



PROYECTO EDUCATIVO

10 PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ÍNDICE

1. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
2. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	4
2.1. Datos de la empresa.....	4
2.2. Actividad productiva.....	4
2.2.1. Descripción de la actividad.....	4
2.3. Riesgos genéricos asociados a la actividad principal.....	4
2.4. Centros de trabajo.....	5
2.5. Personal.....	5
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA PREVENCIÓN.....	6
3.1. Modalidad preventiva.....	6
3.2. Órganos de representación.....	6
4. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE LA PRODUCCIÓN.....	7
4.1. Actividades preventivas integradas.....	8
4.2. Actividades preventivas en fase de integración.....	8
4.3. Actividades preventivas especializadas.....	9
5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA.....	20
5.1. Funciones y responsabilidades.....	20
5.2. Cauces de comunicación preventiva.....	21
6. COMPROMISOS EN MATERIA PREVENTIVA.....	22
6.1. Política de prevención de riesgos laborales.....	22
6.2. Objetivos y medios.....	23
7. RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	23
7.1. Recursos humanos.....	23
7.2. Recursos técnicos y materiales.....	24
7.3. Recursos económicos.....	24



PROYECTO EDUCATIVO

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Una eficaz actuación en prevención de riesgos laborales hace necesario determinar, de forma sistematizada, el método a seguir en el desarrollo de las acciones preventivas a integrar en toda la estructura organizativa.

Tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como el reglamento de los servicios de prevención destacan la importancia de la integración de la Prevención en todos los niveles de la empresa y de fomentar una auténtica cultura de Prevención.

La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

La efectiva integración de la Prevención en el trabajo permitirá asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas propuestas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

El documento que integrará la prevención de riesgos en la empresa será el Plan de Prevención.

Los instrumentos de los que nos valdremos para la gestión y aplicación del presente Plan de Prevención serán la Evaluación de Riesgos y, en el caso de que se pongan de manifiesto situaciones de riesgo, la Planificación de la Acción Preventiva. De acuerdo con la normativa vigente, las acciones previstas en la planificación de la acción preventiva serán llevados a cabo por fases, de forma programada.

Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El ámbito de aplicación del presente documento se extiende a todos los centros de trabajo, permanentes o temporales, con los que cuenta la empresa y a los trabajadores de ésta, realicen su trabajo en los centros propios de la empresa o en otros donde no sean titulares.



PROYECTO EDUCATIVO

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Datos de la empresa

RAZÓN SOCIAL: C.E. COLEGIO MANTELLATE
DIRECCIÓN RAZÓN SO- CL MARCHALENES N° 80
CIAL.. 46009 - VALENCIA
CNAE..... EDUCACIÓN PRIMARIA

Actividad productiva

Descripción de la actividad

Desarrollo de la actividad docente.

Riesgo genéricos asociados a la actividad principal

A continuación se exponen los riesgos genéricos a los que se encuentran sometidos los trabajadores, que ejecutan las tareas propias de la actividad de esta empresa.

Nº	Riesgos Asociados
2	CAÍDAS DE PERSONAS AL MISMO NIVEL
7	GOLPES CONTRA OBJETOS INMÓVILES
9	GOLPES O CORTES POR OBJETOS O HERRAMIENTAS
13	SOBRESFUERZOS
16	CONTACTOS ELÉCTRICOS
21	INCENDIOS
22	ACCIDENTES CAUSADOS POR SERES VIVOS
24	ACCIDENTE DE TRÁFICO
28	ERGONOMICOS

La codificación de los riesgos, que a continuación se relacionan, ha sido realizada en base al modelo de Evaluación de Riesgos utilizado por la Sociedad de Prevención de Fraternidad-Muprespa.



PROYECTO EDUCATIVO

En el informe de evaluación de riesgos se relacionan exhaustivamente los riesgos a los que se encuentran sometidos los distintos trabajadores, en función de las tareas que desarrollen en su puesto de trabajo.

Centros de trabajo

La empresa cuenta con 1 centro de trabajo fijo, donde desarrollan su actividad los trabajadores pertenecientes a la plantilla de esta empresa.

Para el desarrollo de su actividad productiva C.E. COLEGIO MANTELLATE cuentan con un centro, en función de la actividad que en él se desarrolle, puede estar destinado a los siguientes usos:

- Docente

La descripción de los mismos, las instalaciones industriales instaladas en el mismo, así como, todas aquellas características relevantes, en materia de prevención, se encuentran descritos en las correspondientes evaluaciones de riesgos.

La relación de centros aparece en reflejada en el correspondiente ANEXO.

Personal

La plantilla de la empresa se encuentra compuesta por 33 trabajadores en la fecha de revisión de este plan.

Dado que la producción de esta empresa no sufre fuertes variaciones en su productividad, en los distintos periodos, la plantilla se mantiene aproximadamente constante en los diferentes periodos del año.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA PREVENCIÓN

Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los **trabajadores y a los órganos de representación especializados**. **Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación necesaria para llevar a cabo las funciones que debe ejecutar.**

Modalidad preventiva

En función de la actividad y de las características de la empresa, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención, la modalidad por la que se ha optado para la organización de recursos para las actividades preventivas consiste en:



PROYECTO EDUCATIVO

MODALIDAD PREVENTIVA									
SPP o Mancomunado	SPA Trabajador designado								
Entidad que actúa como S.P.A.	Sociedad de Prevención Fraternidad-Muprespa								
Persona de contacto con S.P.A.	CAROLINA ZALVE OLMOS								
Disciplinas concertadas	<table><tr><td>Seguridad en el trabajo</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Higiene Industrial</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Ergonomía y Psicología aplicada</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Medicina del trabajo</td><td><input checked="" type="checkbox"/></td></tr></table>	Seguridad en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	Higiene Industrial	<input checked="" type="checkbox"/>	Ergonomía y Psicología aplicada	<input checked="" type="checkbox"/>	Medicina del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Seguridad en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>								
Higiene Industrial	<input checked="" type="checkbox"/>								
Ergonomía y Psicología aplicada	<input checked="" type="checkbox"/>								
Medicina del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>								

Órganos de representación

★ **DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

★

★ Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

★

★ **Las competencias de los delegados de prevención son:**

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la capacitación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

a) Existe 1 delegado de prevención, en el momento de aprobación de este plan

b)

c)

d)

ORGANIZACIÓN PREVENTIVA DE LA PRODUCCIÓN

Dado que la Ley 31/95, en su Artículo cuarto, define "prevención" como el conjunto de actividades o medidas, adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, se hace necesario incluir en el presente Plan de Prevención un capítulo donde se definan las actividades que constituyen el desa-



PROYECTO EDUCATIVO

rollo práctico de la prevención en la empresa.

Las acciones preventivas se clasificarán en especializadas e integradas

Actividades Preventivas Integradas

Son aquellas actividades preventivas, realizadas por la empresa, que son inherentes al proceso productivo que incluyen determinados componentes o bien una forma de actuación determinada.

Dentro de estas actividades cabe destacar:

- *La realización de un trabajo de manera segura y el control del mismo*
- *La información a los trabajadores sobre los riesgos a que están expuestos y las medidas preventivas a adoptar*
- *El establecimiento de requisitos preventivos en la compra de equipos y productos, así como en la contratación de personal;*
- *La utilización de equipos y sistemas de protección por parte de los trabajadores*
- *Designación de la presencia de recurso preventivo*
- *Coordinación de actividades empresariales.*

Actividades preventivas en fase de integración

Dado que el objetivo de C.E. COLEGIO MANTELLATE es la mejora constante de la seguridad y salud de los trabajadores, continuamente se establecen como objetivos la elaboración de nuevos procedimientos, instrucciones, así como, modificación de procesos en función de los avances de la técnica, con el fin de alcanzar un nivel de seguridad más elevado para todo el personal perteneciente a esta empresa.

Actividades Preventivas Especializadas

Son aquellas actividades que han de realizarse por personas con conocimientos específicos en las disciplinas preventivas. En el apartado 3 del presente documento se describe el modelo de organización Preventiva adoptado por la empresa para la realización de estas actividades Preventivas "Especializadas".

El resultado de las actividades especializadas debe ser un conjunto de medidas aceptadas por el empresario, e implantadas efectivamente en el proceso productivo de la empresa.

Actividades preventivas integradas

En aras de conseguir una integración de la prevención de riesgos en los sistemas productivos de la empresa, se han adoptado las siguientes medidas que afectan a distintos compo-



PROYECTO EDUCATIVO

nentes de la plantilla de la empresa, tanto a trabajadores como al personal con diferente responsabilidad en la jerarquía de la organización de la empresa.

ACTIVIDADES PREVENTIVAS IMPLANTADAS

Procedimientos

Un mecanismo eficaz para la gestión de la prevención es la elaboración, difusión e implantación de procedimientos e instrucciones, entendiéndose por ello una guía para orientar la conducta del personal frente a la realización de una determinada tarea.

Debido a las características de la empresa, la dirección no considera necesario la elaboración de procedimientos donde se refleje las pautas a seguir para la realización de las distintas actividades.

Instrucciones

Las instrucciones de trabajo desarrollan, de forma exhaustiva, la metodología a aplicar para ejecutar el trabajo de forma segura. Deben elaborarse instrucciones para aquellas tareas que en determinadas condiciones sean susceptibles de generar riesgos graves. En éstas se recogerán las medidas de seguridad que deben adoptarse necesariamente en la ejecución de los trabajos estarán recogidos aquellos aspectos de seguridad, necesario a tener en cuenta por las personas encargadas de la realizar los trabajos.

Se deberán definir aquellas tareas críticas que son aquellas en las que por acciones u omisiones puedan suceder accidentes o fallos que es necesario evitar y definir un análisis detallado de los posibles riesgos que pudieran derivarse en la ejecución indicando los factores técnicos y humanos que pueden dar lugar a esos riesgos.

Actividades preventivas en fase de integración

El fin de estas actividades es mejorar la integración de la prevención en los procesos productivos de la empresa.

Puesto que la empresa tiene como objetivo la constante mejora de la seguridad en las diferentes áreas en las que se encuentra dividida la empresa, existen varios procedimientos que se encuentran en fase de elaboración con vistas a ser implantados con la mayor efectividad y brevedad posible.

A continuación se relacionan las actividades preventivas que se encuentran en fase de elaboración y serán implantadas próximamente



PROYECTO EDUCATIVO

Procedimientos

Nº	Procedimiento
1	INFORMACIÓN
2	ACCIDENTES E INCIDENTES
3	CONTROL DE LA DOCUMENTACIÓN
4	PROCEDIMIENTOS, NORMAS Y PRÁCTICAS DE SEGURIDAD
5	ADQUISICIÓN, CONTROL Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
6	ADQUISICIÓN Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE TRABAJO
7	ADQUISICIÓN Y CONTROL DE PRODUCTOS Y MATERIALES
12	REVISIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN

Actividades preventivas especializadas

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.

Conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley 31/95, la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención. La Evaluación tiene en cuenta, con carácter general:

- La naturaleza de la actividad.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que los desempeñan.
- Aquellas otras actuaciones que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos, actividades de especial peligrosidad y coordinación de actividades empresariales.

El proceso de Evaluación de los Riesgos en la empresa está integrado por tres tipos de actuaciones diferentes, cuyos procedimientos de realización proporcionan confianza sobre su resultado:

- Evaluación de riesgos en lugares y puestos de trabajo.
- Evaluación de riesgos en los equipos de trabajo.
- Evaluación específica de riesgos.



PROYECTO EDUCATIVO

Evaluación de riesgos en lugares y puestos de trabajo.

La evaluación de riesgos laborales en los lugares y puestos de trabajo, tiene como objetivo la identificación y valoración de los factores de riesgo de accidente y/o enfermedad profesional, originados por la utilización del centro de trabajo y por el desarrollo de las tareas encomendadas a los trabajadores

La evaluación abarca todos los puestos de trabajo de la empresa, agrupando en un "puesto de trabajo" a todos los trabajadores que realicen las mismas funciones y estén sometidos a los mismos riesgos.

Evaluación de riesgos en equipos de trabajo

Dado que la utilización de los equipos de trabajo puede conllevar numerosos riesgos, algunos de ellos graves, se efectúa un estudio de cada uno de los equipos instalados en la empresa, identificando los riesgos asociados al manejo de los mismos, valorando éstos y proponiendo medidas preventivas para la eliminación o reducción los riesgos asociados al manejo de los equipos de trabajo.

Evaluaciones específicas de riesgos.

Cuando la directa apreciación profesional acreditada no permita realizar una evaluación de riesgos concluyente, se recurrirá a la realización de las mediciones, análisis o ensayos, que se consideren necesarios, de acuerdo con los métodos definidos en la normativa aplicable o, en su defecto, los recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad y Consumo, así como de Instituciones competentes de la Comunidad Autónoma.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, se seguirán guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia, u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen confianza en el resultado.

REVISIONES/ ACTUALIZACIONES DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Las evaluaciones de riesgos deberán **revisarse** cuando los puestos de trabajo puedan verse afectados por:



PROYECTO EDUCATIVO

- Una disposición específica que así lo establezca.
- Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de algún trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.”

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, deberá **actualizarse** igualmente la evaluación inicial con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y teniendo en cuenta en su caso el criterio técnico.

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA.

La Planificación de la Acción Preventiva es, junto con la Evaluación de Riesgos, el instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención.

*En función de los resultados de la evaluación de riesgos, se determinarán las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos. La empresa procederá a la asignación de recursos materiales y humanos, la temporalización de su ejecución y la **vigilancia de su eficacia**.*

La planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la existencia de disposiciones legales relativas a riesgos específicos, los principios de acción preventiva señalados en el Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la magnitud y el número de trabajadores expuestos a cada riesgo.

La elaboración de la Planificación de la Acción Preventiva se encuadra dentro de las actividades preventivas “especializadas”, ya que requiere conocimientos específicos, sin embargo, en su contenido se recogerán tanto actividades preventivas “especializadas” como “integradas”, cuya ejecución corresponde a la empresa dada su inherencia al proceso productivo.

VISITAS DE SEGURIDAD

Estas visitas tienen como fin la observar las medidas de seguridad existentes en los centros de trabajo comprobando si se han adoptado las medidas reflejadas en la planificación de la acción preventiva.

En las obras de construcción estas visitas tienen como finalidad comprobar si los trabajos son realizados adoptando las medidas de prevención que indica el plan de seguridad y salud de la obra.



PROYECTO EDUCATIVO

MEDIDAS DE EMERGENCIA.

En aplicación del Artículo 20 de la Ley 31/95 se elaboran, teniendo en cuenta el tamaño, la actividad y la posible presencia de personas ajenas a la misma, las medidas necesarias para gestionar las actuaciones a seguir en caso de emergencia, lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación de los trabajadores.

Al igual que en los apartados anteriores, esta actividad debe ser integrada en la estructura jerárquica de la empresa, por ello, y para lograr su plena eficacia "LA EMPRESA" asignará los recursos humanos y materiales necesarios.

Se ha desarrollado un procedimiento donde se definen los métodos de asignación de recursos humanos y de información a los trabajadores.

En el caso de ser requerida una coordinación de actividades empresariales en la implantación de las Medidas de Emergencia, se ha desarrollado un procedimiento donde se define el método a seguir.

Las propias medidas de emergencia recogen el resto de requisitos necesarios para la puesta en práctica del documento.

En el mismo documento se establecerán los mecanismos para sus revisiones periódicas, de forma que las modificaciones o actualizaciones que sean necesarias por cambios en las instalaciones o circunstancias de trabajo de la empresa se contemplen rápidamente.

El Jefe de Emergencia designado será el responsable de la efectiva implantación de las medidas de emergencia.

FORMACIÓN.

Al objeto de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 19 de la Ley 31/95, en C.E. COLEGIO MANTELLATE se han dispuesto los recursos "especializados" descritos anteriormente.

Cuando se den las situaciones descritas en el apartado 8.1.2. Que impliquen una revisión de la Evaluación de Riesgos, se procederá a actualizar la formación de los trabajadores, de forma que se adapte a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Dado que esta formación debe impartirse en el momento de la contratación del trabajador y actualizarse cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, deberá informarse a los responsables para que se proceda a su impartición.



PROYECTO EDUCATIVO

VIGILANCIA DE LA SALUD

En relación a la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (Art. 22), y por el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997), la empresa garantiza a sus trabajadores la vigilancia de la salud, dentro del ámbito de la Medicina del Trabajo, que tiene como objetivos principales:

preservar la salud y prevenir la enfermedad mediante la detección precoz de las alteraciones de la salud provocadas por la exposición a riesgos laborales
la identificación de individuos con mayor susceptibilidad a padecer dichas alteraciones de salud en función de sus condiciones de trabajo.

Mediante la evaluación de los hallazgos en la salud del trabajador se podrán detectar aquellas alteraciones precoces atribuibles a la exposición laboral, y mejorar los resultados en lo referente a la evolución y pronóstico de estos procesos, integrando esta disciplina en aquellos programas de control y reducción de riesgos dentro del Plan de Prevención, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo que se puedan establecer dentro de la empresa.

En Medicina del Trabajo, las actividades a realizar, según el Acuerdo de la Comisión Interterritorial del Ministerio de Sanidad se agrupan en dos apartados:

Vigilancia de la salud colectiva
Vigilancia de la salud individual

VIGILANCIA DE LA SALUD COLECTIVA

1. Recursos humanos y materiales

El Médico especialista en Medicina del Trabajo y el Enfermero de Empresa se agrupan en el SPA en la Unidad Básica de Salud (UBS) responsable de las actividades en Medicina del Trabajo de un contrato determinado, y realizan la programación de la prevención en lo referente a la Vigilancia de la Salud, haciéndose responsables de su desarrollo, así como de la firma de los distintos informes generales o específicos que su actividad origine.

Los exámenes de salud se realizarán en los centros del SPA por las UBS adecuadamente acreditadas y, cuando las necesidades geográficas o de organización así lo requieran, se harán con una Unidad Móvil en las instalaciones de la empresa.

La formación y los cursos de primeros auxilios se impartirán en las aulas que el SPA dispone para ello, o se realizarán en la empresa cuando esta disponga de locales adecuados.

2. Colaboración con otras áreas de la Prevención de Riesgos Laborales:



PROYECTO EDUCATIVO

El Servicio de Prevención debe contar con “personal que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior..... en número no inferior a un experto por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada..... que actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.”

Esta **colaboración**, además de los diferentes aspectos que la práctica diaria pudiera originar, se concreta sobre todo a priori en **el estudio de la Evaluación de riesgos, y a posteriori, en la investigación y análisis de las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud**, con el objeto de proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo.

3. Evaluación de riesgos:

La evaluación de riesgos laborales, realizada por las especialidades técnicas del Servicio de Prevención, pasa a ser estudiada por Medicina del Trabajo con el objeto de determinar los factores de riesgo inherentes al desempeño del trabajo. En numerosos casos, este estudio se complementa con la **revisión “in situ” de las instalaciones y de los procesos de producción en la misma empresa, con el objeto de conocer los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador, y en función de los mismos, diseñar la estrategia adecuada para su control, fundamentada en gran medida, en el establecimiento de los protocolos específicos a aplicar en las evaluaciones de salud en los grupos de riesgo que se definan.**

4. Asignación de protocolos de vigilancia sanitaria específica:

Según el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, “**la vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador.**”

Estos protocolos se asignan en función de lo expuesto en el punto anterior, y siempre previamente a la realización de las Evaluaciones de Salud, plasmándose en los documentos que recogen la planificación en Vigilancia de la Salud durante un ejercicio determinado. Estos protocolos determinarán las pruebas y exploraciones que se realizarán durante el desarrollo de los reconocimientos médicos.

En el momento actual, y siempre en constante revisión y actualización, los protocolos que se aplican en el SPA son los siguientes:

- **P.04** protocolo de vigilancia sanitaria específica, pantallas de visualización de datos PVD
- **P.05** protocolo de vigilancia sanitaria específica, ruido
- **P.06** protocolo de vigilancia sanitaria específica, trastornos músculo-esqueléticos
 - **P.06.1.** manipulación de cargas
 - **P.06.2.** movimientos repetitivos del miembro superior
 - **P.06.3.** posturas forzadas



PROYECTO EDUCATIVO

- **P.06.4.** neuropatías de presión
- **P.06.5.** vibraciones
- **P.07** protocolo de vigilancia sanitaria específica, trabajadores en alturas
- **P.08** protocolo de vigilancia sanitaria específica, plomo
- **P.09** protocolo de vigilancia sanitaria específica, trabajadores centrales nucleares
- **P.10** protocolo de vigilancia sanitaria específica, plaguicidas
- **P.11** protocolo de vigilancia sanitaria específica, cloruro de vinilo
- **P.12** protocolo de vigilancia sanitaria específica, amianto
- **P.13** protocolo de vigilancia sanitaria específica, trabajadores de instalaciones radiactivas y con controles por dosímetro
- **P.14** protocolo de vigilancia sanitaria específica, disolventes
- **P.15** protocolo de vigilancia sanitaria específica, riesgo biológico
- **P.15** trabajos en centros de producción de alimentos
- **P.15** trabajos agrarios
- **P.15** actividades en las que existe contacto con animales o con productos de origen animal
- **P.15** trabajos en laboratorios clínicos, veterinarios y de diagnóstico, incluidos los laboratorios de diagnóstico microbiológico
- **P.15** trabajos de unidades de eliminación de residuos
- **P.15** trabajos en instalaciones depuradoras de aguas residuales
- **P.15** trabajadores sanitarios
 - **P.15.1** brucelosis
 - **P.15.2** hepatitis viral
 - **P.15.3** tuberculosis
- **P.16** protocolo de vigilancia sanitaria específica, para riesgo neumoconiótico
- **P.17** protocolo de vigilancia sanitaria específica, para riesgo bronco-alveolar
- **P.18** protocolo de trabajos con maquinaria pesada y conductor de mercancía peligrosa

protocolo de evaluación de la salud de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente

protocolo de evaluación médica para menores y trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos

** Consideraciones a los protocolos: La aplicación de estos protocolos se complementará con las pruebas diagnósticas que se precisen para el dictamen de aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo en función del criterio sanitario a la hora de la realización de la evaluación de la salud. Así mismo, se contempla la posibilidad de que bien a petición de la empresa o por criterio comercial del SPA, el contenido del examen de salud incluya exploraciones, pruebas y determinaciones analíticas no contempladas en los protocolos específicos.*

5. Colaboración y elaboración de la documentación pertinente:



PROYECTO EDUCATIVO

Al margen de los documentos específicos de Medicina del Trabajo, esta colaboración con las restantes áreas del Servicio de Prevención se concreta según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los documentos siguientes:

- **Plan de Prevención:** Según el art.16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, “ la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa y 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 empresa”.....”Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva” Si bien habitualmente es el área técnica del SPA quien asesora a la empresa para la elaboración del mismo, es posible que el empresario demande del área Médica igual asesoramiento.
- **Programa anual de Actividades Médico-Preventivas:** La Vigilancia de la Salud “ha de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva” (art. 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención). La UBS tutora de cada contrato es la encargada del diseño de las actividades específicas a desarrollar en el ámbito de Medicina del Trabajo, y que se incluyen en el programa anual.
- **Memoria anual de Actividades:** Según lo señalado en el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, “ el personal sanitario del Servicio de Prevención deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos con criterios epidemiológicos, y colaborará con el resto de los componentes del Servicio a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre las exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente del trabajo”. Todo esto se recoge en la Memoria que cierra el ejercicio que determina el Programa anual, y es la UBS tutora del contrato la encargada de elaborar todo esto.

6. Elaboración de informes médico-laborales:

El art. 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, señala entre la documentación que el empresario debe conservar a disposición de la Actividad Laboral las conclusiones obtenidas tras la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, recogidas en el art. 22 de la misma Ley:

“Los resultados de la vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán comunicados a los trabajadores afectados”. Esto se traduce en la emisión de un **informe médico para el trabajador**, de carácter confidencial, cumpliendo en todo momento lo dispuesto por la Ley 15/1999 relativa a la Protección de Datos, sin que pueda ser facilitado al empresario o a otras personas salvo consentimiento expreso del trabajador,
“...el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados



PROYECTO EDUCATIVO

con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo” A tal fin, se elabora la **carta de aptitud** que se remite a estas instancias, con el dictamen de Aptitud / No Aptitud, no pudiendo las empresas contratar trabajadores que no hayan sido calificados como aptos, al igual que se prohíbe la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo cuando sea declarado no apto (art. 196 de la LGSS).

- *Cuando las circunstancias particulares o la situación social de la empresa lo determina, la UBS procede a la realización de **informes y/o estudios epidemiológicos complementarios a la Memoria anual**, según diferentes parámetros, como pueden ser los realizados tras “conocer las enfermedades que se producen entre los trabajadores y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo” (art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención). Esto es útil además para la evaluación de los resultados de la vigilancia médica, con el objetivo de valorar el estado de salud de la colectividad, evaluar la eficacia de las medidas de prevención primaria, intervenir en planes de educación sanitaria y aportar datos al conocimiento de área técnica.*

7. Promoción de la Salud:

En el área de Vigilancia de la Salud se pone especial interés en las recomendaciones para promocionar la salud que tras la evaluación médica se hacen a los trabajadores, por lo que además en los casos en que los hallazgos lo determinen, se aconseja al trabajador su asistencia a los sistemas públicos de salud, bien al área de Atención Primaria o a la de la atención especializada correspondiente en cada situación.

Ante el hallazgo de alteraciones y patologías detectadas en las evaluaciones médicas efectuadas entre los trabajadores, se procede por tanto a realizar las **recomendaciones** oportunas en cada caso, tanto a través del consejo médico individualizado, como mediante el informe médico u otras actuaciones de educación sanitaria. Se intenta controlar a las patologías y alteraciones sin relación con los riesgos laborales observados en cada puesto de trabajo que se detectan en las evaluaciones médicas efectuadas y, en general, mejorar también los hábitos de los trabajadores, por ejemplo, dietéticos, de ocio, sociales, etc.

Igualmente, se procede al **asesoramiento sanitario** en cuestiones ajenas a la salud laboral y a la Medicina del Trabajo, pero que surgen en el contexto laboral ante situaciones que incluso crean en ocasiones alarma social entre los trabajadores (por ejemplo, enfermedades comunes como meningitis, tuberculosis, etc), y que la empresa suele intentar canalizar a través del área Médica del SPA ante el desconocimiento de la gestión en estos casos.

También, y ajeno al ámbito de la Medicina del Trabajo, se procede al desarrollo y puesta en marcha de **campañas de divulgación e información sanitaria** según la demanda de las empresas (promoción de ejercicio físico, campañas antitabaco, consideraciones dietéticas, etc)



PROYECTO EDUCATIVO

8. Colaboración con las Autoridades Sanitarias:

Puede darse en diferentes situaciones, según se recoge en la legislación: “El servicio de Prevención colaborará con los servicios de Atención Primaria de salud y de Asistencia Sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones Sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique, siendo las unidades responsables de la Salud Pública del Área de Salud las competentes para la coordinación entre los servicios de prevención que actúen en esa área y el sistema sanitario”. (art. 38 del Reglamento de los Servicios de Prevención) Todo esto implica que la ejecución de esta colaboración con la Red Sanitaria Nacional/Autonómica se realice por parte de la UBS tutora del contrato en cuestión, con el alcance que en su momento, la Dirección del SPA establezca.

El Servicio de Prevención colaborará además “en las campañas sanitarias y epidemiológicas organizadas por las Administraciones públicas competentes en materia sanitaria” (art. 38 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

9. Información sanitaria:

El Servicio de prevención “colaborará con las Autoridades Sanitarias para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral” (art. 39 del Reglamento de los Servicios de Prevención) “El personal sanitario del servicio de prevención realizará la vigilancia epidemiológica, efectuando las acciones necesarias para el mantenimiento del Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral en su ámbito de actuación”.

10. Asistencia de Urgencia:

El personal sanitario del Servicio de Prevención que en su caso exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los Primeros auxilios y la atención de Urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo” (art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención)

11. Asesoramiento Medico-Legal:



PROYECTO EDUCATIVO

Tal como recoge nuestro procedimiento interno del SPA sobre la gestión de incidencias jurídicas, el personal sanitario del SPA puede ser requerido ante **actos de infracción, requerimientos y citaciones judiciales**. a las que se acude en función de los conocimientos técnicos como asesor de la empresa o del trabajo desarrollado/informes emitidos previamente

Igualmente, puede demandarse la asistencia del área de Medicina del Trabajo en calidad de asesoramiento, en las reuniones de los **Comités de Seguridad y Salud** de las empresas, aportando los conocimientos y aclaraciones técnicas que se precisen por parte de los integrantes del mismo

12. Formación:

Para la prevención en riesgos laborales

Sistemas de información en forma de dípticos con recomendaciones sobre postura y espalda, manipulación higiénica de alimentos, hábitos dietéticos saludables, etc.

Formación mediante cursos generales o específicos, que recoge la Oferta Formativa: Escuela de espalda, Curso de primeros auxilios (nivel básico, intermedio, avanzado), de forma presencial

Formación on-line en desarrollo actual

VIGILANCIA DE LA SALUD INDIVIDUAL

El art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”

Las evaluaciones de la salud que se realizan en nuestros centros pueden ser de diferentes tipos.

Examen de salud de inicio después de la incorporación al trabajo.

Examen de salud después de una ausencia prolongada por motivos de salud

Examen de salud a trabajadores sensibles

Examen de salud después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos.

Examen de salud a intervalos periódicos (semestrales, anuales, bianuales, etc. dependiendo del cronograma del perfil correspondiente).

Examen de salud previo a la incorporación al puesto de trabajo en los casos que legalmente se determine.

Según el art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, “la vigilancia de la salud estará sometida a **protocolos específicos**. Esto se traduce en la práctica, en la realización de las pruebas y exploraciones dentro de cada reconocimiento determinadas por los protocolos establecidos con anterioridad por la UBS en función de los riesgos laborales observados en cada puesto.

Igualmente, el art 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención señala que “los exámenes de salud incluirán en todo caso, una **historia clínico-laboral**, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios.

En función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del



PROYECTO EDUCATIVO

puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas. Deberá constar igualmente, en caso de disponerse de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos". Para ello, en el momento de la realización de los reconocimientos, la UBS entrega a los trabajadores para su cumplimentación de cuestionarios específicos según el protocolo aplicado

"La vigilancia de la salud solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento" según especifica el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se garantiza así mismo tras la **voluntariedad** para la realización del reconocimiento en todos los casos el consentimiento informado del trabajador ante las exploraciones, pruebas y determinaciones a las que va a ser sometido y la confidencialidad de los datos médicos personales obtenidos.

No obstante, en el mencionado artículo se señala también que "del carácter voluntario de los reconocimientos se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa". También se contempla esta excepción para "los casos en que esté establecido en una disposición legal en relación con las protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad"

La **planificación** de los reconocimientos médicos correrá a cargo de la UBS tutora del contrato de una empresa, extendiéndose dentro del ámbito geográfico que comprenda su actividad, atendiendo a los diferentes centros de trabajo repartidos en el ámbito local, provincial, autonómico y/o nacional.

La **realización** de los exámenes de salud se producirá en los diferentes centros del SPA repartidos por todo el territorio nacional, a cargo de las UBS adecuadamente acreditadas. Cuando las necesidades geográficas o de organización así lo requieran, se harán con una Unidad Móvil en las instalaciones de la empresa

Los resultados de vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores mediante la **emisión de un informe**, garantizándose la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, y sin que se facilite al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.

Así mismo, de las conclusiones que se obtengan de las evaluaciones de la salud de los trabajadores, se derivará la correspondiente **carta de aptitud**, bien colectiva abarcando a la totalidad de los trabajadores reconocidos, o bien individual, referida únicamente al trabajador señalado. Estas serán remitidas al empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, con el objeto de que sean informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo. El dictamen será el de Aptitud / No Aptitud. Las empresas no pueden contratar trabajado-



PROYECTO EDUCATIVO

res que no hayan sido calificados como aptos, al igual que se prohíbe la continuidad del trabajador en su puesto de trabajo cuando sea declarado no apto (art. 196 de la LGSS).

Todos estos datos referentes a la vigilancia de la salud del trabajador, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador (art. 4.2.c del ET)

- a. Preservar los derechos individuales de los trabajadores por lo que deberá ser voluntario, salvo aquellos casos que prevé el Artículo 22 de la Ley 31/95.
- b. Respetar la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos obtenidos.
- c. Se aplicarán protocolos médicos específicos para cada riesgo laboral para la salud identificado en la evaluación de riesgos laborales.

La vigilancia de la salud desde el punto de vista colectivo, se realizará mediante el análisis de los datos obtenidos en las evaluaciones médicas y los correspondientes estudios epidemiológicos.

Estos datos están a disposición de la Autoridad Sanitaria para proveer el Sistema de Información Sanitaria en Salud Laboral.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

Encuadrado en la estructura de C.E. COLEGIO MANTELLATE, se establece un modelo de gestión y organización de la prevención integrada en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos.

Cada uno de los integrantes de la organización asumirá de una forma efectiva funciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con las siguientes pautas generales:

La estructura organizativa de la empresa se encuentra constituida por los niveles jerárquicos, que a continuación se indican:

► DIRECCIÓN

Responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de C.E. COLEGIO MANTELLATE.

► TRABAJADORES



PROYECTO EDUCATIVO

Responsables de ejecutar los trabajos conforme a las instrucciones o procedimientos establecidos

Se adjunta en el anexo correspondiente el organigrama de la empresa.

Funciones y responsabilidades

Encuadrado en la estructura de C.E. COLEGIO MANTELLATE, se establece un modelo de gestión y organización de la prevención integrado en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos.

Cada uno de los integrantes de la organización asumirá de una forma efectiva funciones y responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales de acuerdo con las siguientes pautas generales:

A continuación se definen las funciones de los niveles jerárquicos existentes en C.E. COLEGIO MANTELLATE

DIRECCIÓN

Asume la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando las siguientes funciones más destacables:

- ▶ *Aprobar y firmar el Plan de Prevención, así como sus modificaciones.*
- ▶ *Ejercer el liderazgo en materia de Prevención, promoviendo y fomentando el desarrollo de la cultura preventiva y la integración de la Prevención en todos los niveles de la empresa.*
 - ▶ *Establecer la modalidad preventiva por la que opte la empresa.*
 - ▶ *Establecer las competencias y las interrelaciones de cada departamento en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - ▶ *Definir las responsabilidades y funciones de cada nivel jerárquico, delegando aquellas que no pueda asumir.*
 - ▶ *Exigir el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos del Plan de Prevención.*
 - ▶ *Dotar de los recursos necesarios para la efectiva implantación del Plan de Prevención.*
 - ▶ *Designar, si procede, la presencia del recurso preventivo en las actividades que así lo requieran.*
 - ▶ *Cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el R.D. 171/2004*
 - ▶ *Implantar los procedimientos de trabajo en la gestión de la empresa*

TRABAJADORES



PROYECTO EDUCATIVO

El Artículo 29 de la Ley 31/95 define las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Las responsabilidades derivadas del Plan de Prevención provienen de la incorporación de las actividades de prevención y protección como parte integrante de sus tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas. Las funciones relativas al Plan de Prevención son:

- ▶ *Cumplir, dentro de su ámbito de aplicación, con la normativa y los procedimientos definidos en el Plan de Prevención, así como con las medidas preventivas establecidas para su puesto de trabajo, de acuerdo con la información y formación recibida.*
- ▶ *Promover y fomentar, en la medida de sus posibilidades, el desarrollo de la cultura preventiva y la integración de la Prevención en el colectivo de los trabajadores.*
- ▶ *Velar para que el puesto de trabajo disponga de las condiciones de Seguridad y Salud adecuadas, transmitiendo las deficiencias o las sugerencias pertinentes, para la mejora de las condiciones de trabajo.*
- ▶ *Utilizar correctamente los medios y los medios y los equipos de protección facilitados.*
- ▶ *Informar de los accidentes o incidentes acontecidos en los centros de trabajo.*
- ▶ *Prestar especial atención a situaciones con elevado riesgo potencial, informando a su nivel jerárquico superior.*
- ▶ *Cumplir las indicaciones del coordinador de seguridad y las indicadas en el plan de seguridad.*

Cauces de comunicación preventiva

Para establecer una fluida comunicación entre los distintos niveles jerárquicos y garantizar un adecuado cumplimiento del plan de prevención, se han establecido unos cauces de comunicación para cada una de las instrucciones a impartir.

A continuación se especifica los cauces de comunicación, utilizados por la empresa, para transmitir las distintas informaciones:

COMPROMISOS EN MATERIA PREVENTIVA

Política de prevención de riesgos laborales

Tomando como base los mismos fundamentos que rigen la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, y con el objeto, tanto de desarrollar una labor eficaz de promoción de la Seguridad y Salud de los trabajadores, como de diseñar la estrategia de la efectiva implantación de la



PROYECTO EDUCATIVO

Prevención en todos los niveles jerárquicos, C.E. COLEGIO MANTELLATE. ha desarrollado la política de Prevención de Riesgos Laborales que será aplicable a todos sus trabajadores e instalaciones, comprometiéndose al cumplimiento de los siguientes principios:

- 1º La vida, integridad física y salud de los trabajadores son derechos cuya protección ha de ser una constante del quehacer cotidiano para todos los que trabajamos en C.E. COLEGIO MANTELLATE y especialmente de aquellos que, en uno u otro nivel y en uno u otro puesto de trabajo, ejercen funciones de mando.
- 2º Debido a que consideramos que **las personas constituyen el activo más importante** de nuestra empresa, esta Dirección quiere establecer una política preventiva que vaya hacia un modelo de prevención científica, integral, integrada y participativa.
- 3º Basándonos en el principio de que **todos los accidentes, incidentes y enfermedades laborales pueden y deben ser evitados**, la empresa se compromete a alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, no limitándose solamente a cumplir con la legislación vigente en la materia, sino llevando a cabo acciones que eleven el grado de protección de los trabajadores marcado por la ley si ello fuera necesario.

Este compromiso será expresado de forma manifiesta, y será uno de los puntos esenciales marcados en la política general de la empresa.

- 4º La línea de mando asumirá y potenciará la integración de la seguridad en el proceso de producción, estableciendo como principio básico que **la mejor productividad se consigue con la mayor seguridad**, pues no se debe olvidar que la conservación de los recursos materiales y humanos constituye un elemento fundamental para disminuir los costes.
- 5º En aras a promover una conducta segura en las actividades desarrolladas, se aportará a los trabajadores toda la **información** existente sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como la **formación** necesaria sobre los medios y medidas a adoptar para su correcta prevención.
- 6º De igual manera, se promoverá la **participación** de todos los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por ser ellos los que conocen con mayor profundidad los pormenores de las tareas que realizan, y por lo tanto son los más indicados para aportar ideas sobre la manera más segura de llevarlas a cabo.
- 7º Para lograr una eficaz implantación de la política de prevención de riesgos laborales en la empresa, se asignarán los recursos necesarios y se planificará de manera adecuada la utilización de los mismos.

Finalmente, es compromiso firme de esta empresa el integrar la prevención en la estructura organizativa de la empresa, a fin de lograr que la prevención no sea ajena a la organización productiva, pretendiendo así más que el mero cumplimiento de determinados requisitos de carácter básicamente documental.



PROYECTO EDUCATIVO

Objetivos y medios

Este plan de prevención tiene como objeto reflejar las directrices a seguir que C.E. COLEGIO MANTELLATE ha marcado para conseguir los siguientes objetivos:

Implicar a todo el personal de la empresa en la política de prevención de la empresa
Desarrollar una gestión de la prevención participativa que aproveche las capacidades de todas las personas implicadas
Evaluar el nivel de eficacia de las medidas implantadas.
Desarrollar la formación e información de todo el personal implicado en el plan de prevención.

Para el cumplimiento de los objetivos anteriores se fijarán los siguientes medios

Realización de la evaluación de riesgos
Elaboración de la planificación de la acción preventiva
Plan de emergencia
Visitas periódicas de seguridad
Proporcionar información a los trabajadores sobre sus riesgos específicos
Formar a los trabajadores en prevención de riesgos
Proporcionar la vigilancia de la salud a sus trabajadores

Anualmente se realizará un programa preventivo donde se planificará las acciones preventivas que van a ser realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno, para dar cumplimiento a los objetivos marcados anteriormente.

RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa asume el compromiso de dotar de los recursos humanos, económicos y materiales necesarios para llevar a cabo los objetivos marcados anteriormente.

Se dotará de los recursos necesarios para poder llevar a cabo las acciones reflejadas en la planificación de la acción preventiva

La empresa, a la aprobación del plan, para llevar a cabo los objetivos marcados en el apartado anterior, cuenta con los siguientes recursos.

Recursos Humanos

La función principal del servicio de Prevención es prestar asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales al empresario, a los trabajadores y a sus representantes.
C.E. COLEGIO MANTELLATE cuenta con el asesoramiento del personal que a continuación se describe:



PROYECTO EDUCATIVO

Técnicos en Prevención de Riesgos de la Sociedad de Prevención de Fraternidad-Muprespa, con las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada.

En el apartado 3.1 se relaciona la modalidad preventiva adoptada

Recursos técnicos y materiales

La empresa facilitará aquellos medios técnicos y materiales que sean necesarios para dar cumplimiento a la planificación de la acción preventiva.

En la planificación de la acción preventiva se especifican los recursos materiales y técnicos que son necesarios en la empresa.

Recursos económicos

El empresario facilitará los medios económicos necesarios para llevar a cabo las acciones planificadas.

El coste del contrato del servicio de prevención ajeno está incluido dentro de los recursos económicos junto con las partidas económicas que se determinen en las correspondientes planificaciones de la acción preventiva.

Protocolo de actuación autónoma en caso de acoso laboral en el Centro de Enseñanza C.E. COLEGIO MANTELLATE

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los empleados.

Es en este contexto en donde se produce el compromiso de este Centro Escolar de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral.

El texto que nos ocupa recoge un procedimiento de actuación en los casos en que existan indicios de acoso laboral. Su contenido cuenta con el consenso de todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en la Organización. Además, responde a la necesidad de que todo empleado reciba un



PROYECTO EDUCATIVO

trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de mediación, cuya finalidad es solucionar los conflictos interpersonales y organizacionales rápida y eficazmente, con el fin de que un desencuentro inicial no se agrave y no se haga permanente. En este sentido entendemos que la forma más efectiva de conseguir esa finalidad es implicar a los órganos encargados de la gestión de personal en la prevención y el manejo de este tipo de comportamientos.

Sin embargo, se ha de ser consciente de que el acoso laboral, esto es, el hostigamiento prolongado en el ámbito del trabajo, es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional del acosado. Además, sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario puesto que puede causar daños en la salud del trabajador que en ocasiones son difícilmente reparables. Por esta razón, se ha desarrollado la denominada fase de investigación, que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

El desarrollo de ambas fases está pormenorizado en la presente norma y, además, se han introducido en cada una de ellas plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de los trabajadores.

De cualquier forma, en todo el procedimiento subyace, siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT), las directivas comunitarias y normas de reconocido prestigio (NTP 891 y 892), la idea de que el acoso laboral responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones. Pero además, no se podía obviar el acoso sexual en el ámbito del trabajo, si bien en este caso se ha tenido en cuenta la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Para finalizar se debe destacar que este Centro Escolar desea fomentar entre el personal la información y educación en materia de respeto a los derechos de los trabajadores. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.



PROYECTO EDUCATIVO

1.- El objeto de la presente norma es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso moral o sexual en el espacio laboral de esta empresa.

2.- En este sentido, debe tenerse en cuenta que el acoso que se realice en el seno de la organización se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen. Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

1.- Se aplicarán las disposiciones de esta Orden a los empleados del C.E. COLEGIO MANTELLATE.

2.- Se excluye de su ámbito de aplicación a empleados de empresas externas que compartan el lugar de trabajo (cocina, monitores, etc.), siempre y cuando no exista involucrado en el conflicto personal del centro escolar.

Artículo 3.- Definición de acoso moral en el trabajo.

1.- Se entiende por acoso moral en el trabajo, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruirlas personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática o habitual, esto es, está inmersa en un proceso y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser.

2.- El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

3.- Esto incluye, entre otras conductas, la intimidación, el acoso sexual y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en la propiedad, en el nacimiento u otra condición, y que afecta a la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo.

Artículo 4.- Definición de acoso sexista y sexual en el trabajo.

Se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se de con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.



PROYECTO EDUCATIVO

Artículo 5.- Amenaza de daño o daño.

Las medidas de prevención y el procedimiento de actuación previstos en el presente procedimiento serán de aplicación cuando los comportamientos descritos en los artículos 3 y 4 produzcan amenaza de daño o daño de carácter moral, psíquico y/o físico al/los trabajador/es afectados.

Artículo 6.- Exclusiones.

1.- Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

2.- Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos empleados parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

Artículo 7.- Formación./Información

1.- Se pondrá en marcha un plan de formación para la prevención de riesgos psicosociales destinado a todos los trabajadores. Dentro de cada una de las charlas programadas se incluirá información sobre el presente procedimiento.

2.- Este plan de formación pretende dar a los trabajadores y directivos instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 8.- Sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo.

1.- Entendemos por sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que un empleado de este Centro Escolar está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se indican en el presente capítulo.

2.- Si existe esa sospecha de acoso moral o sexual en el trabajo, independientemente de que el trabajador presuntamente acosado requiera la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de los órganos judiciales competentes, se realizará una investigación en el seno de la Empresa. Con esta investigación se pretende exclusivamente llegar a conclusiones que detecten y den solución a problemas organizacionales, tales como el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la Organización y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.



PROYECTO EDUCATIVO

3.- Se entiende que existirá sospecha hasta que se de la resolución de la fase de investigación en la que se indique que ha existido acoso moral o sexual, y siempre después de que se haya producido la investigación correspondiente.

CAPÍTULO II

FASE DE MEDIACIÓN

Artículo 9.- Finalidad.

1.- En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil, dialogada y con la intervención de un mediador. Éste procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

2.- Por su parte, la Organización se compromete a poner a disposición del mediador la formación necesaria para el desarrollo de esta actividad, así como el asesoramiento de expertos en la materia que le ayudarán en la tarea de mediación.

Artículo 10.- Iniciación de la fase de mediación.

1.- Esta fase se iniciará mediante un escrito del posible acosado, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral. En el escrito se recogerán los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral o sexual.

2.- La interposición del escrito se hará:

a) Ante el director del Centro escolar.

b) Ante el Comité de Seguridad y Salud.

3.- También podrá dar inicio a esta fase de oficio cualquier de los directores o jefes de área cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores.

Artículo 11.- Mediador.

1.- Jesúa Ovejero Olmeda tendrá la consideración de mediador. En todo caso tendrán la consideración de mediador los que así determine el Comité de seguridad.

2.- El/los mediador/es deberá/n realizar todas las actuaciones necesarias para preparar las ac-



PROYECTO EDUCATIVO

tuación de mediación, con el fin de que tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad.

Artículo 12.- Reunión de mediación.

1.- El mediador citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esa citación se le acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrara en poder del mediador.

2.- La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el/los director/es, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito.

Artículo 13.- Asistencia a la reunión de mediación.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un delegado de prevención.

Artículo 14.- Resolución de la fase de mediación.

1.- El mediador, en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la reunión de mediación recogerá/n por escrito:

a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.

b) Las medias propuestas para dar solución al problema, en el mencionado documento de mediación.

2.- El documento de mediación será comunicado a las partes.

CAPÍTULO III

INICIO DE LA FASE DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Artículo 15.- Iniciación de la fase de resolución del conflicto.

1.- Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador.

b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.



PROYECTO EDUCATIVO

c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.

d) Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Área Médica del Servicio de Prevención.

Artículo 16.- Modo de iniciar la fase de resolución del conflicto.

1.- Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá dar inicio a la fase de resolución oficial del conflicto mediante un escrito de cualquiera de las partes o del mediador.

2.- Ese escrito se dirigirá al Director, salvo en que la sospecha de acoso recayese en él, en cuyo caso el escrito se dirigirá al Titular del centro. A ese escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que aquella ha tenido lugar y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Artículo 17.- Constitución de la Comisión de Investigación.

1.- La Dirección constituirá una Comisión de Investigación en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del escrito de cualquiera de las partes o del/los mediador/es correspondiente/s.

2.- La Comisión de Investigación estará formada por:

a) 1 Persona designada por la Dirección.

b) 1 Miembro del Servicio de Prevención ajeno a la empresa.

c) 1 Representante de los trabajadores o persona designada por el afectado

Artículo 18.- Comunicación a las partes.

1.- La Dirección comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Investigación en el plazo de 5 días hábiles desde su constitución. Igualmente, les remitirá copia de toda la documentación obrante en el expediente.

2.- A partir de la fecha de comunicación se abrirá un plazo de alegaciones de 5 días hábiles.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Artículo 19.- Actuaciones previas.

1.- En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el pla-



PROYECTO EDUCATIVO

zo para hacer alegaciones que establece el artículo 18, y estudiada la documentación obrante en el expediente decidirá:

a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.

b) Continuar con la investigación.

Artículo 20.- Investigación.

1.- La Comisión de Investigación realizará las actuaciones pertinentes en la fase de investigación para determinar si ha existido o no acoso moral o sexual.

2.- Los Departamentos incluidos en el ámbito de esta Orden deberán colaborar con la Comisión de Investigación en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Artículo 21.- Reunión con las partes.

1.- Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente.

2.- La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que aunque no forman parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser expertos en la materia. En este caso, se le indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocados.

Artículo 22.- Asistencia a la reunión.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior acompañadas por un delegado de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estime necesario. En cualquier caso no podrán asistir acompañado por más de una persona.

Artículo 23.- Resolución de la fase de investigación.

1.- En el plazo máximo de un mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe, en el que se indicará si ha existido, a juicio de la Comisión, acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar el problema. El contenido del informe debe asumido por unanimidad por los miembros de la Comisión de Investigación para asegurar su implantación.

2.- La Comisión de Investigación comunicará a la dirección del centro, al Comité de SS las conclusiones de su informe.



PROYECTO EDUCATIVO

3.- En dicha resolución se propondrán las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, conforme al artículo 15 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, se podrá solicitar la apertura un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados, conforme a lo establecido en el artículo 92 del . Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos. Asimismo, se determinará a quien o quienes corresponde la aplicación de las medidas correctoras.

Artículo 24.- Control de la aplicación de las medidas correctoras.

Las medidas correctoras se incorporarán a la Planificación de Acción Preventiva en el que se determina el responsable de su implantación. Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

CAPÍTULO V

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 25.- Deber de sigilo.

A toda aquella persona que tenga un relación de servicio con la empresa y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Artículo 26.- Protección del derecho a la intimidad.

1.- En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

2.- El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal.

Artículo 27.- Derecho de los trabajadores a una protección integral de la salud.

La Empresa adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del/la trabajador/a que haya sido víctima de acoso moral en su ámbito. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores de este Centro Escolar y de una



PROYECTO EDUCATIVO

empresa externa, que compartan el lugar de trabajo, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIONES FINALES

La presente disposición entrará en vigor el curso 212-13

11 PLAN DE PASTORAL



COMUNIDAD EDUCATIVA
Construida según las instituciones
del humanismo cristiano

GRUPO ACERCA

Comunidad educativa: sujeto plural
Tarea, misión, desarrollo y formación.

COLEGIOS VILLA FÁTIMA • MANTELLATE
ABAD SOLA • MADRE JOSEFA CAMPOS

Objetivo general:

Potenciar en toda la Comunidad Educativa un estilo propio de educación, participación y formación que hunde sus raíces en las intuiciones educativas del humanismo cristiano.

Objetivos:

1. Construir comunidad educativa según el estilo pedagógico derivado del humanismo cristiano.

a) Favorecer un clima de distensión y espontaneidad como base para unas buenas relaciones.

Al inicio de curso programamos actividades encaminadas a:

- Cultivar un clima de alegría, serenidad, fiesta y gratuidad.
- Fomentar la creatividad y las actividades de tiempo libre.
- Entablar relación con las familias de los educandos.



PROYECTO EDUCATIVO

Durante el curso:

- Nos interesamos por los acontecimientos personales y familiares de todos: alegría, éxitos, sufrimientos,...
- Procuramos la presencia activa y amistosa de los educadores en los lugares de distensión.

b) Impulsar un proceso de convergencia hacia una "visión común" de la educación según el humanismo cristiano.

Al inicio del curso:

- Elaboramos la Programación anual, extraída del Plan de Pastoral de nuestro centro.

A lo largo del curso:

- Realizamos convivencias de los diversos estamentos.
- Tenemos conferencias y encuentros formativos relativos a nuestra identidad

c) Ayudar a la formación permanente humana, profesional y cristiana de cuantos componemos la Comunidad Educativa.

Damos importancia a la formación mediante:

- Cursos formativos relativos a aspectos profesionales.
- Convivencias de reflexión humana y cristiana para alumnos/as.
- Celebraciones

d) Mantener una continua y cuidada información entre los miembros de la Comunidad Educativa

Cuidamos:

- Los medios de comunicación: circulares, página web, redes sociales...
- Reunimos a los padres al menos: al inicio: para informar de programación y solicitar colaboración al final: para darles cuentas de los resultados.
- Animamos a la participación en los órganos de gobierno y mediante otras actividades.

e) Hacer de la Comunidad Educativa Pastoral una presencia significativa y eficaz en nuestro entorno

Tratamos de ver cómo podemos ser:

- Colaborar con otras organizaciones: Campaña de recogida de ropa, alimentos, juguetes, aportaciones económicas....

f) Conocer y colaborar en el Proyecto Pastoral de la Iglesia particular. Con respecto a niños y jóvenes tratamos de:

- Aprovechar la preparación a los sacramentos para cultivar la cercanía e inserción a la comunidad cristiana local.
- Colaborar con la Parroquia: Cáritas (campaña de higiene y kilo).

g) Fomentar el conocimiento y la participación en los problemas y logros de la Comunidad humana mundial y de la Iglesia Universal.



PROYECTO EDUCATIVO

- Mantenemos la escuela abierta a los problemas de nuestro tiempo.
- Mantenemos sintonía con la acción social y el voluntariado, siguiendo las intuiciones originales de nuestra fundadora.
- Promovemos campañas de sensibilización social: Domund, Intermón Oxfam, Misiones, Mercado de la solidaridad,..
- Promovemos una visión crítica y selectiva de la realidad.

2. La entidad titular anima el centro.

a) Aportar el patrimonio pedagógico heredado.

Las entidades titulares están comprometidas a:

- Promocionar un conocimiento serio y estructurado del espíritu de las fundadoras.

Para ello se sirven de:

- Encuentros de convivencia y fraternidad, de la actividad diaria reflexionada y profundizada.

b) Establecer relaciones de cercanía y testimonio entre todos los grupos de la comunidad educativa.

c) Velar por la cohesión entre los que formamos esta Comunidad, y por la coherencia y la calidad de la educación.

d) Fomentar un clima de participación, delegando funciones y estimulando el ejercicio de responsabilidades asignadas a los órganos de gobierno unipersonales y colegiados.

e) Favorecer la corresponsabilidad en la elaboración, desarrollo y revisión del Proyecto Educativo Pastoral, concretando en él las instituciones fundamentales del carisma de la entidad titular.

f) Ejercer la última responsabilidad del centro ante la sociedad y el conjunto de la Comunidad Educativa.

3. Reforzar el sentido de pertenencia del claustro de profesores y profesoras en torno al humanismo cristiano.

a) Establecer una relación franca y de colaboración con los compañeros, creando vínculos de solidaridad y comunicación para favorecer el trabajo en equipo y la convivencia.

Cuidamos:

- La buena y profunda relación entre todos.
- El intercambio de información sobre la marcha de los alumnos/as.
- La ayuda mutua.



PROYECTO EDUCATIVO

b) Estar en medio de niños y jóvenes con una presencia activa y amistosa, que facilite la acogida educativa y amabilidad.

Por ello:

- Nos interesamos por los problemas de los chicos y las chicas con la pedagogía de María.
- Tomamos parte en sus actividades.
- Intervenimos con comprensión y exigencia: acogiendo y corrigiendo también conductas y actitudes equivocadas.

c) Desarrollar una misión compartida en la educación global de nuestra escuela e intervenir activamente en la gestión del centro a través de los órganos de gobierno unipersonales y colegiados.

Por ello:

- Intervenimos en claustros y demás órganos de gobierno.
- Nos interesamos por los problemas del centro.
- Estamos abiertos a todo lo que pueda mejorar nuestro trabajo educativo y la organización general de las actividades.

d) Cuidar la profesionalidad a través de procesos de formación permanente en lo cultural, profesional y en lo cristiano.

Por ello:

- Participamos en cursos y programas de puesta al día.
- Contribuimos a actualizar la intuición educativa a la luz de la sensibilidad cultural actual y las orientaciones de la Nueva Evangelización.
- Aprovechamos la acción diaria para reflexionar y proyectar nuevas perspectivas educativas.

4. Reforzar el sentido de pertenencia de los alumnos y alumnas en torno al centro educativo e ideario.

a) Contribuir a realizar el Proyecto Educativo Pastoral junto con los profesores. Cada año:

- Colaboramos en todas las acciones formativas que se llevan a cabo en el Centro: · Actividades académicas.
- Actividades formativas y campañas sociales de solidaridad.
- Actividades culturales, festivas y de tiempo libre.
- Programamos actividades para conocer los rasgos fundamentales del estilo educativo de nuestro centro.

b) Participar y sentirnos corresponsables de la vida y acción del centro a través de órganos colegiados de animación y gobierno como sistema de aprendizaje y preparación de la futura participación social.

Participamos y nos sentimos corresponsables:



PROYECTO EDUCATIVO

- Cuidando los momentos de participación: motivando, animando, responsabilizando a los compañeros.
- Participando en la Programación, ejecución y evaluación de las distintas actividades que se desarrollan en el centro.

c) Contribuir a hacer realidad el estilo educativo de nuestro colegio, con la creación de un buen ambiente de clase y de la vida en la escuela con nuestras aportaciones. Por ello expresamos:

- Expresamos nuestros propios intereses.
- Asumimos responsabilidades en la dinámica de la propia aula.
- Manifestamos nuestros intereses e inquietudes a través de la relación educativa más a nuestro alcance: tutores y profesores.

5. Reforzar el sentido de pertenencia de padres y madres de los alumnos y alumnas en torno al ideario cristiano de nuestro centro educativo

a) Crear en la familia actitudes educativas

b) Dar a los educadores el apoyo que necesitan en su tarea formativa.

Tratamos de:

- Mantenernos en comunicación con ellos: les informamos de lo que creemos necesario para un mejor conocimiento de los hijos y sus circunstancias..

c) Acoger, respetar y defender ante las instancias públicas y en el mismo centro los intereses del conjunto de las familias que forman la Comunidad Educativa.

Educación integral: evangelizadora, educativa y cultural, asociativa e inserción social

Objetivo general:



PROYECTO EDUCATIVO

Promover un estilo educativo, fundamentado en el humanismo cristiano, que responda a los intereses y necesidades de los niños y jóvenes de hoy y se concrete en una educación integral.

Objetivos:

1. Ayudar y acompañar a niños y jóvenes en el proceso de formación integral de su persona en todas sus potencialidades, favoreciendo su inserción crítica en la cultura y sociedad

a) Ayudar a desarrollar las capacidades afectivas, que potencian actitudes de: aceptación personal y autoestima, relaciones interpersonales, sexualidad integrada, madurez afectiva, sensibilidad equilibrada ante los problemas y situaciones de la vida.

Programamos:

- Ejercicios de aceptación personal y autoestima.
- Actividades de encuentro y convivencia.

2. Ayudar a niños y jóvenes a crecer como personas nuevas, con una vida inspirada y unificada en el Evangelio.

a) Crear un ambiente de sencillez, libertad y caridad, donde los jóvenes puedan experimentar a Dios como presencia activa que inspira entre sus miembros relaciones de fraternidad y servicio.

Procuramos testimoniar:

- La coherencia entre lo que decimos y hacemos.
- El valor de la fe en Dios.
- La adhesión al mensaje de Jesús y a la comunidad cristiana local.

b) Promover un ambiente rico en valores evangélicos que fomente:

Atención preferente a los más necesitados.

- La confianza en sí mismo.
- La gratitud, alegría, sentido de fiesta a pesar de las dificultades de la vida. · La creatividad
- La responsabilidad en el trabajo.
- La participación y corresponsabilidad en la labor educativa.
- El sentido de la gratuidad.
 - La educación para la libertad, tolerancia, justicia, solidaridad y la paz.

Nos servimos de:

- Los buenos días y oraciones.
- Clase de religión
- Las campañas y jornadas de solidaridad.
- Las celebraciones religiosas.



PROYECTO EDUCATIVO

- La lectura explicada de textos evangélicos
 - Testimonio y ejemplo de personas que encarnan de manera especial estos valores.

c) Anunciar el mensaje y los valores del Evangelio

Lo hacemos través de:

- La provocación de los interrogantes profundos de la persona humana, ayudándoles a afrontar el misterio de su existencia
- El conocimiento de la persona y mensaje de Jesús de Nazaret
- La interpretación de la realidad personal, humana y del mundo desde las claves evangélicas.
- La integración de la fe en el desarrollo humano haciendo posible la síntesis fe-cultura
- La vinculación con la parroquia

d) Ofrecer la posibilidad de una experiencia cristiana personal y comunitaria mediante la vivencia y expresión libre de la fe en el seno de nuestra Comunidad Educativo-Pastoral y en la parroquia.

Programamos a lo largo del año:

- Momentos de oración
- Celebraciones en grupos pequeños y grandes.
- Convivencias cristianas.
- Estamos atentos a celebrar cristianamente:
 - o Momentos significativos de la Comunidad Educativa.
 - o El Año Litúrgico con sus fiestas más importantes.
- Nos insertamos en la comunidad cristiana local:
 - o Conociendo la parroquia, grupos y movimientos (Juniors)
 - o Participando activamente en la vida de la comunidad cristiana.

e) Suscitar y promover el compromiso y la apertura y participación en los movimientos y acciones de compromiso eclesial.

Fomentamos:

- La responsabilidad personal en el cumplimiento del deber y la actitud de servicio.
- El compromiso y la respuesta ante los grandes problemas del mundo: hambre, pobreza...

3. Fomentar la vida de grupo como medio formativo y lugar de desarrollo humano y cristiano, favoreciendo el asociacionismo, los temas de conciencia y el compromiso social

a) Ayudar a descubrir y apreciar la familia como lugar privilegiado de relación interpersonal y como elemento básico de la sociedad.

Inculcamos:



PROYECTO EDUCATIVO

- El amor a la familia propia y a la de los demás.
- El diálogo y la comunicación familiar.
- Los valores cristianos de la familia: amor, comprensión, perdón, servicios, ayuda mutua, fidelidad...

b) Ayudar a sensibilizarse ante situaciones de desigualdad, injusticia, discriminación social, económica o cultural.

Promovemos:

- Experiencias de acercamiento a los problemas de la zona, ciudad y mundo.
- La información constante sobre temas relativos a la desigualdad, al hambre, a los niños soldados, explotación laboral, inmigración...

c) Participar activamente, en la medida de sus posibilidades, en la construcción de una sociedad más justa donde se viva el respeto a la persona y la promoción de sus derechos fundamentales.

Tratamos de valorar:

- Los diversos servicios y trabajos que hay en la sociedad

Tratamos de inculcar:

- El espíritu de disponibilidad y servicio.
- Campañas de solidaridad: apadrinamientos, colaboración con diversas ONGs, campañas anuales (Campaña del kilo, Mercadillo de la solidaridad, Higiene, Campaña para la Casa Grande), contactos con misioneros (Combonianos, Obreras de la Cruz, etc.)

4. La realidad y el proyecto de vida: orientar en nuestra sociedad

a) La vida es única: Somos irrepetibles

Acción Operativa: Tutoría y diálogo

Trato personal: los alumnos no son "cosas" son "personas".

b) Las necesidades personales en nuestro mundo.

Acción Operativa: Hacer entender que debemos aprovechar nuestra realidad educativa, respecto al resto del mundo de una manera responsable.

c) La vida es entrega a los demás.

Acción Operativa: Hacer entender ¿Cómo se puede servir?

d) La vida con la religión.

Acción Operativa: La vocación: laical, matrimonio y religiosa.



PROYECTO EDUCATIVO

Recreamos el estilo educativo del humanismo cristiano con los avances pedagógicos de hoy

Estilo educativo propio: religión, humanismo cristiano y cultura contemporánea

Objetivo general:

Innovar pedagógicamente para entender en la actualidad el humanismo cristiano desde la cultura, la familia y los valores morales

Objetivos:

1. Promovemos un ambiente educativo que fomenta elementos de acogida, cercanía, presencia entre niños y jóvenes, la evangelización...

a) Fomentar la pedagogía de María que se manifiesta en:

- El espíritu de familia.
- La acogida incondicional
- El clima de alegría y de fiesta
- La invitación a la creatividad
- La racionalidad y flexibilidad
- El trabajo diario y el esfuerzo
- El protagonismo de niños y jóvenes

Cuidamos:

- Damos aire de alegría y novedad con motivo de las fiestas.
- El conocimiento de los alumnos y sus acontecimientos personales.
- Diálogo personal, encuentros de los alumnos con los profesores o tutores.
- De comunicación con las familias.

Promovemos:

- Las visitas culturales, los momentos de fiesta, cuidado de la naturaleza...

b) Cuidar la relación educativa personal que se traduce en:

- Familiaridad y cercanía entre educadores y educandos.
- La confianza y simpatía hacia el mundo de los niños y los jóvenes.
- La capacidad de acogida y diálogo.

Cuidamos:

- La cercanía entre alumnos y profesores.
- La presencia de los profesores en el recreo y en otros momentos de distensión de alumnos.



PROYECTO EDUCATIVO

c) Asumir la "presencia activa" entre niños y jóvenes para:

- Animar a sus iniciativas.
- Ofrecer elementos de maduración personal mediante el diálogo.
- Prevenir experiencias negativas.

d) Hacer una oferta respetuosa:

- Experiencias de fe.
- Compromiso humano y cristiano.
- Solidaridad cristiana y social.

Cuidamos:

- La oración de la mañana.
- La celebración del Año Litúrgico.

Promovemos:

- La solidaridad con los necesitados.
- El compromiso social y el voluntariado.

2. Educamos en valores para potenciar una identidad personal y colectiva fundamentada en los criterios del evangelio y las inquietudes históricas y culturales.

a) Educar en la libertad y para la libertad. Personas responsables y libres.

Promovemos:

- La adquisición de un concepto claro y auténtico de libertad.
- La actuación por convicción propia.
- El diálogo que favorece la convivencia y la libre expresión, sin prejuicios ni recelos.
- La adquisición de criterios valorativos y el razonamiento de las motivaciones en el actuar de las personas.

Ayudamos a los chicos/as a luchar:

- Contra los defectos de y complejos que le atan interiormente.
- Contra las servidumbres sociales: manifestación, propaganda, droga, alcohol, pornografía...
- A aceptar el riesgo de equivocarse en sus propias elecciones, sabiendo rectificar oportunamente en el caso de error o equivocación, sin derrumbamientos personales o depresivos.
- A desarrollar la capacidad de defensa ante la opresión de la fuerza o ante cualquier manipulación.
- A buscar la verdad y la justicia.

b) Educar para la convivencia, la paz, el respeto y la tolerancia.

Ayudamos a niños y jóvenes a:



PROYECTO EDUCATIVO

- Tomar conciencia de que cada ser humano es diferente y de que hay que tratarle de modo distinto.
- Reconocer a cada uno por lo que es sin “clasificar” por sus ideas y comportamientos. · A valorar y construir convivencia y paz en los siguientes ámbitos: familia, escuela, grupo de amigos, barrio y entorno próximo.
- A tomar posturas críticas ante las estructuras violentas: derroche y consumo, violación de los derechos humanos, hambre y explotaciones.

Promovemos:

- El conocimiento y la comprensión de las diferencias entre las personas, los pueblos y los grupos sociales por razón de la lengua, cultura, costumbres, tradiciones...
- Educamos en el nuevo contexto multicultural y pluri religioso.

c) Educar en la justicia y la solidaridad.

- Procuramos la integración en nuestra escuela de los alumnos que tienen menos posibilidades.
- Valoramos el trabajo de los alumnos de posibilidades y con su esfuerzo, evitando privilegios y discriminaciones.
- Estimulamos la sensibilidad por compartir con los demás las preocupaciones, las iniciativas y proyectos que pueden repercutir en el bien de la comunidad.

Fomentamos la solidaridad con los más pobres y marginados mediante:

- Conocimiento y cercanía al trabajo de ONGs.
- Intercambio con misioneros y voluntarios.
- Campañas escolares de toma de conciencia y acción.

3. Potenciamos un estilo de educación innovador, abierto, flexible y gradual. Integramos las innovaciones pedagógicas actuales.

a) Impulsar una enseñanza personalizada como respuesta a las posibilidades de crecimiento y maduración de cada alumno y alumna.

b) Promover la actividad de los alumnos, individualmente y en grupo, para favorecer al máximo la autorrealización.

c) Realizar experiencias de renovación pedagógica en conexión con otras escuelas de características semejantes.

d) Evaluar constantemente las innovaciones pedagógicas y organizativas, con el fin de constatar su incidencia en la mejora de la calidad de la enseñanza y de la educación.



PROYECTO EDUCATIVO

12 PLAN DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Plan de formación del profesorado. Objetivos, prioridades y actuaciones de acuerdo con las necesidades detectadas

1. El profesor y su papel en el proceso de enseñanza-aprendizaje de competencias básicas. Competencias del profesor

En un modelo de enseñanza cuya prioridad era transmitir conocimientos determinados, el papel del profesor se limitaba a servir de medio de transmisión. Ahora estamos asistiendo a un cambio sustancial en las prioridades educativas. Se persigue una formación equilibrada del alumno, orientada al desarrollo de capacidades de distinto tipo. Algunas de ellas estarán identificadas desde un enfoque competencial y dirigido a cooperar en una preparación adecuada para que pueda desenvolverse eficaz, madura, autónoma y responsablemente en entornos cambiantes.

En este nuevo escenario, el profesor debe ser un mediador que favorezca esa construcción de capacidades. Ha de considerar los contenidos concretos como un instrumento y llevar a cabo una selección de recursos personales, materiales, ambientales y metodológicos respecto a los que determinará su organización variando su amplitud, su frecuencia y su intensidad (Tébar Belmonte, 2007).

El cambio de papel que venimos delimitando y que se exige desempeñar al profesor requiere una preparación compleja y rigurosa. Nos estamos refiriendo a cooperar en la construcción y desarrollo de muy distintos tipos de capacidad y, además, hacerlo de forma ajustada según las necesidades.

Aunque este tipo de referentes puede ser de gran interés para ayudar a perfilar canales abiertos en los centros, es preciso recordar, como señalamos en nuestro RRI, que la normativa establece un listado de funciones comunes para las distintas etapas de enseñanza. Entre estas funciones (obligaciones, por tanto, y directrices para trazar competencias más específicas) encontramos:

- 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.*



PROYECTO EDUCATIVO

- La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.
- La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral de los alumnos.
- La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.
- La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.

También señala la ley que los profesores realizarán estas funciones expresadas bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

Apreciamos así que la identificación de las funciones del profesor ha cambiado sustancialmente. De ser transmisor de conocimientos pasa a ser una figura de mediación que ha de determinar la planificación y gestión de los recursos personales y metodológicos con los que deben contar sus alumnos para desarrollar todo tipo de capacidades, entre ellas las de orientación competencial. Las competencias están caracterizadas por rasgos como complejidad, reflexión, idoneidad, responsabilidad, evolución, integración, adaptación al contexto, creatividad, innovación. Así, un profesor que desee formar a sus alumnos para el desarrollo de competencias deberá haber reflexionado e integrado estas notas distintivas. Habrá de mostrar unos rasgos competenciales que propicien su adquisición por parte de los alumnos.

Desde nuestro centro y apoyándonos en propuestas bibliográficas (Perrenoud, Marchesi, Escamilla) y normativas de actualidad, hemos determinado una selección de competencias que recogemos a continuación:

- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
- Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.
- Participar en la gestión de la escuela.
- Informar e implicar a los padres.
- Utilizar las nuevas tecnologías.
- Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión.
- Organizar la propia formación continua.
- Favorecer el deseo de saber de los alumnos y ampliar sus conocimientos.
- Velar por el desarrollo afectivo de los alumnos y por la convivencia escolar.
- Favorecer la autonomía moral de los alumnos.
- Desarrollar una educación multicultural.
- Cooperar con la familia.



PROYECTO EDUCATIVO

- Trabajar en colaboración y en equipo con los compañeros.

Son propuestas de desarrollo de estas competencias (habilidades y destrezas más operativas) las siguientes:

1.1 Competencias del profesor de carácter interpersonal

- Asesorar a los alumnos, individual y colectivamente, sobre sus derechos y obligaciones concretas como miembros de un aula y un centro.
- Mostrar conductas representativas del respeto por la dignidad y el valor de individuos y grupos que muestren distintos factores de diversidad (capacidad, preparación, etnia, cultura, lengua, etc.).
- Manifestar valoraciones, en contenido y forma expositiva, que ayuden a los alumnos a desarrollar un autoconcepto positivo.
- Implantar cauces de cooperación efectiva con las familias en el establecimiento de pautas de lectura, estudio y esfuerzo en casa, condiciones para favorecer la iniciativa y autonomía personal.
- Expresar valoraciones relacionadas con los conocimientos, trabajos, comportamientos y actitudes de los alumnos de forma asertiva.
- Relacionarse de forma dialogante, cooperadora y constructiva tanto con los otros profesores que forman parte del grupo que atiende a sus alumnos como con los compañeros de equipo de ciclo, departamento, Claustro.

1.2 Competencias del profesor de carácter comunicativo

- Exponer oralmente información sobre diversos tipos de contenido de forma estimulante, rigurosa, sistemática, coherente y lógica.
- Integrar con el discurso verbal otros elementos expresivos enriquecedores (la distancia, el gesto facial, el gesto corporal).
- Escuchar, de forma considerada y respetuosa, las propuestas y demandas que, atendiendo a los mismos criterios, sean planteadas por alumnos, compañeros y familias.
- Elaborar textos escritos de distinto tipo adecuados a diferentes situaciones comunicativas con claridad, orden y corrección.



PROYECTO EDUCATIVO

- Leer comprensivamente textos de distinto tipo relacionados con su ejercicio y desarrollo profesional.

1.3 Competencias del profesor de carácter técnico-pedagógico

- Determinar las capacidades y aprendizajes previos de los alumnos para lograr unos determinados objetivos empleando las técnicas apropiadas en cada caso (diálogos, entrevistas, cuestionarios, pruebas, representaciones plásticas o dramáticas, mapas cognitivos, observaciones y expedientes académicos).
- Analizar y extraer conclusiones significativas de los currículos oficiales, tanto en lo que respecta a objetivos y recursos generales como a los elementos propios de las áreas o materias de su responsabilidad.
- Definir, de forma fundamentada, los objetivos específicos de las áreas y materias de su responsabilidad.
- Definir, de forma fundamentada, las competencias específicas de las áreas y materias de su responsabilidad, reconociendo su relación integradora con las de las otras áreas y materias.
- Diseñar los elementos de las programaciones de acuerdo con los objetivos y competencias específicas.
- Reconocer y aplicar protocolos de intervención en situaciones diversas (falta de participación de los alumnos, intransigencia, acoso, falta de respeto a las personas, daño a las instalaciones y servicios, etc.).
- Seleccionar, adaptar y construir diversas técnicas, procedimientos e instrumentos para la evaluación del proceso de enseñanza y de su propia práctica docente de acuerdo con criterios basados en los objetivos de los planes de trabajo y en el referente de sus propias competencias específicas.
- Identificar acciones y medidas apropiadas para concretar su desarrollo profesional permanente de acuerdo con las distintas circunstancias y momentos con los que se habrá de enfrentar en su trayectoria profesional.

1.4 Los acuerdos sobre competencias y la organización de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Problemas y alternativas

El acceso a puntos de convergencia sobre cómo desarrollar las competencias, qué competencias cabe priorizar y qué recursos vamos a disponer para ello exige diálogo, empatía, asertividad, generosidad y práctica de trabajo en equipo. El trabajo en los centros no ha favorecido siempre el encuentro y el intercambio entre profesores. Más complicada aún, la comunicación



PROYECTO EDUCATIVO

entre profesionales de distintas especialidades es un requisito exigido en el enfoque competencial.

Tendremos que esforzarnos por intercambiar conocimientos e intentar ser más objetivos respecto a las prioridades.

Nos encontramos en una situación en la que la enseñanza ha de afrontar nuevos retos que exigen cooperación, dedicación, esfuerzo, voluntad e ilusión.

De esta manera y con estas expectativas, el trabajo que desarrollaremos para potenciar nuestra capacitación profesional se centrará en los siguientes ámbitos de contenido, todos ellos vinculados a las propuestas de calidad que hemos determinado.

2. LÍNEAS DE ACTUACIÓN PARA LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO EN EL CURSO 21-22.

Para conseguir la transición al modelo de profesor/maestro descrito en el punto anterior, nuestro centro se plantea una línea de formación continua y permanente, para estar a la vanguardia de la educación, con el fin de que nuestros alumnos puedan enfrentarse a los retos que plantea la sociedad que se encontrarán al finalizar su formación obligatoria.

También para poder complementar la formación inicial del profesorado para adaptarse a las exigencias de la administración.

2.1 CONTENIDOS PARA LA FORMACIÓN EN NUESTRO CENTRO

- **Competencias básicas y su integración en los proyectos y programaciones.**
- **Evaluación por competencias. Principios, normativa, estrategia, técnicas e instrumentos.**
- **Plurilingüismo.**
- **Calidad.**
- **Mediación escolar.**
- **Innovación educativa, en dos áreas:**
 - **Trabajo cooperativo.**
 - **Inteligencia emocional.**
- **Formación complementaria.**



PROYECTO EDUCATIVO

2.2 ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS PARA LA FORMACIÓN

- *Cursos de formación presencial.*
- *Cursos de formación semipresencial y a distancia.*
- *Reuniones de equipo operativas. Reparto de responsabilidades (búsqueda de información, evaluación, coordinación, exposición).*
- *Selección de materiales de apoyo (bibliografía, normativa).*
- *Selección de técnicas para el trabajo en equipo (coloquios, diálogos, ruedas lógicas, mapas de contenido, exposiciones orales, torbellinos de ideas).*

3. CONCRECCIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGIAS.

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y EVALUACIÓN.

El profesorado del centro planifica sus programaciones y proyectos basándose en el trabajo de las competencias básicas, en caso de que algún compañero, de nueva incorporación, desconozca este sistema, será tutelado por el coordinador de la etapa. En el caso de evaluación por competencias, se procederá de la misma manera.

3.2 PLURILINGÜISMO.

Con el fin de que todo el profesorado pueda tener acceso a las titulaciones necesarias en cuestión de idiomas el colegio va a actuar en dos ejes:

- *Inglés: Se facilitará INFORMACIÓN para la realización de cursos con la finalidad de adquirir en inglés: a) "certificado de capacitación", b) Cualquiera de los niveles de competencia en el idioma establecidos, a aquellos profesores que lo necesiten, y a través de la fundación tripartita y el CEFIRE*
- *Valenciano: Se facilitará INFORMACIÓN para la realización de cursos con la finalidad de adquirir en valenciano: a) "certificado de capacitación", b) Cualquiera de los niveles de competencia en el idioma establecidos, a aquellos profesores que lo necesiten, y a través de la fundación tripartita y el CEFIRE*

Las fechas y distribución de dichos cursos de formación están por determinar y se comunicarán al claustro con antelación, teniendo en cuenta la disposición y la evolución de la pandemia (COVID-19)

3.4 CALIDAD.



PROYECTO EDUCATIVO

El equipo de calidad se encargará de dar las pautas a los responsables de cada uno de los procesos y llevar el control de los mismos a través de reuniones periódicas y la revisión de la documentación del drive.

3.5 MEDIACIÓN ESCOLAR

Este año hemos contactado con la policía para acogernos al plan director. Las sesiones y les temáticas serán las siguientes:

- A) ACOSO ESCOLAR
- B) INTERNET Y REDES
- C) VIOLENCIA DE GÉNERO
- D) DROGAS
- E) XENOFOBIA Y RACISMO
- F) BANDAS VIOLENTAS.

3.6 INNOVACIÓN EDUCATIVA:

El centro se encuentra inmerso en un proceso de cambio. Dicho cambio va enfocado en cambiar las metodologías para adaptarnos a los nuevos tiempos, así como que todo el centro funcione de la misma manera.

Para llevar a cabo esta transformación profunda se ha formado un equipo encargado de ello, serán los que marquen las líneas de acción y que formación puede ser interesante para el conjunto del profesorado.

3.7 FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Cada miembro del claustro tiene sus inquietudes y necesidades por ello en la medida de lo posible se trata de facilitar la formación para el adecuado ejercicio de la profesión docente, así como el interés del profesorado.



PROYECTO EDUCATIVO

13 PLAN DE TRANSICIÓN DE INFANTIL A PRIMARIA

1. JUSTIFICACIÓN

Con este programa se pretende una efectiva continuidad del alumnado de educación infantil.

El alumnado de 1o Primaria mantiene todavía las características psicológicas del alumnado de Educación Infantil. Además, supone un cambio importante porque cambia el profesorado y la presencia de la tutora en el aula, debido a la entrada de más cantidad de especialistas. Cambia la metodología, distribución de los espacios, de los tiempos, los materiales, se usan varios libros de texto, formatos de papel, agenda...

Debido a todo esto el 1er curso de Primaria es un reto a afrontar para los alumnos y puede durar desde unos meses a incluso todo un curso porque cada uno tiene su propio ritmo y proceso de maduración.

Desde E. Infantil se intenta potenciar y desarrollar todas las posibilidades, aptitudes y destrezas del alumnado que faciliten posteriormente la adaptación a primaria.

Por ello es imprescindible una estrecha colaboración entre el profesorado de las dos etapas para que esta transición se realice de manera secuenciada, ordenada y coherente evitando cambios bruscos. Para ello debemos establecer unos criterios que garanticen dicha continuidad.

2. FINALIDAD

Facilitar la adaptación del alumnado a la nueva etapa y mejorar la continuidad del proceso educativo.

3. DESTINATARIOS

Alumnado de Educación Infantil 5 años.
Tutores/as y profesores de Infantil y Primaria.
Maestro/a de Pedagogía Terapéutica.
Familias.

4. ACTUACIONES

Con el alumnado:



PROYECTO EDUCATIVO

- *Visita del tutor de primero de primaria al aula de 5 años para presentarse y conocer al alumnado.*
- *Visita al aula de primero de primaria para conocerla.*
- *Compartir experiencias con alumnos de primero de primaria para minimizar el impacto del cambio de etapa.*

Con el profesorado:

- *Reunión entre todos los profesores que han impartido clase en 5 años y los que van a impartir clase en primero de primaria, y la maestra de pedagogía terapéutica. En dicha reunión se hablará de cada uno de los alumnos individualmente, explicando su evolución en la etapa de infantil, sus características personales, conflictos que hayan ocurrido, comportamiento en el aula y con los compañeros, consecución de objetivos de la etapa, etc.*
- *Elaboración de un informe individualizado de final de ciclo, para facilitar al tutor la máxima información posible sobre el alumnado.*
- *Visita del tutor de primero de primaria al aula de 5 años para presentarse y conocer al alumnado.*
- *Intercambiar información y conocer formas de trabajar y metodologías de los tutores de ambas etapas.*

Con las familias:

- *Reunión con las familias de 5 años a final de curso para explicarles la evolución de sus hijos en la etapa de infantil, comportamiento en el aula y con los compañeros, consecución de objetivos de la etapa, etc.*
- *Reunión con las familias al inicio de curso de primero para explicarles los cambios que se producirán en esta nueva etapa.*
- *Implicar a las familias en el proceso educativo y seguimiento escolar, o en la realización de tareas en casa.*

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento y evaluación del plan de transición al final de curso.



PROYECTO EDUCATIVO

14 PLAN DE TRANSICIÓN DE PRIMARIA A SECUNDARIA

1. JUSTIFICACIÓN:

El paso de la Educación Primaria a la Educación Secundaria supone un cambio de etapa que, si se hace sin transición, puede ser fuente de ansiedad por el miedo a lo desconocido, tanto para el alumnado como para los padres.

Es bueno que se prepare un proceso de tránsito, que favorezca una buena acogida y predisponga positivamente al alumnado y a las familias hacia la nueva etapa.

Entendemos que el Programa de Tránsito de Educación Primaria a Educación Secundaria comprende objetivos, contenidos y actuaciones específicas dependiendo de los destinatarios y en consecuencia podemos distinguir:

a) Cuando va dirigido al alumnado de sexto curso de Educación Primaria, en general: Conocimiento de sí mismo, información sobre la ESO.

b) Cuando va dirigido al alumnado con necesidades educativas especiales, asociadas a las capacidades personales: Traslado de informes al tutor/a de 1o ESO y al Departamento de orientación c) Cuando va dirigido a Equipos Educativos y Departamentos Didácticos: Coordinación de los currículos, sobre todo, en las áreas instrumentales de Lengua y Matemáticas.

Deberemos tener en cuenta los siguientes cambios que se producen como consecuencia del tránsito de una Etapa a otra:

➤Tendencia a una disminución del auto concepto del alumno, al encontrarse ante un ambiente nuevo y más exigente.

➤Bajan las notas. El descenso de las calificaciones constituye una prueba de la ruptura académica entre las etapas.

➤Cambios en las relaciones sociales.

➤El cambio de etapa conlleva una mayor autonomía y, en consecuencia, mayor necesidad de autocontrol y de autorregulación.

➤Cambia la metodología didáctica.

➤Se produce una intensificación de los contenidos.



PROYECTO EDUCATIVO

En este proceso los profesores tutores debe contar con la colaboración y acción coordinada de los Equipos de Orientación Educativa y de los Departamentos de Orientación, así como, con la supervisión y asesoramiento del Servicio de Inspección Educativa.

2. FINALIDAD:

Facilitar la adaptación del alumnado a la nueva etapa y mejorar la continuidad del proceso educativo.

3. DESTINATARIOS

- *Alumnado de sexto curso de Educación Primaria.*
- *Alumnado de n.e.e. asociadas a capacidades personales.*
- *Familias.*
- *Tutores y Tutoras de Educación Primaria y Educación Secundaria.*
- *Orientadores y orientadoras de los Equipos de Orientación Educativa del Centro.*
- *Profesores de Pedagogía Terapéutica.*
- *Equipos directivos.*

4.- OBJETIVOS, ACTIVIDADES, TEMPORALIZACIÓN Y RESPONSABLES.

1. Promover el conocimiento de sí mismo.

Capacidades e intereses.

- *Sesiones de tutoría específicas. A lo largo del curso según el Plan de Acción Tutorial.*

Tutor/a con el asesoramiento de los Equipos de Orientación Educativa.

2. Facilitar información al alumnado y sus familias sobre las características de la Educación Secundaria

Obligatoria.

Tercer Trimestre. Tutor/a, Orientador y Jefe de Estudios.



PROYECTO EDUCATIVO

3. Realizar el trasvase de información en un periodo de tiempo que posibilite el uso de la información para la planificación de medidas de atención a la diversidad, organización de asignaturas optativas, refuerzos educativos, etc.

- **Sesiones informativas: Estructura de la Etapa, cursos, ciclos, materias, optatividad, apoyo y refuerzo, etc.**

Junio. Tutor/a, PT, Orientador y equipo docente.

4. Garantizar la mayor continuidad posible de la atención educativa específica y especializada del alumnado con n.e.e.

- **Cumplimentar el documento de tránsito o el Informe Individualizado de Evaluación.**
- **Reuniones específicas para el traslado de información significativa, que no es conveniente figure en documentos escritos.**

5.- Promover la coordinación entre el profesorado de Educación Primaria y Educación Secundaria para establecer criterios comunes en la secuenciación de contenidos, metodología y criterios de evaluación, sobre todo en las áreas de Lengua y Matemáticas.

- **Cumplimentar el informe sobre evolución del alumnado con n.e.e. asociadas a discapacidad al finalizar la Educación Primaria.**
- **Establecer mecanismos para compartir formación/ información sobre aspectos curriculares, en ambas etapas.**
- **Valorar los resultados de las Pruebas Iniciales que se realizan en el Centro.**
- **Acordar la selección de materiales de trabajo complementarios (libros de texto, materiales adicionales, etc.) coherentes con la continuidad entre ambas etapas.**
- **Reflexionar acerca de la necesidad de trabajar la comprensión y expresión de los alumnos desde todas las áreas, como competencias básicas e imprescindibles para que puedan seguir aprendiendo.**

5.- METODOLOGÍA:

Se precisa la colaboración activa de los agentes implicados en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones que configuran el Programa de Tránsito de Educación Primaria a Educación Secundaria. El consenso debe ser norma para llegar a acuerdos que comprometen y corresponsabilizan a todos y todas.



PROYECTO EDUCATIVO

6.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

El seguimiento y evaluación del Plan de Tránsito al final de curso.

7.-ÓRGANO QUE LO APRUEBA.

Tutor/a y maestros que imparten clase en 6o de primaria más los profesores que vayan a impartir clase en 1° de la ESO.

ANEXO I

1.- El Tutor de 6o de Primaria aportará el Boletín de notas de la Evaluación Final y un informe de cada alumno/a, como se detalla a continuación.

2. CUMPLIMENTACIÓN INDIVIDUAL POR ALUMNO

Se rellenará el archivo "Informe final de Etapa. Primaria" para cada alumno.

3. INTERACCIÓN EN CLASE

*Distraído Atento Desmotivado Motivado Despreocupado Responsable Impulsivo Reflexivo
Lento en la tarea Atento Dependiente en su trabajo Independiente*

4. MUESTRA DIFICULTADES EN:

(ASIGNATURAS)

5. VALORACIÓN GLOBAL DE LOS APRENDIZAJES

Óptimo Adecuado Insuficiente

6. CONDUCTA-PERSONALIDAD

*Introversión Extraversión Timidez Atrevimiento Docilidad Agresividad Seguridad Inseguridad
Tranquilidad Inquietud Respetuoso Irrespetuoso Adaptación Inadaptación Orden
Desorden Responsabilidad*

Irresponsabilidad Sociabilidad Aislamiento Individualismo Colaboración.



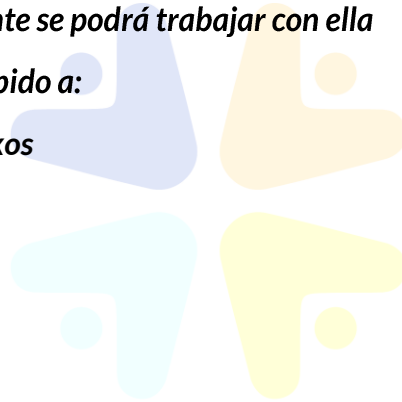
PROYECTO EDUCATIVO

7. RELACIONES FAMILIA-CENTRO

La relación con la familia ha sido:

- De colaboración: se puede contar con ella*
- De colaboración a demanda del centro*
- De demanda constante por parte de la familia*
- Conflictiva: difícilmente se podrá trabajar con ella*
- No ha sido posible debido a:*

8. OBSERVACIONES anexos



GRUPO ACERCA

COLEGIOS VILLA FÁTIMA • MANTELLATE
ABAD SOLA • MADRE JOSEFA CAMPOS



PROYECTO EDUCATIVO

15 PROYECTO LINGÜÍSTICO DEL CENTRO

<i>Etapas</i>	<i>Valenciano</i>	<i>Inglés</i>	<i>Castellano</i>
<i>Ed. Infantil PEPLI</i>	40%	10%	50%
<i>Educación Primaria PEPLI</i>	30% <ul style="list-style-type: none">• Valenciano• Ed. Física• Ciencias Sociales	23.3% <ul style="list-style-type: none">• Inglés• Ed. Plástica• Ciencias naturales	46.6% <ul style="list-style-type: none">• Música• Matemáticas• Castellano
<i>Educación Secundaria PEPLI</i>	<ul style="list-style-type: none">• Valenciano• Ed. Física• Ed. Plástica• Geografía e Historia• Música	<ul style="list-style-type: none">• Inglés• Religión	<i>Op- tativa: Alemán</i> <i>El resto de ma- terias en Castellano</i>

16 PIIE - Proyecto De innovación - Ver Anexo

17 PEAf - Proyecto de Deporte, actividad física y salud. - Ver Anexo