

6

TIC un Factor de Riesgos Laboral

6. TIC un Factor de Riesgos Laboral

Siendo la prevención de riesgos laborales uno de los aspectos esenciales de su gestión, y una prioridad absoluta en materia de relaciones laborales, el impacto de las TIC y sus potencialidades como tecnología de información y comunicación deben ser necesariamente abordados desde esta perspectiva.

Las TIC son, ante todo, un factor de Riesgos Laborales. En consecuencia, lo más básico, pero desde luego de la mayor importancia dada la extensión de esta tecnología, es introducir una cláusula para prevenir los riesgos del trabajo en pantallas.

Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético. La empresa consciente de los riesgos que puede provocar una jornada prolongada delante de las pantallas (situaciones de estrés y otras enfermedades laborales), establece las siguientes normas de uso y disposición de las mismas:

- Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.
- El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.
- La empresa se compromete, para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo, a establecer un sistema organizado de trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución de riesgo a los trabajadores.
- Los trabajadores que presten servicios en videoterminals o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este periodo otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Pero las TIC son, también, un mecanismo de comunicación; dada su versatilidad, y si así se acuerda con las partes, resulta recomendable una cláusula que prevea su utilización como instrumento de formalización de los derechos y obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa, consciente de las potencialidades del uso de Intranet o red local para dar cumplimiento a múltiples obligaciones legales, se compromete a utilizarla para fines relacionados con:

- La información, consulta y participación de los trabajadores junto con el empresario en el desarrollo de los deberes en materia de seguridad laboral a los efectos de lo establecido en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- La obligación de la empresa de garantizar a los trabajadores la formación adecuada teórica y práctica, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el art. 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Tal formación se llevará a cabo a través del canal de formación on-line o del portal de teleformación. Los trabajadores dispondrán de un tutor que guiará el proceso íntegro de aprendizaje y muy especialmente se encargará de evaluar los conocimientos adquiridos durante el transcurso del mismo.

Estamos ante una propuesta incardinada como una medida más en el modelo de comunicación on-line entre trabajador y empresario o lo que es lo mismo utilizar a las TIC como elemento que facilite la formación e información en materia de Prevención de Riesgos Laborales, utilizada en cierta forma como un canal más de e-learning.

Características y Ventajas de la Formación e-Learning.

El final de la década de los noventa marca un periodo de cambios tecnológicos muy importantes que caracterizan un profundo cambio social. Este cambio, como no podía ser de otra forma, también ha afectado a los sistemas de enseñanza tradicionales que han debido readaptarse a una nueva forma de formación, el e-Learning o la formación basada en la Web, como método formativo de aprendizaje diseñado por expertos especializados cuyo acceso es a través de las redes de Internet o Intranet.



Podemos definir el concepto de e-Learning recogiendo la definición de la Comisión Europea: “la utilización de las nuevas tecnologías multimedia y de Internet para mejorar la calidad del aprendizaje facilitando el acceso a recursos y servicios, así como los intercambios y la colaboración a distancia”.

Uno de los principales objetivos y ventajas que supone el e-Learning es la eliminación de las barreras espacio-temporales que permiten que el empleado pueda ser formado durante las 24 horas del día y con poca incidencia sobre los horarios normales de trabajo. Cuando una empresa utiliza e-Learning para la formación de sus empleados, la organización y programación de las aulas, equipos de proyección y documentación impresa ya no son necesarios.

Otra ventaja de la formación e-Learning es que permite utilizar toda la potencia de los recursos multimedia interactivos al servicio de los contenidos temáticos, de forma que el alumno puede adoptar un rol participativo en el proceso de formación, a través de la incorporación de vídeos explicativos, esquemas animados, ejercicios de simulación, etc.

Un aspecto fundamental de la formación e-Learning es que permiten a cada alumno adaptarse a su propio ritmo de aprendizaje, condicionado muchas veces por su horario de disponibilidad y sus conocimientos previos. El e-Learning es especialmente sensible a estas necesidades de adaptación y favorece la optimización de los resultados obtenidos en el proceso formativo.

Otro aspecto destacable de la formación e-Learning es que permite la permanente actualización de los conocimientos y la incorporación de forma ágil y sencilla de noticias de actualidad o las últimas novedades sobre las materias.



Además de los anteriores ventajas, la utilización específica del e-Learning en el ámbito de la prevención de riesgos, permite a la empresa mantener a los empleados informados sobre los riesgos laborales existentes y las medidas de prevención adoptadas, lo que favorecerá una

motivación positiva que puede contribuir en la disminución de accidentes, con el consiguiente ahorro en bajas, además de promover un aumento significativo de la productividad.

La aplicación de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos formativos e-Learning, como solución para formar e informar en prevención de riesgos laborales, es seguramente un recurso viable que se adapta a cualquier temática preventiva, tamaño de empresa y reduce considerablemente los gastos en formación.

Al contemplar su implantación en la organización se debe tener presente que el e-Learning requiere de una inversión inicial, a menudo elevada, que se procurará rentabilizar en las sucesivas ediciones. Esta inversión está asociada a la necesidad de crear los materiales antes de su impartición y, sobre todo, a la necesidad de disponer de los equipos informáticos necesarios para su desarrollo. Por ello, el gasto principal se realiza antes de la impartición y, posteriormente, en cada edición sucesiva de la formación los costes serán más reducidos.



En la formación e-learning se producen cambios fundamentales en los dos elementos clave que la caracterizan.

- **TECNOLOGÍA.**

El uso de medios técnicos como son el ordenador e Internet proporciona acceso instantáneo e ilimitado a una gran cantidad de información y de comunicación favoreciendo así la colaboración, la discusión, el intercambio de ideas, etc.

Las comunicaciones y los periféricos, que fueron durante años la principal limitación al crecimiento de este mercado, hoy son un facilitador. Con la llegada del ADSL la transmisión de vídeos y fotografías, ha mejorado enormemente, al tiempo que los equipos PC's han hecho una transformación hacia el concepto multimedia.

- **PERSONAS.**

El factor más importante en cualquier proceso de aprendizaje son las personas y cuando se tienen en cuenta, los resultados obtenidos mejoran de forma exponencial. Hay que tener en cuenta el cambio que se produce en los dos roles fundamentales de

las personas que participan en esta modalidad de formación, el rol de alumno y el rol de profesor.

El alumno se convierte en el centro de la acción formativa. El e-Learning se centra más en el proceso de aprendizaje que en el de enseñanza, de ahí que ahora se necesite un nuevo perfil de alumnado, más maduro, autónomo, motivado y con una gran capacidad para gestionar su tiempo.

Esta es una formación a medida, adecuada a las características y las necesidades personales, al estilo cognitivo, al ritmo de aprendizaje, etc. El alumno adopta un rol activo en el aprendizaje ya que debe organizar su tiempo, investigar los contenidos y construir sus nuevos conocimientos, eso sí, con la orientación del tutor y la interacción con el resto de alumnos conectados.

Además hay que prever si se trata de destinatarios altamente familiarizados con las nuevas tecnologías e Internet o bien, si por el contrario su formación on-line va a suponer su primer contacto con un equipo informático. En estos casos siempre es aconsejable introducir unas sesiones iniciales previas a la formación para su familiarización con el equipo y software empleado.

Por otro lado el papel o función del profesorado cambia radicalmente, ya que su función principal pasa a ser la de autor de contenidos, facilitador, tutor, investigador, etc.

El tutor ya no se limita a ser un transmisor del conocimiento, en el e-Learning se convierte en guía y asesor de los alumnos, y también es la figura central sobre la que gira el funcionamiento del grupo como tal, ya que debe potenciar la relación entre los alumnos para que haya un verdadero conocimiento colaborativo.