

## “e-learning como herramienta para el cumplimiento de las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales”

**Ponente:** Jorge Flores Fernández (Gerente de Integral de Medios S.L.)

**Ámbito:** e-learning Empresarial.

**Área Temática:** La formación permanente a distancia en el ámbito empresarial: experiencias

### 0. Resumen.

El empleo de metodologías de aprendizaje basadas en e-learning aporta, en el campo de la formación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales, grandes ventajas si se tiene en cuenta las obligaciones establecidas en este ámbito por ley.

Si, además, se emplean procesos informáticos para el desarrollo de las acciones relacionadas con la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud se pueden obtener conclusiones de un alto valor añadido, impensables con los métodos tradicionales de formación.

### 1. Las obligaciones del empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Como adaptación de una directiva europea en España, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) de 8 de noviembre enuncia en su artículo 19 lo siguiente:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario **deberá garantizar (1)** que cada trabajador reciba una **formación** teórica y práctica, **suficiente y adecuada (1)**, en materia preventiva, tanto en el **momento de su contratación (2)**, cualquiera que sea la **modalidad** y **duración** de esta, como cuando se produzcan **cambios (2,3)** en las **funciones** que desempeñe o se introduzcan **nuevas tecnologías** o **cambios en los equipos de trabajo (2,3)**”.

### 2. ¿Cuáles son las especiales aportaciones del e-learning en el cumplimiento de estas obligaciones?

Analizando las exigencias de la ley, hay que dar respuesta a diferentes aspectos clave:

#### (1) La garantía de cumplimiento y la calidad.

Se trata de un deber doble. Es preciso realizar la formación (obligada por ley) y ésta debe ser suficiente y adecuada, es decir, de calidad.

El **procedimiento de registro de las acciones de los usuarios** a través de los sistemas de monitorización de las plataformas de e-learning (dedicación, resultados...) es garantía detallada del proceso de formación, máxime cuando incluye procedimientos de evaluación contrastados.

En comparación con otros sistemas y metodologías formativas puede aportar un mayor control sobre las acciones y resultados del proceso.

Suponiendo además, como es natural, que los distintos trabajadores tienen un nivel inicial y una capacidad de aprendizaje diferente, sólo un sistema **que atienda de forma individualizada en cuanto a volumen y ritmo** del proceso formativo puede ser rentable y eficaz al mismo tiempo.

## (2) El momento de la formación.

Se debe producir:

- En la contratación.
- Cuando se dé cualquier cambio “significativo” desde el punto de vista de las condiciones de seguridad, tanto en las funciones a desempeñar por el trabajador como en las tecnologías o equipos de trabajo.

El **e-learning facilita**, como ningún otro sistema, **la alta disponibilidad** exigida por la ley. ¿De qué otra forma se podría garantizar mejor? Para ser rigurosos en el cumplimiento, parece impensable aplicar las soluciones tradicionales. Hay que pensar entonces en una formación autónoma, accesible y flexible como la aportada por los procedimientos de autoformación.

## (3) La actualización de los contenidos.

Los contenidos, procedimientos o actitudes objetivo de la acción formativa deben actualizarse en el momento en que se produzcan cambios, en relación con aspectos relacionados con la Salud y la Seguridad, en los siguientes puntos:

- las funciones.
- las tecnologías.
- los equipos de trabajo.

Así pues, cabe pensar que a lo largo de la vida laboral de un trabajador es posible que se produzcan diversos cambios en uno o varios de esos aspectos. La naturaleza “electrónica” y modular de los contenidos y procesos que caracterizan al e-learning hacen que este “modo de formar” sea el único asumible en muchos casos, sobre todo en las grandes empresas.

En **resumen**, para el cumplimiento de estas obligaciones, se acentúa la importancia de algunas de las ya conocidas ventajas del e-learning:

- Registro efectivo de la actividad del trabajador formado.
- Adecuación a diferentes niveles y ritmos de aplicación.
- Flexibilidad absoluta en horarios.
- Reducción del tiempo y coste del ciclo: actualización de contenidos-formación-evaluación.
- Rápida detección de áreas de conocimiento o procedimientos no asimilados.
- Permanente disponibilidad.
- Sistema óptimo en casos de alta rotación de puestos y personal.
- Recurso didáctico de gran calidad en los casos de simulación de procesos.

### 3. Valor añadido del e-learning en combinación con otros procedimientos realizados de forma electrónica.

La citada ley de Prevención de Riesgos Laborales impone, asimismo, la obligatoriedad por parte del empresario de realizar, además de la formación del trabajador, una **evaluación de riesgos** en cada puesto de trabajo.

Igualmente, deben planificarse protocolos de **vigilancia sanitaria** específica por cada tipo de actividad que, a menudo, toman forma de cuestionarios completados por el trabajador y el médico. Por ejemplo, relacionado con el uso de ordenadores, es preciso completar un chequeo-cuestionario de carácter oftalmológico.

Estas dos acciones, sin duda, pueden ser susceptibles de registro informático y, en algunos casos, incluso de contar con un diagnóstico automatizado. ¿Qué ventajas puede aportar en este caso el e-learning?

Tenemos, por lo tanto, estas tres fuentes:

- **E-learning**: nivel de conocimiento, o desconocimiento, detectado en la evaluación implicada en todo proceso de aprendizaje.
- **Evaluación de riesgos**: riesgos potenciales asociados al puesto de trabajo.
- **Vigilancia de la salud**: estudio epidemiológico de accidentes y/o patologías.

La posibilidad de “combinar informáticamente” los datos generados por éstas proporciona un alto valor añadido en la búsqueda de relaciones causa-efecto y en la priorización de medidas correctoras. Veamos esta teoría aplicada en la práctica a través de la herramienta Prelatic.

#### 4. Caso práctico: Prelatic, Evaluación y Formación en materia de PRL asociado a PVDs

Prelatic es el resultado de un **proyecto de I+D** desarrollado en cooperación por Integral de Medios, GAIA (Asociación Cluster de Telecomunicaciones del País Vasco) y la Universidad de Deusto (Facultad de Ingeniería y Máster en PRL), apoyado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

Es la única aplicación informática de su categoría concebida como un servicio integral de tipo **ASP para la evaluación, la formación y la vigilancia** sanitaria en materia de Seguridad y Salud Laboral.

La “filosofía ASP” se puede resumir, de manera simple y acotada, en que los usuarios de una aplicación informática la usan sin disponer de ella “en su equipo”. Simplemente acceden a la misma a través de un servicio remoto. Es la nueva filosofía de desarrollo basada en tecnología Internet que también se ha trasladado a las Intranets corporativas.

Prelatic toma como ámbito de aplicación exclusivo los **riesgos derivados del uso de pantallas de visualización de datos** (PVDs), es decir, simplificando, de ordenadores.

No precisa plataforma específica de formación y se puede usar tanto como servicio telemático como instalado e integrado en la intranet de la organización.

Dispone de dos perfiles complementarios:

- el administrador (o técnico en PRL)
- el usuario (o trabajador en un puesto con PVD).

Obviamente el administrador gestiona y controla el uso de la herramienta por parte del trabajador, siendo éste último quien realiza los procesos de autoformación y autoevaluación. El administrador, o técnico en PRL, usa Prelatic como apoyo a su gestión y a la toma de decisiones, que se ve facilitada al máximo cuando dispone de datos agregados y cruzados, máxime en el caso en que se tienen en cuenta la evaluación de riesgos, la formación y la vigilancia de la salud.

Aunque el proceso de extracción de conclusiones puede tener múltiples alternativas, veamos un supuesto concreto:

##### Fuente 1: Vigilancia de la salud:

Dato aportado por el estudio epidemiológico relativo a la función visual:

A la pregunta “¿Durante o después del trabajo siente usted picores o quemazón?” se obtiene un 25% de respuestas afirmativas.

##### Fuente 2: Evaluación de riesgos:

Dato aportado por el análisis cuantitativo relativo a las características ópticas de la pantalla:

A tenor de las respuestas aportadas, se desprende que el 20 % de los trabajadores tienen algún problema de visión en su pantalla.

Dato relativo a la posición y orientación de las ventanas:

Se desprende de las contestaciones de los trabajadores que el 30 % de los trabajadores tiene la pantalla orientada de forma errónea con respecto a las fuentes de luz natural.

##### Fuente 3: E-learning:

Dato obtenido del proceso de control de conocimientos relacionados con los aspectos relativos a la posición y orientación del monitor con respecto a las ventanas:

El 55% de los trabajadores responde de forma equivocada a las preguntas.

De estos datos parece fácil concluir que, más que una falta de calidad en las pantallas o defecto en la regulación del brillo y el contraste, existe una deficiente colocación de la misma en el puesto de trabajo. Podemos, por lo tanto, reforzar el proceso de formación en esa área (lo relacionado con las ventanas) antes de pensar en que la causa pueda ser otra adoptando, en consecuencia, medidas equivocadas o menos eficientes.

En definitiva, se llega antes al objetivo último, que no es otro sino preservar la Seguridad y la Salud de los trabajadores, mediante la integración de los tres procesos (o fuentes) y el “cruce de resultados”.

Obviamente, el esquema conceptual y de contenidos de los procesos (vigilancia de la salud – evaluación de riesgos – formación) debe ser similar, de manera que se puedan relacionar los ítems fácilmente.

**¿Sería esto posible y asumible sin el e-learning? Difícilmente.**

**[VOLVER AL INDICE TEMAS](#)**