancia de recreos y clases.
- e) Colaborar, bajo la supervisión del profesorado especialista o del equipo técnico, en las relaciones Centro-Familia.
- f) Atender a la población en la vigilancia nocturna, en los centros que proceda.
- g) Integrarse en los equipos de orientación, con la misión de colaborar con el profesor tutor y/o con el resto del equipo de especialistas en actividades formativas no docentes.
- h) Desarrollar en general todas aquellas funciones no especificadas anteriormente y que estén incluidas o relacionadas con la misión básica del puesto”.

-Conserje: según el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía:

“Es el trabajador que, al frente de los Ordenanzas, Vigilantes y Personal de Limpieza, en su caso, cuida de la disciplina del personal a su cargo y de la distribución del trabajo, del ornato y policía de los locales, orienta a las visitas, atiende que se cumplan las medidas de vigilancia con respecto a las personas que entran y salen de la dependencia, cuida del servicio de llaves, cuida de la recepción de la correspondencia, encargándose

de que llegue a sus destinatarios en su caso, correrá a su cargo la responsabilidad de la redacción de las hojas de entradas y salidas de los visitantes”.

-Personal de Administración, Auxiliar Administrativo: según el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía:

“Son los trabajadores encargados de tareas consistentes en operaciones elementales relativas al trabajo de oficina y despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, confección de documentos tales como recibos, fichas, transcripción o copias, extractos, registros, contabilidad básica, atención al teléfono, mecanografía al dictado y copia, toma taquigráfica en su caso y la traduce correctamente a máquina, maneja máquinas simples de oficina que por su funcionamiento no requieran hallarse en posesión de técnicas especiales y realizan también funciones administrativas de carácter elemental”.

-Limpiadoras/es: según el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía:

“Son los trabajadores que limpian y mantienen en buen orden el interior de edificios públicos, oficinas, fábricas, almacenes, dependencias, establecimientos y casas: barre, friega y encera pisos y retira las basuras; limpia alfombras y felpudos, limpia y da brillo a los adornos, herrajes y otros objetos de metal, limpia el polvo de los muebles y objetos; limpia las cocinas donde las haya, los cuartos de baño y servicios”.

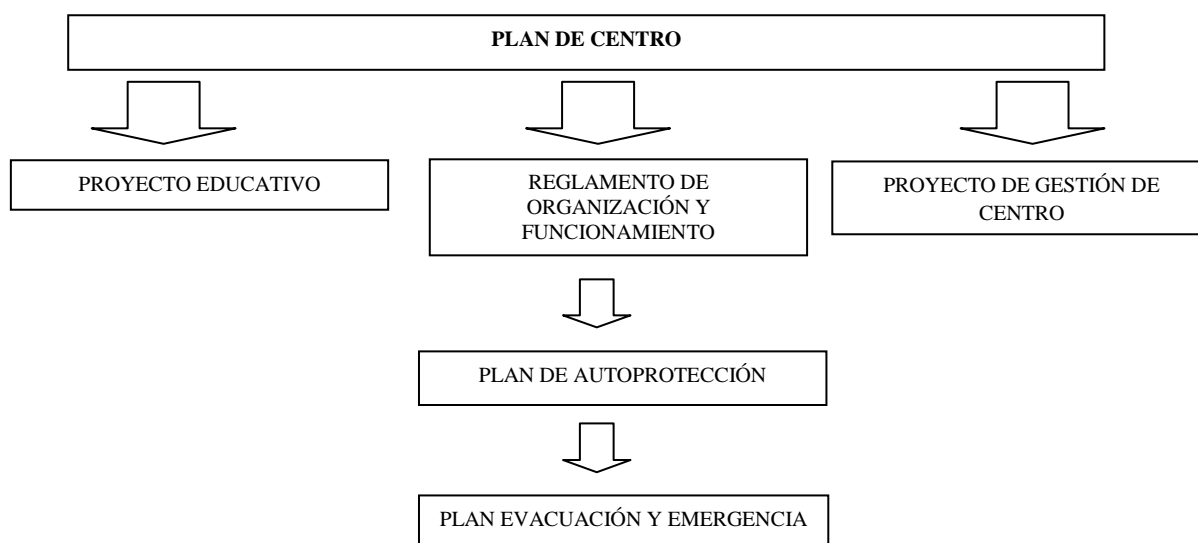
5. RIESGO SEGURIDAD

5.1.OBJETO DEL INFORME

5.1.1 RIESGO

Dentro de la especialidad Seguridad en el trabajo vamos a centrarnos en el plan de seguridad en el Colegio de Educación Infantil y Primaria “Ginés Morata”. En particular el Plan de Evacuación y Emergencia. Este plan contiene medidas de intervención y de protección, además de los procedimientos de actuación en caso de emergencia.

Este Plan de Evacuación y Emergencia es una pequeña parte del Plan de Autoprotección, que a su vez está integrado en el Reglamento de Organización y Funcionamiento (que contempla junto a este, competencias y funciones relativas a la prevención de riesgos laborales) formando parte Plan de Centro junto con el Proyecto educativo y el Proyecto de gestión, según consta en el artículo 126 de la Ley 17/2007 de Educación de Andalucía.



5.1.2 DEFINIR EL RIESGO

En la Orden 16 de abril de 2008, que regula el procedimiento de elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros docentes públicos a excepción de los universitarios, los centros de enseñanza de régimen especial y los servicios educativos, sostenidos con fondos públicos, así como las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, y se establece la composición y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos, establece en su artículo 2 la definición y objetivos del Plan de Autoprotección del Centro, repitiéndose dichos conceptos en las Instrucciones sobre la

Prevención de Riesgos Laborales a la entrada en vigor de los Decretos 327 y 328 de 2010, por los que se aprueban los reglamentos orgánicos de los centros.:

“1. El Plan de Autoprotección del Centro es el sistema de acciones y medidas, adoptadas por los titulares o responsables de las actividades educativas, públicas o privadas, con sus propios medios y recursos, dentro de su ámbito de competencias, encaminadas a prevenir y controlar los riesgos sobre las personas y los bienes, a dar respuestas adecuadas a las posibles situaciones de emergencia y a garantizar la integración de estas actuaciones en el sistema público de protección civil. Por tanto, debe ser entendido como el conjunto de actuaciones y medidas organizativas que el centro diseña, y pone en práctica, para planificar las actuaciones de seguridad tendentes a neutralizar o minimizar accidentes y sus posibles consecuencias, hasta la llegada de las ayudas externas. A tales efectos, sirve para prevenir riesgos, organizando las actuaciones más adecuadas con los medios humanos y materiales propios disponibles en el centro, garantizando la intervención inmediata y la coordinación de todo el personal: profesorado, alumnado y personal no docente, así como la colaboración con los Servicios Locales de Protección Civil y otros servicios de emergencia.

2. Los objetivos que se persiguen con el Plan de Autoprotección son los siguientes:

- Proteger a las personas y los usuarios del centro, así como los bienes, estableciendo una estructura y unos procedimientos que aseguren las respuestas más adecuadas ante las posibles emergencias.
- Facilitar, a la estructura organizativa del centro, los instrumentos y recursos en relación con la seguridad y control de las posibles situaciones de emergencia.
- Concienciar y sensibilizar a la comunidad educativa sobre la importancia de establecer protocolos de actuación y hábitos de entrenamiento para solventar situaciones de emergencia de diversa índole.
- Conocer el centro y su entorno (edificio e instalaciones), los focos de peligro reales, los medios disponibles y las normas de actuación en el caso de que ocurra un siniestro, estudiar las vías de evacuación y las formas de confinamiento, y adoptar las medidas preventivas necesarias.
- Garantizar la fiabilidad de todos los medios de protección y disponer de un equipo de personas informadas, organizadas, formadas y adiestradas que garanticen rapidez y eficacia en las acciones a emprender ante las emergencias.
- Realizar el mantenimiento preventivo de las instalaciones, la detección y eliminación de los riesgos, definiendo una organización que implante y actualice el Plan de Autoprotección.

- Posibilitar la coordinación entre los medios de emergencias externos y el centro, para optimizar las medidas de prevención, protección e intervención, garantizando la conexión con los procedimientos y planificación de ámbito superior, planes de autoprotección locales, supramunicipales, autonómicos y nacionales”.

5.1.3 TIPOS DE RIESGO

El tipo de riesgo corresponde a las situaciones de emergencia que se pueden presentar en cualquier momento. Pero, ¿qué entendemos por emergencia?

El diccionario de la Real Academia Española define emergencia:

“Suceso, accidente que sobreviene”

“Situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata”

“Que se lleva a cabo o sirve para salir de una situación de apuro o peligro”

Las causas que llevan a las situaciones de emergencia y las que causan desastres generalmente están relacionadas con la fuerza de la naturaleza y las originadas o provocadas por la actividad humana.

Los seres humanos somos vulnerables ante la naturaleza y nuestras propias acciones, por lo que continuamente nos exponemos al riesgo, bien sea consecuencia de la naturaleza contra lo que nada se puede hacer, o bien por nuestra conducta inapropiada.

5.1.4 EFECTOS SOBRE LA SALUD

Dependiendo de la gravedad de la emergencia producida, así serán los efectos producidos en la salud de las personas afectadas.

En los centros educativos se pueden producir incendios, amenazas de bomba, inundaciones, movimientos sísmicos, etc.

Generalmente estas situaciones pueden producir quemaduras de mayor o menor grado, crisis de ansiedad, caídas, heridas, avalanchas, etc.

Si la emergencia es muy grave puede producir muertes, lesiones o invalidez.

5.2.MARCO LEGISLATIVO

5.2.1 LEGISLACIÓN REFERENTE AL RIESGO

Orden 16 de abril de 2008, por la que se regula el procedimiento para la elaboración y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros docentes públicos de Andalucía, a excepción de los universitarios, los centros de enseñanza de régimen especial y los servicios educativos, sostenidos con fondos públicos, así como las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, y se establece la composición

y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos.

Real Decreto 1468/2008 de 5 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 393/2007 de 23 de marzo, por el que se aprueba la norma básica de autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

Decreto 195/2007 de 26 de junio por el que se establecen las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de octubre de 1999, por el que se determina la entrada en vigor del Plan Territorial de Emergencia de Andalucía.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (art. 20 y 33.1.c).

Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Decreto 328/2010 de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo grado, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria, y de los centros públicos específicos de educación especial.

Real Decreto 485/1997 de 14 de abril sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Ley 2/2002 de 11 de noviembre, de Gestión de Emergencias en Andalucía.

5.2.2 EXPRESAR EL ART. DE EVALUACIÓN RECOGIDO EN EL RD

El artículo 20 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales, indica sobre las medidas de emergencia:

“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en

materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas”.

En el Real Decreto 393/2007 de 23 de marzo por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia, indica en su artículo dos refiriéndose al ámbito de aplicación que lo será a todas las actividades comprendidas en el Anexo I donde se establece el Catalogo de actividades. En el apartado segundo titulado “Actividades sin reglamentación sectorial específica”, indica en el subapartado:

“e) Actividades docentes:

Establecimientos de uso docente especialmente destinados a personas discapacitadas físicas o psíquicas o a otras personas que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios.

Cualquier otro establecimiento de uso docente siempre que disponga una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 2.000 personas”.

En nuestro caso esta normativa tiene carácter supletorio ya que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía su regulación, y para el caso particular de los Centros Docentes ya está desarrollada.

6. METODOLOGIA

6.1.DEL RIESGO BASANDOSE EN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN SU RD O NTP CORRESPONDIENTE (CRITERIOS DE EVALUACIÓN)

El Plan de Centro está constituido por el Reglamento de Organización y Funcionamiento, el Proyecto Educativo y el Proyecto de Gestión. Tiene carácter plurianual, obliga a todo el personal del centro y vincula a la comunidad educativa del mismo.

El Proyecto Educativo los constituyen los objetivos particulares que se propongan alcanzar y la elaboración del currículo tomando como base la regulación estatal y autonómica, incluye líneas de actuación pedagógica, plan de convivencia, atención a la diversidad, formación del profesorado, procedimiento de evaluación, etc. Pero no solo se refiere a los aspectos curriculares, debe contemplar valores, objetivos y prioridades de actuación y debe fomentar la implicación de toda la comunidad educativa.

El Proyecto de Gestión recoge la ordenación y utilización de recursos materiales y humanos. También recoge el proyecto de presupuesto del centro, la distribución de ingresos y las partidas de gastos, que deberán rendir ante Consejería de Educación.

El Reglamento de Organización y Funcionamiento recoge las normas de organización y funcionamiento para alcanzar los objetivos propuestos y conseguir un clima adecuado de respeto, confianza y colaboración entre toda la comunidad educativa, contempla aspectos como participación, organización de instalaciones, espacios, recursos, vigilancia, etc. También debe fomentar la implicación de la comunidad educativa.

El Decreto 328/2010 de 13 de julio aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo grado, de los colegios de educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria, y de los centros públicos específicos de educación especial y en la Disposición Transitoria Primera establece el plazo en que dichos centros deben elaborar el Plan de Centro, y será en el plazo de doce meses contados desde el 6 de agosto de 2010, es decir deben tenerlo elaborado para agosto de 2011.

En los siguientes artículos copiados de la anteriormente mencionadas Orden 16 de abril de 2008 por la que regula el Plan de Autoprotección en los centros docentes y repetido en las Instrucciones sobre la Prevención de Riesgos Laborales a la entrada en vigor de los Decretos 327/2010 y 328/2010, por los que se aprueban los reglamentos orgánicos de los centros, indica:

“Artículo 3. Contenidos del Plan de Autoprotección.

1. El contenido del Plan de Autoprotección incluirá los apartados del índice comprendido en el Manual para la elaboración del Plan de Autoprotección del Centro, que se facilitará a todos los centros docentes públicos, a excepción de los universitarios, y los servicios educativos y que recoge lo dispuesto en el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia (BOE núm. 72, de 24 de marzo de 2007). Dicho índice se aplicará tanto para los edificios de la Administración educativa como para las instalaciones o dependencias donde se desarrollen actividades educativas, sin perjuicio del desarrollo normativo posterior que de este real decreto, en su caso, pudiese hacer la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. El Plan de Autoprotección es un documento vivo, entendiéndose por ello que está en constante actualización para reflejar los cambios en el concepto al que se refiere, y en ese sentido incluirá el programa de mantenimiento de instalaciones, el plan de actuación ante emergencias, el programa de implantación, el programa de formación y capacitación para el personal con participación activa en el Plan de Autoprotección, así como el programa de formación e información a todo el personal del centro, o del servicio educativo, el programa de ejercicios y simulacros, el programa de revisión y actualización de toda la documentación que forma parte del Plan. En este sentido, todo

lo anteriormente dicho se describe en el Manual para la elaboración del Plan de Autoprotección, el cual facilitará la redacción y concreción del Plan de Autoprotección de los centros, y estará disponible en el portal web de la Consejería competente en materia de Educación, y a través de la aplicación informática Séneca.

Artículo 4. Elaboración y aprobación del Plan de Autoprotección.

1. Corresponde al equipo directivo de cada centro o servicio educativo coordinar la elaboración del Plan de Autoprotección, con la participación del coordinador o coordinadora de centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, cuyas funciones quedan descritas en el artículo 7 de esta Orden, quien deberá cumplimentar, con el visto bueno de la dirección, la documentación requerida del Plan, así como un Informe del mantenimiento preventivo de las instalaciones, donde quede reflejado las medidas de seguridad y las inspecciones realizadas. Los datos del informe se grabarán en la aplicación informática Séneca y se remitirá a la Delegación Provincial competente en materia de Educación, que dará traslado al órgano que corresponda, e incluirá la fecha de la última revisión, la empresa o empresas acreditadas que revisaron las instalaciones y, en su caso, las observaciones, las mejoras propuestas y el informe favorable (o desfavorable) emitido por la misma.

2. En el caso de centros docentes públicos, el Consejo Escolar es el órgano competente para la aprobación definitiva del Plan de Autoprotección y deberá aprobarlo por mayoría absoluta.

3. En los servicios educativos, el Plan de Autoprotección lo aprobará el equipo directivo, redactando el correspondiente Acta de aprobación.

4. En las Delegaciones Provinciales con competencia en materia de Educación, el Delegado o Delegada aprobará el Plan de Autoprotección y establecerá los cauces adecuados para la elaboración, implantación y desarrollo del mismo.

Artículo 5. Aplicación del Plan de Autoprotección.

1. La responsabilidad y las obligaciones, en materia de autoprotección de los centros, establecimientos, espacio, dependencia o instalación, donde se desarrollen las actividades docentes o los servicios educativos, son de la persona que ostenta la dirección del centro, o bien la dirección o la coordinación del servicio educativo.

2. Todos los centros docentes públicos y los servicios educativos sostenidos con fondos públicos deberán proceder a la revisión periódica del Plan de Autoprotección, cada año, tras la realización del obligatorio ejercicio de simulacro, para adaptarlo a los posibles cambios que puedan producirse, especialmente cada vez que haya alguna reforma o modificación en las condiciones del edificio (o edificios) y de los medios de protección

disponibles, y para incorporar las mejoras que resulten de la experiencia acumulada. Dicho ejercicio de simulacro deberá contemplar lo dispuesto en el artículo 11 de esta Orden.

Las modificaciones del citado Plan de Autoprotección deberán ser aprobadas por el Consejo Escolar, por mayoría absoluta de sus miembros, e incluidas en el Plan de Centro y grabadas en la aplicación informática Séneca.

3. Se determinará el organigrama de responsabilidades y funciones que deberá llevar a cabo el conjunto de personas usuarias del Centro, los protocolos de actuación y el calendario para su aplicación e implantación real. Las modificaciones que se hagan al mismo se incorporarán a la Memoria final de curso.

4. El Plan de Autoprotección del Centro debe tener previsto, en su aplicación, la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario, sean educativas o de otra índole, y debe cumplir las condiciones de seguridad legal y reglamentaria e incluir la concesión de la autorización otorgada por el órgano competente para la celebración de dichas actividades, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 195/2007, de 26 de junio.

Artículo 6. Registro, notificación e información.

1. El Plan de Autoprotección se incluirá, en el caso de los centros docentes, en el Plan de Centro y en el Proyecto Educativo, y, en el caso de los servicios educativos, en el Plan de Actuación.

2. La persona titular de la dirección del centro será responsable de la veracidad de los datos grabados del Plan de Autoprotección y de su registro en la aplicación informática Séneca. Dichos datos deberán ser revisados durante el primer trimestre de cada curso escolar y renovado sólo si se hubiese producido alguna modificación significativa aprobada por el Consejo Escolar. Las modificaciones que se hagan al mismo se incorporarán a la Memoria final de curso.

3. En cumplimiento de la Orden de 11 de febrero de 2008, por la que se crea el Comité de Seguridad y se aprueba el Documento de Política de Seguridad de la Información de la Consejería (BOJA núm. 43, de 3 de marzo de 2008), se aplicará la normativa de seguridad así como la organización y gestión de la seguridad de los datos e inventarios registrados.

4. Todos los centros docentes, a excepción de los universitarios, y los servicios educativos sostenidos con fondos públicos, deberán depositar una copia del citado Plan de Autoprotección a la entrada del edificio, en lugar visible y accesible, debidamente protegida, asimismo, deberán notificarlo enviando una copia del Plan de Autoprotección

al Servicio competente en materia de Protección Civil y Emergencias, del Ayuntamiento correspondiente, así como las modificaciones que cada año se produzcan en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 13 de octubre de 1999, por el que se determina la entrada en vigor del Plan Territorial de Emergencia de Andalucía, y en cumplimiento del Decreto 195/2007, de 26 de junio, por el que se establecen las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario que se celebren en Andalucía, sin perjuicio del desarrollo normativo y de su registro posterior que pudiera hacerse en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5. La dirección de cada centro o servicio educativo establecerá el procedimiento para informar sobre el Plan de Autoprotección y que éste sea conocido por todos los sectores de la Comunidad educativa o por las personas que integran el servicio educativo”.

6.2.TIPOS DE INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL RIESGO Y DESCRIPCION DE LOS MISMOS. INDICAR COMO SE VAN A REALIZAR LAS MEDICIONES DEL RIESGO PARA SU EVALUACIÓN (EQUIPOS DE MEDIDA)

Como hemos comentado a lo largo de este estudio el Plan de Evacuación y Emergencia forma parte del Plan de Autoprotección que a su vez se integra en el Plan de Organización y Funcionamiento que junto con el Proyecto Educativo y Proyecto de Gestión forman el Plan de Centro.

Todos los centros educativos de Andalucía deben seguir las Instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales a la entrada en vigor de los decretos 327/2010 y 328/2010, por los que se aprueban los reglamentos orgánicos de los centros, en dichas instrucciones se establece:

“Contenidos del Plan de Autoprotección.

El contenido del Plan de Autoprotección incluirá los apartados del índice comprendido en el Manual para la elaboración del Plan de Autoprotección del Centro, facilitados a todos los centros docentes públicos, y que recoge lo dispuesto en el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia (BOE núm. 72, de 24 de marzo de 2007). Dicho índice se aplicará tanto para los edificios de la Administración educativa como para las instalaciones o dependencias donde se desarrollen actividades educativas.

Elaboración y Aprobación del Plan de Autoprotección.

Corresponde al equipo directivo de cada centro coordinar la elaboración del Plan de Autoprotección, con la participación del coordinador o coordinadora de centro del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, quien deberá cumplimentar, con el visto bueno de la dirección, la documentación requerida del Plan, así como un Informe del mantenimiento preventivo de las instalaciones, donde queden reflejadas las medidas de seguridad y las inspecciones realizadas.

Los datos del informe se grabarán en la aplicación informática Séneca y se remitirá a la Delegación Provincial de Educación, que dará traslado al órgano que corresponda, e incluirá la fecha de la última revisión, la empresa o empresas acreditadas que revisaron las instalaciones y, en su caso, las observaciones, las mejoras propuestas y el informe favorable (o desfavorable) emitido por la misma.

Aplicación del Plan de Autoprotección.

1. La responsabilidad y las obligaciones, en materia de autoprotección de los centros, establecimientos, espacios, dependencias o instalaciones, donde se desarrollen las actividades docentes, recaen en la persona que ostenta la dirección del centro.
2. Todos los centros docentes públicos sostenidos con fondos públicos deberán proceder a la revisión periódica del Plan de Autoprotección, durante el primer trimestre de cada curso escolar, tras la realización del obligatorio ejercicio de simulacro, para adaptarlo a los posibles cambios que puedan producirse, especialmente cada vez que haya alguna reforma o modificación en las condiciones del edificio (o edificios) y de los medios de protección disponibles, y para incorporar las mejoras que resulten de la experiencia acumulada. Las modificaciones del citado Plan de Autoprotección deberá aprobarlas el Consejo Escolar, por mayoría absoluta de sus miembros, e incluirse en el Plan de Centro y grabarse en la aplicación informática Séneca.
3. Se determinará el organigrama de responsabilidades y funciones que deberá llevar a cabo el conjunto de personas usuarias del centro, los protocolos de actuación y el calendario para su aplicación e implantación real. Las modificaciones que se hagan al mismo se incorporarán a la Memoria final de curso.
4. El Plan de Autoprotección del Centro debe tener previsto, en su aplicación, la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario, sean educativas o de otra índole, y debe cumplir las condiciones de seguridad legal y reglamentaria e incluir la concesión de la autorización otorgada por el órgano competente para la celebración de dichas actividades, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 195/2007, de 26 de junio, por el que se establecen las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario.

Registro, Notificación e Información.

1. El Plan de Autoprotección se incluirá en el Plan de Centro.
2. La persona titular de la dirección del centro será responsable de la veracidad de los datos grabados del Plan de Autoprotección y de su registro en la aplicación informática Séneca.
3. Todos los centros docentes deberán depositar una copia del citado Plan de Autoprotección a la entrada del edificio, en lugar visible y accesible, debidamente protegida, asimismo, deberán notificarlo enviando una copia del Plan de Autoprotección al Servicio competente en materia de Protección Civil y Emergencias del Ayuntamiento correspondiente, así como las modificaciones que cada año se produzcan en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 13 de octubre de 1999, por el que se determina la entrada en vigor del Plan Territorial de Emergencia de Andalucía, y en cumplimiento del Decreto 195/2007, de 26 de junio, por el que se establecen las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario que se celebren en Andalucía, y en las normas de desarrollo posterior.
4. La dirección de cada centro establecerá el procedimiento para informar sobre el Plan de Autoprotección y que éste sea conocido por todos los sectores de la Comunidad educativa o por las personas que integran el servicio educativo.

Coordinación de Centro.

1. La persona titular de la dirección designará a un profesor o profesora, preferentemente, con destino definitivo, como coordinador o coordinadora de centro del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente. En caso de no ser posible esta designación, el cargo recaerá sobre un miembro del equipo directivo. En este sentido, la dirección del centro garantizará que se asuma esta coordinación que se hará para un curso escolar, sin perjuicio de que al término de dicho período se prorrogue para cursos sucesivos mediante declaración expresa por parte del coordinador o coordinadora. Asimismo, se designará una persona suplente.
2. Cuando se trate de centros docentes públicos de nueva creación, la designación del coordinador o coordinadora de centro del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente podrá ejercerla cualquier profesor o profesora, durante un curso escolar, sin perjuicio de que al término de dicho período se prorrogue para cursos sucesivos. La dirección del centro garantizará que se asuma esta coordinación. Asimismo, se designará una persona suplente.

3. Los coordinadores y coordinadoras de centro del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente deberán ser designados, nombrados y registrados en la aplicación informática Séneca, antes del 30 de septiembre de cada curso escolar.

4. El coordinador o coordinadora de centro designado deberá mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos establecidos por la Consejería, se encargará de las medidas de emergencia y autoprotección, según lo dispuesto en los artículos 20 y 33 1c. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar y coordinar la implantación, actualización, difusión y seguimiento del Plan de Autoprotección.

b) Anotar, en la aplicación informática Séneca, las fechas de las revisiones de las diferentes instalaciones del centro. Comprobar y actualizar los datos relativos a las mismas para el control y mantenimiento preventivo. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente.

c) Coordinar la planificación de las líneas de actuación para hacer frente a las situaciones de emergencia y cuantas medidas se desarrollen en el centro en materia de seguridad.

d) Facilitar a la Administración educativa la información relativa a los accidentes e incidentes que afecten al profesorado, al alumnado y al personal de administración y servicio.

e) Comunicar a la Administración educativa la presencia en el centro de factores, agentes o situaciones que puedan suponer riesgo relevante para la seguridad y la salud en el trabajo.

f) Colaborar con el personal técnico en la evaluación de los riesgos laborales del centro, haciendo el seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas planificadas.

g) Colaborar con los delegados y delegadas de prevención y con el Comité de Seguridad y Salud de la Delegación Provincial de Educación en aquellos aspectos relativos al propio centro.

h) Facilitar la intermediación entre el equipo directivo y el Claustro de Profesorado para hacer efectivas las medidas preventivas prescritas.

i) Difundir las funciones y actuaciones que los equipos de emergencia y cada miembro de la comunidad educativa deben conocer en caso de emergencia.

Programar los simulacros de emergencia del centro, coordinando las actuaciones de las ayudas externas.

- j) Participar en la difusión de los valores, las actitudes y las prácticas de la cultura de la prevención de riesgos.
- k) Coordinar las actividades relativas a la seguridad, la promoción de la salud en el lugar de trabajo y la implantación de las medidas correspondientes y cuantas actuaciones se desarrollen en el centro en estas materias transversales. En este sentido, solicitará la formación necesaria al centro de Profesorado correspondiente.
- l) Hacer un seguimiento de las actuaciones realizadas y su incidencia en la mejora de las condiciones de seguridad y salud del profesorado, mediante la cumplimentación de los cuestionarios proporcionados por la Consejería de Educación. Dichos cuestionarios estarán disponibles en la aplicación informática Séneca, durante el mes de junio de cada curso escolar.
- m) Cuantas otras funciones se deriven de la aplicación del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos dependientes de la Consejería de Educación (2006-2010).

Funciones de la Comisión Permanente en materia de Autoprotección.

En relación con la autoprotección, la comisión permanente del Consejo Escolar, creada al amparo de los Decretos 327/2010 y 328/2010, tendrá las siguientes funciones:

1. Promover las acciones que fuesen necesarias para facilitar el desarrollo e implantación del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos.
2. Supervisar la implantación y desarrollo del Plan de Autoprotección.
3. Hacer un diagnóstico de las necesidades formativas en materia de autoprotección, primeros auxilios, promoción de la salud en el lugar de trabajo y prevención de riesgos laborales, así como proponer el plan de formación que se considere necesario para atender al desarrollo de dichas necesidades. En tal sentido, se solicitará al centro de Profesorado que corresponda la formación necesaria.
4. Determinar los riesgos previsibles que puedan afectar al centro, en función de sus condiciones específicas de emplazamiento, entorno, estructuras, instalaciones, capacidad, actividades y uso, utilizando la información facilitada por la Consejería de Gobernación y el Servicio de Protección Civil, atendiendo a los criterios establecidos por el Plan Territorial de Emergencia de Andalucía.
5. Catalogar los recursos humanos y medios de protección, en cada caso de emergencia, y la adecuación de los mismos a los riesgos previstos en el apartado anterior.

6. Proponer al Consejo Escolar las medidas que considere oportunas para mejorar la seguridad y la salud en el centro, garantizando el cumplimiento de las normas de autoprotección, canalizando las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa y promoviendo la reflexión, la cooperación, el trabajo en equipo, el diálogo y el consenso de los sectores de la misma para su puesta en práctica.

7. Cuantas acciones se deriven del desarrollo e implantación del Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos, y le sean encomendadas por la Administración educativa.

Realización de Simulacros de Evacuación de Emergencia.

1. Al menos una vez en cada curso escolar deberá realizarse un simulacro de evacuación o de confinamiento. Se hará, por regla general, sin contar con ayuda externa de los Servicios de Protección Civil o de Extinción de Incendios, sin perjuicio de que el personal dependiente de los citados servicios pueda asistir como observador durante la realización de los simulacros. La participación en los simulacros es obligatoria para todo el personal que esté presente en el centro, o en el servicio educativo, en el momento de su realización.

2. Los simulacros de evacuación o de confinamiento no deben hacerse simulando situaciones reales de emergencia que impliquen el uso de elementos peligrosos, tales como botes de humo, bengalas, fuego u otros, salvo que el ejercicio sea una iniciativa de los Servicios Locales de Protección Civil o Extinción de Incendios, o bien haya sido diseñado y preparado por aquellos, se realice bajo su total supervisión y control, y el centro cuente con la previa autorización de la Delegación Provincial de Educación. En este sentido, el centro deberá cumplimentar la correspondiente solicitud, según el Anexo I.B de la Orden de 16 de abril de 2008, y remitirla a la referida Delegación Provincial.

3. Con antelación suficiente a la realización de un simulacro de evacuación o de confinamiento la dirección del centro debe comunicarlo a los Servicios Locales de Protección Civil, Extinción de Incendios y Policía Local, a fin de evitar alarmas innecesarias entre la ciudadanía.

4. En la semana previa a la realización de un simulacro de evacuación o de confinamiento, la dirección del centro informará a la comunidad educativa acerca del mismo, a fin de evitar alarmas innecesarias, sin indicar el día ni la hora previstos. Con posterioridad a la realización del simulacro, el profesorado y todo el personal del centro, deberá volver a la normalidad de sus clases y tareas. Los centros docentes y los servicios educativos, elaborarán un informe donde se recojan las incidencias del mismo. La dirección del centro deberá comunicar a los Servicios de Protección Civil y Extinción de Incendios las incidencias graves observadas durante el mismo que puedan

afectar al normal desempeño de sus funciones en caso de emergencia, asimismo, y en ese caso, se remitirá a la Delegación Provincial de la Consejería Educación.

5. El informe del simulacro de evacuación o de confinamiento se cumplimentará según el modelo del Anexo I de la Orden de 16 de abril de 2008 y se anotará en la aplicación informática Séneca. Asimismo, se incluirá en la Memoria final del centro”.

Todos los centros cuentan con la información necesaria para elaborar el Plan de Autoprotección, encontrándose en un Manual elaborado por la Consejería de Educación, que consta de unas instrucciones para el coordinador/a de centro, manual de elaboración, planimetría, señalización de seguridad, normas y recomendaciones y guía de simulacros. Se puede consultar íntegramente en la siguiente dirección electrónica: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/educacion/salud/com/jsp/contenido.jsp?pag=/salud/contenidos/PlanDeAutoproteccion/CD/ContenidosCD&seccion=18>

Consiste en ir cumplimentando las casillas que afecten en la aplicación informática Seneca¹, después imprimirá una copia para depositarla en la carpeta junto con los planos, deberán igualmente depositar una copia en la entrada del edificio, en lugar visible y accesible y deberán enviar una copia al Servicio competente en materia de Protección Civil y Emergencias del Ayuntamiento. El mismo proceso se seguirá en las modificaciones anuales en caso de que se produzcan.

El Plan de Evacuación y Emergencia es la parte del Plan de Autoprotección que se encarga de la organización ante situaciones de emergencias, controlando la actuación y procedimientos a seguir, medidas de intervención y de protección a llevar a cabo. Es un documento vivo ya que debe de ser actualizado cada vez que se revise o que se lleve a cabo un simulacro y se detecten errores, actualización que habrá de comunicarse a las autoridades municipales anteriormente mencionadas.

El Plan de Evacuación y Emergencia se corresponde en el Manual de Elaboración con las fichas incluidas en el ANEXO I.

Anexos: Fichas I, II y III (planos de: situación con punto de reunión, uno por planta con las vías de evacuación y la zonificación).

Termina el Manual con los Anexos (I al IV) en los que podemos encontrar los formularios utilizados para comunicar o colocar en la aplicación Seneca los datos de lo acontecido en el centro. El Anexo I consta de un formulario con un directorio de

¹ Seneca es la aplicación que utiliza la Administración de la Junta de Andalucía, donde se gestiona toda la actividad administrativa de todos los centros docentes, en ella queda reflejado toda la información administrativa y educativa, desde introducción de horarios, faltas, etc. y posteriormente consultar y obtener dicha información. Desde ella se gestión el Plan de Centro, y todo su contenido.

comunicaciones donde se pueden detallar los números de teléfono de emergencia y los nombres de las personas que del Equipo Operativo. En el Anexo II pueden rellenar el formulario cuando hay en el centro una amenaza de bomba. En el Anexo III formulario de notificación de emergencia (incendio, accidente, etc.), también todo lo relativo a los planos. En el Anexo IV se encuentran los informes a rellenar cuando se realizan los simulacros, comunicación de accidentes, informes de sucesos, etc.

7. RESULTADOS Y MEDIDAS

Los resultados los obtenemos tras revisar el Plan de Autoprotección² realizado en el CEIP Ginés Morata en el año 2009, consta que se deposita una copia en la entrada principal del centro, en la dirección, en la Policía Local y Bomberos.

Define los objetivos y se describen la localización, instalaciones, usos y actividades de cada una de las estancias en que se divide el centro: aulas, bibliotecas, laboratorios, talleres, etc., así como su situación en cada planta.

Determina el nivel de riesgo atendiendo a ciertos factores, usando las pautas establecidas en la norma básica de la edificación NBE-CPI/96.

Determina las zonas por el grado de riesgo, aplicando el artículo 19, locales y zonas de riesgo especial, de acuerdo con la siguiente tabla:

LOCAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Taller	> 100 m ³	>200 m ³	> 400 m ²
Archivo	> 25 m ²	> 50 m ²	
Depósito basura	>5 m ²	> 15 m ²	
Cocina		> 50 m ²	
Trastero	>50 m ²	> 100 m ²	

Para los riesgos específicos indica dirección web donde pueden consultarse.

Detalla en profundidad los medios de protección contra incendios, haciendo hincapié en los extintores, manejo y colocación; igualmente lo hace con las bocas de incendio equipadas (BIE'S) enumerando distancia y características entre ellas, así como su uso.

² El Plan de Autoprotección ha sido proporcionado por el propio colegio, es el que tienen actualmente en el centro y en la aplicación Séneca.

También intenta detallar todo lo relativo a las alarmas, botiquín y sala de primeros auxilios y al llavero de emergencia.

En el directorio de medios externos indica que datos hay que dar en llamadas de emergencia, pero detalla teléfonos de interés sin rellenar datos importantes como los números de teléfono.

Describe las vías de evacuación y señala la zona de seguridad, el puesto de coordinación y la persona encargada de ayudar a los discapacitados. Evalúa las zonas de evacuación conforme a la norma NBE-CPI/96 sobre condiciones de protección contra incendios en los edificios. Igualmente enumera las señalizaciones contra incendios que se harán, pero sin llegar a profundizar. Establece la información que se recogerá en los planos de las plantas como: medios de extinción de incendios, medios de alerta y alarma, instalaciones especiales y vías de evacuación.

Continúa nombrando la Comisión Escolar de Autoprotección, Grupo Operativo, Equipo de Evacuación del Aula, Equipo de Primeros Auxilios, Equipo de Emergencias General, a quien corresponde en cada caso e instrucciones a seguir.

Después continúa con la Operatividad del Plan, y establece los siguientes apartados: Programa de Implantación, Programa de Mejora y Mantenimiento, Programa de Formación y Activación del Plan.

Establece las pautas a seguir en caso de una Emergencia Individual o Colectiva, consignas para el profesorado durante una Emergencia, Primeros Auxilios y activación de una Emergencia y sus protocolos a seguir.

Por último establece el Plan de Evacuación en caso de Siniestro: comprobación diariamente de puertas de emergencia, alarma, vías de evacuación. Cuando se produce una emergencia se avisa al Jefe del equipo de emergencias que evaluará la gravedad y una vez establecida la Emergencia general y evacuación se realizan las maniobras que deben quedar claras para docentes, no docentes y alumnos, y se resumen en las siguientes:

- 1.- “El Conserje hará sonar el timbre con tres pulsaciones largas. Pasados 15 segundos volverá a realizar la misma operación.
- 2.- El jefe del Equipo de Emergencia avisará a los equipos externos de protección (bomberos y ambulancias).
- 3.- Los conserjes abrirán las puertas de salida de emergencias, fijando su posición para evitar que se cierren durante la evacuación.
- 4.- Se procederá a cortar la corriente eléctrica de todos los módulos.

5.- Se iniciará la evacuación de todo el personal que se encuentra en el interior del edificio con el siguiente orden:

- Los alumnos sin recoger ningún objeto personal, formarán rápidamente una fila al lado de la puerta del aula.
- Los alumnos precedidos por dos alumnos pertenecientes al equipo de evacuación de aula comenzarán a salir ordenadamente del aula, cuando así lo indique el Jefe del equipo de evacuación de aula, mientras que los otros dos miembros del equipo de evacuación del aula, cerrarán las ventanas y se sumarán al final de la fila de su clase. El Jefe del equipo de evacuación del aula (profesor de la clase en ese momento) será el último en abandonar el aula con su parte de faltas en la mano, cerrando la puerta de la misma para evitar corrientes que facilite la propagación del incendio.
- Los alumnos/as de la planta baja irán en fila siguiendo al equipo de evacuación de aula, saliendo por la puerta asignada. La evacuación de la planta se realizará por las aulas más cercanas a las escaleras, hasta las del final del pasillo.
- Los alumnos/as de las plantas superiores bajarán por la escalera dejando un pasillo central suficientemente ancho para el paso de los responsables o equipos de extinción y salvación que pudieran acudir y saldrán por la puerta asignada. Los alumnos de las plantas superiores no comenzarán a circular por la planta inferior hasta que no quede ni un solo alumno de dicha planta.
- Los Coordinadores de planta (profesores de guardia) serán los que coordinarán la salida de cada uno de los grupos a la planta. También comprobarán que no quedan alumnos ni en servicios ni en ninguna dependencia, así como verificarán cualquier incidencia que le haya reseñado cualquier Jefe de equipo de evacuación de aula.
- Una vez en la planta baja cada grupo saldrá a la zona de seguridad donde se situarán en fila, procediéndose por parte del Jefe de evacuación de aula al recuento de los alumnos de la clase.
- Una vez realizado el recuento informará al Jefe del equipo de emergencias de las novedades existentes.
- Si en el momento de la evacuación un alumno se encontrara fuera del aula, se unirá al grupo más cercano. Avisando al Jefe del equipo de evacuación del mismo. Una vez en la zona de seguridad se unirá a su grupo.

En todo momento cada grupo atenderá las indicaciones de los miembros del equipo de evacuación del aula. El grupo permanecerá unido. La evacuación se realizará en silencio, sin prisa pero sin pausa. No se intentará adelantar a ningún compañero, ni se parará durante la evacuación. También queda prohibido pararse en las puertas de evacuación”.

Termina diciendo que estar preparados para una de estas situaciones se consigue con la realización de prácticas de evacuación o lo que es lo mismo realizando simulacros con los siguientes objetivos:

- “Enseñar a los alumnos a conducirse adecuadamente en situaciones de emergencia.
- Conocer las condiciones de los edificios en los que se alojan los Centros para conseguir la evacuación de una forma ordenada y sin riesgo para sus ocupantes, ni deterioro de los edificios ni del mobiliario escolar, debiéndose realizar todo ello en el menor tiempo posible.
- Mentalizar a los alumnos, a sus padres y a los profesores de la importancia de los problemas relacionados con la seguridad y emergencia en los Centros escolares”.

Teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- El simulacro permitirá familiarizar al colectivo escolar con una actuación real y que no le sorprenda totalmente o le pille desprevenido.
- El simulacro posibilitará poder usar adecuadamente todos los medios disponibles para aminorar la magnitud de un imprevisto desastroso, con independencia de la cantidad de medios.
- El simulacro pretenderá detectar las principales insuficiencias en el edificio, al igual que, definir las medidas correctoras oportunas a efectos de evacuación y actuación en caso de emergencia.
- La realización de simulacros no pretende conseguir resultados inmediatos, sino el entrenamiento y la corrección de hábitos por parte de los ocupantes del Centro, y su acomodación a las características físicas y ambientales de cada edificio.

Y con las siguientes características principales:

- El tiempo máximo para la evacuación del edificio deberá ser de 10 minutos.

El tiempo máximo para la evacuación de cada planta deberá ser de 3 minutos.

La duración máxima de un simulacro de evacuación deberá ser de 3 minutos, es decir, la interrupción de las actividades escolares no debería ser superior a ese tiempo.

- El simulacro deberá realizarse en la situación de máxima ocupación del Centro, en su actividad escolar. Con el mobiliario en su disposición habitual. Sin aviso previo para los alumnos. Los profesores sólo recibirán las instrucciones oportunas a efectos de planificación del simulacro, pero sin saber el día y la hora del mismo. El día y la hora la fijará el Director del Centro, según su propio criterio y responsabilidad.

8. CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECTORA

El Plan de Autoprotección se realizó por primera vez en el curso escolar 2010/2011, aunque en el documento que nos han proporcionado aparece al año 2009 (curso escolar 2008/2009), que fue cuando el centro comenzó a funcionar.

Los simulacros se vienen realizando uno por trimestre, aunque en las Instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales a la entrada en vigor de los Decretos 327/2010 y 328/2010 especifica que es aconsejable un mínimo de uno al año, pero deja a elección del equipo directivo la realización de más de uno o incluso que pueden realizarse parciales o generales. Este punto que es bastante importante para la actualización del Plan de Autoprotección lo practican más de lo que la normativa aconseja y es un punto a favor del centro porque de la práctica aprenden.

Las revisiones anuales sobre el Plan de Autoprotección y el Plan de Evacuación y Emergencia, se suelen realizar tras las revisiones de los extintores y la realización de los simulacros.

Las únicas modificaciones que se han llevado a cabo en estos años han sido sobre los planos del centro.

Los informes de mantenimiento han sido todos favorables, correspondiendo a los extintores, alarmas y mangueras. Ya hemos dicho en el apartado anterior que en el Plan de Autoprotección detalla esto, estos informes deben cumplir con la normativa: Artículo 20 de la NBE –CPI/96 (normativa básica edificaciones, condiciones de protección contra incendios en los edificios); y con el Real Decreto 1942/1993, de 5 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios, donde hace alusión a las instalaciones, puesta en servicio y mantenimiento (Capítulo III), así como características de los aparatos, equipos y sistemas de protección contra incendios (Apéndice I). En relación a los extintores establece que debe cumplir los requisitos establecidos en la norma UNE 23.110, donde relaciona las revisiones

periódicas que deben llevarse a cabo bien sean anuales, semestrales o trimestrales. Igualmente detalla las normas UNE para las BIES (23.402 y 23.403) y para las mangueras (23.091/1, 23091/2A, 23091/2B, 23091/3A y 23091/4).

Es función de los centros llevar a cabo todo lo relativo a los riesgos laborales y bajo mi punto de vista lo hacen de manera muy generalizada, sin tener en cuenta las particularidades de cada centro, da la impresión que lo que se consigue es la mera cuestión burocrática ya que tienen que rellenar mucha documentación para cargarla en la aplicación informática sin tener en cuenta si sirve para algo en realidad.

Por último el Plan de Autoprotección tiene más importancia de la que se le da, parece ser un modelo-tipo elaborado por la Consejería de Educación y que los centros deben cumplimentar, debería hacerse de forma particular, por personal cualificado y con sus inspecciones correspondientes.

Cuentan con muchas publicaciones de sindicatos y las propias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo con indicaciones, imágenes y todo tipo de información, pero su utilidad también es discutible.

Establecería como medidas de mejora las siguientes:

El Plan de Autoprotección que contiene el Plan de Evacuación y Emergencia debe estar colocado en la entrada del edificio, en lugar visible y accesible según consta en las Instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales a la entrada en vigor de los decretos 327/2010 y 328/2010, por los que se aprueban los reglamentos orgánicos de los centros. En el CEIP Ginés Morata no aparece copia de dicho Plan en lugar visible y accesible, por lo que se debería colocar siguiendo las Instrucciones mencionadas anteriormente.

Los docentes encargados en los centros de llevar a cabo esa tarea la mayoría de las veces no están formados en PRL, no disponen del tiempo suficiente ni los medios adecuados para llevar a cabo esa evaluación y prevención. Por otro lado tampoco se cuenta con ayuda suficiente por parte de la Administración Educativa, el Gabinete de Seguridad y Salud Laboral de la provincia de Almería está formado por solo una persona que atiende a unos 9.500 docentes incluyendo el personal de los centros de secundaria. Si volvemos atrás y recordamos la LPRL en su artículo 35 donde aparece la figura de los Delegados de Prevención (“son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”) y cuantos corresponden a la empresa según el número de trabajadores que esta tenga. Según esto en la Delegación Territorial de Educación, Cultura y Deporte deberían de dedicarse a esta labor 8 trabajadores/as. Con lo cual se podría dar formación a todos los



trabajadores, formar específicamente a los que llevan a cabo esta tarea en los centros y poder establecer mecanismos de consulta inspección.

5. RIESGO HIGIENE

5.1.OBJETO DEL INFORME

5.1.1 RIESGO

Dentro de la especialidad Higiene en el trabajo vamos a centrarnos en el riesgo de la Iluminación en los centros de trabajo.

En nuestro caso en el Colegio de Educación Infantil y Primaria “Ginés Morata”. En particular la clase de 3 curso de primaria.

La iluminación de los centros de trabajo es importante para que el trabajador pueda realizar adecuadamente las tareas encomendadas, una mala iluminación hace que este tenga que realizar un sobreesfuerzo que le causará lesiones como puede ser causante de un accidente, de fatiga en la visión, etc.

5.1.2 DEFINIR EL RIESGO

Para conseguir una adecuada iluminación en los centros de trabajo debemos tener en cuenta la normativa referida a la materia, así como la Guía Técnica emitida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde nos acercan a la puesta en práctica de dicha normativa en especial del Real Decreto 486/1997 de 14 de abril donde se establecen disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo.

Dicho Real Decreto define que se entiende por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo. Incluye los servicios higiénicos y los locales de descanso, primeros auxilios y comedores. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos. También incluye cualquier pasillo, local, escalera, vía de circulación, etc, situado dentro de las instalaciones citadas.

Indica que este Real Decreto se aplica a una amplia gama de lugares de trabajo, no sólo a instalaciones industriales, fábricas y oficinas, sino también a escuelas, hoteles, hospitales, universidades, etc.

E incide en la diferenciación de lugares de trabajo y puesto de trabajo. Los lugares de trabajo están destinados a albergar los puestos de trabajo y distingue entre los puestos de nueva implantación y los ya existentes (art. 2).

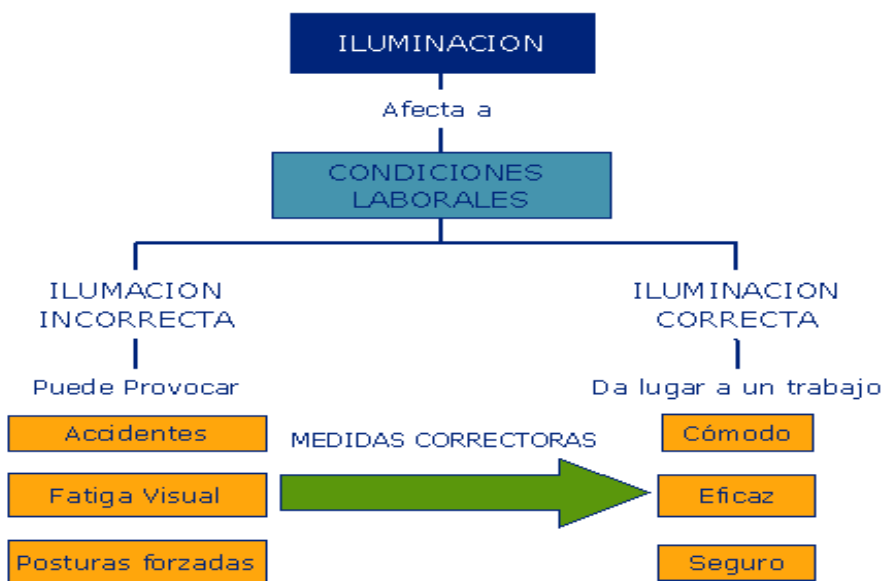
Establece como obligación del empresario adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los

trabajadores, o en todo caso para que se reduzcan al mínimo, y cumplir con las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto. (art.3)

El artículo 8 ya referido a la Iluminación de los lugares de trabajo dice que esta deberá permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular por los mismos y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud y nos remite al Anexo IV donde se establecen las disposiciones que deben cumplir.

La norma UNE 12464-1 relativa a la “Iluminación de los lugares de trabajo en interior” nació con el fin del ahorro energético pero sin olvidar la calidad para mantener el confort y la seguridad en los lugares de trabajo. Recomienda las tareas visuales cualitativas y cuantitativas de dos aspectos que resumen brevemente: confort visual (deslumbramientos, luminancias y reflejos) y rendimiento de los colores como novedad. Con estas prescripciones conseguimos crear interiores más humanos y protectores con la calidad de vida y condiciones de trabajo.

5.1.3 TIPOS DE RIESGO



Fuente: <http://www.cult.gva.es/dgp/PREVENCION/Prevenweb/Prevencas/Curso/Cursocasuni4.htm>

Los riesgos que nos podemos encontrar por una no correcta iluminación son:

Aumento número de errores y accidentes.

Fatiga o carga visual.

Fatiga física.

Posturas forzadas.

5.1.4 EFECTOS SOBRE LA SALUD

La iluminación en los centros de trabajo incide en nuestra salud de la siguiente manera:

- La fatiga visual: está causada por el esfuerzo voluntario que realiza nuestro ojo para acomodarse y ajustarse a las demandas que le exigimos. Si tenemos fatiga visual podemos tener los siguientes síntomas:
 - Molestias oculares como tensión en los ojos, pesadez palpebral, somnolencia, escozor, etc.
 - Trastornos visuales como borrosidad de los caracteres, lagrimeo, problemas de acomodación visual, disminución de la visión, etc.
 - Otros trastornos relacionados como son cefaleas, vértigos, ansiedad, angustia y rechazo patológico a la luz, etc.
- Posturas forzadas las más comunes suelen ser: algias cervicales, dorsalgias, lumbalgia y tirantez de la nuca causadas por posturas inadecuadas que provocan alteraciones en nuestro sistema músculo-esquelético. Se deben a tensiones musculares estáticas, dinámicas o repetitivas o una excesiva del conjunto del organismo o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor.
- Fatiga física: se manifiesta con un estado de cansancio que va aumentando a lo largo de la jornada de trabajo, estado que si no se trata se convierte en fatiga crónica. Síntomas de padecer fatiga física: cansancio, agotamiento, falta de energía y más graves que se convierten en irreversibles como degeneración de las articulaciones, hernias y enfermedades cardíacas como infarto o angina de pecho.
- Otros tipos de efectos como accidentes en vías de circulación, escaleras y otros lugares de paso, que puede provocar cualquier tipo de lesión.
- Además de los efectos negativos que sufrimos en nuestra salud, también repercute en nuestro trabajo, en primer lugar con una pérdida de rendimiento, y con estados que pueden acabar en episodios más graves como estrés, dolores de cabeza, etc.

5.2.MARCO LEGISLATIVO

5.2.1 LEGISLACIÓN REFERENTE AL RIESGO

Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, art. 5

Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, art. 8 y Anexo IV.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los lugares de trabajo, de cómo aplicar el Real Decreto 486/1997.

Directiva 2002/91/ce, Norma Europea sobre Iluminación para Interiores.

5.2.2 EXPRESAR EL ART. DE EVALUACIÓN RECOGIDO EN EL RD

El Anexo IV del Real Decreto 486/1997 de 14 de abril nos describe como debe ser y que tenemos que tener en cuenta en la iluminación de los lugares de trabajo. Su redacción es la siguiente:

“Anexo IV: Iluminación de los lugares de trabajo.

1. La iluminación de cada zona o parte de un lugar de trabajo deberá adaptarse a la características de la actividad que se efectúe en ella, teniendo en cuenta:
 1. Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores dependientes de las condiciones de visibilidad.
 2. Las exigencias visuales de las tareas desarrolladas.
2. Siempre que sea posible los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por si sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general, complementada a su vez con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación elevados.
3. Los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo serán los establecidos en la siguiente tabla:

Zona o parte del lugar de trabajo (*)	Nivel de iluminación (lux)	mínimo
Zonas donde se ejecuten tareas con:		
1.º Bajas exigencias visuales	100	
2.º Exigencias visuales moderadas	200	
3.º Exigencias visuales altas	500	

4.º Exigencias visuales muy altas 1.000

Áreas o locales de uso ocasional 50

Áreas o locales de uso habitual 100

Vías de circulación de uso ocasional 25

Vías de circulación de uso habitual 50

(*) El nivel de iluminación de una zona en la que se ejecute una tarea se medirá a la altura donde ésta se realice; en el caso de zonas de uso general a 85 cm. del suelo y en el de las vías de circulación a nivel del suelo

Estos niveles mínimos deberán duplicarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

1. En las áreas o locales de uso general y en las vías de circulación, cuando por sus características, estado u ocupación, existan riesgos apreciables de caídas, choques u otros accidentes.
2. En las zonas donde se efectúen tareas, cuando un error de apreciación visual durante la realización de las mismas pueda suponer un peligro para el trabajador que las ejecuta o para terceros o cuando el contraste de luminancias o de color entre el objeto a visualizar y el fondo sobre el que se encuentra sea muy débil. No obstante lo señalado en los párrafos anteriores, estos límites no serán aplicables en aquellas actividades cuya naturaleza lo impida.
4. La iluminación de los lugares de trabajo deberá cumplir, además, en cuanto a su distribución y otras características, las siguientes condiciones:
 1. La distribución de los niveles de iluminación será lo más uniforme posible.
 2. Se procurará mantener unos niveles y contrastes de luminancia adecuados a las exigencias visuales de la tarea, evitando variaciones bruscas de luminancia dentro de la zona de operación y entre ésta y sus alrededores.
 3. Se evitarán los deslumbramientos directos producidos por la luz solar o por fuentes de luz artificial de alta luminancia. En ningún caso éstas se colocarán sin protección en el campo visual del trabajador.
 4. Se evitarán, asimismo, los deslumbramientos indirectos producidos por superficies reflectantes situadas en la zona de operación o sus proximidades.

5. No se utilizarán sistemas o fuentes de luz que perjudiquen la percepción de los contrastes, de la profundidad o de la distancia entre objetos en la zona de trabajo, que produzcan una impresión visual de intermitencia o que puedan dar lugar a efectos estroboscópicos.
5. Los lugares de trabajo, o parte de los mismos, en los que un fallo del alumbrado normal suponga un riesgo para la seguridad de los trabajadores dispondrán de un alumbrado de emergencia de evacuación y de seguridad.
6. Los sistemas de iluminación utilizados no deben originar riesgos eléctricos, de incendio o de explosión, cumpliendo, a tal efecto, lo dispuesto en la normativa específica vigente”.

La norma UNE 12464.1 sobre Eficiencia Energética de los Edificios, en cada una de las instalaciones incluyendo la iluminación. Trata de reducir los consumos excesivos de energía y la sustitución de fuentes de energías escasas y contaminantes por otras renovables y menos agresivas con el medio ambiente. Pero no debe olvidarse que coexiste la obligación de satisfacer los criterios de calidad precisos para que proporcionen niveles de iluminación suficientes, crear un ambiente confortable y seguro en los lugares de trabajo.

Recomienda en los proyectos de iluminación el cumplimiento cualitativo y cuantitativo de dos aspectos de la tarea visual: confort visual, que incluye luminancias, deslumbramientos y como novedad notable introduce el rendimiento de los colores.

Como requisitos de iluminación son determinados por la satisfacción de tres necesidades humanas básicas:

- Confort visual donde se tiene una sensación de bienestar, que contribuye a una mayor productividad.
- Prestaciones visuales donde se trabaja en circunstancias difíciles y por largos períodos de tiempo.
- Seguridad.

En referencia a los Establecimientos Educativos establece esta norma:

“Las instalaciones de iluminación de las distintas dependencias que componen un centro educativo, deben estar dotadas de sistemas que proporcionen un entorno visual confortable y suficiente, según las muy variadas tareas y actividades que se desarrollan durante todo el periodo de enseñanza. Aplicando criterios de calidad adecuados al diseño, instalación y mantenimiento de todos aquellos elementos que intervienen en la obtención de una buena iluminación, obtendremos los resultados de confort visual requeridos, todo esto garantizando la máxima eficiencia energética y por tanto, los mínimos costes de

explotación.

Una buena iluminación proporciona a los estudiantes y profesores, un ambiente agradable y estimulante, es decir, un confort visual que les permite seguir su actividad sin demandar de ellos un sobre esfuerzo visual, reduciendo el cansancio y los dolores de cabeza producidos por una iluminación inadecuada.

En una instalación de alumbrado de un local destinado a un centro educativo, podemos encontrar una problemática específica, tal como:

- ✓ Luminarias que producen deslumbramientos directos o indirectos.
- ✓ Lámparas de temperatura de color y potencia inadecuada a la instalación, que tanto por defecto como por exceso, pueden hacer indescifrable la escritura realizada sobre un cuaderno escolar. El color de la luz emitida por las lámparas tiene también una gran importancia en el comportamiento de los alumnos y su aprovechamiento escolar, así lámparas de luz fría, proporcionan un ambiente similar al aire libre, que ayudan a evitar la sensación que pueden sufrir algunos alumnos por la permanencia de varias horas en un recinto cerrado, mientras que las lámparas de colores cálidos, proporcionan ambientes más sociables y relajados.

Éstas y otras causas dan lugar a una mala iluminación eficiente, mediante luminarias de alto rendimiento, que incorporen equipos de bajo consumo y lámparas de alta eficacia luminosa (lumen/watio), unidas al uso de sistemas de regulación y control adecuados a las necesidades del local a iluminar, lo que permitirá tener unos buenos niveles de confort sin sacrificar la eficiencia energética.

Aquí se recogen recomendaciones y pautas para centros educativos con la finalidad de cumplir con las recomendaciones de calidad y confort visual y crear ambientes agradables y confortables para los usuarios de las instalaciones.

EDIFICIOS EDUCATIVOS							
Nº referencia ³	Interiores, tareas o actividades ⁴	Iluminancia en Em ⁵	Límites de URG ⁶	Índices de rendimiento de colores (Ra) ⁷	Observaciones ⁸		

³Columna 1: recoge el número de referencia para cada área interior, tarea o actividad.

⁴ Columna 2: recoge las áreas interiores, tareas o actividades, para las que están dados los requisitos específicos. Si el área interior, tarea o actividad particular no está recogida, deberían adaptarse los valores dados para una situación similar, comparable.

⁵ Columna 3: da la iluminancia mantenida Em en la superficie de referencia para el área interior, tarea o actividad dada en la columna 2. La iluminancia media para cada tarea no debe caer del valor en tablas para cada área, independientemente de la edad y estado de la instalación. La iluminancia mantenida puede ser disminuida en circunstancias inusuales o aumentada en circunstancias críticas (trabajos de precisión).

⁶ Columna 4: cuando los límites de URG (límite de Índice de Deslumbramiento Unificado UGR) son aplicables a la situación recogida en la columna 2.

⁷ Columna 5: proporciona los índices de rendimiento de colores (Ra) mínimos para la situación recogida en la columna 2.

2.1	Aulas, aulas de tutoría	300	19	80	-La iluminación debería ser controlable -Evitar reflexiones especulares -En salas de lectura 750 lux	
2.2	Aulas para clases nocturnas y educación de adultos	500	19	80		
2.3	Sala de lectura	500	19	80		
2.4	Pizarra	500	19	80		
2.5	Mesa de demostraciones	500	19	80		
2.6	Aulas de Arte	500	19	80		
2.7	Aulas de Arte en Escuelas de Arte	750	19	90		
2.8	Aulas de Dibujo Técnico	750	16	80		
2.9	Aulas de Prácticas y laboratorios	500	19	80		
2.10	Aulas de Manualidades	500	19	80		
2.11	Talleres de enseñanza	500	19	80		
2.12	Aulas de prácticas de música	300	19	80		-Tep mayor o igual 5000 k
2.13	Aulas de prácticas de informática	300	19	80		
2.14	Laboratorio de lenguas	300	19	80		
2.15	Aulas de preparación y talleres	500	22	80		
2.16	Hall de entrada	200	22	80		
2.17	Áreas de circulación, pasillos	100	25	80		
2.18	Escaleras	150	25	80		
2.19	Aulas comunes de estudio y aulas de reunión	200	22	80		
2.20	Salas de profesores	300	19	80	-Para actividades más específicas, se deben usar los requisitos de la norma EN 12193	
2.21	Bibliotecas: estanterías	200	19	80		
2.22	Bibliotecas: salas de lectura	500	19	80		
2.23	Almacenes de material de profesores	100	25	80		
2.24	Sala de deporte, gimnasios, piscinas (uso general)	300	22	80		
2.25	Cantinas escolares	200	22	80		
2.26	Cocina	500	22	80		

⁸ Columna 6: se dan avisos y pies de notas para excepciones y aplicaciones especiales para las situaciones recogidas en la columna 2.”, según norma UNE 12464.1

6. METODOLOGÍA

6.1. DEL RIESGO BASANDOSE EN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN SU RD O NTP CORRESPONDIENTE (CRITERIOS DE EVALUACIÓN)

Vamos a utilizar el Cuestionario C003 “Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo” editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyo objetivo es facilitar la adopción de medidas para mejorar las condiciones de iluminación en los puestos y lugares de trabajo favoreciendo “la percepción visual con el fin de asegurar la correcta ejecución de las tareas y la seguridad y bienestar de quienes la realizan”.

Esta evaluación está compuesta por un test de análisis y evaluación “Test de iluminación” donde pueden ser comprobados todos los aspectos que determinan las condiciones de iluminación, mediante la observación del puesto y complementado por un cuestionario de evaluación subjetiva del trabajador “Cuestionario de evaluación subjetiva” donde el trabajador opinará para integrar esa información con las propias observaciones del técnico, y una guía de soluciones para facilitar las medidas correctoras.

Si existe duda sería conveniente realizar mediciones para ello se acompaña una ficha en el Anexo de este cuestionario, para ser comparadas con los mínimos de iluminación establecidos en el RD 486/1997 y los niveles recomendados por la norma Une.

6.2. TIPOS DE INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL RIESGO Y DESCRIPCION DE LOS MISMOS. INDICAR COMO SE VAN A REALIZAR LAS MEDICIONES DEL RIESGO PARA SU EVALUACIÓN (EQUIPOS DE MEDIDA)

Las mediciones las vamos a realizar en primer lugar con los test que integra la Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo, se entregarán a la empresa para que nos lo devuelva relleno el Cuestionario de evaluación subjetiva y el técnico rellenará el test de iluminación con la observación que haga del puesto de trabajo. Si es necesario se usará la ficha del Anexo para las mediciones.

La clase está situada en la primera planta del edificio con orientación sur oeste y mide 6 x 7.50 m con un total de 45 metros cuadrados. Las paredes y techos están pintados de color blanco.

Hemos realizado unas fotos de la iluminación y de la organización de la clase, son las siguientes:







A continuación se han insertado las páginas del test entregado a la empresa para que lo rellene el trabajador y el test realizado por el Técnico:

III. TEST DE ILUMINACIÓN

Empresa CEIP GINES MORATA
 Área CLASE 3er CURSO
 Puesto PROFESOR/A
 Tarea visual LEER, ESCRIBIR, P.V.D., ETC
 Otros datos

NOTA: En el test, las situaciones incorrectas se indican mediante un doble recuadro:

1. SISTEMA DE ILUMINACIÓN EXISTENTE

- Iluminación natural
- Iluminación artificial:
 - General
 - Localizada

2. MANTENIMIENTO

- 2.1. En el caso de existir, ¿se mantienen limpios y practicables las ventanas, los lucernarios y las claraboyas?
 SI NO
- 2.2. ¿Existe un programa de mantenimiento y limpieza periódica del sistema de iluminación artificial?
 SI NO
- 2.3. ¿Existen lámparas "fundidas" o averiadas?
 SI NO
- Concretar, en caso afirmativo
- 2.4. ¿Existen luminarias con apantallamiento o difusores deteriorados?
 SI NO
- Concretar, en caso afirmativo

2.5. ¿Existen luminarias sucias o cubiertas de polvo?

- SI NO
- Concretar, en caso afirmativo

3. NIVELES DE ILUMINACIÓN

- 3.1. El nivel de iluminación disponible en el puesto ¿es suficiente para el tipo de tarea que realiza el trabajador?
 (Para decidir esta cuestión es importante preguntar al trabajador. En caso de duda, realizar mediciones). (Ver Anexo).
 SI NO
- 3.2. En caso de trabajar con pantallas de visualización, ¿resulta demasiado elevado el nivel de iluminación existente?
 (Un nivel de iluminación demasiado alto provoca una reducción excesiva del contraste en la pantalla).
 (En caso de duda, realizar mediciones). (Ver Anexo).
 SI NO
- 3.3. ¿Existen diferencias de iluminación acusadas dentro de la zona de trabajo?
 SI NO

3.4. ¿Existen diferencias de iluminación muy grandes entre la zona de trabajo y el resto del entorno visible?

SI NO

3.5. ¿Es suficiente el nivel de iluminación en las zonas de paso?

SI NO

- Especificar, en caso negativo

4. DESLUMBRAMIENTOS

¿Existe deslumbramiento directo debido a la presencia, dentro del campo visual del trabajador, de:

4.1. luminarias muy brillantes?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

4.2. ventanas frente al trabajador?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

4.3. otros elementos?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

5. REFLEJOS MOLESTOS

5.1. ¿Se producen reflejos molestos en la propia tarea?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

5.2. ¿Se producen reflejos molestos en las superficies del entorno visual?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

6. DESEQUILIBRIOS DE LUMINANCIA

6.1. ¿Existen diferencias grandes de luminosidad (luminancia) entre elementos del puesto?

(Por ejemplo, impresos en papel blanco sobre una mesa oscura)

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

7. CONTRASTE DE LA TAREA

7.1. ¿Existe un buen contraste entre los detalles o elementos visualizados y el fondo sobre el que se visualizan?

(Por ejemplo, los caracteres del texto sobre el papel, en tareas de lectura, o el hilo de coser sobre la tela en tareas de costura).

SI NO

- Especificar, en caso negativo

8. SOMBRAS

8.1. ¿Se proyectan sobre la tarea sombras molestas?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

9. REPRODUCCIÓN DEL COLOR

9.1. ¿Permite la iluminación existente una percepción de los colores suficiente para el tipo de tarea realizada?

SI NO

- Especificar, en caso negativo

10. PARPADEOS

10.1. El sistema de iluminación ¿produce parpadeos molestos?

SI NO

- Especificar, en caso positivo

11. EFECTOS ESTROBOSCÓPICOS

11.1. En el caso de que se requiera la visualización de elementos giratorios o en movimiento, ¿se perciben efectos estroboscópicos?

(Por ejemplo, una rueda o volante parecen en reposo o moviéndose despacio aunque estén girando a gran velocidad)

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

12. CAMPO VISUAL

12.1. Los elementos visualizados frecuentemente en la tarea ¿se encuentran situados dentro de los siguientes límites?

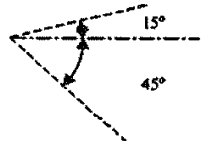
- Plano horizontal

SI NO



- Plano vertical

SI NO



12.2. ¿Existen obstáculos dentro del campo visual que dificultan la visualización de la tarea?

SI NO

- Especificar, en caso afirmativo

OTRAS DEFICIENCIAS OBSERVADAS

Las persianas se atan con mucha facilidad y resulta imposible abrirlas por lo que hay que usar continuamente luz artificial.

IV. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SUBJETIVA

Instrucciones para la cumplimentación

A continuación le presentamos un cuestionario con el que pretendemos recoger su opinión sobre condiciones de iluminación en su puesto de trabajo.

Para rellenarlo *lea detenidamente* cada pregunta y todas las alternativas de respuesta *Marque con una cruz*, o indique la opción u opciones que usted considere, en la casilla correspondiente.

Por favor, responda a todas las preguntas y tenga en cuenta que algunas preguntas pueden tener varias respuestas.

1. Considera usted que la iluminación en su puesto de trabajo es:

- Adecuada
- Algo molesta
- Molesta
- Muy molesta

2. Si usted pudiera regular la iluminación para estar más cómodo, preferiría tener:

- Más luz
- Sin cambio
- Menos luz

Señale con cuál o cuáles de las siguientes afirmaciones está de acuerdo:

- a) Tengo que forzar la vista para poder realizar mi trabajo.
- b) En mi puesto de trabajo la luz es excesiva.
- c) Las luces producen brillos o reflejos en algunos elementos de mi puesto de trabajo.
- d) La luz de algunas lámparas o ventanas me da directamente en los ojos.
- e) En mi puesto de trabajo hay muy poca luz.
- f) En mi puesto de trabajo tengo dificultades para ver bien los colores.

- g) En las superficies de trabajo de mi puesto hay algunas sombras molestas.
- h) Necesitaría más luz para poder realizar mi trabajo más cómodamente.
- i) En algunas superficies, instrumentos, etc. de mi puesto de trabajo hay reflejos.
- j) Cuando miro a las lámparas, me molestan.
- k) En mi puesto de trabajo hay algunas luces que parpadean.

3. Si durante o después de la jornada laboral nota alguno de los síntomas siguientes, señálelo:

- Fatiga en los ojos.
- Visión borrosa.
- Sensación de tener un velo delante de los ojos.
- Vista cansada.
- Picor de ojos.
- Pesadez en los párpados.

Nota para el evaluador

En relación con las preguntas 2 y 3 a) del Cuestionario, las afirmaciones del trabajador sobre exceso de luz deben ser interpretadas como existencia de deslumbramiento, que puede estar provocado por la excesiva luminosidad (luminancia) del entorno. Esta luminancia depende de la reflectancia de las superficies del entorno (es decir, de los colores más o menos claros de dichas superficies) y del nivel de iluminación.

7. RESULTADOS Y MEDIDAS

En la Guía Técnica sobre lugares de trabajo del INSHT se incluye la siguiente tabla donde se establecen los niveles mínimos recomendados por las normas UNE 72-163-84 donde se establecen los niveles de iluminación para asignarlos a tareas visuales y la UNE 72-112-85 donde se establece la clasificación de las tareas visuales y los compara con el RD 486/1997.

REAL DECRETO		NORMAS UNE	
Exigencias de la tarea	Nivel mínimo requerido (lux)	Categoría de la tarea	Nivel mínimo recomendado (lux)
Bajas	100	D (fácil)	200
Moderadas	200	E (normal)	500
Altas	500	F (difícil)	1.000
Muy altas	1.000	G (muy difícil)	2.000
		H (complicada)	5.000

Clasificación de tareas según la norma UNE 72-112-85:

“Categoría A: andar por la calle, conducción de vehículos, vigilancia de grandes espacios.

Categoría B: circulación por vestíbulos, manejo de contenedores.

Categoría C: identificación de personas, almacenaje de bultos.

Categoría D: manejo de máquinas-herramientas pesadas, lavado de automóviles.

Categoría E: trabajos comerciales, reparación de automóviles y corte en la confección.

Categoría F: escritura y dibujo con tinta, ajuste mecánico.

Categoría G: escritura y dibujo con lápiz, costura en confección.

Categoría H: montaje de circuitos impresos, trabajos de relojería, igualación de colores.

Categoría I: operaciones quirúrgicas, tallado de piedras preciosas.”⁹

⁹“Se supone que las tareas las realizan personas con visualización normal y edades comprendidas entre 20 y 30 años, para personas mayores la misma tarea supone un mayor grado de dificultad”, UNE 72-112-85.

Después de rellenar por la Empresa y por el Técnico los correspondientes test se observan deficiencias en dos puntos: por un lado no se mantienen limpios y practicables las ventanas, los lucernarios y las claraboyas; y por otro cuando se trabaja con pantallas de visualización de datos resulta demasiado elevado el nivel de iluminación.

También en otras deficiencias observadas, el Técnico se ha referido a las persianas que al atascarse fácilmente y por lo tanto no poder abrirse es casi obligatorio usar luz artificial.

Se ha usado el Anexo del cuestionario para las mediciones y hemos utilizado un luxómetro.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

Para medir la iluminación, el instrumento empleado ha sido el luxómetro. Este instrumento de medida permite medir simple y rápidamente la iluminación real y no subjetiva de un ambiente. El luxómetro permite una medida de la luz realmente recibida en un punto dado. La unidad de medida es el lux (lx), que corresponde al nivel de iluminación de una superficie de un metro cuadrado.

El luxómetro moderno funciona según el principio de una célula fotovoltaica; un circuito integrado recibe una cierta cantidad de luz (fotones que constituyen la “señal”, una energía de brillo) y la transforma en una señal eléctrica (analógica). Esta señal es visible por el desplazamiento de una aguja, el encendido de diodo o la fijación de una cifra.

Deben estar homologados para mediciones oficiales y cumplir las siguientes normas de Seguridad:

- IEC-1010-1 nuevas normas internacionales de seguridad para multímetros digitales.
- EN 61010-1 requisitos de seguridad de equipos eléctricos de medida y control y uso en laboratorio, requisitos generales.
- EN 50081-1 Compatibilidad electromagnética, norma genérica de emisión.
- EN 50082-1 Compatibilidad electromagnética, norma genérica de inmunidad. Parte 1: Residencial, comercial e industrial ligera.
- DIN 5031 Física óptica de radiación e ingeniería de iluminación. Parte 10: Radiaciones biológicas. Cantidades, símbolos y las acciones espectros.

“Las pantallas de visualización de datos, con tratamiento antirreflejo y mayor rango de regulación del contraste, permiten utilizar un nivel de iluminación de 500 lux, mínimo recomendado para la lectura y escritura de impresos y otras tareas habituales de oficina”, UNE 72-112-85.

- DIN 5032 Fotometría, la clasificación de los medidores de iluminancia y luminancia en metros.

He utilizado para nuestras mediciones de la clase, el luxómetro LX033, cuya ficha técnica se puede observar en el ANEXO II.



He seguido las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las mediciones de la clase, se han tomado las medidas, sobre las mesas utilizadas tanto la del profesor/a, mesas de los niños (“... los niveles de iluminación se obtengan en el mismo lugar donde se realiza la tarea”), en la zona de la pizarra y en el suelo. Para medir las mesas de los niños y el suelo, he dividido la clase en cuatro trozos y se han medido las cuatro partes.

A continuación se muestran los resultados:

ANEXO
MEDIDA DE LOS NIVELES DE ILUMINACIÓN

REQUISITOS MÍNIMOS DEL LUXÓMETRO

- Respuesta espectral corregida según CIE.
- Corrección de coseno.
- Límite de error $\pm 10\%$

ZONA O PUNTO DE MEDIDA	OBSERVACIONES	NIVEL DE ILUMINACIÓN MEDIDA EN LUX
Mesa Trabajo		525 \pm 20 lux
Pizarra	debería ser 500 lux	490 \pm 20 lux
Mesas trabajo niños		540 \pm 20 lux
Suelo		430 \pm 20 lux
Nota: Comparar los resultados con los niveles mínimos establecidos en el RD 488/1997. Ídem con recomendaciones técnicas. Por ejemplo, normas UNE. (Ver punto 3 del Capítulo "Disposiciones legales" de este documento).		

PRECAUCIONES

- Cuando se disponga de una combinación de luz natural y artificial, realizar la medición, al menos, en las condiciones más desfavorables en las que haya que realizar el trabajo. Por ejemplo, sólo con luz artificial, si se trabaja en horas nocturnas.
- Realizar mediciones en todos los lugares donde el trabajador realice alguna tarea visual.
- Incluir en el resultado de la medición la incertidumbre de la medida. Por ejemplo, 530 \pm 20 lux.

8. CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS

Deficiencias observadas, tras la valoración de las fichas:

- ✓ No se mantienen las ventanas, los lucernarios y las claraboyas limpios y practicables.
- ✓ En la utilización de pantallas de visualización de datos (PVD) se tiene demasiada luz y no se ve bien la pantalla, con lo cual deben cerrar las persianas.
- ✓ Existe un atasco en las persianas que dificulta su apertura por lo que deben usar más luz artificial.
- ✓ Las mesas están colocadas para formar grupos de trabajo, consecuencia de ello es que algunos niños/as quedan de espaldas a las ventanas.
- ✓ Se necesitaría más luz sobre la pizarra.

Las medidas a llevar a cabo serían:

- Un buen mantenimiento de limpieza para mantener las lámparas y luminarias en perfecto estado, incluyendo la sustitución en caso de avería o deterioro.
- En el caso del trabajo con PVD tendrán que usar luminarias de baja luminancia; reorientar el puesto de forma que el trabajador no quede frente a la ventana; utilizar cortinas o persianas que permitan regular la luz natural en función de la hora del día.
- Evitar el atasco en las persianas consiguiendo mediante una buena limpieza para que esta se puedan abrir fácilmente y dejen pasar la luz del día, mucho más beneficiosa que la luz artificial.
- Debería revisarse la colocación de las mesas de los niños, agrupándolos solo en momentos puntuales, a ser posible su distribución debería ser:



Fuente: prevenciondocente.com

- Sobre la pizarra hay un tubo fluorescente, pero como en nuestras medidas no se ajustaba al mínimo establecido, deberían colocar otra fuente de luz en la posición que muestra la siguiente imagen:



Fuente: prevenciondocente.com

5. RIESGO ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

5.1.OBJETO DEL INFORME

5.1.1 RIESGO

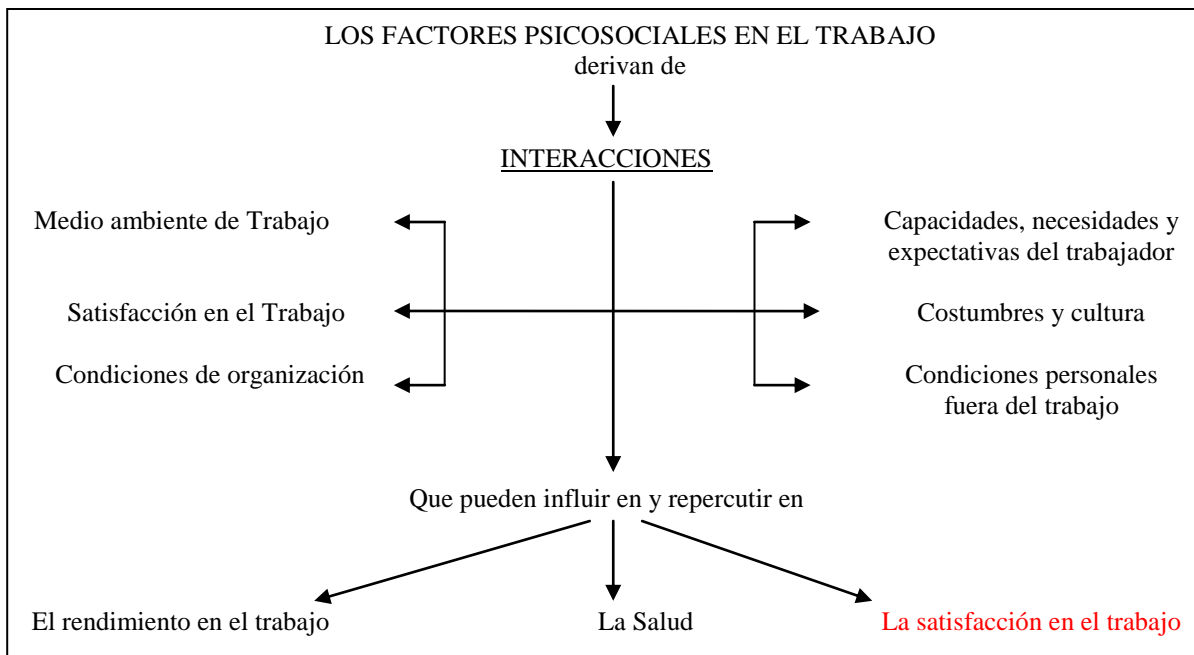
Dentro de la especialidad Ergonomía y Psicología en el trabajo vamos a centrarnos en el riesgo psicosocial Clima Laboral y en particular en la satisfacción laboral del que forma parte.

En nuestro caso en el Colegio de Educación Infantil y Primaria “Ginés Morata”, vamos a analizar la satisfacción laboral de sus trabajadores/as.

5.1.2 DEFINIR EL RIESGO

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) define a los factores psicosociales en el trabajo como ” interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Continua diciendo:”En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales del trabajo, como formas de las condiciones sociales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Como tales, los factores psicosociales son factores presentes en todas las organizaciones con resultados positivos o negativos. La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores. De hecho, son múltiples los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales que no aportan ninguna información sobre los elementos de riesgo en las organizaciones. Factores psicosociales y elementos de riesgo organizacional son elementos contiguos pero diferentes. Los factores psicosociales se definirían como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas”.



La influencia del clima social en los equipos de trabajo de cualquier organización resulta fundamental en la intervención psicosocial. El impacto que el clima laboral puede tener sobre procesos como la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, el manejo de conflictos, las actitudes, ...; o sobre variables tales como la satisfacción laboral, el estrés laboral o la Ansiedad en el trabajo (entre otras muchas) justifican la importancia del efecto modificador del clima. De tal forma que, si modificamos a través de la intervención el clima de una Organización, subunidad o grupo, o se introduce algún cambio en elementos que influyen en el clima, podremos incidir en los resultados (en forma de provecho, innovación, satisfacción, ...) (Silva, M., 1994).

“El clima psicosocial de una empresa está vinculado no solamente a la estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de trabajo, sino también a todo un conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Se admite generalmente que el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social no dependen solamente de los medios de producción, sino también de las condiciones de trabajo, de vida en general y del nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias”.

“La política de prevención de todos los factores perjudiciales para la salud de los trabajadores tiende directamente hacia un mejor conocimiento de los requerimientos esenciales para la creación de un medio ambiente de trabajo sano, a la adaptación del

trabajo de acuerdo a la capacidad y necesidades de cada trabajador a su condición física y mental y al establecimiento y mantenimiento de un medio ambiente de trabajo capaz de favorecer un óptimo estado de salud física y mental en relación con el trabajo”.

“La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Pueden también preverse efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades y las limitaciones del individuo y por otra parte, las exigencias del trabajo y del medio ambiente, podría crear una situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud, entre otras cosas”.

“Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, por otro lado, produce reacciones de un tipo diferente. Cuando existe una mala adaptación, cuando sus necesidades no están satisfechas o cuando se le exige demasiado, o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento. Los resultados dependen en gran medida de las habilidades al individuo para hacer frente a las situaciones difíciles de la vida y para controlar las manifestaciones precoces de las consecuencias. En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico”.

5.1.3 TIPOS DE RIESGO

Según un artículo publicado en la revista digital de Obras Públicas por Ibermutuamur se define a la satisfacción laboral como el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Los factores que se refieren a la propia tarea están relacionados con el contenido y lo que significa el trabajo para la persona que lo realiza. Un trabajo con contenido es aquél que permite al trabajador sentir que su trabajo vale para algo, que se engloba en un toda productivo y que le da la posibilidad de desarrollar sus capacidades y conocimientos.

Si el trabajo, de forma transitoria, os exige mucho o poco esfuerzo, podemos adaptarnos a él, pero si esta situación se repite habitualmente, tanto la sobrecarga como la infracarga pueden convertirse en fuente de insatisfacción laboral. En el trabajo, el control puede ejercerse en distintas dimensiones, como son los siguientes: la tarea, la posibilidad de elegir el orden y la tarea; el tiempo de trabajo, determinar el ritmo, la duración y la distribución de las causas; y finalmente, la organización, el poder intervenir en la política de empresa, los objetivos o las normas. Vemos que el control puede darse a distintos niveles, lo importante es que cuanto mayor control, cuanto más implicada esté la persona en la organización, más satisfecha y motivada estará y consecuentemente su rendimiento será óptimo.

La introducción de procesos automatizados puede aumentar el bienestar de los trabajadores cuando éstos pueden supervisar y controlar el funcionamiento de la máquina. Pero si las capacidades y conocimientos de la persona van siendo absorbidos por la máquina, puede darse un empobrecimiento del trabajo y una monotonía y aislamiento. El trabajo ya no consiste en la realización de una tarea, ni en la cooperación con otras personas, sino en una sumisión a la máquina.

Existen dos problemas relacionados con el desempeño de los roles: el conflicto de roles y la ambigüedad de rol. El primero se da cuando las demandas de los distintos papeles que tenemos en cada grupo no son paralelos, sino que entran en contradicción, por ejemplo, un supervisor puede estar dividido entre la lealtad a sus compañeros y la lealtad a los superiores. El segundo, se da cuando la persona desconoce qué se espera de ella en la organización, su papel no está bien definido, es decir, se produce cuando los objetivos y competencias de cada puesto no están definidos.

El apoyo social está determinado por la expresión de afecto positivo, reconocimiento de creencias, estimulación para que las personas expresen libremente sus opiniones y responden a la necesidad de sentir afecto y de sentirse parte de un grupo, es decir, facilitar un entorno que permita a las persona creer que se preocupan de ellos, que son apreciadas y valoradas.

El apoyo social está determinado por la expresión de afecto positivo, reconocimiento de creencias, estimulación para que las personas expresen libremente sus opiniones y responden a la necesidad de sentir afecto y de sentirse parte de un grupo, es decir, facilitar un entorno que permita a las persona creer que se preocupan de ellos, que son apreciadas y valoradas. Su importancia radica en que permite satisfacer las necesidades humanas de compañerismo y afiliación y en que facilita recursos para moderar el impacto de las condiciones de trabajo adversas. Su importancia radica en que permite

satisfacer las necesidades humanas de compañerismo y afiliación y en que facilita recursos para moderar el impacto de las condiciones de trabajo adversas.

Por el contrario el grado de malestar que experimenta un trabajador con su trabajo es la insatisfacción laboral, caracterizada por la no adecuación del trabajo a los deseos, aspiraciones o necesidades del trabajador. La podemos encontrar debido a que las características individuales de cada uno influyen porque no todos reaccionamos de la misma manera ante una situación en este caso laboral con riesgos psicosociales; aunque generalmente puede estar motivada por múltiples causas. Según un artículo publicado en la Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, número 58, página 30 sobre seguridad y salud en los docentes establece estas causas como:

- “Escasa o nulas posibilidades de promoción (el docente desde que comienza a trabajar prácticamente toca techo en sus metas profesionales).
- Conflictos de relación con alumnado, padres/madres, compañeros, Administración Educativa, etc., que generan mal ambiente de trabajo.
- Inestabilidad laboral.
- Circunstancias personales y familiares (muchos docentes viven lejos de su lugar de trabajo durante muchos años, con la imposibilidad de poder conciliar satisfactoriamente la vida laboral y familiar, viéndose obligados a realizar grandes desplazamientos para acudir a su puesto de trabajo).
- Dificultad para adaptarse a un ambiente laboral cambiante que cada vez más supone la adaptación a las nuevas tecnologías de la información.
- Fatiga motivada por el alto requerimiento mental en el trabajo.
- Tras establecer lazos emotivos con alumnado y padres/madres, al curso siguiente se produce un cambio de la mayoría del alumnado.
- Monotonía al realizar operaciones repetitivas y rutinarias año tras año.
- Soportar o ver cómo compañeros sufren conductas violentas que suponen tanto agresiones de forma verbal como incluso de forma física.
- Baja realización personal al no poder alcanzar los niveles previstos para trabajar con el alumnado”.

Termina el artículo incluyendo un estudio realizado por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales en este sector docente, con los siguientes datos:

- ✓ “El 35% de los trabajadores lo hace en unas condiciones ambientales inadecuadas.

- ✓ El 86% tiene una carga mental elevada en su trabajo.
- ✓ El 67% carece de autonomía, posibilidad de decidir sobre aspectos referentes a las tareas y conducta que debe seguirse durante la jornada laboral.
- ✓ El 12% no tiene definido su rol en el trabajo y se encuentra en una situación de inadecuada organización del trabajo.
- ✓ El 16% considera que el trabajo que realiza carece de contenido.
- ✓ El 84% se siente “quemado” por el trabajo.
- ✓ En el 22% de los casos, el ambiente de trabajo no posibilita las relaciones laborales.
- ✓ El 67% siente inseguridad respecto a las condiciones de empleo y de su futuro profesional, lo que le genera ansiedad y estrés.
- ✓ El 5% manifiesta haber sufrido algún tipo de comportamiento violento en el lugar de trabajo.
- ✓ El 21% de estos profesionales cree que es, o ha sido objeto en algún momento, de acoso psicológico”.

5.1.4 EFECTOS SOBRE LA SALUD

Los efectos de la satisfacción o insatisfacción laboral se pueden presentar de dos diversas formas:

-Por un lado pueden afectar a la conducta de los trabajadores reflejándose en absentismo, retrasos, problemas de relación, desmotivación, actitud negativa, etc.

-Por otro afectando directamente sobre la salud con:

⇒ Signos neuróticos, presentados de muy diversas formas de la misma manera que existen diversas formas de neurosis, pero para entenderlo de una manera fácil podemos decir que son “trastornos mentales que distorsionan el pensamiento racional y el funcionamiento a nivel social, familiar y laboral adecuado a las personas”.

Podemos decir que es un conflicto, bloqueo, defensa, estrategia e inmadurez.

Dependiendo del tipo de neurosis, se tendrán unos síntomas u otros, pero lo que si tienen en común todas las neurosis es la preocupación excesiva e inconsciente.

Los tipos y síntomas que se pueden presentar son los siguientes:

- La neurosis histérica, que se caracteriza por una gran expresividad de las ideas, imágenes y afectos inconscientes. Entre sus síntomas están:

náuseas, vómitos, diarreas, dolor abdominal, erupciones en la piel, sonambulismo, temblores y hasta parálisis o amnesia. También se puede manifestar mediante la “pérdida” de la capacidad de los sentidos del oído, vista, gusto y olfato como una negación a estar o enfrentar la realidad.

- La neurosis fóbica, que se manifiesta por miedo, temor, inseguridad y pánico y provoca muchísima ansiedad. Esta se puede desencadenar por objetos o animales como arañas, por situaciones como la oscuridad, por miedo a los espacios abiertos, a las alturas o a la gente entre otros.
 - Neurosis obsesivo-compulsiva, que se manifiesta por imágenes mentales, ideas o pensamientos irreales y que llevan a realizar alguna acción de forma exagerada y cuando se acompaña de depresión severa, se llegan a tener pensamientos sobre la muerte y el suicidio.
 - La hipocondría es una forma de neurosis, la obsesión por la salud y el miedo a estar enfermo de cualquier cosa que oiga o conozca forman parte también de las neurosis y se manifiesta por estar siempre enfermo o tener algún dolor, a pesar de que el médico determina que no existe enfermedad alguna.
 - Existen también las neurastenias, que se manifiestan con fatiga, debilidad crónica y mucha irritabilidad.
 - Las neurosis de ansiedad, se presentan con una continua sensación de excitación física y psicológica, que es aceptada como una forma de vida, hasta que algún suceso desencadena una reacción mayor.
- ⇒ Alteraciones psicósomáticas que se producen cuando factores psicológicos contribuyen a la iniciación, intensifica o extrema una enfermedad física. Estos factores suelen desempeñar un papel importante en este tipo de enfermedades, tanto al principio como en todo el proceso de la enfermedad. Las enfermedades pueden ser de diversas características dependiendo del sistema que se vea alterado:
- Sistema inmunológico: competencia inmunológica, cáncer, enfermedades infecciosas, problemas de alergias, de piel...
 - Trastornos cardiovasculares: Enfermedad coronaria, taquicardia, arritmia, hipertensión, infarto, angina...
 - Trastornos gastrointestinales: Úlcera gastroduodenal, colitis ulcerosa, pilorospasmo, náuseas y vómitos, alteraciones en la evacuación...

- Trastornos respiratorios: Asma bronquial, rinitis alérgica
 - Endocrinos: Diabetes, hipertiroidismo
 - Dolor crónico: Dolor crónico, cefalea, migraña, artritis reumatoide, dolor sacroiliaco...
 - Genitourinarios: Dolor crónico, cefalea, migraña, artritis reumatoide, dolor sacroiliaco...
 - De la piel: Neurodermatitis, acné, psoriasis, alopecia, prurito, eccema, urticaria...
 - Otros: Obesidad
- ⇒ Signos de estrés, también entre los que se encuentran síntomas físicos y síntomas psicológicos.

Entre los físicos podemos enumerar: dolor de cabeza, problemas digestivos, sudoración, impotencia y anorgasmia, aparición de manchas, ronchas en la piel o aumento de acné, malhumor y enojo, palpitaciones cardíacas, tics nerviosos, diarrea o estreñimiento, dolores musculares, mareos, zumbidos de oídos, náuseas o vómitos, y fatiga y disminución de la energía.

Entre los síntomas psicológicos encontramos: depresión, ansiedad, nerviosismo, miedo, insomnio o cambio del sueño, falta de concentración o coordinación o memoria, aumento o falta de apetito, constantes cambios de ánimo y inicio o incremento de consumo de drogas, tabaco o alcohol.

5.2. MARCO LEGISLATIVO

5.2.1 LEGISLACIÓN REFERENTE AL RIESGO

-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4 derechos laborales, artículo 19 seguridad e higiene, artículo 39.3 límites a la movilidad funcional del trabajador que no se podrá efectuar en menoscabo de su dignidad, artículo 41 modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

-Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, artículo 4 definiciones, artículo 15 principios de acción preventiva.

-Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, artículo 1 integración de la actividad preventiva.

-Constitución española, capítulo II, derechos y libertades, artículo 14.

6. METODOLOGIA

6.1.EVALUACIÓN DEL RIESGO BASANDOSE EN LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS EN SU RD O NTP CORRESPONDIENTE (CRITERIOS DE EVALUACIÓN)

A la hora de evaluar los riesgos psicosociales encontramos una serie de métodos que casi siempre tratan de evaluar de manera general estos riesgos. Así encontramos en la Guía de Actuación Inspectoral en factores Psicosociales, editada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los métodos que enumera como los de mayor fiabilidad y validez probada y elaborados a su vez por entidades de acreditado y reconocido prestigio:

- “Método AIP (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona-INSHT. Se evalúan los factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales, a través de un cuestionario de 75 preguntas.
- Manual para evaluación de riesgos psicosociales en PYMES (INSHT e Instituto de Biomecánica de Valencia, con subvención de la Agencia Europea).

Se compone de dos partes:

Una lista de identificación inicial de riesgos ergonómicos y psicosociales y el método de evaluación de los referidos riesgos.

Los factores ergonómicos y psicosociales incluidos en este método son los siguientes: condiciones del puesto de trabajo (condiciones térmicas, ruido, iluminación, calidad del ambiente térmico, diseño del puesto, PVD, manipulación de cargas, posturas, fuerza, repetitividad, etc. (Hay que tener en cuenta que los factores ergonómicos están muy interrelacionados con los aspectos psicosociales, pues son, en muchas ocasiones, la fuente principal de insatisfacción laboral).

Además se evalúan los siguientes factores: Autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales, trabajo a turnos y trabajo nocturno.

- Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto Navarro de Salud Laboral. Es una adaptación del método AIP del I.N.S.H.T. y se

conforma por un cuestionario de 30 preguntas en el que se evalúan los siguientes factores: participación, implicación y responsabilidad, formación e información y comunicación, gestión del tiempo y cohesión del grupo.

- Método ISTAS 21, elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCO.

Es una adaptación del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) y analiza 21 parámetros de insatisfacción laboral. Se desarrolla en tres versiones: la corta, la media y la larga.

La versión corta se aplica a empresas de menos de 25 trabajadores, pero es aplicable también a empresas de plantillas con más trabajadores (hasta 30 o 40) dado que es necesario para obtener un cierto grado de fiabilidad el que se hayan confeccionado al menos 25 cuestionarios. Se descompone en 38 preguntas, para un sistema de autoevaluación, y no incluye medidas correctoras y valora los siguientes factores: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y liderazgo, doble presencia, estima.

La versión media se aplica a centros de trabajo de más de 25 trabajadores y consiste en un cuestionario de 119 preguntas en los que se evalúan, las siguientes escalas: el contexto social, las condiciones de trabajo y empleo, las condiciones de salud, el estrés y la satisfacción.

Finalmente la versión larga consiste en un cuestionario de 141 preguntas y se destina a investigación”.

En el Informe del Comité Mixto de la OIT/OMS sobre Medicina del trabajo, Factores Psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención se refiere a la medición de la satisfacción en el trabajo en los siguientes términos: “La satisfacción en el trabajo es uno de los primeros indicadores de las reacciones de los trabajadores que han suscitado un amplio interés. Desde el decenio de 1930 se han perfeccionado técnicas para medirla. Esta evolución ha estado estrechamente vinculada con la elaboración de hipótesis muy complejas, aunque muy diversas sobre este tema. Varios estudios realizados sólo se basaban, para evaluar la satisfacción en el trabajo, en preguntas únicas, como: “¿En general, en qué medida podría usted declararse satisfecho de su trabajo?” Es evidente hoy que una evaluación global de esta naturaleza de la satisfacción en el trabajo favorece reacciones positivas. Independientemente de los grupos de trabajadores considerados en la encuesta, las respuestas a estas preguntas son positivas como mínimo en el 80 por ciento de los casos. Esta observación incitó a un análisis más perfeccionado sobre la satisfacción en el trabajo. Las preguntas pueden

referirse ahora a aspectos específicos del trabajo (por ejemplo: “¿Está usted satisfecho de su salario?”) o requieren una serie de evaluaciones generales (por ejemplo: “¿En qué medida ama usted su trabajo?”, “volvería a elegir el mismo empleo?”). Las respuestas se combinan a fin de obtener una indicación sobre la satisfacción en el trabajo. La definición de la salud mental y la forma en que ésta se mide son muy variables. Sin embargo, con arreglo a un sistema de clasificación utilizado muy frecuentemente, se tienen en consideración tanto indicadores de los aspectos positivos de la salud mental como de los trastornos que pueden afectarla (Kasl, 1973). La salud mental se evalúa, en primer lugar, según índices de eficiencia funcional. La idea básica es considerar la salud, en contraposición a la enfermedad, como la capacidad que tiene la persona para ocupar el lugar que le corresponde en las relaciones sociales y asumir funciones institucionalizadas. Otras características de la salud mental se reflejan en los índices de bienestar. Estos abarcan los estados afectivos (por ejemplo, depresión, rencor, ansiedad) y “las diversas esferas de evaluación y de satisfacción” (por ejemplo, satisfacción en el trabajo, satisfacción en la vida, satisfacción de las necesidades, buena opinión de sí mismo). Una tercera manifestación de la salud mental se deriva de los índices de dominio de sí mismo y de competencia. El desarrollo armonioso de la personalidad y la autorrealización, los recursos de adaptación del individuo y la capacidad para alcanzar los objetivos a los que atribuye un valor son todas características incluidas en esta categoría. Finalmente, los indicios y los síntomas psiquiátricos constituyen una cuarta categoría de indicadores de la salud mental. Esta categoría, que Kasl considera como residual, comprende datos que no figuran en las otras tres y que tienen un significado clínico. No se ha comprobado que exista una correlación estrecha entre los elementos constitutivos de la salud mental positiva y síntomas psicológicos y fisiológicos como la ansiedad, la preocupación y la insatisfacción. Por consiguiente, estos elementos forman una categoría distinta y más o menos independiente de indicadores de la salud, que no tiene nada que ver con la sola ausencia de enfermedad. Se han medido como indicadores de la salud mental positiva las siguientes características: estado de espíritu positivo, ausencia de síntomas de neurosis, satisfacción en la vida, deseo de vivir y actividad social. Bajo el epígrafe “Bienestar social” se utilizan indicadores estrechamente relacionados y que se duplican en parte: se trata en especial de la satisfacción en el matrimonio, de la participación social y de la aptitud para el trabajo.

Las técnicas que permiten medir los aspectos positivos de la salud mental no ocupan un lugar tan estable en las investigaciones sobre la salud como los métodos de medición de la enfermedad, por lo cual los indicadores de la salud mental considerados y las mediciones efectuadas en la materia varían considerablemente”.

Finalmente, consultada la página del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo encontramos tres métodos para la evaluación de la Satisfacción Laboral:

- NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. N este método se utilizan las variables independientes y las dependientes y sus relaciones con la satisfacción-insatisfacción en el trabajo; luego utilizando la agrupación de Weinert-1985 ofrece la relación que se establece entre estas variables y la satisfacción laboral (SL) tales como variables en relación directa con la SL, variables consideradas como determinantes de la SL o variables sobre las que influye la SL del individuo, o condicionadas por la SL. Enumera algunos de los métodos más significativos como son: Métodos directos como Índice general de la SL de Brayfield A. Rothe H.; Índices descriptivos y como Métodos indirectos establece el Método de los incidentes críticos, Modelos aditivos o sustractivos de la SL; y finalmente enumera cuestionarios publicados en castellano para evaluar la SL.
- NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. Este método participa de los modos directo e indirecto de medir la SL, consiste en un cuestionario sencillo y breve que evalúa la receptividad y eficacia de determinadas políticas o acciones organizativas, de personal, de salud laboral, etc. Consta de dos partes que pueden usarse por separado cuando sea aconsejable. La primera consta de 8 preguntas cerradas y en el segundo deben recordar situaciones en su trabajo. Con la evaluación de la primera parte obtenemos un índice de satisfacción general y otros parciales.
- NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción es una de las más usadas. Se representa la escala en relación al marco conceptual en que se inserta y se indican las formas de aplicación, valoración y usos de la misma. Se indican también las relaciones entre la escala y otros factores psicosociales. Consiste en un cuestionario fácil de 15 preguntas y podemos obtener tres puntuaciones que corresponderían a: satisfacción general, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca. Más información en el apartado siguiente ya que es el método que hemos utilizado para nuestro caso particular.

6.2. TIPOS DE INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION DEL RIESGO Y DESCRIPCION DE LOS MISMOS. INDICAR COMO SE VAN A REALIZAR LAS MEDICIONES DEL RIESGO PARA SU EVALUACIÓN (EQUIPOS DE MEDIDA)

El método escogido para llevar a cabo la medición de la satisfacción laboral en los trabajadores del CEIP Ginés Morata ha sido la NTP 394 Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Este método trata de medir la SL mediante la realización de una encuesta fácil de 15 preguntas con 7 respuestas desde muy insatisfecho a muy satisfecho. Estudia la SL en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre ellas, como se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: NTP 394

Utiliza la teoría formulada por Herzberg (1959) denominada de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción donde postula la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos (o higiénicos), referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio (salario, entorno físico, organización, seguridad, etc), según esta teoría estos factores solo pueden prevenir o evitar la insatisfacción laboral cuando exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por el otro grupo, que estaría formado por factores intrínsecos (o motivadores) que son los consustanciales al trabajo, contenido del mismo, logro, responsabilidad, etc.

		FACTORES MOTIVADORES		FACTORES HIGIÉNICOS	
		FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL NO PRODUCEN INSATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN BIEN NO PRODUCEN SATISFACCIÓN	FACTORES QUE CUANDO VAN MAL PRODUCEN INSATISFACCIÓN
SATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> Realización exitosa del trabajo. Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros. Promociones en la empresa, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de responsabilidad. Trabajo rutinario y aburrido, etc. 	INSATISFACTORES	<ul style="list-style-type: none"> Status elevado. Incremento del salario. Seguridad en el trabajo, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Malas relaciones interpersonales. Bajo salario. Malas condiciones de trabajo, etc.

Fuente: NTP 394

La escala (encuesta) está diseñada para establecer una dicotomía de factores y abordar tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos de las condiciones de trabajo, de ahí sus dos subescalas: subescala de factores intrínsecos aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Está formada por siete ítems correspondientes a los números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14; la subescala de factores extrínsecos indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc, compuesta por ocho ítems correspondientes a los números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Es sencilla, accesible a todo trabajador y es posible responderla anónimamente. Quienes la complementen tienen que indicar para cada uno de los quince ítems su grado de satisfacción o insatisfacción en una escala de siete puntos, desde muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Podemos obtener tres puntuaciones correspondientes a: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. Para la primera la puntuación total será la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los quince ítems asignando un valor de 1 a muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a muy satisfecho, la puntuación total oscila entre 15 y 105, una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Para las otras dos puntuaciones su corrección es idéntica a la general oscilando sus valores entre 7 y 49 para la satisfacción intrínseca y de 8 y 56 para la satisfacción extrínseca. Se recomienda siempre que sea posible el uso separado de éstas.

La Escala General de Satisfacción fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979 y sus dos principales características son:

-Construye la escala de la satisfacción laboral reflejando la experiencia de los trabajadores en un empleo remunerado.

-Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

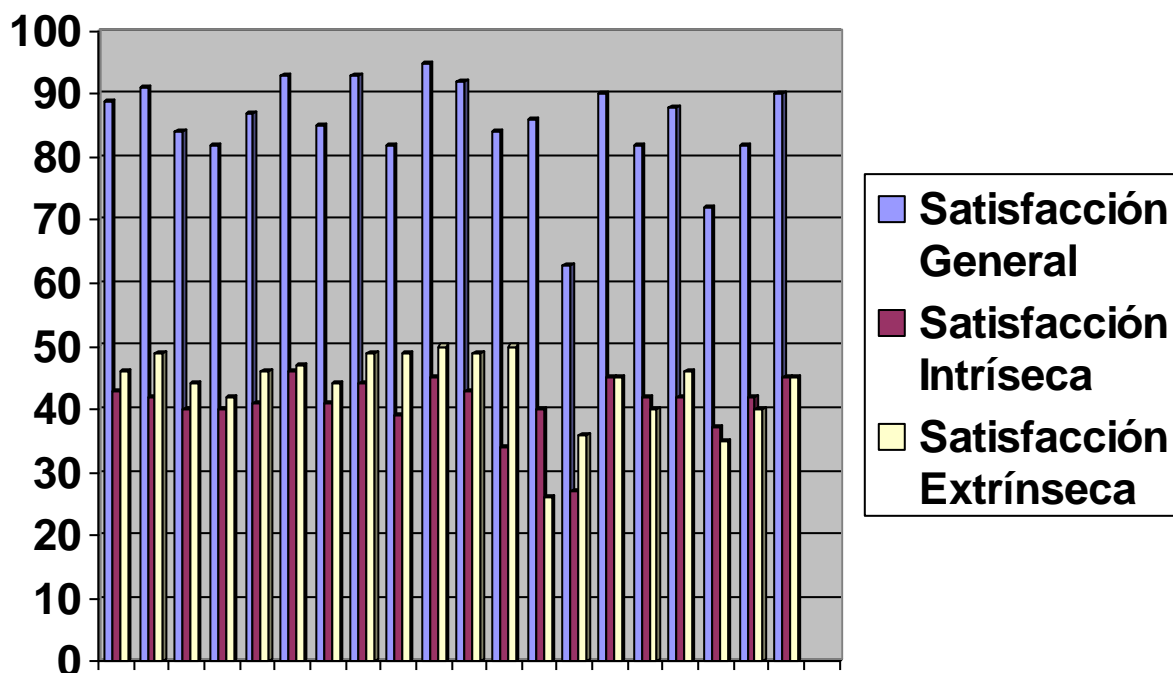
No suele ser de gran precisión porque se basa en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto más o menos amplio de diferentes aspectos del entorno laboral y condicionado por las propias características de las personas. Pero si es un buen instrumento para la determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen en esas condiciones. Además permite detectar de forma rápida posibles aspectos problemáticos.

A continuación se inserta la Escala de Satisfacción:

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

7. RESULTADOS Y MEDIDAS

Pasada la encuesta a los trabajadores del CEIP Ginés Morata, han respondido a ella 18 personas de diferentes categorías profesionales, de edades comprendidas entre los 35 y 55 años de edad y de ambos sexos.



Como puede observarse en el gráfico todos están satisfechos con su trabajo, siendo las medias las siguientes:

-Satisfacción General (SG): se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los 15 ítems, la puntuación oscila entre 15 y 105 puntos y a mayor puntuación reflejada corresponde mayor satisfacción general.

La media de la SG es de 95 sobre 105, por lo que se corresponde en una escala del 1 al 100 con el valor 90,47, por lo que la SG media del grupo es del 90,47 %.

-Satisfacción Intrínseca (SI): se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado de los siete ítems correspondientes a las posiciones: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, la puntuación oscila entre 7 y 49 puntos y a mayor puntuación reflejada corresponde mayor satisfacción intrínseca.

La media de la SI es de 45,44 sobre 49, por lo que se corresponde en una escala del 1 al 100 con el valor 92,73, por lo que la SI media del grupo es del 92,73 %.

-Satisfacción Extrínseca (SE): se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado de los ocho ítems correspondientes a las posiciones: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y , 15, la puntuación oscila entre 8 y 56 puntos y a mayor puntuación reflejada corresponde mayor satisfacción extrínseca.

La media de la SE es de 48,77 sobre 56, por lo que se corresponde en una escala del 1 al 100 con el valor 87,089 , por lo que la SE media del grupo es del 87,089 %.

8. CONCLUSIONES Y MEDIDAS CORRECToras

Como conclusión podemos decir que obtiene mayor puntuación los factores motivadores o intrínsecos o lo que es lo mismo los que son consustanciales al trabajo como contenido del mismo, responsabilidad, logro, realización exitosa, reconocimiento, etc. En parte es lógico que estos factores sean los mejor puntuados ya que son los que dependen más directamente del centro de trabajo en cuestión, donde se han juntado un pequeño colectivo con metas comunes y ganas de trabajar, como han creado un buen ambiente de trabajo, eso les rebota en su propia satisfacción. Tengamos en cuenta que el centro es de los de nueva creación y no arrastra hábitos ni costumbres que puedan impedir o frenar sus ambiciones y realización de tareas.

Los extrínsecos o higiénicos que tienen más que ver con la propia organización, entendiéndolo por esta a la empresa, en el método elegido los enumera como “insatisfactorios”, pero en el estudio realizado no podríamos calificar el resultado como insatisfactorio, pues aunque obtienen menor puntuación que los intrínsecos, están bien valorados por el personal evaluado (87,08%). Puede ser que en este colectivo si produzcan estos factores extrínsecos satisfacción al pertenecer la empresa a la Administración Pública y aunque directamente estos (status, salario, seguridad, etc) no produzcan excesiva satisfacción, tampoco producen lo contrario.

Debemos tener en cuenta que la satisfacción o insatisfacción están ligadas a las personalidades del trabajador y aunque pueda resultar contradictorio cuanto mayor es la competitividad, afán de perfección e interés por hacer las cosas más se exponen a situaciones de insatisfacción.

Tener satisfacción en el trabajo está contribuyendo a la buena salud de los trabajadores que como nombramos anteriormente afecta de dos maneras posibles, bien a la conducta o directamente sobre su propia salud. Así de golpe evitamos bajas laborales relacionadas con temas de salud que sabemos que influye sobre ésta de muy determinadas formas y por otro lado la actitud pasará a ser positiva evitando retrasos, absentismo, etc.

Se puede ayudar a seguir con la satisfacción laboral existente en su centro de trabajo con las siguientes acciones:

- Organización del trabajo.
- Planificar los trabajos favoreciendo la participación y el trabajo en equipo.
- Priorizar tareas.
- Variedad de tareas e interés en su contenido.
- Valoración
- Formación de los trabajadores/as.
- Buenas relaciones y comunicación entre trabajadores/as-jefes/as.
- Promoción de los trabajadores/as.

9. AGRADECIMIENTO

Finalmente quería agradecer a todos los trabajadores del Colegio Público de Infantil y Primaria Ginés Morata de Almería, por permitirme realizar este trabajo, por la disponibilidad y por la ayuda que me han prestado en el desarrollo de este trabajo.

De la misma manera espero que este trabajo les resulte útil y les sirva para mejorar sus condiciones de trabajo. Muchas gracias.

Por último a mi tutor Francisco Martínez Gómiz por su apoyo.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Constitución Española de 1978.
- VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley Orgánica de Educación.
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre de Educación de Andalucía.
- I Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de septiembre de 2006.
- Orden 16 de Abril de 2008 por la que se regula el procedimiento para la elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros públicos de

Andalucía y establece la composición y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos.

-Decreto 328/2010 por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo ciclo, de los CEP, de los CEIPS y de los CPEE.

-Instrucciones sobre la prevención de riesgos laborales a la entrada en vigor de los Decretos 327/2010 y 328/2010, por la que se aprueban los reglamentos orgánicos de los centros.

-Decreto 304/2011 por la que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

-Decreto 117/2000 de 11 de abril creó los Servicios de Prevención de la Junta de Andalucía.

-Real Decreto 485/1997, de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

-Real Decreto 486/1997, de 14 de abril por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la elaboración y el mantenimiento actualizado de una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo.

-Página web Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

-Erga-Primaria Transversal, publicación digital editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo nº 12/2004

-Seguridad y Salud Docente, página de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía

-Página web Prevención Docente, Javier Pérez Soriano

-UNE 12464.1 Norma europea sobre iluminación para interiores.

-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Cuestionario C003 Iluminación sobre “Evaluación y acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo”

-Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

-Artículo extraído de psicodinamicajlc.com del Psicoterapeuta y escritor José Luis Cano Gil.

-Apuntes de clase de Seguridad y de Especialización de D. Manuel Gamez Orea.

-<http://www.ced.junta-andalucia.es/salud/com/jsp/contenido.jsp?pag=/salud/contenidos/PlanDeAutoproteccion/PlanDeAutoproteccion&seccion=18>

-

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.32fa381e28b6c8a6b5c6b9c350c08a0c/?vgnextoid=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

-<http://www.reeme.arizona.edu/materials/Desastres%20y%20Situaciones%20de%20Emergencia.pdf>

-<http://www.rae.es/rae.html>

-http://www.feteugt.es/data/images/2012/salud%20laboral/2.sal_esc_emergen.pdf

-<https://osha.europa.eu/es/front-page>

-<http://demedicina.com/astenopia-o-fatiga-visual/>

-<http://www.croem.es/prevergo/formativo/3.pdf>

-<http://www.interempresas.net/ObrasPublicas/Articulos/42567-La-carga-de-trabajo-la-fatiga-y-la-insatisfaccion.html>

-<http://www.prevenciondocente.com/segysalud.pdf>

-http://www.ced.junta-andalucia.es/educación/salud/com/jsp/listado.jsp?=&pagina_actual=1

-<http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/seguridad-y-salud-en-los-docentes>

-<http://www.esmas.com/salud/enfermedades/mentales/503344.html>

-<http://es.wikipedia.org/wiki/Neurosis>

-<http://www.cop.es/colegiados/MU00024/psicosom.htm>

-<http://www.esmas.com/salud/enfermedades/mentales/342688.html>

-

<http://www.insht.es/portal/site/Psicopsicologia/menuitem.1eafc3a8e452a00a1035b22a280311a0/?vgnextoid=a6c73928c2814310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=1648750f96cf2310VgnVCM1000008130110aRCRD>

-http://www.belt.es/expertos/HOME2_experto.asp?id=2108

-<http://www.ugt.es/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>

ANEXO I

1

CAPÍTULO 1

IDENTIFICACIÓN, TITULARIDAD Y EMPLAZAMIENTO

1.1. Nombre, titularidad y emplazamiento del centro

Se establecerán, al menos, los siguientes apartados:

- Identificación del titular de la actividad (razón social, teléfono, fax, e-mail...)
- Dirección postal del emplazamiento de la actividad..
- Denominación de la actividad, teléfono, fax, e-mail...

1. IDENTIFICACIÓN, TITULARIDAD Y EMPLAZAMIENTO			
1.1. Nombre, titularidad y emplazamiento del centro			
FICHA 1.1.			
Datos generales de identificación			
Nombre del Centro			
Código del Centro			
Dirección			
Localidad		Provincia	
C.P.	Teléfono1	Teléfono2	
Email			Fax
Titularidad del edificio	Consejería de Educación	Ayuntamiento	Institución, empresa, cooperativa, asociación, otros
Público	Privado concertado		
Denominación de la actividad ⁽¹⁾ del centro:			
<small>(1) Centro de Profesorado, Delegación provincial de Educación, Instituto, colegio, residencia escolar, conservatorio o escuela de danza, música, arte, idiomas, etc.</small>			

1

CAPÍTULO 1

IDENTIFICACIÓN, TITULARIDAD Y EMPLAZAMIENTO

1.2. Dirección del Plan

Se indicará la persona responsable del Plan de Autoprotección

1. IDENTIFICACIÓN, TITULARIDAD Y EMPLAZAMIENTO

1.2. Dirección del Plan

FICHA 1.2. Responsable del Plan de Autoprotección

La persona titular de la Dirección del centro o servicio educativo, es el máximo responsable del Plan de Autoprotección, y es igualmente el Jefe o Jefa de Emergencia (Director del Plan de actuación en emergencia).
En ausencia del Director, como suplente se nombran a las personas que ostenten cargos directivos o sus equivalentes en los servicios educativos.

	Nombre	Teléfono
	Personas responsables ante una emergencia o alarma	
Responsable:		
Suplente 1:		
Suplente 2:		

Observaciones

4

CAPÍTULO 4

MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.1. Medidas y medios humanos: Estructuras organizativa y operativa. Centro Operativo. Servicios externos de emergencia

FICHA 4.1.7.

Equipos de Emergencia (Periodo lectivo y horario habitual de clase)

Equipo	Nombre		Cargo	
Equipo de Primera Intervención (EPI)	Jefe o Jefa de Intervención		Coordinador o coordinadora de centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del Profesorado	
	Suplente			
	Profesorado de aula			
	Profesorado de guardia			
Equipo de Primeros Auxilios (EPA)	Suplentes			
	Persona designada			
	Persona designada			
Equipo de Ayuda a Personas con Discapacidad (EAPD)	Suplentes			
	Edificio	Planta	* Persona designada	Nombre
Equipo de Alarma y Evacuación (EAE)				

*La designación de estos equipos se puede hacer de forma nominativa o indicando que se encargará de estas funciones el profesorado del aula, tutor o tutora, el profesorado de guardia, el profesorado que ocupe un aula determinada en esa planta, o el responsable de un servicio determinado (secretaría, conserjería, etc.)

continúa...

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.1. Medidas y medios humanos: Estructuras organizativa y operativa. Centro Operativo. Servicios externos de emergencia

FICHA 4.1.7.

Equipos de Emergencia (Periodo lectivo y horario habitual de clase)

...continuación

FUNCIONES GENERALES DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA:

- Estar informados del riesgo general y particular correspondiente a las distintas zonas del edificio.
- Comunicar las anomalías que observen y verificar que sean subsanadas.
- Conocer las instalaciones, los medios de protección, los primeros auxilios y sus normas de empleo y uso.
- Cumplir las funciones específicas asignadas a cada uno de los equipos.

FUNCIONES ESPECÍFICAS:

Equipo de Primera Intervención (EPI)

Este equipo tiene una importante labor preventiva, ya que conocerán las normas fundamentales de la prevención de incendios. Combatirán los conatos de incendio con extintores portátiles u otros sistemas de extinción disponibles en su zona de actuación, sin correr riesgos innecesarios, para lo cual deben estar adecuadamente formados en conocimiento del fuego, métodos de extinción, agentes extintores, extintores portátiles, prácticas de extinción con extintores portátiles, operaciones en sistemas fijos de extinción BIEs (Boca de Incendio Equipada) y Plan de Actuación ante Emergencias. Actuarán siguiendo las instrucciones del Jefe o Jefa de Intervención al que informarán debidamente.

Funciones

- Prevenir los siniestros e intervenir de forma inmediata.
- Acudir inmediatamente al lugar donde se ha producido la emergencia para controlarla.
- Tomar las decisiones ajustadas al problema y adoptar las medidas para reducir sus consecuencias.
- Una vez detectado el siniestro, se dirigirán al punto de alarma y evaluarán sus condiciones. En caso de conato de incendio, lo sofocarán o tomarán las medidas de prevención necesarias con los medios manuales de extinción a su alcance.

Equipo de Alarma y Evacuación (EAE)

Los miembros del Equipo de Alarma y Evacuación actuarán como responsable de planta, preferentemente, el que esté situado en el aula más próxima a la salida o escalera de evacuación, en el momento de la emergencia.

Funciones

- Garantizar el funcionamiento de la alarma.
- Ocuparse de la evacuación, o bien del confinamiento, completo o parcial, (dependerá de la situación) de todo el personal, de forma ordenada y controlada.
- El responsable de planta preparará la evacuación, entendiéndolo como tal la comprobación de que las vías de evacuación están expeditas. Designará la vía o vías de evacuación según la emergencia y las órdenes del Jefe o Jefa de Intervención. Dará las órdenes para el turno de salida. Verificará que no queda nadie en ninguna de las aulas, servicios, laboratorios, y demás dependencias de la planta. Evacuará la planta en último lugar. Una vez terminada la evacuación de la planta, dará parte al Jefe o Jefa de Intervención y al Jefe o Jefa de Emergencia.

continúa...

4

CAPÍTULO 4

MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.1. Medidas y medios humanos: Estructuras organizativa y operativa. Centro Operativo. Servicios externos de emergencia

FICHA 4.1.7.

Equipos de Emergencia (Periodo lectivo y horario habitual de clase)

...continuación

Equipo de Ayuda a Personas con Discapacidad (EAPD)

Tendrá como función evacuar a las personas con discapacidad (temporal o definitiva). Deberán conocer el lugar donde se encuentra el alumnado con NEE (Necesidades Educativas Especiales), durante la jornada escolar y evacuarán a estas personas, actuando de forma coordinada con el Equipo de Alarma y Evacuación. Una vez finalizada la evacuación se dará parte al Jefe o Jefa de Intervención y de Emergencia.

Equipo de Primeros Auxilios (EPA)

Su misión es prestar los primeros auxilios a las personas accidentadas durante una emergencia, para lo cual deberán estar adecuadamente formados y adiestrados.

Funciones

- Prestar los primeros auxilios a las personas lesionadas que hubiera en situación de emergencia.
- Valorar si la persona está gravemente herida y requiere su traslado.
- Informar de las posibles personas lesionadas en la evacuación y de la localización de los heridos (si los hubiera), informando de ello al responsable del control de las comunicaciones, para que sean atendidos por el personal especializado de los servicios externos de emergencia.

4

CAPÍTULO 4

MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.1.

Sistemas de alarma y aviso del centro

En esta ficha se enumeran los medios de alarma y aviso para cada uno de los colectivos que se encuentran implicados en una emergencia.

Los sistemas de aviso e información son, entre otros, los siguientes: tablón de anuncios, megafonía, sirena, timbre, periódico del centro, folletos, campanas, silbatos y otros.

Los sistemas de alarma son, entre otros, los siguientes: megafonía, sirena, timbre, campanas, silbatos, señalización luminosa, sistemas de alarma específico para personas con discapacidad, teléfono (para conato de emergencia o fase de alerta) y otros.

En el centro se utilizan los siguientes sistemas de alarmas y avisos:

SISTEMAS ALARMA	SISTEMAS AVISO

Alarma y aviso e información propia del centro

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.2.a.

Información preventiva. Ubicación de la señalización

Las señales de seguridad son el sistema de protección colectiva utilizado para preservar a las personas, de determinados riesgos, que no han podido ser eliminados por completo, y que permite identificar y localizar los mismos, así como los mecanismos e instalaciones de protección y de auxilio, en caso de emergencia. La Señalización de seguridad proporciona una indicación o una obligación, relativa a la seguridad o a la salud en el trabajo, mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa, acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, etc., según proceda.

- Señal de Advertencia. Símbolo gráfico que avisa de la existencia de un peligro. Tiene forma triangular, con el pictograma negro sobre fondo amarillo y bordes negros.
- Señal de Obligación. Símbolo gráfico que impone la observancia de un comportamiento determinado. Tiene forma redonda, con el pictograma blanco sobre fondo azul.
- Señal de Prohibición. Símbolo gráfico que no permite un comportamiento susceptible de provocar un peligro. Tiene forma redonda, con el pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha) rojos.
- Señal de Salvamento o Socorro. Indicación relativa a salidas de socorro o primeros auxilios o los dispositivos de salvamento. Están concebidas para advertirnos del lugar donde se encuentran las salidas de emergencia, lugares de primeros auxilios o de llamadas de socorro, emplazamiento para lavabos o luchas de descontaminación. Tienen forma rectangular o cuadrada y pictograma blanco sobre fondo verde.
- Señales relativas a los equipos de lucha contra incendios. Están concebidas para indicarnos la ubicación donde se encuentran los dispositivos o instrumentos de lucha contra incendios, como extintores, mangueras, etc. Su característica es forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo.

Se señalarán convenientemente los lugares o espacios que pudieran ser escenarios de riesgo (ubicación de depósito de gas, gasoil y canalizaciones de los mismos, instalaciones que conlleven riesgos potencial).

Se señalarán los medios de protección contra incendio de utilización manual, que no sean fácilmente localizables desde algún punto de la zona protegida por dicho medio. De tal forma que desde dicho punto la señal resulte fácilmente visible.

Se señalarán con las señales de seguridad: obligación, advertencia, prohibición, salvamento y extinción de incendios, las zonas o lugares que luego vayan a contemplarse en la planimetría, al objeto que puedan servir de aviso e información a todos los miembros de la comunidad educativa.

Se señalará de forma coherente y homologada, en cuanto a su color, tamaño y forma, conforme a la norma UNE 23-034 y UNE 23-033, y en cuanto a su tamaño se sigue los criterios de la norma UNE 81-501. La normativa que afecta a la señalización así como los archivos de las imágenes y simbología de las mismas están disponibles en la documentación informática que incluye el CD-ROM de la carpeta.

En los pasillos se colocarán señales de incendio que indicarán la ubicación o lugar donde se encuentran los dispositivos o instrumentos de lucha contra incendio, como extintores, mangueras, etc. También se colocarán las señales de salvamento y socorro, concebidas para advertirnos del lugar donde se encuentran las señales de emergencia y lugares de primeros auxilios o de llamadas de socorro.

4

CAPÍTULO 4

MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.2.b.

Información preventiva. Ubicación de la señalización

Señalización de evacuación:

- Se señalizarán las salidas de recinto, planta y edificio, los tipos de acceso, los dispositivos, las instalaciones y dependencias.
- Se dispondrá de señales indicativas de dirección de los recorridos que deben seguirse desde todo origen de evacuación hasta un punto desde el que sea directamente visible la salida o la señal que la indica y, en particular, frente a toda salida de un recinto con ocupación mayor que 50 personas.

Tipo de acceso, dispositivo, instrumento, instalación o dependencia	Señalización de seguridad				
	Tipo de señal	Nº	Ubicación	Edificio	Planta

Señales de seguridad específicas del centro

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.2.c.

Información preventiva. Ubicación de la señalización

Es útil elaborar notas informativas preventivas sobre las normas y recomendaciones, así como las instrucciones a seguir para los distintos riesgos detectados por el centro. Estos anuncios, carteles, pictogramas, mapas conceptuales, señal de "Usted está aquí", etc., se colocarán en sitios visibles para que puedan ser seguidos por todas las personas usuarias del centro y las posibles visitas, en caso de producirse una emergencia.

Tipo de acceso, dispositivo, instrumento, instalación o dependencia	Señalización de seguridad				
	Tipo de señal	Nº	Ubicación	Edificio	Planta
Cartel	Normas y recomendaciones generales en caso de incendio				
Cartel	Cartel de "Usted está aquí"				

Señales de seguridad específicas del centro

4

CAPÍTULO 4

MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

Se describirán los equipos de extinción de incendios, las instalaciones de detección, de alarma, los alumbrados especiales así como los medios de socorro y rescate; indicando sus características, ubicación, adecuación, nivel de dotación, estado de mantenimiento, etc.

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.3.

Medios de protección

		SÍ	NO	Número
Extintores				
BIEs (Boca de Incendio Equipada)	BIEs			
	Con reserva de agua			
	Con grupo de presión			
Columna seca				
Sistema de detección (detectores)				
Rociadores de agua				
Alarma general				
Dispone de otro tipo de sistema de alarma no eléctrica (bocina, campana, etc.)				Indicar tipo
Pulsadores				
Alumbrado de emergencia				
Disponen de señalización de emergencia en forma de panel				
Las vías de evacuación están debidamente señalizadas				
Relacionar los medios existentes disponibles	Sala de primeros auxilios			
	Material y herramientas de rescate			
	Llavero de emergencias o llave maestra			Ubicación
Medios de protección externos				
Hidrantes en las proximidades del Centro educativo				Plano nº
Otros medios de Protección ajenos al centro (balsas de agua, cubas, etc.)				Calle
Otros				

4 CAPÍTULO 4 MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

Los lugares de trabajo dispondrán de material para primeros auxilios en caso de accidente, que deberá ser adecuado, en cuanto a su cantidad y características, al número de trabajadores, a los riesgos a que estén expuestos y a las facilidades de acceso al Centro de asistencia médica más próximo. El material de primeros auxilios deberá adaptarse a las atribuciones profesionales del personal habilitado para su prestación.

Los botiquines deben instalarse en un lugar accesible pero siempre fuera del alcance de menores.

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.6. Botiquines

Botiquín Nº	Edificio	Planta	Contenido	Revisado con fecha

Se enumerarán los distintos aparatos o elementos que dispone el centro para comunicarse con el exterior y entre las distintas partes del centro.

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.2. Medidas y medios materiales: Información preventiva, avisos y señalización. Catálogo de medios y recursos

FICHA 4.2.7. Centro operativo. Medios

	SÍ	NO
Teléfono fijo		
Teléfono Móvil		
Fax		
Ordenador (Correo electrónico)		
Emisora de radio		
Walkie-talkie		
Interfonos		
Megafonía		
Otros		

4

CAPÍTULO 4

MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

Se describirán los distintos elementos que componen las vías de evacuación, así como las características más relevantes desde el punto de vista de la evacuación o confinamiento.

Es fundamental que las vías de evacuación estén despejadas y sin obstáculos.

Se entiende por vía de evacuación el recorrido vertical u horizontal que a través de las zonas del edificio debe seguirse desde cualquier punto del interior hasta la salida a un espacio abierto del centro, o a una vía pública, en el que se haya previsto el "punto de concentración".

4. MEDIDAS Y MEDIOS DE AUTOPROTECCIÓN

4.3. Zonificación

FICHA 4.3.1.

Vías de evacuación. Salidas de emergencia

Se eligen y describen las vías o recorridos de evacuación y las salidas de emergencia por plantas y dependencias de cada edificio, así como el orden que se debe seguir en la evacuación de cada uno de los espacios a evacuar.

Se aportan fotos que faciliten el proceso descriptivo de las vías de evacuación.

Edificio		Número		Planta	
Plano nº		Densidad de ocupación			

Se describen las vías de evacuación y las salidas de emergencia para cada edificio y planta del mismo.

Salidas de evacuación	Vías de evacuación
<p>La planta baja del módulo 1 tiene dos salidas de evacuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puerta principal 1 (pintada en roja) - Puerta principal 2 (pintada en azul) <p>Al ser los pasillos y las escaleras de ambas puertas lo suficientemente ancha pueden evacuarse al mismo tiempo las plantas baja y 1ª.</p> <p>En la planta 1ª, saldrán primero las aulas más cerca de las escaleras y a continuación el resto en orden de cercanía.</p> <p>De la planta baja saldrán los más cercanos a las puertas de salida.</p>	<p>De la planta primera, por la escalera mas cercana a la puerta principal 1, se evacuará al personal que ocupe las dependencias y con el orden siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aula 5 - Aula 4 - Aula 3 <p>Por la puerta principal 2, se evacuará al personal que ocupe y por este orden</p> <ul style="list-style-type: none"> - La biblioteca - El comedor Sala de usos múltiples

Otras aportaciones del centro

6

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIA

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.1. Clasificación de las emergencias

FICHA 6.1.1.

Tipo de riesgo

EVACUACIÓN ¿Cuándo se debe evacuar el centro?

Para evacuar el centro tiene que haber un riesgo que provenga del interior del mismo:

- Incendio
- Explosión
- Amenaza de bomba
- Fuga de gas

Otros propios del centro

CONFINAMIENTO. Confinarse significa encerrarse en un lugar seguro en el interior del centro, cuando hay riesgos que proceden del exterior del mismo, como:

- Inundaciones
- Tempestad
- Accidente químico
- Incendio forestal

Otros propios del centro

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.1. Clasificación de las emergencias

FICHA 6.1.2.

Gravedad

Se clasificarán en función de las dificultades existentes para su control y sus posibles consecuencias:

Conato de emergencia: Equipo de Primera Intervención. Si controlan el accidente, se recupera la actividad normal y se hace el informe (completar en ficha correspondiente)

Emergencia parcial: El accidente no puede ser controlado. Requiere la actuación de todos los equipos y medios del centro, si bien sus efectos están limitados a un sector del centro y no afectan a otros sectores o personas. Puede ser necesaria la evacuación parcial.

Emergencia general: Requiere el apoyo de todos los equipos y medios de protección del centro y la ayuda de medios externos y lleva acarreada la evacuación (o confinamiento) total del centro. En este caso se avisará al TELÉFONO DE EMERGENCIA 112.

Procedimiento propio del centro

6

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIA

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.1. Clasificación de las emergencias

FICHA 6.1.3.

Ocupación y medios humanos

Por las disponibilidades de medios humanos, de planes de actuación y de ocupación, las emergencias, se clasificarán en:

	Ocupación	Medios humanos
Diurno o a turno completo y en condiciones normales de funcionamiento con la máxima ocupación		
Nocturno		
Extraescolar		
Vacacional / Festivo		

Otros propios del centro

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.1. Clasificación de las emergencias

FICHA 6.1.4.

Fases de la emergencia

Las fases de la emergencia se pueden clasificar en:

- Alerta: Ante una posible emergencia, se moviliza al Equipo de Primera Intervención y se informa de ello al resto de los equipos de Emergencia.
- Intervención: Cuando efectivamente se comprueba la existencia de una emergencia parcial y ésta puede ser controlada, sencilla y rápidamente, por los equipos de intervención del centro.
- Alarma: Cuando la emergencia es de tal índole que ha de procederse a evacuar el centro, de forma parcial o total.
- Apoyo: Es la situación más grave, en la que se solicita y se recibe a los servicios de apoyo externo, informándoles de la situación y evolución del incidente, haciéndose éstos cargo de la emergencia.

La fase de apoyo es la más compleja, dado que requiere la intervención de los servicios externos de apoyo (bomberos, policía, ambulancias, protección civil, etc.), que sólo deben ser llamados en caso de EMERGENCIA TOTAL.

Procedimiento propio del centro

6

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIA

6.2. Procedimiento de actuación ante emergencias

a) Detección y alerta

A continuación se muestran ejemplos de detección, alerta y activación del plan para una emergencia individual o colectiva. Cada centro o servicio educativo, establecerá sus propios protocolos de detección y alerta.

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.2. Procedimiento de actuación ante emergencias

FICHA 6.2.1.

Detección, alerta y activación del Plan

La existencia de una emergencia dentro del ámbito del centro puede ser detectada por cualquier persona del centro y dará pie a la activación del Plan de Autoprotección.

La decisión de activar el Plan será tomada por el Jefe o Jefa de Emergencia, o por su suplente, en caso de su ausencia. Los equipos de la Unidad de Autoprotección, asumirá sus funciones, en las diferentes fases.

Una vez tomada la decisión de activar el Plan de Autoprotección, dicha activación puede ser parcial o total:

- Parcial: En los niveles de Conato de Emergencia y Emergencia Parcial.
- Total: En el nivel de Emergencia General.

La desactivación del Plan se producirá una vez desaparecidas las circunstancias que provocaron su activación y así lo decida el Jefe o Jefa de la Emergencia (o suplente en caso de ausencia de éste).

Procedimiento propio del centro

DETECCIÓN Y ALERTA ANTE UNA EMERGENCIA INDIVIDUAL

Ante un accidente individual, cualquier persona puede detectarlo y lo comunicará a los miembros del centro. Si el profesor o profesora o miembro de la comunidad educativa que atiende no controla la situación, alerta al Equipo de Primera Intervención (profesorado de guardia o personas designadas), y al Equipo Operativo (dirección del centro) para que se ponga en marcha el Plan. Si es necesario, activará al Equipo de Primeros Auxilios y se continuará con el Plan.

DETECCIÓN Y ALERTA EN CASO DE EMERGENCIA COLECTIVA

Ante una emergencia colectiva, cualquier persona puede detectarlo y lo comunicará a los miembros del centro. Se avisará al Equipo Operativo (dirección del centro). El Jefe o Jefa de Emergencias, o suplente en su caso, valorará la emergencia y activa el Plan. Si es un conato de emergencia, el Equipo de Primera Intervención se encargará de la situación.

6

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIA

b) Mecanismos de alarma

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.2. Procedimiento de actuación ante emergencias

FICHA 6.2.2. Mecanismo de alarma

La señal de alarma ante los distintos tipos de emergencia o fases de la misma será la establecida, en cada caso, por el centro.

Las señales en las distintas fases deben ser claras y conocidas por toda la comunidad. Dichas señales deben diferenciarse claramente del resto de sonidos habituales del centro o servicio educativo (timbre de cambio de clase, etc.). Se pueden hacer mediante un sonido distinto al del timbre, como por ejemplo: sirena, silbato, campana o bocina.

Por lo general, la señal de alarma será la sirena o timbre de recreo y cambio de clases, pero con intervalos cortos de tiempo y una cadencia regular.

Los sistemas de alarma son, entre otros, los siguientes: megafonía, sirena, timbre, campanas, silbatos, señalización luminosa, sistemas de alarma específico para personas con discapacidad, teléfono (para conato de emergencia o fase de alerta) y otros.

Persona encargada de dar la alarma	Nombre, cargo o situación	Situación de la alarma		
Sistemas de alarma	Tipo de señal (indicar evacuación o confinamiento cuando proceda)			
	Alerta	Intervención	Alarma	Apoyo
Megafonía	Se alerta llamando a los profesores de guardia	Se alerta llamando a los equipos de primera intervención y primeros auxilios		
Timbre del recreo y cambio de clase			EVACUACIÓN Pulsación durante 3 segundos y pausas de 1 segundo. CONFINAMIENTO Pulsación durante 5 segundos y pausas de 5 segundos	EVACUACIÓN Pulsación durante 3 segundos y pausas de 1 segundo. CONFINAMIENTO Pulsación durante 5 segundos y pausas de 5 segundos

Señal de alarma específica del centro

6

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIA

6.3. Identificación y funciones de la Unidad de Autoprotección. Equipos de Emergencia

La Unidad de Autoprotección y sus Equipos de Emergencia, se encuentran identificados así como sus funciones en el apartado de "Medidas y Medios Humanos". Aquí se procede a recoger dicha información.

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.3. Identificación y funciones de la Unidad de Autoprotección. Equipos de emergencia

FICHA 6.3.1.

Componentes del Equipo Operativo del centro (Periodo lectivo y horario habitual de clase)

Responsabilidad	Nombre	Cargo
Jefe o Jefa de Emergencia		Director o Directora
Suplente		
Jefe o Jefa de Intervención		Coordinador o coordinadora de centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales
Suplente		
Responsable del Control de Comunicaciones		Secretario o Secretaria Subdirector o Subdirectora
Suplente		

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.3. Identificación y funciones de la Unidad de Autoprotección. Equipos de emergencia

FICHA 6.3.2.

Control de Comunicaciones (Periodo lectivo y horario habitual de clase)

Responsabilidad	Nombre	Cargo
Responsable de Control de Comunicaciones		Secretario o Secretaria
Suplente		
Otros		

Funciones específica del Responsable de Control de Comunicaciones:

- Comunicar con los equipos de apoyo externo (Protección Civil 112) las incidencias que le indique el Jefe o Jefa de Emergencia.
- Comunicar al Jefe o Jefa de Emergencia las instrucciones, recomendaciones e incidencias que reciba del equipo de apoyo externo (bomberos, policía o protección civil).

6

CAPÍTULO 6

PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIA

6. PLAN DE ACTUACIÓN ANTE EMERGENCIAS

6.3. Identificación y funciones de la Unidad de Autoprotección.

Equipos de emergencia

FICHA 6.3.3.

Responsable de desconectar instalaciones y abrir y cerrar las puertas (Periodo lectivo y horario habitual de clase)

Responsabilidad	Nombre	Cargo
Responsable o responsables de desconectar las instalaciones (gas, electricidad, agua, etc.)		
Responsable o responsables de abrir y cerrar las puertas del edificio o edificios		

Funciones

El Jefe o Jefa de Emergencias designará a una o varias personas, que se responsabilizarán de abrir y cerrar las puertas de acceso del edificio y desconectar las instalaciones generales.

- Responsabilidad de desconectar las instalaciones. Preferiblemente ha de ser una persona que no sea responsable directamente de algún grupo de alumnado. Se recomienda que sea la persona que desempeñe funciones de mantenimiento, que tendrá acceso a las llaves y conocimiento de las instalaciones. La desconexión de las instalaciones se hará en el orden:
 - Gas.
 - Electricidad.
 - Suministro de gasóleo.
 - Agua, pero sólo en el caso de que el suministro a los hidrantes sea independiente de la red general.
 - Otras.
- Responsabilidad de abrir y cerrar las puertas de acceso del edificio o edificios, en caso de evacuación y de confinamiento.

9 CAPÍTULO 9 MANTENIMIENTO

9.1. Programa de reciclaje de formación e información

9. MANTENIMIENTO

9.1. Programa de reciclaje de formación e información

FICHA 9.1. Programa de reciclaje

Los centros y servicios educativos suelen tener movilidad y cambios de las personas del cada curso escolar. Para que el Plan de Autoprotección sea eficaz y esté siempre vivo, es conveniente contemplar un programa de reciclaje, incluido en el plan de formación del centro para todas las personas que formen parte del centro. Es necesario, a principio de curso, dar formación a:

- A los miembros del equipo directivo.
- Los equipos de emergencia.
- Alumnado, profesorado y P.A.S.

Necesidad detectada	Calendario previsto

Aportaciones del centro

9 CAPÍTULO 9 MANTENIMIENTO

9.3. Programa de ejercicios de simulacros

9. MANTENIMIENTO

9.3. Programa de ejercicios de simulacros

FICHA 9.3.1.

Realización de simulacros. Guía de simulacro

Realización de simulacros de evacuación (o de confinamiento) de emergencia.

1. El informe del simulacro de evacuación o de confinamiento, se cumplimentará, según el modelo del Anexo IV, y se anotará en la aplicación informática Séneca. Asimismo, se incluirá en la Memoria final del Centro. La participación en los simulacros es obligatoria para todo el personal que esté presente en el centro, o en el servicio educativo, en el momento de su realización.
2. Los simulacros de evacuación, o de confinamiento, deberán realizarse obligatoriamente, al menos, uno cada curso escolar en horario lectivo y/o máxima ocupación y, por regla general, sin contar con ayuda externa de los Servicios de Protección Civil o de Extinción de Incendios, sin perjuicio de que el personal dependiente de los citados servicios pueda asistir como observador durante la realización de los simulacros.
3. Los simulacros de evacuación, o de confinamiento, no deben hacerse simulando situaciones reales de emergencia que impliquen el uso de elementos peligrosos, tales como botes de humo, bengalas u otros, salvo que el ejercicio sea una iniciativa de los Servicios Locales de Protección Civil o Extinción de Incendios, o bien haya sido diseñado y preparado por aquellos, se realice bajo su total supervisión y control, y el Centro cuente con la previa autorización de la Delegación Provincial de la Consejería de Educación, cumplimentando el correspondiente informe del Anexo IV.
4. Con antelación suficiente a la realización de un simulacro de evacuación, o de confinamiento, la dirección del centro debe comunicarlo a los Servicios Locales de Protección Civil, Extinción de Incendios y Policía Local, a fin de evitar alarmas innecesarias entre la ciudadanía.
5. En la semana previa a la realización de un simulacro de evacuación, o de confinamiento, la dirección del centro informará a la comunidad educativa acerca del mismo, a fin de evitar alarmas innecesarias, sin indicar el día ni la hora previstos.
6. Con posterioridad a la realización del simulacro, el profesorado y todo el personal del centro, deberá volver a la normalidad de sus clases y tareas. Los centros docentes y los servicios educativos, elaborarán un informe donde se recojan las incidencias del mismo. La dirección del centro deberá comunicar a los Servicios de Protección Civil y Extinción de Incendios las incidencias graves observadas durante el simulacro que puedan afectar al normal desempeño de sus funciones en caso de emergencia, asimismo, y en ese caso, se remitirá a la Delegación Provincial de la Consejería Educación.
7. Todos los centros docentes y servicios educativos revisarán periódicamente los medios disponibles para intervenir en caso de emergencia (extintores, alarmas, BIEs, lámparas de emergencia, sistemas automáticos de detección, aviso y extinción de incendios, etc.). Dichas revisiones se efectuarán por empresas homologadas y acreditadas según la normativa vigente.
8. Conocerán la fecha y hora del simulacro la dirección del centro, el Jefe o Jefa de Intervención, el de Control de comunicaciones y el controlador u observador del simulacro, y se garantizará que son atendidas debidamente todas las personas con discapacidad.

Realización de simulacros de	Fecha de la última realización	Calendario previsto
Aportaciones del centro a la planificación del simulacro		

9. MANTENIMIENTO

9.3. Programa de ejercicios de simulacros

FICHA 9.3.2.

Instrucciones en caso de emergencia colectiva y para la realización de simulacros

El profesorado seguirá las indicaciones, establecidas en las reuniones previas a los simulacros, del Jefe o Jefa de Emergencia y del Coordinador o coordinadora de centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del Profesorado

En caso de evacuación:

- El profesorado no incurrirá en comportamientos que puedan detonar precipitación o nerviosismo, evitando que esta actitud pudiera transmitirse al alumnado, con las consecuencias negativas que ello llevaría aparejadas.
- El profesor o profesora de cada aula será el único responsable de conducir y tranquilizar al alumnado en la dirección de salida prevista, manteniendo el orden, eliminando obstáculos si los hubiere, y evitando que el grupo se disgregue, incluso en el punto de encuentro.
- Cada profesor o profesora, en su aula, organizará la estrategia de su grupo, encargando a algunos alumnos y alumnas la realización de funciones concretas como cerrar ventanas, contar al alumnado, controlar que no lleven objetos personales, apagar las luces, cerrar la puerta una vez que hayan salido todos y todas de clase, etc.
- El profesorado seguirá las instrucciones en cuanto a orden de salida y se dirigirá a al punto de concentración, previamente establecido en la reunión preparatoria del simulacro, y contarán a los alumnos y alumnas para confirmar la correcta evacuación del aula.
- Se designarán a una o varias personas que se encarguen de evacuar a las personas con discapacidad o dificultades motrices permanentes y/o transitorias (pierna escayolada, esguince de tobillo, etc) si las hubiera. El profesor esperará la llegada del equipo de apoyo a personas con necesidades educativas especiales.

En caso de confinamiento:

- Para realizar el confinamiento hay que conocer las zonas más protegidas del Centro (punto de confinamiento) en cada caso.
- La señal de alarma será distinta de la de evacuación.
- Entrar dentro del edificio si nos encontramos fuera.
- Trasladarse a las aulas y confinarse en ellas y en el espacio más resguardado del exterior (alejado de ventanas y puertas).
- En el caso de que las aulas no sean seguras, el alumnado se desplazará en fila india hasta otra ubicación en el edificio que sea considerada segura (punto de confinamiento) que previamente haya sido indicada.

Normas y recomendaciones:

continúa...

9. MANTENIMIENTO

9.3. Programa de ejercicios de simulacros

FICHA 9.3.2. Instrucciones en caso de emergencia colectiva y para la realización de simulacros

...continuación

Instrucciones al alumnado

En caso de evacuación:

- El alumnado dejará de hacer la tarea que les ocupaba y se centrará en la nueva situación de emergencia.
- Actuarán siempre de acuerdo con las indicaciones de su profesor o profesora, y en ningún caso deberá seguir iniciativas propias.
- Aquellos alumnos o alumnas que tengan encomendada unas funciones concretas por su profesor o profesora, se responsabilizarán de cumplirlas (cerrar ventanas, cerrar la puerta del aula, comprobar que no queda nadie, etc.) y de colaborar con el profesorado en mantener el orden.
- Los alumnos y alumnas no recogerán sus objetos personales, con el fin de evitar demoras.
- El alumnado, que al sonar la señal de alarma se encuentre fuera del aula a la que pertenezca, en los aseos o en otros locales anexos, deberán incorporarse al grupo más cercano, según su localización, en el momento de la emisión de la señal de alarma, y en el exterior buscarán a sus grupo y se incorporan al mismo comunicándoselo a su profesor.
- Todos los movimientos deberán realizarse de prisa, pero sin correr, sin atropellar, ni empujar a los demás.
- Ningún alumno ni alumna deberá detenerse junto a las puertas de salida.
- El alumnado deberá realizar este ejercicio en silencio y con sentido del orden y ayuda mutua, para evitar atropellos y lesiones, ayudando a los que tengan dificultades o sufran caídas.
- Los alumnos y alumnas deberán realizar esta práctica de evacuación respetando el mobiliario y equipamiento escolar y utilizando las puertas con el sentido de giro para el que están previstas.
- En el caso de que en las vías de evacuación exista algún obstáculo que durante el ejercicio dificulte la salida, será apartado por el alumnado, si fuera posible, de forma que no provoque caídas de las personas o deterioro del objeto.
- En ningún caso ningún alumno ni alumna deberá volver atrás con el pretexto de buscar a hermanos o hermanas menores, amigos o amigas, objetos personales, etc.
- En todo caso los grupos permanecerán siempre unidos sin disgregarse ni adelantar a otros, incluso cuando se encuentren en los lugares exteriores (en las zonas de seguridad) de concentración previamente establecidos, con objeto de facilitar al profesorado el control de los alumnos y alumnas.

Normas y recomendaciones:

continúa...

ANEXO II

Instrucciones de uso del luxómetro **LX033**



1.0 Introducción

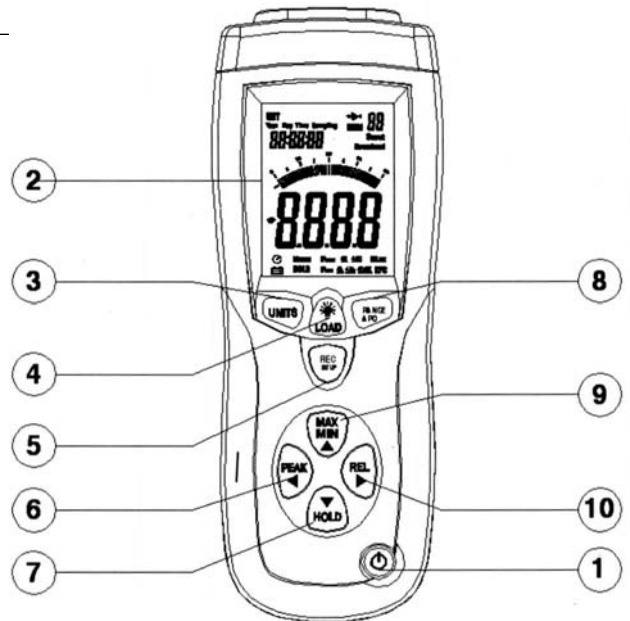
Este luxómetro es un medidor de precisión para medir lux y FootCandle. El luxómetro sirve para la medición de luz en la industria, la agricultura y la investigación. También se utiliza el luxómetro para determinar la iluminación en puestos de trabajo, decoraciones de escaparates y por parte de diseñadores. Cumple todas las normativas españolas e internacionales para esta clase de luxómetros. El manejo es muy sencillo, lo que permite que el luxómetro se usado también por personal no instruido. Sin embargo, siempre es conveniente a la hora de medir la luz tener en cuenta las condiciones previas. Así, se debería fijar la distancia y el ángulo entre el luxómetro y el objeto a medir para obtener resultados con una reproducibilidad alta.

2.0 Ficha técnica

Especificaciones técnicas	
Rango	400,0 / 4000 / lux 40,00 / 400,0 klux 40,00 / 400,0 / 4000 / fc 40,00 kfc
Resolución	0,1 / 1 / 10 / 100 lux 0,01 / 0,1 / 1 / 10 FootCandle
Precisión	±5 % del valor de medición ±10 dígitos (<10.000 lux) ±10 % del valor de medición ±10 dígitos (>10.000 lux)
Reproducibilidad	±3 %
Memoria	16.000 valores
Cuota de medición	entre 2 segundos y 9 horas
Indicación de sobrerango	OL = Overload
Actualización de pantalla	1,5 cada segundo
Condiciones ambientales	0 ... 40 °C / 80 % H.r.
Pantalla	Pantalla LCD de 3¾ dígitos
Alimentación	batería de 9 V
Dimensiones	Aparato: 203 x 75 x 50 mm (ancho x alto x profundo) Sensor de luz: 115 x 60 x 20 mm (ancho x alto x profundo)
Peso	280 g
Normativas	Seguridad: IEC-1010-1; EN 61010-1 EMV: EN 50081-1; EN 50082- 1 correspondiente DIN 5031; DIN 5032
Contenido del envío 1 x luxómetro PCE-174, 1 x sensor de luz, 1 x software, 1 x cable USB, 1 x batería, 1 x maletín, instrucciones de uso	

3.0 Consola de mando

1. **Encender/apagar**
2. **Pantalla:** Pantalla de 3¾ dígitos
- 3 **Tecla UNITS:** Pulsando esta tecla cambia al modo de medición FootCandle (1 fc = 10,76 lux)
4. **Iluminación de fondo:** Encender y apagar.
- 5 **Tecla REC/SET**
- 6 **Tecla PEAK:** Pulsando esta tecla activa en la pantalla el valor pico.
- 7 **Tecla HOLD:** Pulsando esta tecla congela en la pantalla el valor actual.
- 8 **Tecla RANGE:** Pulsando esta tecla selecciona los diferentes rangos de medición (p.e. 400/4000 lux).
- 9 **Tecla MAX/MIN:** Pulsando esta tecla recupera en pantalla los valores máximo y mínimo.
- 10 **Tecla REL:** Pulsando esta tecla cambia al modo de lectura relativa. (Puesta a cero)



4.0 Manejo

1. Conecte el aparato con el sensor de luz.
2. Pulse la tecla Encender/Apagar para poner en marcha el luxómetro.
3. Retire la tapa del sensor de luz y sitúe el sensor en perpendicular a la fuente luminosa.
4. Seleccione la unidad: lux o Fc.
5. Lea el valor de la intensidad de luz en la pantalla. Si en pantalla se le indica "OL", significa que el valor de medición se encuentra fuera de rango. En tal caso, seleccione un rango de medición superior.
6. Pulsando la tecla **RANGE** selecciona los diferentes rangos de medición (z.B. 400.0/4000 Lux).
7. Pulsando la tecla **UNITS** cambia entre las unidades Lux y Footcandle (1 fc = 10,76 lux).
8. Pulsando la tecla **HOLD** consigue congelar el valor actual en la pantalla. Pulse nuevamente la tecla para proseguir con la medición.
9. Si desea registrar el valor pico, pulse la tecla **PEAK**. Ahora podrá, pulsando brevemente la tecla **PEAK** podrá registrar los valores máximos y mínimos.
10. Puede recuperar en pantalla los valores máximo y mínimo pulsando la tecla **MAX/MIN**.
11. Pulse la tecla **REL** para poner la indicación a cero. El aparato resta el valor de medición actual del valor final.
12. Para activar o desactivar la iluminación de fondo pulse la tecla **LOAD**.
13. Cuando haya finalizado la medición, coloque nuevamente la tapa sobre el sensor de luz y apague el aparato.

5.0 Ajuste de la hora y la cuota de medición

1. Pulse simultáneamente las teclas **REC** y **UNITS** . El primer dígito empieza a parpadear.
2. Pulsando la tecla **PEAK** o **◀ REL ▶** puede seleccionar las posiciones correspondientes (hora, minutos, segundos, cuota de medición, mes, día, semana, año).
3. Pulsando la tecla **MAX/MIN** u **▲ HOLD ▼** puede cambiar el valor del rango seleccionado.
4. Pulsando de forma simultánea las teclas **REC** y **UNITS** sale de esta área.

6.0 Memorización manual

1. Presione la tecla **REC/Setup** para efectuar una memorización manual.
2. Para recuperar en pantalla los valores memorizados, pulse durante aprox. 3 segundos la tecla **LOAD**.
3. Pulsando la tecla **MAX/MIN ▲** y **HOLD ▼** puede recuperar la posición de la memoria.
4. Para retornar al modo normal, mantenga presionada la tecla **LOAD** durante aprox. 3 segundos.

7.0 Registrador de datos

1. Primero, selecciona la cuota de medición como se describe en el punto 5.0.
2. Mantenga pulsada la tecla **REC/Setup** durante aprox. 3 segundos, hasta que en la pantalla empiece a parpadear la indicación **MEM**.
3. Pulse nuevamente la tecla **REC/Setup** durante 3 segundos para finalizar con la memorización.
4. Conecte el luxómetro al puerto **USB** y, utilizando el software que adjuntamos, lea los datos registrados.

8.0 Borrar la memoria

Pulse de forma simultánea las teclas **LOAD** y **REC/Setup** hasta que aparezca en pantalla el símbolo **MEM CL** para borrar la memoria.

9.0 Cambio de batería

En la pantalla se indica el estado de batería baja. Para cambiar las baterías debe retirar la tapa con un destornillador. Cambie la batería de 9 V por una nueva y cierre el compartimento.

10.0 Mantenimiento

1. La carcasa blanca de plástico del sensor debería ser limpiada con un trapo suave.
2. No almacene el aparato en lugares donde la temperatura o humedad sean demasiado altas.

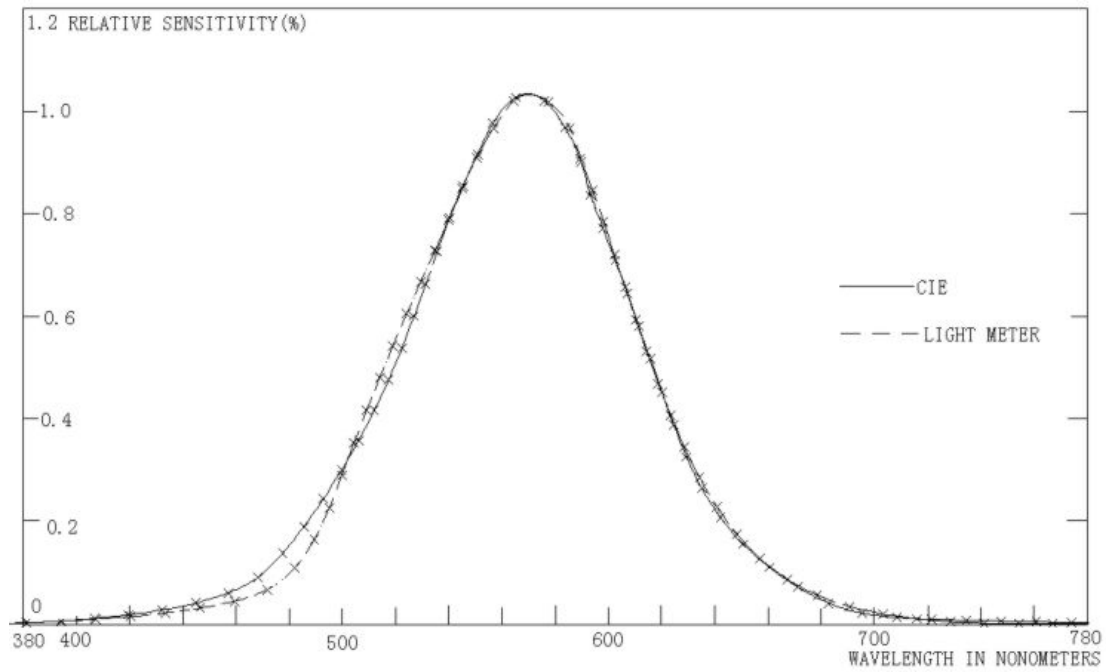
11.0 Clasificación de los resultados de medición

Debido a las muchas consultas sobre los luxómetros y la clasificación de los resultados de medición, hemos preparado una tabla informativa con los valores de medición mínimos en interiores. En exteriores los valores de medición son mucho más altos (p.e. 30.000 lux o 100.000 lux con luz solar). Se trata de valores orientativos. PCE Group no garantiza su exactitud.

Lugar iluminado	Tipo o lugar de trabajo	Rango de intensidad lumínica	
Escuelas	Realización de experimentos	700 - 1500 lux	
	Trabajos en la pizarra	700 - 1500 lux	
	Realización de dibujos o diseños gráficos	700 - 1500 lux	
	Pasillos	150 - 300 lux	
	Aulas en general	150 - 300 lux	
	Sala de lectura	700 - 1500 lux	
	Comedor	300 - 700 lux	
	Oficinas	Sala y trabajos con ordenadores	1500 - 3000 lux
		Realización de dibujos o diseños gráficos	1500 - 3000 lux
		Reuniones	300 - 700 lux
	Comedor	150 - 300 lux	
	Recepción	300 - 700 lux	
	Fábrica	Naves de producción	1500 - 3000 lux
		Oficina de desarrollo	700 - 1500 lux
		Oficina de planificación	700 - 1500 lux
	Realización de trabajos en laboratorio	1500 - 3000 lux	
	Empaquetado de productos	700 - 1500 lux	
	Almacén	300 - 700 lux	
	Salas eléctricas	150 - 300 lux	
	Hospitales	Sala de visitas	300 - 700 lux
	Formación	300 - 700 lux	
	Formación anatómica	300 - 700 lux	
	Sala de tratamientos y primeros auxilios	700 - 1500 lux	
	Farmacia	700 - 1500 lux	
		Lectura en cama (pacientes)	150 - 300 lux
	Sala de rayos X	70 - 150 lux	
	Lavandería	150 - 300 lux	
	Hoteles	Recepción	700 - 1500 lux
		Entrada	300 - 700 lux
		Sala de banquetes	300 - 700 lux
	Oficinas	150 - 300 lux	
	Restaurante	150 - 300 lux	
	Baños	150 - 300 lux	
	Lavandería	150 - 300 lux	
		Bar	70 - 150 lux
	Pasillos	70 - 150 lux	
	Escaleras	70 - 150 lux	
	ocios	Escaparate	1500 - 3000 lux
		Salas de exposición	1500 - 3000 lux
		Empaquetados	700 - 1500 lux
	Sala de espera	300 - 700 lux	
	Sala de reuniones	300 - 700 lux	
	Baños	150 - 300 lux	
	Escaleras	70 - 150 lux	

12.0 Características de la sensibilidad espectral

El sensor de luz cumple la normativa C.I.E. (International Commission on Illumination) de la curva espectral, tal como se indica más abajo:



ATENCIÓN: “Este equipo no dispone de protección ATEX, por lo que no debe ser usado en atmósferas potencialmente explosivas (polvo, gases inflamables).”