

Newsletter

#2, May 2014



Project no.: 539892-LLP-1-2013-1-SI-ERASMUS-EKA
Grant Agreement no.: 2013-3750/001-001
Programme: Lifelong Learning Programme, Erasmus

*Joining academia and business for new opportunities in
creating ERGO nomic WORK places*

Unas palabras del editor

Universidad de Coventry (Socio P7)

Estimados lectores, bienvenidos a la segunda e-newsletter de ERGO WORK!

Ha habido una gran cantidad de actividades en el proyecto ERGO WORK desde nuestro primer boletín.

La encuesta de los beneficiarios fue entregada (principalmente online) en todos los países socios, y en paralelo se realizó un análisis en profundidad de los programas de estudios existentes que diseñan contenidos de Ergonomía, Diseño Universal, diseño inclusivo y accesible. Se requirió un gran esfuerzo de todos los socios para ayudar en el desarrollo y la traducción de la metodología de la encuesta y el análisis de las partes interesadas, así como el currículo desarrollado por la Universidad de Coventry, la difusión de la encuesta a los participantes potenciales y el trabajo con las universidades para recopilar los datos del plan de estudios. Gracias a todos los que contribuyeron a este esfuerzo. Tenemos el placer de anunciar que el informe quedó listo en abril, y el Paquete de Trabajo Tres (WP3) ya ha comenzado. Una parte sustancial de este boletín resume el informe.

Desde nuestro primer boletín, también ha habido muchas actividades de difusión a través de conferencias en los países socios - todo se informa más adelante - y el grupo también ha puesto en marcha plenamente la página web de ERGO WORK:

<http://www.ergo-work.eu/>

También hay una serie de emocionantes actividades planificadas para próximas conferencias, donde estará representado el proyecto ERGO WORK.

El proyecto acaba de realizar su segunda reunión de socios en Maribor, Eslovenia, en la cual se discutió el progreso y los próximos pasos del proyecto. Esto implicó el uso de los resultados de la fase inicial de la investigación para desarrollar contenidos curriculares de ergonomía, centrada específicamente en la creación de lugares de trabajo ergonómicos para personas con discapacidad. En última instancia, este contenido será puesto a prueba en Eslovenia y Polonia, donde el impacto de la enseñanza se implementará en las empresas con grupos de trabajo de estudiantes, profesores, personal de la empresa y de las personas con discapacidad.

¡Le deseamos una lectura interesante!

Dra. Janet Saunders
Investigadora.
Universidad de Coventry, R.U.

ERGO WORK - Estudio de las necesidades de los beneficiarios y los planes de estudios de ergonomía.

El proyecto ERGO WORK se centra en la comprensión de las barreras a la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, y hacer frente a estas barreras a través de la educación y la colaboración entre el mundo académico y la industria.

La fase inicial del proyecto ERGO WORK (paquete de trabajo 2 – WP2) fue una investigación sobre:

- Las necesidades de todos los beneficiarios, incluidas las personas con y sin discapacidad, las empresas y las instituciones de educación superior, en términos de conocimientos y mejoras en el lugar de trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.
- La posición actual de cada uno de los países asociados en relación con la enseñanza de la ergonomía para el diseño del lugar de trabajo para las personas con discapacidad.

Esta investigación se llevó a cabo a través de una encuesta on-line en los seis países socios (Eslovenia, Polonia , Reino Unido, Italia, España y Bélgica) y un análisis en profundidad de los planes de estudio que contienen Ergonomía, centrándose en los planes de estudio del Reino Unido , Eslovenia y Polonia y con aportaciones adicionales de los otros 3 países socios.

La terminología aceptable para "discapacidad / impedimento" varía en los diferentes países. Por ejemplo, el término " persona con discapacidad " no se considera políticamente correcto en el Reino Unido, donde muchos grupos (incluyendo las propias personas con discapacidad) prefieren el "modelo social" de la discapacidad, y por lo tanto preferirían el término "las personas con discapacidad". En el resto de los países socios, el modelo social no era tan conocido, y "persona con discapacidad" fue el término preferido, por lo que hemos utilizado este término a lo largo de las actividades del proyecto y en este boletín, como el que mejor se entiende en una frase para los seis países.

Análisis de las necesidades de las partes interesadas.

Las necesidades de los beneficiarios se conocieron a través de una encuesta on-line, distribuidas por las redes de los 6 países socios y completado por 520 participantes a través de los seis países. Los tamaños de las muestras que completaron la encuesta difieren entre países. Eslovenia fue la que mayor número de encuestas completas envió. Para evitar estas diferencias que sesgarían los datos en su conjunto, las preguntas se analizaron por país. La encuesta fue completada por los participantes con y sin discapacidad, y también hubo una buena representación de participantes que ocupan puestos de responsabilidad de gestión, con el fin de tener un punto de vista del empleador. (También hubo una versión en papel de la encuesta realizada por más de 1.000 participantes de Polonia, y de la que se informó en otros lugares).

Puntos de partida.

Se preguntó a todos los participantes sobre la adaptación de su lugar de trabajo para las personas con discapacidad. En el Reino Unido el 69% de los participantes sintieron que en su lugar de trabajo existe una adaptación " bastante buena " o "muy buena ", el 53 % para Polonia, el 51% para Eslovenia, el 39% en Bélgica, 38 % en España y 37 % en Italia.

La adaptación más común en todos los países fue la adaptación física de los edificios, y sobre esta adaptación los datos muestran que la mayor adaptación física ha ocurrido en el Reino Unido.

En todos los países, también se han hecho adaptaciones a los puestos de trabajo y la forma en que se llevaron a cabo. Los participantes del Reino Unido identificaron cambios en las tareas del trabajo, en el puesto de trabajo, el ritmo y las horas de trabajo, aunque mucho menos que en los demás países. Curiosamente, los eslovenos eran los más propensos a identificar cambios en el puesto de trabajo y las horas de trabajo para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, mientras que los participantes polacos

reconocieron las adaptaciones especialmente en el ritmo de trabajo. Se necesita una mayor exploración de los datos y el contexto más amplio para entender estas diferencias y ver dónde puede haber prácticas que se puedan transferir entre los diferentes países.

Teniendo en cuenta las adaptaciones para los diferentes tipos de discapacidad, no ha sido sorprendente encontrar que había más conocimiento acerca del impedimento físico, y menor conocimiento entre todos los participantes sobre la audición o discapacidad visual, y aún menos noción sobre las necesidades de salud mental y discapacidades intelectuales.

Necesidades de las personas con discapacidad.

Los participantes con discapacidad, sin embargo, no se sienten bien adaptados en su lugar de trabajo. Cuando se les preguntó si estaban de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación "las personas con discapacidad no están bien acomodados en términos de diseño del lugar de trabajo", la mitad o más afirmaron que estaban de acuerdo en todos los países, excepto el Reino Unido. (Tabla 1)

Tabla 1. Los participantes con discapacidad – Respuesta de las personas con discapacidad a si están de acuerdo con el hecho de que su lugar de trabajo está bien diseñado y adaptado para ellas.

	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo
Bélgica	60%	20%	20%
Italia	67%	33%	0%
Polonia	39%	42%	18%
Eslovenia	55%	27%	18%
España	50%	39%	12%
Reino Unido	36%	33%	30%

También, en todos los países, las personas con discapacidad calificaron su lugar de trabajo como deficiente y se sintieron excluidas y menos felices que las personas no discapacitadas. (Ver figura 1. siguiente).

Q28b – Me siento incluido y formo parte de un equipo: Comparación entre personas con y sin discapacidad.

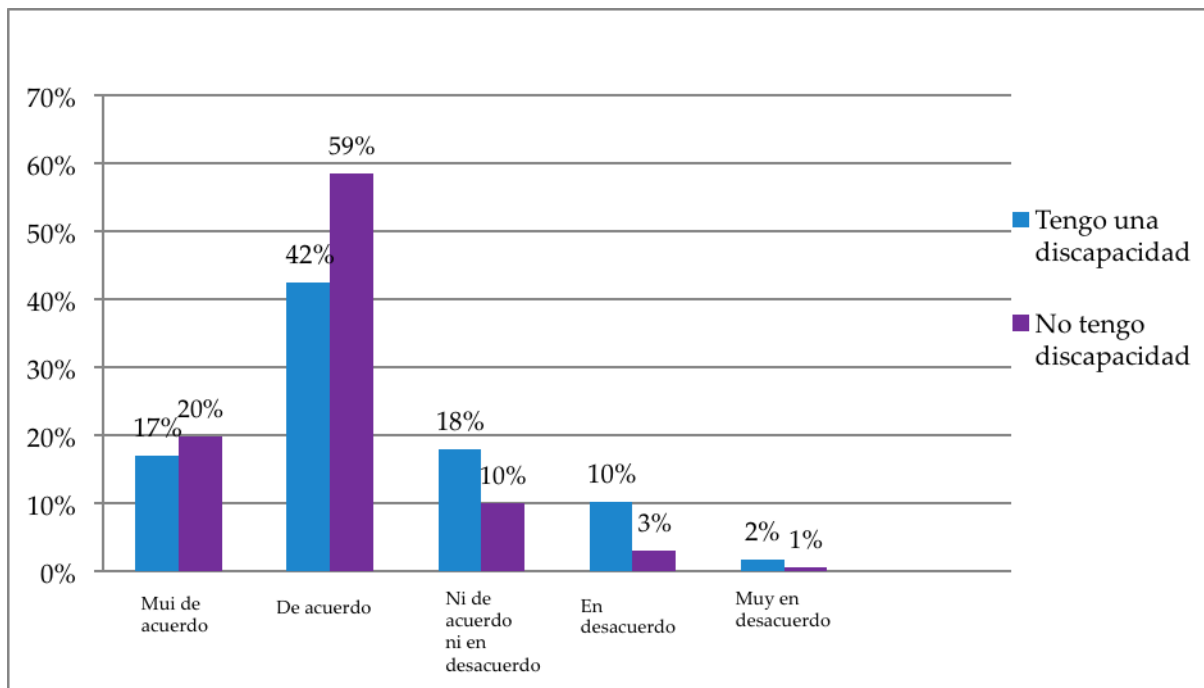


Figura 1. Las personas con discapacidad se sienten más excluidas en el trabajo

Las personas con discapacidad estuvieron menos seguras en cuanto al conocimiento de los empleadores sobre la adecuación y la adaptación en el lugar de trabajo. Las personas con discapacidad sienten que los empresarios necesitan un mejor conocimiento de sus obligaciones y las posibilidades de adaptación en el lugar de trabajo. Consideran que el diseño del lugar de trabajo es un obstáculo para las oportunidades de empleo y que son menos felices en el lugar de trabajo que el resto y que hay barreras que les impiden pedir mejoras.

Estos resultados sugieren que aún queda mucho trabajo por hacer en todos los países a la hora de hacer adaptaciones del lugar de trabajo y que se adapten a las necesidades del usuario.

Las personas con discapacidad indicaron que los mayores obstáculos para pedir mejoras fueron los temores sobre la seguridad laboral y acerca de ser estigmatizados o aislados, así lo aseguran más de la mitad de los encuestados en todos los países. Otras barreras incluyen: la falta de conocimiento acerca de las adaptaciones que son posibles, la dificultad de encontrar la persona adecuada para pedir las, los temores sobre el costo para el empleador y su preocupación por la promoción. Son relativamente pocos los participantes que pensaban que no tenían barreras para preguntar.

Otras diferencias de opiniones entre "todos los encuestados" y "los encuestados con discapacidad" indica que muchas personas no son conscientes de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad, por lo que sugieren que se necesita cierta sensibilización de todos los empleados para mejorar la cultura general en el lugar de trabajo.

Existieron algunos indicios de que hubo una mayor falta de confianza entre el grupo de discapacitados polacos, y quizás esto indica una mayor falta de conciencia y de infraestructura en los lugares de trabajo de Polonia para dar cabida a las necesidades de las personas con discapacidad. Además, los empleadores en el grupo polaco fueron menos confidentes en que tenían los conocimientos y recursos para adaptar los lugares de trabajo y para encontrar consejos y equipo especializado.

Necesidades de los empleadores

En todos los países con excepción de Polonia, los empresarios identificaron "el acceso a la financiación" como el mayor obstáculo para hacer un ajuste razonable. Para los participantes de Polonia, el acceso a la financiación fue seleccionado con menos frecuencia que otras barreras – las barreras seleccionadas con mayor frecuencia fueron "averiguar que un problema existe", "la búsqueda de información" y "el acceso a expertos". En general, sin embargo, el acceso a la financiación de las adaptaciones se percibe claramente como un problema importante. Si hay fondos disponibles, el mensaje no está siendo transmitido de forma efectiva en todos los países.

Los empleadores no estaban seguros sobre el cambio del "proceso de trabajo" que pensaban que consistía sobretodo en hacer adaptaciones físicas, por lo que hay evidentemente una necesidad de crear conciencia en este ámbito.

Se pidió a los participantes del empleador si estaban interesados en la formación por sí mismos, o por sus organizaciones para la creación de lugares de trabajo ergonómicos. En la mayoría de países, la mayoría estaban muy interesados, excepto en el Reino Unido, donde el 71 % seleccionó "No" a la formación de su organización. Esta respuesta diferente en los participantes del Reino Unido probablemente indica la madurez, una formación significativa y que las actividades de sensibilización ya han tenido lugar en el Reino Unido, aunque todavía existe alrededor de un 30 % que estaría interesado en incrementarla.

Todas las siguientes opciones fueron consideradas por los empleadores como útiles para permitir mejoras, en todos los países, con sólo pequeñas variaciones:

- Subvenciones e información acerca de la financiación;
- Más información acerca de los requisitos legales;
- La capacitación para el personal y la gestión sobre las posibles adaptaciones;
- La capacitación para el personal y la gestión de las actitudes;
- Las visitas para ver ejemplos de buenas prácticas;
- Mejores relaciones con organizaciones especializadas en el diseño del lugar de trabajo;

Existen limitaciones en los datos obtenidos. La muestra es pequeña y variable a través de los países y los grupos de empleados. Por tanto, la evidencia ha sido usada con cautela para que apunte a conclusiones generales, para sugerir acciones que se podrían tomar para mejorar la educación de Ergonomía y para aumentar la conciencia general de una serie de cuestiones relativas a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo de los diferentes países socios.

Análisis del Plan de Estudio

Se ha llevado a cabo un análisis en profundidad de los planes de estudio con contenido de Ergonomía, centrándose en los planes de estudio del Reino Unido, Eslovenia y Polonia, con aportaciones adicionales de los otros países socios. El estudio ha reunido un resumen de la enseñanza de Ergonomía de 13 instituciones de educación superior, 17 facultades y 6 países. El contenido de los cursos que se imparten en estas instituciones se exploró tanto de forma personal como con entrevistas telefónicas. Queríamos entender lo que se necesita para mejorar la formación de los ergónomos para poder abordar las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

La formación en ergonomía se enseña principalmente a nivel de Master. De los socios incluidos en este proyecto, el Reino Unido parece tener el desarrollo más maduro de la formación académica de Ergonomía, y tanto en pregrado como en postgrado existen diplomas sobre Ergonomía. Sin embargo, la naturaleza multidisciplinar de la ergonomía significa que el contenido de Ergonomía se incluye en los programas de pregrado y de posgrado de forma muy variada en las diferentes disciplinas que existen en todos los países objeto de este estudio.

Tabla 2 Mapa del contenido de Ergonomía enseñado en diferentes facultades y países.

Título educativo / Carrera.	Universidad	Facultad	Países
Terapeuta Ocupacional	Coventry, Bruselas, Burgos	Salud.	Reino Unido, Bélgica y España.
Salud Ocupacional y Ergonomía	Lublin, Siedlce	Enfermería, Ciencias Naturales	Polonia
Tecnología asistencial	Coventry	Salud.	Reino Unido
Gestión de Servicios Sociales	Urbino	Sociología	Italia
Diseño Industrial, Diseño de Transporte, Diseño de Producto.	Coventry, Loughborough, Maribor	Diseño, Arte y diseño, Ingeniería Mecánica	Reino Unido, Eslovenia
Recursos Humanos y Diseño Inclusivo	Loughborough	Diseño	Reino Unido
Recursos Humano y Ergonomía	Nottingham	Ingeniería en Materiales de Mecánica y de Producción.	Reino Unido
Ciencia de Organización, Gestión y Sistemas de Trabajo	Maribor, Wroclaw	Ciencias de la Organización, Química, Informática y Gestión.	Eslovenia, Polonia
Psicología de Trabajo y Organización	Bruselas	Ciencias de la Educación y Psicología	Bélgica
Pedagogía y Educación Especial.	Koper, Maribor, Siedlce, Cantabria	Educación, Humanidades	Eslovenia, España, Polonia
Ergonomía en la Producción Textil, Ingeniería Mecánica	Maribor	Ingeniería Mecánica	Eslovenia
Seguridad en el Trabajo y Ergonomía	Wroclaw	Química, Informática	Polonia

La tabla indica la variedad de disciplinas que dentro del contenido de la Ergonomía se enseña. Probablemente este contenido depende mucho de las preferencias de cada facultad.

Cuando se preguntó “¿Se enseñan las necesidades de las personas con discapacidad?”, las especialidades dedicadas a la ergonomía o factores humanos fueron capaces de responder “Sí”, como también en otras especialidades como el “Máster en Tecnología de Asistencia” (Reino Unido, Coventry, en la Facultad de Salud y Ciencias); “Discapacidad, envejecimiento y el diseño inclusivo” (Reino Unido, Loughborough, como parte del Diseño de la Ergonomía); y Educación Especial y Pedagogía (en Eslovenia, Koper, Facultad de Educación). Sin embargo, esto es la minoría ya que de otros planes de estudios menos dedicados a la Ergonomía, la respuesta más probable a esta pregunta fue “Medio” o “No”.

Cuando el enfoque es sobre “Diseño Inclusivo”, la orientación y el lenguaje se centran en la sensibilización de los estudiantes hacia la amplia gama de capacidades humanas y en animarles a utilizar los métodos apropiados para captar las necesidades y el diseño universal, de tal manera que garantice que no existen grupos excluidos y centrándose, a la vez, específicamente en las personas con discapacidad o la ausencia en el lugar de trabajo, a menos que los estudiantes lleven a cabo el trabajo del proyecto detallado en este área.

¿Qué necesidades deben incluirse como necesidades en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad?

El estudio tuvo como objetivo determinar lo que un futuro plan de estudios debería incluir en términos de las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Hay una amplia gama de temas que pueden ser relevantes, y que se pueden extraer de dentro y fuera de la ergonomía, ya que actualmente se enseña en las instituciones encuestadas.

Las siguientes son las competencias relacionadas con la ergonomía que han sido identificadas por el Instituto de Ergonomía y Recursos Humanos en el Reino Unido:

- Características físicas y cognitivas humanas;
- Los métodos de Ergonomía y métodos de investigación cualitativa y cuantitativa;
- El diseño del producto, con elementos como la participación o el diseño centrado en el usuario;
- Evaluación;
- El diseño de sistemas, la conciencia de enfoque de sistemas;
- Diseño de procesos de trabajo y el diseño del trabajo, tales como el ritmo y la hora;
- Salud y seguridad;
- Bienestar (en el trabajo);
- Eficiencia y eficacia;
- Intervenciones del lugar de trabajo;
- Legislación y normas;
- Ética.

Estos temas son de carácter genérico, y requerirían adaptarse específicamente a las cuestiones relativas a las personas con discapacidad.

Nuestra conclusión es que para mejorar la formación en ergonomía para las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, la enseñanza sobre Ergonomía existente necesitaría una mayor adaptación a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. Nuestras investigaciones identificaron contenido adicional que se enfoca específicamente en la comprensión y el diseño para las necesidades de las personas con discapacidad y esto incluye:

- Diseño Inclusivo - edad, capacidades diferentes, la gama de capacidades;
- Métodos empáticos de diseño para aumentar la conciencia de los estudiantes;
- Cierta comprensión del comportamiento organizacional;
- Conocimiento de tecnología asistencial;
- Conocimiento de entornos accesibles;
- Compartir los conocimientos acerca de las herramientas para el diseño inclusivo;

- Incluir un mayor conocimiento acerca de las necesidades de salud mental – en general esta área se descuida;
- Concentrar las intervenciones en el lugar de trabajo, así como las necesidades de las personas con discapacidad;
- Incorporar el conocimiento del campo de salud ocupacional y/o considerar la cooperación interdisciplinaria.

La enseñanza de habilidades empáticas se puede lograr a través del trabajo práctico, por ejemplo, los estudiantes que usan elementos tales como una silla de ruedas, gafas de degeneración macular, un traje de 'tercera edad' para simular una discapacidad o discapacidades relacionadas con la edad como la visual, auditiva, motora, el agarre y la coordinación. El uso de estudios de casos y personajes también puede mejorar las habilidades empáticas y la apreciación de las necesidades de las personas con discapacidad de los alumnos. Otro enfoque para la enseñanza de habilidades empáticas es por contacto directo con las personas con discapacidad. Esta es una parte esencial de las buenas prácticas en el diseño inclusivo y en el contenido de Terapia Ocupacional, de manera que los estudiantes van a interactuar con las personas con discapacidad como parte de la capacitación en el diseño participativo o co-diseño; hablar con ellos para entender sus necesidades en una serie de áreas; y enseñar métodos de investigación etnográficos, como los participantes en la sombra.

Conclusiones y próximos pasos a dar.

Los datos aquí presentados han mostrado una imagen variable a través de los seis países europeos encuestados en cuanto a las adaptaciones hechas para las personas con discapacidad y los contenidos impartidos que están a disposición de los estudiantes en ergonomía. Hay una necesidad de mejorar la colaboración europea y la transferencia de conocimientos y prácticas en este ámbito.

La siguiente etapa del trabajo implicará la aplicación de los resultados en el desarrollo de contenidos curriculares ergonomía centrada específicamente en la creación de lugares de trabajo ergonómicos para personas con discapacidad.

El proyecto en su conjunto tiene como objetivo crear módulos complementarios que se pueden utilizar para actualizar los contenidos de Ergonomía en la enseñanza. A continuación, deberá probarse, e implementar el impacto de la enseñanza, en las empresas dentro de los cuatro grupos de trabajo multidisciplinares de estudiantes, profesores, personal de la empresa y de las personas con discapacidades.



Figura 2. Gafas que simulan la degeneración macular.



Figura 3. Traje gerontológico de edad.

Informes de Actividad

ERGO WORK. 2º Encuentro de los socios en Maribor, Eslovenia 22-23 Mayo 2014:

El segundo encuentro de socios tuvo lugar en Maribor, Eslovenia, el país que participa con tres socios, incluido el socio coordinador.

Los objetivos principales de la reunión fueron:

- Evaluar el contenido de los cinco módulos suplementarios del plan de estudios;
- Establecer las condiciones de los proyectos piloto innovadores en las empresas (definición de los grupos destinatarios, la selección de productos específicos y los lugares de trabajo, las personas con discapacidades y estudiantes que participarán en los grupos de trabajo multidisciplinarios, etc.);
- Planificar la ejecución de los proyectos piloto innovadores;
- Planificar nuevas actividades de difusión, promoción y evaluación.

Eslovenia: ERGO WORK en la "22ª Jornada Educativa en Portorož" bajo el tema de "Los desafíos para las personas con discapacidad cuando acceden al mercado laboral"



El proyecto ERGO WORK fue presentado por los miembros del grupo del proyecto de la Universidad de Maribor, en una conferencia en Portorož, el 8 de abril de 2014, en el marco de las Jornadas Educativas tituladas «Desafíos para las personas con discapacidad cuando acceden al mercado laboral». La conferencia fue organizada por la Sociedad Eslovena de Educación Especial y Profesores de Rehabilitación: un grupo de organizaciones para la educación de personas con necesidades especiales en Eslovenia. El resumen "Ergo Work - diseño de los lugares de trabajo inclusivos y accesibles", y la presentación de PowerPoint están disponibles en:

<http://www.drustvo-srp.si/component/content/article/8-aktualno/77-izbrano-gradivo-id-2014>

Polonia: Reuniones con Empresas: Los desafíos en los negocios, Siedlce, Polonia, 13 de marzo de 2014.

La denominada "Reuniones con Empresas" es una Conferencia Internacional y Taller organizada anualmente (sexta edición) por la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad de Ciencias Naturales y Humanidades en Siedlce, Polonia, en colaboración con la Cámara de Comercio del Este. Su objetivo es cerrar la brecha entre la teoría y la práctica. Más de 100 personas participaron este año, entre ellos los hombres de negocios y académicos de universidades polacas y extranjeras. El proyecto ERGO WORK fue presentado en el contexto de los retos empresariales actuales. Los tres socios polacos (Universidad, Łuksja y Centro Médico y de Diagnóstico) participaron, así como un representante de la Universidad de Maribor (Prof. Vojko Potočan).

Más sobre "Reuniones con Empresas": <http://www.wnep.uph.edu.pl>

ESPAÑA: XXI Conferencia Internacional sobre Integración e Inclusión Social, Badajoz, noviembre 2013.

La Asociación Psicológica INFAD, junto con el Departamento de Psicología y Antropología de la Universidad de Extremadura, celebró la XXI Conferencia Internacional sobre Integración e Inclusión Social en la Facultad de Educación, Badajoz, los días 19, 20 y 21 noviembre de 2013. El Presidente de INFAD, D. Florencio Vicente, dio cuenta detallada del programa de trabajo ERGO WORK, en un contexto en el que se abordaron soluciones innovadoras en el campo de la integración y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Más información sobre la conferencia: <http://www.infad.eu/?p=859>

España: Congreso de Gerontología y Discapacidad, Zamora, febrero de 2014.

El Congreso sobre Envejecimiento Activo y Saludable, organizado por el socio español INFAD en Zamora, España, los pasados días 12, 13 y 14 de febrero, comportó un éxito rotundo. Se superaron las doscientas matriculas de profesionales en el ámbito de la discapacidad y gerontología y su repercusión en medios de comunicación nacionales fue elevadísima. El proyecto ERGO WORK se dio a conocer en varios momentos del Congreso, atrayendo la atención del público.

Como conclusión del Congreso, la aprobación del DECALOGO DE BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE ENVEJECIMIENTO Y DISCAPACIDAD, en el que se recogen puntos fundamentales que habrán de regir el desarrollo de políticas activas en este ámbito de actuación. Transcribimos dicho decálogo:

“Declaración de Zamora sobre discapacidad y envejecimiento activo, saludable y positivo”

1. Superar la brecha existencial	Respetar la dignidad de la persona y el contrato psicológico vital hasta el final de la vida.
2. Superar la brecha social.	Activar en el colectivo de mayores y personas con discapacidad patrones de liderazgo comprometido, la participación social y la toma de decisiones, como estrategia para combatir estereotipos.
3. Superar la brecha educativa.	Promover el aprendizaje a lo largo de la vida para conseguir plasticidad neuronal, neurogénesis y reserva cognitiva.
4. Superar la brecha del conocimiento.	Implementar procesos de investigación e innovación en los que agentes económicos (empresas del tercer sector) y de I+D+I exploren nuevas vías de optimizar el desarrollo individual y ecológico del mayor.
5. Superar la brecha de las contribuciones sociales.	Incentivar la implicación de los mayores y personas con discapacidad en todos los retos sociales, tanto en los ámbitos del emprendimiento como de la innovación social.
6. Superar la brecha en el estado de salud.	Potenciar estilos de vida saludables, que promuevan la autorresponsabilidad y el autocuidado personal en las conductas de promoción de la salud, la autonomía personal y el bienestar.
7. Superar la brecha digital entre generaciones	Facilitar la adaptabilidad de las TICs en clave de necesidades potenciales de los mayores, personas con discapacidad, con desarrollos de prototipos centrados en los usuarios.

8. Superar la brecha entre la etapa laboral y la jubilación	Flexibilizar esquemas de jubilación en función de demandas laborales y ajustes de desempeño profesional.
9. Superar la brecha de ubicación geográfica	Activar los sistemas de apoyo socio-familiar y comunitarios para evitar cualquier tipo de aislamiento, especialmente en el medio rural.
10. Superar la brecha de las desigualdades sociales	Priorizar la atención a los colectivos más vulnerables, como las personas con discapacidad o en riesgo psicosocial, que incida en la prevención de la fragilidad y dependencia.

Más sobre el congreso: <http://www.xcongresodepsicogerontologia.com/>



Figura 5: Florencio Vicente, Presidente de INFAD

España: XXI Congreso de Psicología, Badajoz, abril 2014

El VII Congreso de Psicología y Educación y XXI INFAD celebrado en Badajoz los días entre los días 9 y 12 de abril contó con la participación de cerca de 700 inscritos y ponentes. El Comité Organizador ha destacado el éxito del Congreso. Destacar el Simposio sobre Discapacidad y Envejecimiento activo y saludable que presentó el G21, en el que se abordó de forma detallada el proyecto ERGO WORK. Su nivel de impacto en difusión superó todas las expectativas, tanto en medios de comunicación nacional como internacional. El Presidente de INFAD, Florencio Vicente ha recibido la felicitación de varios organismos y responsables públicos y privados, incluyendo representantes de la UE.

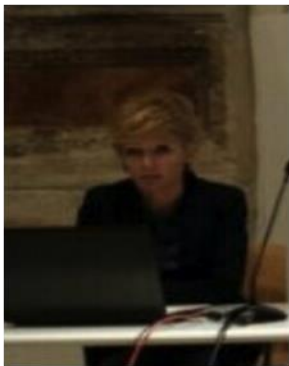


Figura 6:
Profesora Dña. Ana Isabel Sánchez.
Coordinadora del Simposio

Simposio sobre Discapacidad y Envejecimiento.

Como parte del congreso, el Grupo G21 presentó un Simposio Internacional sobre Discapacidad y Envejecimiento, bajo la coordinación de la Profesora Ana Isabel Sánchez. Parte del simposio se centró en el proyecto Ergo Work. La comunidad científica vio con buenos ojos esta iniciativa. En él intervinieron profesores como José Antonio del Barrio, María Isabel Fajardo, Antonio Sánchez Cabaco, Alfredo Jiménez González y Carmen Jerónimo Palmero.

Más sobre el congreso: <http://vimeo.com/92143593> y

<http://www.viicongresopsicologiayeducacion.com/es/video-de-presentacion/>

Próximos eventos y encuentros.

SEMINARIO SOBRE COGNICION Y ERGONOMIA APLICADA, Universidad Pontificia de Salamanca, España

Los próximos días 3 y 4 de julio la Universidad Pontificia de Salamanca, acogerá el primer SEMINARIO SOBRE COGNICION Y ERGONOMIA APLICADA, en el marco del proyecto ERGO WORK. El objetivo del Seminario es desarrollar un foro internacional de difusión y el intercambio de información científica sobre áreas teóricas aplicadas de la Ergonomía. De manera especial se subrayará el concepto de triple Alianza y sus repercusiones en el contexto empresarial, universitario y social.

Desde el comité organizador del Seminario se hará una invitación expresa a los miembros ERGO WORK para que participen directamente en el evento, bien de forma presencial, bien mediante la utilización de medios telemáticos.

La Dirección de este seminario recae sobre D. Antonio Sánchez Cabaco, Catedrático de Psicología Cognitiva y también investigador de Ergo Work.

CURSOS DE VERANO ERGONOMIA – Universidad de Cantabria y Universidad de Burgos, España

La Universidad de Cantabria dará a conocer el proyecto ERGO WORK a través de sus cursos de verano, concretamente en el marco del curso que lleva por título AVANCE EN INTERVENCION EN DISCAPACIDAD que se desarrollará entre los días 7 y 10 de julio bajo la coordinación del Catedrático José Antonio del Barrio, también investigador Ergo Work.

Por otra parte, la Universidad de Burgos presentará también una jornada monográfica sobre Ergonomía y el proyecto Ergo Work en el marco de los cursos de verano, que se desarrollará los próximos días. La dirección de este evento recae sobre el profesor Jerónimo González, también investigador de Ergo Work. A dicha Universidad se adscribe también el Catedrático D. Alfredo Jiménez, también investigador del proyecto Ergo Work.

AHFE 2014 – 5ª Conferencia Internacional sobre Factores Humanos Aplicados y Ergonomía, Cracovia, Polonia, 19-23 Julio 2014, el papel de ERGO WORK será presentado.

Un papel sobre los resultados alcanzados hasta ahora por el proyecto ERGO WORK serán presentados en AHFE 2014 - 5ª Conferencia Internacional sobre Factores Humanos Aplicados y Ergonomía, Cracovia, Polonia, 19-23 Julio 2014, redactado por los socios de Polonia, Reino Unido y Eslovenia.

“ERGO WORK – Creando los mejores lugares para trabajar”, G. O’Sullivan, Polonia, L. Moody and J. Saunders, Reino Unido, A. Curin y M. Leber, Eslovenia. <http://www.ahfe2014.org>

INFAD PUBLICARÁ UN TEMA MONOGRÁFICO SOBRE ERGONOMIA

El Presidente de INFAD, Florencio Vicente, ha anunciado la próxima publicación de un número monográfico sobre Ergonomía en la revista científica “International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD”. El objetivo es recoger y divulgar todos los avances que se están llevando a cabo en el ámbito de la Ergonomía, incluyendo el desarrollo del proyecto Ergo Work. Se invitará a participar a expertos de relieve en este ámbito, además de los investigadores y participantes ERGO WORK. <http://infad.eu/RevistaINFAD/>

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Esta publicación [comunicación] es responsabilidad exclusiva de su autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.