

Consejos efectivos de capacitación en seguridad

A continuación, se presentan algunos consejos que puede utilizar para hacer que su capacitación en seguridad sea más efectiva. Si sigues estos consejos, definitivamente irás en la dirección correcta.

Notará que los dos primeros pasos no están directamente relacionados con la CAPACITACIÓN de seguridad, sino con la seguridad en general. Pero creemos que estarás de acuerdo en que son puntos de partida lógicos.

1. Identifique sus peligros para la seguridad y la salud

Lo primero que debe hacer es inspeccionar el lugar de trabajo en busca de peligros. Su capacitación en seguridad no será muy buena a menos que conozca los peligros de los que está tratando de proteger a sus trabajadores.

Realizar un análisis de riesgos laborales es una excelente manera de comenzar. Durante una JHA, un equipo de personas investiga un área de trabajo y busca peligros asociados con un trabajo en particular. Luego trabajarán para controlar esos peligros, un punto al que llegaremos en breve.

Para obtener más información sobre esto, puede leer nuestro [artículo completo sobre el análisis de riesgos laborales \(JHA\)](#). Incluso hay una guía gratuita esperándote.

2. Controle sus peligros para un lugar de trabajo más seguro

Es bueno hacer una JHA e identificar sus peligros. Pero es aún mejor controlar sus peligros. Si no habla de "Gerente de seguridad 101", eso significa hacer que el lugar de trabajo sea más seguro al eliminar o reducir los peligros.

¿Cómo mejora eso su capacitación en seguridad? ¡Al eliminar la necesidad de capacitación en seguridad! Siempre es mejor eliminar o controlar un peligro que capacitar a los trabajadores para que estén seguros en presencia de un peligro.

Puede utilizar la jerarquía de controles para ayudar a controlar esos peligros. La jerarquía de controles le proporciona un patrón simple para usar cuando se trata de controlar los peligros. Primero, pruebe la eliminación. A continuación, pruebe la sustitución. En tercer lugar, pruebe los controles de ingeniería. Cuarto, pruebe los controles de práctica de trabajo. Y quinto, pruebe el PPE.

Tenga en cuenta que el EPP es siempre un último recurso. Además, sepa que en algunos casos puede usar más de un tipo de controles en combinación (por ejemplo, un control de ingeniería y EPP).

3. Conozca sus normas de capacitación en seguridad

También debe conocer los requisitos de capacitación en seguridad que las agencias reguladoras como OSHA o MSHA colocan en su lugar de trabajo.

Primero, porque la ley es la ley, y el cumplimiento de la ley es algo bueno. Pero también porque las regulaciones de capacitación en seguridad (a) lo ayudan a asegurarse de que no está pasando por alto algo y (b) lo ayudan a establecer un "mínimo de referencia" para el entrenamiento que luego puede superar con su propio entrenamiento.

Aquí hay un sitio web donde [OSHA identifica sus requisitos de capacitación en seguridad](#). Y aquí están los requisitos de capacitación en seguridad de MSHA [Parte 46](#) y [Parte 48](#).

Recuerde que se trata de establecer un estándar mínimo para su capacitación en seguridad. Siempre piense en la regulación como el nivel inferior de lo que está buscando, no el pico.

4. Tenga un método para su entrenamiento de seguridad-ANSI Z490.1

Es una buena idea seguir un método probado y confiable para impartir su capacitación en seguridad. Si no ha oído hablar de [ANSI Z490.1](#), el estándar nacional para las prácticas de capacitación EHS aceptadas, ahora es un buen momento para familiarizarse con él. La norma proporciona un método paso a paso para entrenadores de seguridad como usted.

Para obtener más información sobre esto, aquí hay una Guía gratuita de 60 páginas [para una capacitación efectiva en EHS](#) que creamos. Puedes descargarlo en cualquier momento que quieras. Sirve como una introducción a ANSI Z490.1. y puede usarlo en el trabajo para ayudar a implementar Z490.1.

También ofrecemos un [breve seminario web grabado a pedido](#) de 30 minutos que cubre gran parte de la misma información.

5. Utilice una solución de aprendizaje combinado para la capacitación en seguridad

No confíe en un solo método de entrega de capacitación, como aprendizaje en línea, capacitación dirigida por un instructor o capacitación en el campo para toda su capacitación en seguridad.

En su lugar, ANSI Z490.1 sugiere que utilice una [solución de "aprendizaje combinado"](#). Eso significa que utilizará diferentes métodos de entrega de capacitación para diferentes necesidades de capacitación. Entonces, tal vez use el aprendizaje en línea para un tema de seguridad y la

capacitación en el aula para otro tema de seguridad, o tal vez use tanto la capacitación en línea como la capacitación dirigida por un instructor para el mismo tema de capacitación en seguridad.

Por ejemplo, puede usar un curso de aprendizaje electrónico en línea para su capacitación en **el Plan de acción de emergencia** y usar una clase dirigida por un instructor para su capacitación en protección respiratoria.

O tal vez "mezcle" los métodos de entrega de capacitación para una necesidad de capacitación. Por ejemplo, tal vez use un **curso de aprendizaje electrónico en línea para presentar algunos de los problemas de protección respiratoria**, y luego haga un seguimiento con una sesión dirigida por un instructor para manejar preguntas, proporcionar comentarios, realizar demostraciones y verificar el uso de respiradores por parte de sus empleados.

Simplemente vea la breve muestra de video a continuación e imagine cómo esto puede ayudarlo a preparar el escenario para un entrenamiento efectivo de protección respiratoria con una sesión de seguimiento dirigida por un instructor.

6. Conozca sus objetivos de aprendizaje para su capacitación en seguridad

Al principio del proceso de diseño de la capacitación, querrá crear un conjunto de objetivos de aprendizaje.

Sus objetivos de aprendizaje son las cosas que desea que sus empleados hagan en su trabajo como resultado de su capacitación. Es el objetivo de impartir capacitación en seguridad, porque desea que las personas trabajen de manera segura después de que se complete la capacitación.

Si crea objetivos de aprendizaje correctamente para su tema básico de seguridad (por ejemplo, para **bloquear y etiquetar** maquinaria antes de **realizar el mantenimiento**), puede diseñar su capacitación para enseñar a los empleados a realizar esas acciones y crear pruebas que evalúen si los empleados pueden realizar esas acciones durante la capacitación. Entonces, en resumen, sus objetivos de aprendizaje son lo que todo lo demás en su capacitación apoya.

Para obtener más información, descargue nuestra **guía gratuita sobre cómo escribir objetivos de aprendizaje**.

7. Conozca a los empleados a quienes está brindando capacitación en seguridad

Hay muchas más posibilidades de que sus empleados "obtengan" su capacitación en seguridad, y será efectiva, si crea una capacitación teniendo en cuenta sus características.

¿Cuáles son los horarios de trabajo? ¿Prefieren la capacitación en el aula o la capacitación en el campo? ¿Les gusta comenzar a entrenar con algo de eLearning y luego hablar de ello como grupo? ¿Se sienten cómodos con el material escrito, o es una lucha para ellos? ¿Cuál es su nivel de conocimiento previo sobre el tema? ¿Qué conocimiento existente puede usar para hacer comparaciones mientras introduce nuevos conocimientos?

Cuanto más sepa sobre sus empleados, más efectiva será su capacitación. Y cuanto más seguro sea su lugar de trabajo como resultado.

Aquí hay un artículo que presenta el [Análisis de necesidades de capacitación](#), un proceso que incluye pasos para aprender más sobre los empleados que capacitará.

8. Conozca y aborde el "¿Qué hay para mí?" Emitir

Los empleados prestan atención a la capacitación y se preocupan por ella si saben por qué es importante para ellos.

Si comienza explicando cómo se relaciona la capacitación con sus trabajos y cómo ayudará a mantenerlos más seguros, tendrá un buen comienzo. Si no haces esto, y dejas a los empleados preguntándose por qué deberían importarles, probablemente no lo harán.

Y recuerde diseñar la capacitación para que se centre en cómo trabajan realmente **sus trabajadores**. No proporcione capacitación de seguridad única para todos los empleados. Cuando haces eso, significa que algunos empleados casi por definición completarán una capacitación en seguridad que no tiene nada que ver con su trabajo. Como habrás adivinado, se desconectarán.

Y, por último, mantenga la tarea de capacitación en seguridad específica. Asegúrese de que sea directamente relevante para las tareas laborales que el empleado realiza en el trabajo. Evite simplemente leer una regulación de seguridad, eso es demasiado abstracto. Hazlo personal.

Este artículo sobre [los principios de aprendizaje de adultos para la capacitación en seguridad](#) lo ayudará con el problema "¿Qué hay para mí?" (y más).

9. Conoce el aprendizaje activo

Uno de esos principios de aprendizaje de adultos de los que hablamos anteriormente es la importancia del aprendizaje activo. La idea es que la gente no aprende sentándose pasivamente y escuchando una conferencia. En cambio, aprenden cuando están activos.

Esto puede significar que los empleados dirijan la sesión de capacitación, participen activamente en una sesión de preguntas y respuestas, compartan sus pensamientos y experiencias, realicen capacitación práctica y métodos de aprendizaje "activos" similares. Si diseña la capacitación sabiendo que es importante que los trabajadores sean participantes activos, obtendrán más de ella y tendrá un lugar de trabajo más seguro.

Aquí hay [un gran artículo lleno de consejos de gerentes de seguridad de la vida real](#) sobre cómo crear una capacitación de seguridad atractiva, divertida y efectiva, con énfasis en el aprendizaje activo.

Y aquí hay un artículo sobre el aprendizaje [basado en escenarios](#), un tipo de aprendizaje activo.

Un aspecto clave del aprendizaje activo es proporcionar retroalimentación a los empleados. La retroalimentación es solo uno de los elementos cubiertos en las listas del Dr. Will Thalheimer de cosas que mejoran el entrenamiento, que él llama la [Docena Decisiva](#) y [los Maximizadores del Aprendizaje](#). Échales un vistazo, los recomendamos.

10. Hacer uso de los principios de aprendizaje de adultos en la capacitación en seguridad

El tema "¿Qué hay para mí?", la importancia de proporcionar capacitación basada en el trabajo y en las tareas, y el aprendizaje activo son parte de lo que los expertos en aprendizaje llaman principios de aprendizaje para adultos.

Los principios de aprendizaje de adultos son cosas que hacen que los adultos tengan más probabilidades de aprender, como habrás adivinado. Si su capacitación incluye estos principios de aprendizaje para adultos, será más efectiva y conducirá a un lugar de trabajo más seguro que la capacitación en seguridad que no apela a los principios de aprendizaje de adultos.

Aquí hay un artículo completo sobre los principios de aprendizaje de adultos, y aquí hay otro sobre la [aplicación de los principios de aprendizaje de adultos en la capacitación de seguridad](#).

11. Saber escribir y hablar

Cuando escribes materiales de capacitación, o cuando estás hablando durante una sesión de capacitación, es importante usar el tipo correcto de lenguaje.

Y para un entrenamiento efectivo, eso significa algunas cosas. Principalmente, por supuesto, significa impartir capacitación en un idioma que sus trabajadores entiendan. Si tiene una fuerza laboral multilingüe, proporcionar [capacitación en seguridad en varios idiomas](#) puede ser un desafío, pero es importante.

Pero más allá de la cuestión de hablar en un idioma que su trabajador entienda, esto también significa usar un lenguaje informal y conversacional. El tipo que los propios empleados usan cuando hablan. No caiga en la trampa de proporcionar capacitación en seguridad en un lenguaje académico demasiado formal.

Aquí hay un artículo más largo que brinda más **consejos sobre cómo escribir (o hablar) para un entrenamiento efectivo**. Incluso tenemos un artículo sobre el **formato** de sus materiales de capacitación escritos para mejorar sus materiales de capacitación de seguridad escritos (incluso si la escritura aparece en una presentación de PowerPoint).

12. Conozca el poder combinado de las palabras y las imágenes

Somos criaturas visuales. La mayor parte de la información que nos llega proviene de nuestros ojos. Por lo tanto, no es de extrañar que el entrenamiento con buenas imágenes (imágenes, películas, objetos de la vida real, etc.) pueda ser muy efectivo.

Aún mejor, muchos estudios muestran que el entrenamiento que incluye imágenes bien diseñadas y palabras juntas es aún más efectivo, esto se debe a que nuestros cerebros tienen dos "centros de procesamiento", uno para imágenes y otro para palabras.

Aquí hay un artículo útil sobre **imágenes en la capacitación en el lugar de trabajo**.

Y aquí hay una muestra del curso de capacitación en seguridad en línea de seguridad de **carretillas elevadoras** de **Convergencia Training** y nuestra biblioteca de **aprendizaje electrónico de salud y seguridad**. Puede ver cómo esta combinación de palabras habladas e imágenes visuales puede ser una herramienta de aprendizaje efectiva para la capacitación en seguridad.

13. Conozca el valor de "fragmentar" su entrenamiento de seguridad

Los humanos solo pueden mantener una pequeña cantidad de información en nuestra memoria de trabajo a la vez. Tal vez solo cuatro bits de información a la vez. Eso no es mucho, ¿verdad?

Además, si una persona no mueve esa nueva información a la memoria a largo plazo rápidamente, simplemente desaparece y se olvida o se pierde. Esto sucede en un período de tiempo muy corto, tan rápido como 15 segundos.

Si le das a tus trabajadores más que eso para manejar, se sentirán abrumados y nada de lo que quieras que aprendan se "**pegará**". Esto se conoce como **sobrecarga cognitiva**.

La solución a estos desafíos es organizar su entrenamiento en pequeños "trozos" del tamaño de un bocado. (Sí, así es como se llama en aprendizaje y desarrollo). Hacer esto les dará a sus trabajadores una mejor oportunidad de retener la información.

Aquí hay un artículo sobre [entrenamiento de seguridad y fragmentación](#).

Y aquí hay un artículo más largo con más detalles sobre [la fragmentación y el entrenamiento](#).

Y aquí hay parte de la información de fondo sobre [cómo aprenden las personas](#).

14. Conozca la importancia de las pruebas para la capacitación en seguridad

El entrenamiento es bueno. Pero también es importante evaluar a los empleados para asegurarse de que entienden los conceptos importantes o que pueden demostrar cómo realizar las tareas laborales de manera segura ANTES de enviarlos al piso a trabajar.

No olvide probar o evaluar las habilidades y el conocimiento de los trabajadores como parte de la capacitación en seguridad; sin ella, solo espera que la gente haya aprendido.

Las pruebas son una buena manera de determinar si los trabajadores entendieron la capacitación. También es una buena medida de cumplimiento si un regulador pregunta más tarde cómo determinó si las personas entendieron la capacitación. Pero más allá de eso, las pruebas también son buenas porque apoyan el aprendizaje, esto se llama [el efecto de la prueba](#).

Para obtener más información sobre esto, aquí hay una serie de artículos para ayudarlo con los problemas de prueba para la capacitación en seguridad:

- [Prácticas recomendadas de prueba](#)
- [Pruebas, validez y confiabilidad](#)
- [Pruebas y fidelidad](#)
- [Escribir preguntas de opción múltiple](#)
- [Escribir "otros" tipos de preguntas](#)
- [Escenarios para capacitación y pruebas laborales](#)

15. Sepa cómo evaluar la efectividad de su capacitación en seguridad

Y aquí hay una última cosa que desea saber sobre la capacitación efectiva en seguridad. Para saber si es efectivo o no, tienes que evaluar los resultados, no puedes simplemente asumir que funcionó. Salga al campo y observe los comportamientos y vea lo que están haciendo los trabajadores. Verifique sus números de casi accidentes y sus recuentos de lesiones / enfermedades / incidentes. Asegúrate de que tu entrenamiento esté teniendo el efecto que esperas.

Si puede obtener datos de indicadores clave de rendimiento (KPI) para la seguridad tanto antes como después de realizar el entrenamiento, eso le permite comparar sus datos. A continuación, puede utilizar la comparación para ver si la formación en seguridad fue eficaz. Aquí hay un artículo sobre [capacitación y KPI](#).

También puede encontrar útil este artículo sobre [cómo escribir hojas de evaluación efectivas después del entrenamiento](#) (también conocidas como "hojas de sonrisa" u "hojas de evaluación de aprendices"), así como esta entrevista similar con el [Dr. Will Thalheimer en hojas de sonrisa](#).

¿Cuáles son SUS consejos para una capacitación de seguridad efectiva?

Bueno, esos fueron algunos consejos de nosotros, pero ¿qué hay de ti? ¿Qué consejos tienes para compartir que no mencionamos anteriormente? ¿O qué pensamientos tienes que añadir? Nos encantaría escuchar lo que tiene que decir, solo use la sección de comentarios a continuación.

Una cosa que no mencionamos en la sección de "consejos" anterior, pero que recomendamos encarecidamente, es que considere usar un [sistema de gestión de aprendizaje \(LMS\)](#) para ayudar a administrar su capacitación en seguridad. Lea este artículo sobre [LMS para capacitación en seguridad para](#) obtener más información, o vea el breve video de descripción general a continuación.

Resumen

La formación es un elemento esencial de cualquier sistema de gestión de la seguridad.

La formación puede mejorar la competencia y alterar el comportamiento y las actitudes. Es más que simplemente impartir información. Sin embargo, antes de embarcarse en un programa de capacitación, se debe pensar en lo que la capacitación puede lograr, y sus limitaciones.

Una vez establecidas metas y objetivos claros, seleccionado el modo de capacitación en consecuencia e impartido la capacitación, es vital evaluar su efectividad, como se describe en este tema.

Deberes de los empleadores

La Ley de salud y seguridad en el trabajo, etc. de 1974 impone a los empleadores, en la medida en que sea razonablemente posible, la obligación de proporcionar la información, la instrucción, la formación y la supervisión necesarias para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo de los empleados.

Más concretamente, el Reglamento de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 1999 exige que se proporcione a los empleados una formación adecuada en materia de salud y seguridad cuando:

- contratados para la empresa del empleador
- expuesto a riesgos nuevos o mayores debido a un cambio de trabajo, equipo de trabajo, sistema de trabajo, etc.

Esta capacitación debe repetirse periódicamente según sea necesario (capacitación de "actualización") y, como mínimo, debe cubrir:

- Riesgos para la salud y la seguridad
- Medidas de control
- Procedimientos de emergencia
- los nombres de las personas responsables de la aplicación de los procedimientos mencionados
- riesgos presentados por otros trabajadores que comparten el lugar de trabajo.

El Reglamento de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo de 1999 establece que la información proporcionada a los empleados debe incluir detalles sobre los riesgos para su salud identificados por la evaluación de riesgos, y las medidas preventivas y de protección aplicadas para controlar estos riesgos.

Además de estos requisitos generales, gran parte del cuerpo de la legislación de salud y seguridad del Reino Unido requiere que los empleados reciban información, instrucción y capacitación en relación con los peligros específicos a los que pueden estar expuestos, por ejemplo, sustancias peligrosas para la salud según se define en las Regulaciones COSHH 2002.

Deberes de los empleados

En virtud del Reglamento de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo de 1999, los empleados deben utilizar la maquinaria, el equipo, las sustancias peligrosas, el equipo de transporte, los medios de producción y los dispositivos de seguridad proporcionados de acuerdo con cualquier capacitación e instrucción impartida por el empleador.

La Ley de salud y seguridad en el trabajo, etc. de 1974 impone a los empleados la obligación de cooperar con los empleadores para que puedan cumplir con sus obligaciones en materia de salud y seguridad.

Por lo tanto, existe un deber general para los empleados de asistir a la capacitación en salud y seguridad y trabajar de acuerdo con cualquier capacitación que hayan recibido.

En la práctica

Información, instrucción y formación

Cualquiera que sea su función, los empleados deben ser plenamente conscientes de lo que deben hacer y cómo hacerlo de manera segura, eficiente y efectiva.

Para garantizar esto, el individuo debe tener suficiente información e instrucción para comenzar el trabajo, y debe haber un programa de capacitación relevante, así como desarrollo para garantizar que sigan siendo capaces de llevar a cabo adecuadamente el trabajo. Los cambios en los conocimientos, operaciones, técnicas y procedimientos requerirán que esta capacitación sea un proceso continuo.

Además de las razones comerciales para proporcionar información, instrucción y capacitación, existe un [requisito legal](#). Para aclarar la diferencia entre "información", "instrucción" y "capacitación":

- La información es la provisión de hechos, generalmente de una manera (es decir, sin la oportunidad de discusión o aclaración) y, a menudo, por medios no verbales, por ejemplo, carteles, carteles, procedimientos escritos, intranet, herramientas en línea e interacción de supervisión.
- La instrucción es la provisión de enseñanza sobre temas relacionados con el trabajo, a menudo por medios verbales, pero, progresivamente, a menudo complementada con materiales impresos y / o computarizados de "aprendizaje a distancia" y, a menudo, con cierto grado de supervisión. Progresivamente, los materiales de capacitación en línea que a veces utilizan plataformas de redes sociales o usan metodologías de juego para entregar mensajes clave de seguridad son cada vez más comunes.
- La capacitación puede considerarse como una forma sistemática de instrucción cuando se trata de un programa continuo de planificación e implementación de medios para mejorar el conocimiento, las habilidades, la percepción y la actitud de los trabajadores para que puedan desarrollar sus habilidades para llevar a cabo las tareas de manera segura, efectiva y eficiente.

El nivel de información, instrucción y formación debe ser razonable, habida cuenta de los riesgos a los que están expuestas las personas. Por lo tanto, un buen punto de partida es la evaluación de riesgos realizada como parte del sistema de gestión de riesgos.

Necesidades de información

La información necesaria para que las personas realicen su trabajo de manera segura y efectiva viene en muchas formas. Habrá instrucciones de funcionamiento para el equipo, así como señales y etiquetas de advertencia. Cualquier información proporcionada debe estar en una forma que sea fácil de entender y presentada de tal manera que realmente se tenga en cuenta.

Los puntos clave son los siguientes.

- Debe ser visible, es decir, fácil de ver y no rasgado, sucio, oculto o mezclado con información irrelevante. Cuando se utilizan métodos de entrega en línea u otros métodos electrónicos, todo el personal apropiado debe acceder a la información.
- Su mensaje debe ser claro, es decir, el significado de la información (o advertencia) debe ser inmediatamente comprensible para aquellos a quienes se pretende informar, especialmente si esto incluye a miembros del público. Esto puede requerir la inclusión de texto traducido cuando sea apropiado para la fuerza laboral que se está desplegando. Cualquier texto traducido debe ser completado por una persona

competente, es decir, incluso una persona bilingüe puede, sin embargo, no estar familiarizada con ninguna terminología técnica y de salud y seguridad en los idiomas en cuestión y, sin darse cuenta, crear una traducción engañosa.

- Debe ser relevante, es decir, la información debe ser directamente aplicable al área en la que se encuentra. Por ejemplo, un aviso o señal de advertencia debe estar lo más cerca posible del artículo, área o equipo al que se aplica la advertencia.

Para que el suministro de información sea efectivo, considere cuidadosamente los destinatarios previstos y cómo se relacionarán con la información proporcionada.

Se deben tener en cuenta las necesidades específicas de los empleados, que pueden incluir:

- dificultades con los materiales escritos, por ejemplo, dislexia, discapacidad visual y bajos niveles de alfabetización
- deficiencias auditivas
- impedimentos físicos
- El conocimiento limitado del idioma inglés o tener problemas de alfabetización, es decir, los mensajes escritos pueden ser difíciles de entender completamente.

Comentarios y aclaraciones

Los avisos y carteles, etc. deben incluir detalles de contacto para permitir que cualquier persona con preguntas busque comentarios.

La inclusión de información de contacto también puede tener un beneficio secundario, ya que dará una indicación de la autoridad sobre la que se proporciona la información.

Pertinencia oportuna

La información visual debe seguir siendo válida. A menudo, los letreros y avisos no se eliminan a pesar de que una situación particular dependiente del tiempo ha cambiado.

Los efectos del entrenamiento

La capacitación ofrece una serie de beneficios a una organización. Los más importantes son los efectos de la capacitación en salud y seguridad sobre:

- [Percepción del riesgo](#)
- [Cultura de seguridad](#)
- [Incidencia de accidentes y enfermedades](#)
- [Actitudes y comportamiento](#)
- [calidad y productividad.](#)

Efectos sobre la percepción del riesgo

La capacitación en salud y seguridad a menudo tiene la intención de hacer que los empleados sean más conscientes de un riesgo particular. Las regulaciones que hacen obligatoria la capacitación para las personas expuestas a un riesgo específico establecen que deben recibir información, instrucción y capacitación para que sean conscientes de:

- la naturaleza del peligro
- El nivel de riesgo
- cualquier indicación de efectos adversos (cuando proceda)
- las medidas de control que se han diseñado y puesto en marcha
- procedimientos de emergencia y evacuación pertinentes.

La razón es que si las personas tienen información precisa sobre los riesgos a los que están expuestas, harán juicios informados y se comportarán adecuadamente. Esto puede incluir personal de supervisión.

Se considera que los empleados expuestos a altos niveles de ruido tienen muchas más probabilidades de usar protección auditiva sin que se les diga que lo hagan si han asistido a una formación de sensibilización que establece los efectos de la exposición excesiva al ruido y las implicaciones de no usar protección auditiva. Los recordatorios y los cursos de actualización son importantes para algunos procesos, por ejemplo, los procedimientos de emergencia.

Efectos sobre la cultura de seguridad

Hay muchas definiciones de una cultura de seguridad, pero esencialmente la cultura de una organización es la forma en que se hacen las cosas. Si hay una cultura de seguridad positiva, entonces la forma en que se hacen las cosas probablemente será la forma segura.

La capacitación en grupos conduce a una percepción compartida de la magnitud de los riesgos y creencias compartidas sobre la necesidad, practicidad y efectividad de los controles dentro de la organización. Por lo tanto, la formación está inextricablemente ligada al desarrollo de una cultura de seguridad y es un proceso esencial dentro de ese desarrollo. En particular, la formación influye en la cultura de las siguientes maneras.

- Abriendo canales de comunicación. Los empleados tienen la oportunidad de comunicarse y discutir la seguridad en la organización. Este es un proceso bidireccional, y la retroalimentación de los cursos debe influir en la gestión de la seguridad en la organización. Esto no solo se aplica al personal subalterno: todos los niveles de gestión, incluso hasta el nivel más alto, necesitan tener un foro para expresar cualquier pregunta o inquietud sobre salud y seguridad.
- Demostrando el compromiso de la gerencia con la seguridad. Es bien sabido que una cultura de seguridad positiva sólo existe cuando existe un compromiso de gestión al más alto nivel de la organización, es decir, la cultura de seguridad también incluye todos los niveles de gestión. La capacitación utiliza recursos (tiempo, dinero, equipo, etc.) y para que sea efectiva requiere un apoyo de alto nivel.

Efectos sobre la incidencia de accidentes y enfermedades

A corto plazo, la capacitación en salud y seguridad puede causar un aumento en el número de accidentes menores notificados, debido a una mejora en la notificación en lugar de un aumento en el número de accidentes.

Los efectos en las tasas de accidentes más graves, como los [notificables](#) en virtud del Reglamento de Notificación de Lesiones, Enfermedades y Sucesos Peligrosos de 2013 (RIDDOR), pueden tardar más tiempo en hacerse evidentes. Sin embargo, las organizaciones que han instigado planes de reducción de accidentes, a menudo con la formación en su núcleo, informan reducciones de al menos el 50% en las tasas de accidentes a largo plazo. La capacitación que aumenta la conciencia de lo que constituye un cuasi accidente y cómo minimizar que ocurran también puede tener un impacto positivo en las tasas de accidentes.

Efectos sobre las actitudes y el comportamiento

La capacitación en seguridad a menudo tiene como objetivo cambiar las actitudes de una persona. La capacitación efectiva puede cambiar las actitudes y conducir a un cambio de comportamiento. Sin embargo, también es posible que la formación pueda cambiar el comportamiento sin, al mismo tiempo, alterar las actitudes de los empleados.

Los psicólogos argumentan que, en última instancia, la actitud se alterará para que coincida con el comportamiento, de lo contrario la persona estará en un estado de conflicto mental. También se podría argumentar que es probable que cualquier cambio en el comportamiento sea solo temporal a menos que vaya acompañado de un cambio de actitud.

Las organizaciones deben aspirar a cambiar las actitudes, pero deben aceptar el cambio de comportamiento como un resultado, con la expectativa a largo plazo de que, en las condiciones adecuadas, las actitudes cambiarán.

Efectos sobre la calidad y la productividad

La capacitación en seguridad abre canales de comunicación, y esto puede aportar beneficios más allá de simplemente mejorar la salud y la seguridad.

Un resultado potencial de la capacitación en seguridad es una reducción en el tiempo perdido causado por accidentes, lo que resultaría en una mayor productividad. Sin embargo, muchas organizaciones han reclamado mayores mejoras tanto en calidad como en productividad de lo que se puede atribuir a este factor. Resolver un problema de salud y seguridad también puede resolver un problema de calidad o producción.

Satisfacción de los empleados

La capacitación en seguridad mejorará la confianza de las personas en su capacidad para trabajar de manera segura y también les dará más confianza en la gestión. Las personas también estarán más satisfechas con su empleo si ven que se les asignan recursos.

Cumplimiento legal

Además de cumplir con los requisitos legales específicos para proporcionar capacitación en salud y seguridad, tener una fuerza laboral capacitada mejora las posibilidades de que se cumplan otras obligaciones legales en materia de salud y seguridad. La formación en materia de salud y seguridad debe considerarse una inversión y no como una sobrecarga. Por ejemplo, proporcionar capacitación en manipulación manual para los empleados también ayudará a los empleadores a cumplir con su deber legal de garantizar que las actividades de manipulación manual se lleven a cabo de la manera más segura posible. También significará menos probabilidades de pérdida de tiempo, reclamos por enfermedad, posibles enjuiciamientos e interrupción del negocio.

Tipos de entrenamiento

Enseñanza del conocimiento

Se debe tener cuidado para garantizar que la enseñanza del conocimiento se integre con la capacitación de habilidades, de modo que el conocimiento adquirido pueda aplicarse y monitorearse para determinar su efectividad.

Se proporciona capacitación en el aula o en computadora sobre conocimientos básicos, por ejemplo, los nombres de ubicaciones y partes de instalaciones y equipos, los conceptos básicos del proceso operativo y la importancia de las reglas y procedimientos de seguridad. La tendencia actual es utilizar recursos en línea, especialmente para el personal móvil que pasa gran parte de su tiempo de trabajo lejos de su base. El conocimiento también puede ser necesario para hacer frente a situaciones inusuales.

Capacitación en el trabajo

La capacitación o instrucción en el trabajo implica que los aprendices observen las actividades realizadas por personal capacitado y experimentado en una planta real, pero bajo el control de un colega o instructor experimentado.

Las ventajas son que permite a los operadores ver cómo se debe controlar el ritmo del trabajo y observar las "señales" necesarias para ser buscadas y respondidas. También les da a los alumnos una buena idea del funcionamiento de los controles.

La desventaja de este enfoque es que no garantiza una comprensión suficiente de la operación para permitir que los aprendices se ocupen posteriormente de eventos raros, pero críticos. No habrán tenido oportunidad de practicar la identificación de estos sucesos o de tratarlos.

Entrenamiento en simulador

El entrenamiento en simulador a menudo es necesario cuando las consecuencias de los errores son altas, pero la frecuencia de eventos de alto riesgo es baja. Es ampliamente utilizado para operadores de salas de control en industrias de alto riesgo, por ejemplo, petroquímicos y control de tráfico aéreo. Sus principales ventajas son que las situaciones de alto riesgo se pueden practicar sin riesgo para los operadores o el público y, lo que es igual de importante, la capacitación en preparación para emergencias se puede practicar en condiciones realistas. Esto también se puede combinar con módulos de capacitación en línea antes de una simulación completa.

Se pueden generar eventos críticos para que la capacitación esté estructurada para hacer frente a las situaciones más críticas para la seguridad. Sin embargo, debe recordarse que las personas demasiado confiadas pueden actuar sobre información imperfecta o incompleta y sus acciones pueden conducir a grandes catástrofes.

Debido al aumento de las herramientas de capacitación en línea, las formas simplificadas de capacitación tipo simulador pueden ser apropiadas, a precios más asequibles, a veces utilizando principios de juego para una gama más amplia de riesgos.

Formación en tareas parciales

La capacitación se centra solo en partes particulares de las tareas que pueden necesitar una práctica especial o en una habilidad que debe enfatizarse, tal vez antes de la capacitación en un entorno más complejo. Por lo tanto, la capacitación a mitad de servicio puede ser un método económico para adquirir habilidades laborales críticas.

Entrenamiento de equipos

Muchas situaciones dependen tanto del desempeño de los individuos dentro de un equipo como de la coordinación del esfuerzo del equipo para alcanzar sus objetivos. Los miembros del equipo pueden necesitar ser entrenados para monitorear el desempeño de otros, o incluso reemplazar a sus colegas durante situaciones de ausencia o carga de trabajo pesada.

Antes de considerar la capacitación, debe haber claridad sobre los roles y responsabilidades de todos los miembros del equipo.

El programa de formación para equipos debe reflejar:

- las habilidades individuales necesarias para el rendimiento del equipo
- Habilidades de trabajo en equipo (coordinación y comunicación)
- Liderazgo de equipos.

Una de las pruebas reales de la efectividad de un equipo es cómo lidia con las emergencias. Es en tales circunstancias que las ventajas potenciales del equipo son mayores.

La capacitación del equipo debe:

- Enfatizar la importancia de compartir información y buscar las opiniones de otros dentro del equipo
- desarrollar habilidades de comunicación, incluida la gestión de conflictos
- exponer a los equipos a situaciones desconocidas que requieren que se apliquen sus habilidades y conocimientos colectivos y que se desarrollen sus habilidades; Esto debe incluir un elemento de estrés realista.
- Asegurar que las personas compartan un modelo mental común dentro de un equipo
- Proporcionar retroalimentación sobre el desempeño de todo el equipo, incluidas las habilidades de liderazgo.

Formación de actualización

La capacitación de actualización es un requisito de capacitación importante para mantener las habilidades en tareas que se realizan con poca frecuencia (o, a veces, donde pueden haber evolucionado cambios menores en un proceso). Para la fuerza laboral, estos pueden ser parte de su trabajo o procedimientos de emergencia, incluidos primeros auxilios o extinción de incendios.

Dicha capacitación es importante cuando los operadores tienen que responder rápidamente a eventos inusuales. Las simulaciones se utilizan a menudo, pero cuando no se requiere una respuesta rápida, puede ser suficiente para proporcionar capacitación "fuera de línea" para satisfacer ocurrencias raras.

Por ejemplo, los electricistas pueden tener una sala que contenga ejemplos de todos los tipos y modelos de equipos junto con sus manuales de operación. Antes de trabajar en un equipo, con el que pueden no estar familiarizados, podrían pasar tiempo recordándose a sí mismos aspectos clave del equipo fuera de línea sin las presiones de los plazos de producción o mantenimiento. Si los riesgos y / o la complejidad son grandes, entonces un ejercicio de simulación más específico puede incluso ser apropiado.

Métodos de entrenamiento

Los efectos positivos de la formación en materia de seguridad no son el resultado automático de la realización de la formación, sino que dependen de que la formación sea:

- impartido utilizando un método compatible con la naturaleza del grupo y los objetivos de aprendizaje
- Bien planificado, bien diseñado y bien entregado. Para lograr esto se requiere una planificación efectiva, es decir, tener una política u objetivo claro de lo que debe lograr la capacitación en cuestión.

Un programa de capacitación puede consistir en muchas intervenciones de capacitación, utilizando una variedad de métodos. En términos generales, estos métodos pueden considerarse como métodos de aprendizaje cara a cara o basados en recursos.

Los métodos cara a cara incluyen:

- Capacitación en el aula (conferencias, charlas, discusiones)
- Charlas de la caja de herramientas
- Instrucción de trabajo
- talleres
- Juego de roles
- Ejercicios.

Los métodos de aprendizaje basados en recursos incluyen:

- Capacitación basada en computadora (incluida la capacitación basada en la web)
- Aprendizaje abierto/aprendizaje a distancia.

Un programa de formación puede combinar métodos de aprendizaje presencial y a distancia (aprendizaje "combinado" o "flexible").

Formación presencial

La formación presencial es el método tradicional de intervención y sigue siendo el método de formación más popular para las organizaciones.

Ventajas de la formación presencial

Formación presencial:

- Permite a los alumnos la oportunidad de aprender (no solo del capacitador, sino también de los demás), y compartir experiencias y obtener apoyo del grupo.
- da a los alumnos la oportunidad de cuestionar lo que se les dice, desafiar las suposiciones y observar una variedad de creencias y actitudes.
- ofrece a los alumnos la oportunidad de aplicar el tema a sus propias circunstancias particulares
- Permite a los alumnos recibir retroalimentación del capacitador en un corto período de tiempo
- agrega el poder del tono de voz, el énfasis y el lenguaje corporal al material impreso, ayudando a los alumnos a ver lo que es importante y lo que no lo es.
- puede inspirar a los alumnos a ir y aprender más por sí mismos
- Permite flexibilidad: un buen entrenador puede adaptar el material y la entrega a las necesidades del grupo.

Desventajas de la formación presencial

- Los alumnos pueden percibir la capacitación como un proceso pasivo y pensar que su presencia en el curso es suficiente.
- Algunos creen que un curso de capacitación es todo lo que exige la ley, y el contenido del curso es en gran medida irrelevante siempre que los alumnos obtengan un certificado al final. Esta actitud de "marcar la casilla" todavía prevalece y se basa en la creencia errónea de que un registro de capacitación por sí solo proporcionará protección contra el enjuiciamiento o la acción civil.
- Los cursos de capacitación a menudo se imparten durante un período estándar, como un día, cuando el material solo merece una intervención más corta. El resultado es que los cursos se escriben para ajustarse a la longitud prescrita y se rellenan con material menos crítico que diluye los puntos críticos y pierde la atención de los alumnos. Alternativamente, una ventaja de la capacitación basada en computadora es que los módulos más cortos a menudo se pueden completar en la estación de trabajo del miembro del personal en elementos comparativamente cortos, o presentarse como parte de una charla de caja de herramientas.

Tabla 1: Técnicas de entrenamiento presencial

Técnica	Lo que logrará	Comentarios
<p>Lectura</p> <p>Una charla dada con poca o ninguna participación por parte de los aprendices (audiencia). Progresivamente, en un entorno empresarial, las conferencias a menudo se imparten en línea.</p>	<p>Adecuado para grandes audiencias donde la participación de la audiencia no es practicable. Principalmente informativo (cognitivo). La información para transmitir se puede elaborar con precisión por adelantado.</p>	<p>La falta de participación puede dificultar el mantenimiento de la concentración, y a menos que se siga toda la presentación de principio a fin, el sentido puede perderse.</p>
<p>Charla/Discusión</p> <p>Una charla que incorpora una variedad de técnicas y permite la participación de los alumnos.</p> <p>La participación es típicamente en forma de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • preguntas formuladas a los alumnos, ya sea abiertamente o dirigidas a individuos • Preguntas de los alumnos al formador • Períodos de discusión • Ejercicios grupales. 	<p>Un pilar de muchos cursos de formación en seguridad, la participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite a los aprendices mantenerse interesados • ofrece a los alumnos la oportunidad de poner a prueba su comprensión • Permite a los alumnos aplicar lo que se les dice a sus situaciones personales. 	<p>Si los aprendices deciden no participar, esto se convierte en nada más que una conferencia. El capacitador debe evitar esto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • limitar el número de aprendices a un máximo de 15 (y preferiblemente menos) • Encontrar información de antecedentes relevante sobre los alumnos, de modo que las preguntas y la discusión puedan dirigirse a sus circunstancias particulares.
<p><u>Charla sobre la caja de herramientas</u></p> <p>Una charla corta (máximo 15 minutos) dada en el lugar de trabajo sobre un solo tema. Por ejemplo, un pequeño grupo de trabajadores de la construcción (no más de cinco) puede recibir una charla en el sitio sobre los aspectos de seguridad de una operación en particular, como el uso de una pistola de clavos. El equipo puede ser utilizado con fines de demostración. Los alumnos pueden hacer preguntas, y el capacitador puede probar su comprensión a través del cuestionamiento y la observación de las tareas.</p>	<p>El corto período de tiempo evita la pérdida de concentración en grupos que pueden no estar muy motivados hacia el entrenamiento. También permite una capacitación enfocada en temas problemáticos particulares, como en una tarea o equipo con una alta tasa de accidentes. Los tamaños de grupos pequeños permiten pruebas individuales de comprensión, lo cual es importante para las operaciones críticas para la seguridad. El bajo requerimiento de recursos hace que este método sea popular entre la administración, ya que el tiempo fuera del trabajo es mínimo.</p>	<p>Este método se utilizó originalmente en la industria de la construcción y ahora está encontrando el favor en muchos sectores comerciales.</p>
<p>Juego de roles</p>	<p>Adecuado donde la experiencia cercana a la vida es útil para los aprendices. Los alumnos</p>	<p>Algunos aprendices pueden sentirse avergonzados y su confianza puede disminuir en lugar de aumentar.</p>

<p>Se pide a los alumnos que desarrollen, en la situación de formación, los roles que puedan tener que desempeñar en sus puestos de trabajo. Se utiliza principalmente para practicar el manejo de situaciones cara a cara, como clientes agresivos o clientes.</p>	<p>pueden practicar y recibir orientación en un entorno de formación protegido. Esto puede aumentar la confianza, así como proporcionar instrucción técnica. Los aprendices pueden experimentar las presiones de la situación de la vida real.</p>	<p>También existe el riesgo de que los aprendices no traten seriamente el juego de roles o no vean cómo se relaciona con la experiencia laboral de la vida real.</p>
<p>Ejercicios</p> <p>Estos pueden estar dirigidos a aprendices individuales, o más comúnmente a un grupo, como parte de un curso de capacitación. Los grupos sindicales se forman dividiendo el grupo principal en grupos más pequeños para emprender una tarea particular después de un informe. Los ejercicios se utilizan para probar la asimilación y comprensión de un concepto o información que se ha enseñado. Permiten a los alumnos aplicar sus conocimientos a una situación modelo o a un caso de la vida real. Normalmente, los grupos sindicados informan al grupo más grande, por presentación formal o informal.</p>	<p>Adecuado para muchas situaciones en la formación en salud y seguridad, especialmente cuando un concepto debe entenderse lo suficientemente a fondo como para que los alumnos lo apliquen en el lugar de trabajo, por ejemplo, la evaluación de riesgos. También se puede utilizar para alentar a los alumnos a llegar a una conclusión por sí mismos, que es una forma poderosa de inculcar una actitud particular.</p>	<p>Los ejercicios deben ser razonablemente realistas y el resultado esperado razonablemente alcanzable, o los alumnos perderán confianza, experimentarán frustración y el ejercicio puede promover una actitud negativa hacia un procedimiento o concepto.</p> <p>Puede ser beneficioso tener diferentes ejercicios sindicales en paralelo, para lograr un informe más interesante y menos repetitivo detrás del escenario. Si varios sindicatos están haciendo la misma tarea, cada grupo querrá tener la misma oportunidad de informar, lo que puede ser tedioso.</p> <p>La composición de los grupos sindicales debe variar para ejercicios posteriores, para reducir el efecto de las normas grupales que se establecen, por ejemplo, el trabajo realizado por los miembros dominantes, mientras que otros simplemente observan.</p>
<p>Instrucción laboral</p> <p>Una sesión durante la cual se aprende un trabajo o parte de un trabajo usando la siguiente fórmula:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al alumno se le dice cómo hacer el trabajo • Al alumno se le muestra cómo hacer el trabajo • El aprendiz hace el trabajo bajo supervisión. 	<p>Adecuado para transmitir habilidades: esto es entrenamiento en el dominio psicomotor. El trabajo se divide en pequeñas etapas que se practican. De esta manera, la habilidad requerida para hacer el trabajo se desarrolla en etapas fáciles de entender, y cada etapa puede ser probada antes de pasar a la siguiente.</p>	<p>Se trata de formación profesional, en lugar de formación en materia de salud y seguridad per se. Sin embargo, los aspectos de salud y seguridad del trabajo están integrados en la capacitación, es decir, se le dice al aprendiz cómo hacer el trabajo de manera segura (de acuerdo con la evaluación de riesgos y las instrucciones de seguridad en el trabajo), luego se le muestra cómo hacer el trabajo de manera segura y, finalmente, hace el trabajo, con el supervisor asegurando que se siga el método seguro prescrito.</p>

<p>Cada una de estas partes puede ser una sesión completa en sí misma, dependiendo de la complejidad.</p> <p>A veces llamado capacitación en el trabajo, esto no debe confundirse con la técnica comúnmente conocida como "sentarse con Nellie", donde una persona aprende a hacer un trabajo sentándose con otro empleado.</p>		
<p>Talleres</p> <p>Normalmente combinan discusión y ejercicios grupales. A un grupo de individuos se le presenta información, como procedimientos escritos, y luego se le asigna una tarea, o una serie de tareas, relacionadas con la información. A diferencia de un ejercicio de sindicato, un taller suele ser un evento independiente, y pone más énfasis en que los alumnos formen sus propias conclusiones, basadas en el resultado de las tareas.</p>	<p>En el campo de la salud y la seguridad, los talleres son particularmente útiles para introducir nuevos procedimientos dentro de una organización, y como método de formación después de la introducción de nueva legislación. Los alumnos utilizan la sesión para aprender el nuevo material, y luego trabajan con él para completar una tarea o resolver un problema. Las conclusiones de los grupos de talleres proporcionan información invaluable sobre nuevos procedimientos, e incluso pueden utilizarse como parte de su desarrollo.</p>	<p>Es probable que los talleres produzcan resultados para los cuales el capacitador no puede prepararse completamente, ya que hay un elemento de desarrollo y exploración.</p> <p>Los talleres son más adecuados para el personal superior y profesional, que puede aplicar sus habilidades generales a problemas específicos y cuestiones que pueden ser desconocidas para ellos.</p>

Formación presencial: selección de técnicas

Un entrenador tiene una gama de técnicas de capacitación para elegir, y un curso debe consistir en una variedad de estas. Esto debe basarse en la naturaleza del curso y la necesidad de mantener el interés.

La naturaleza del curso estará determinada por sus fines y objetivos. Estos pueden ser:

- en el dominio *cognitivo*, por ejemplo, asociado con el recuerdo de información
- en el dominio *afectivo*, que se ocupa de los sentimientos, actitudes, valores y percepciones individuales
- en el dominio *psicomotor*, que abarca actividades físicas motoras, como operar instalaciones y maquinaria, o llevar a cabo una tarea física, como la manipulación manual
- una combinación de lo anterior. La combinación exacta debe ser determinada por el resultado del entrenamiento.

Un curso con un objetivo psicomotor se adapta mejor a las técnicas activas, como las demostraciones y la instrucción laboral, mientras que un curso con un objetivo cognitivo puede ser adecuado para una presentación de estilo conferencia.

En términos de la necesidad de mantener el interés, una conferencia o discusión puede ser útil por un período corto, pero los mejores resultados se logran cuando se utiliza una combinación de técnicas complementarias. Por ejemplo, una conferencia puede ser seguida útilmente por un ejercicio de sindicato, que permite a los alumnos probar lo que acaban de aprender de una manera práctica.

Las principales técnicas de entrenamiento presencial se describen en la Tabla 1.

Charlas de la caja de herramientas

Las charlas de la caja de herramientas pueden tomar varias formas. La forma más común de realizarlos es tener una breve presentación a un grupo de trabajadores en su lugar de trabajo habitual. La ventaja de esto es que es mucho más fácil de organizar, ya que no hay necesidad de reunir a los trabajadores ya que ya están allí. Como se realiza durante su período normal de trabajo, no lo verán como una imposición de su tiempo.

Las principales desventajas surgen del mismo factor que lo convierte en una ventaja: la ubicación. El hecho de que esté en el área de trabajo significa que es bastante intrusivo y puede detener todo el trabajo en un área mientras está ocurriendo. Del mismo modo, el hecho de que esté en un área de trabajo puede plantear algunos peligros para los participantes u otras personas que pueden estar tratando de trabajar alrededor de un grupo grande en el área real.

El hecho de que no sea un área de entrenamiento dedicada puede hacer que las instalaciones de entrenamiento, por ejemplo, tableros de limpieza, rotafolios, reproductores de DVD, proyectores para computadoras portátiles, sean difíciles de organizar y configurar con tiempo suficiente para evitar interrupciones en la capacitación. Sin embargo, las ayudas visuales más pequeñas o simples, por ejemplo, páginas de rotafolio preparadas previamente, el uso de un libro de visualización para mostrar texto e imágenes o un solo programa en línea de corta duración, pueden emplearse útilmente en esta técnica.

Como resultado de las desventajas, este método no se recomienda para períodos de entrenamiento de más de 15 a 20 minutos o para sesiones que involucran muchas ayudas visuales u otras ayudas de entrenamiento. La técnica es excelente para incorporar en reuniones regulares en el lugar de trabajo para garantizar que la seguridad se integre con el horario de trabajo normal. Además, es una muy buena forma de aplicar el entrenamiento a equipos o actividades físicas en el área de trabajo.

Rotación de puestos y comisión de servicio

Un medio útil para ampliar la experiencia y las habilidades de los empleados es permitirles realizar un trabajo o función diferente durante un corto período de tiempo. Esto se hace rotando a las personas a través de varios trabajos o secundándolas a un área, sección o departamento diferente. También tiene la ventaja de reavivar el interés de los trabajadores que pueden estar tan acostumbrados a su área o actividades normales de trabajo que han perdido la conciencia de los riesgos y los sistemas de trabajo seguros para controlarlos. Se utiliza mejor para grupos pequeños, particularmente para darles una apreciación de las dificultades experimentadas por otras áreas.

El enfoque puede tener una serie de dificultades potenciales. Las personas pueden ser reacias a alterar una rutina "cómoda" y resistir la oferta de tomar una rotación o adscripción. Otro problema es causado por la administración de los movimientos de personal.

Para algunos, la falta de disponibilidad de un trabajo adecuado o la incapacidad de cubrir su trabajo actual puede significar que no se les puede ofrecer o aprovechar la oportunidad de un cambio. El trabajo adicional para inducir y capacitar al personal transferido puede ser otro inhibidor, y los nuevos miembros del personal pueden aumentar la probabilidad de errores e incidentes y disminuir la rentabilidad de esa área en particular, que debe ser aceptada adecuadamente por la alta gerencia si esta técnica de capacitación se usa con frecuencia.

Coaching y mentoring

En el coaching y la tutoría, el aprendiz tiene a alguien a quien puede recurrir en busca de ayuda, orientación y aliento. La principal diferencia suele ser la experiencia del aprendiz. "Mentoring" es a menudo el término utilizado para un modelo de rol senior que ayuda a un miembro subalterno del personal; en la mayoría de las otras situaciones se usa el término "coaching".

Muchas personas se benefician de poder acercarse a una persona de confianza para discutir una dificultad que están teniendo o para obtener comentarios sobre el trabajo que están haciendo. Esta asistencia es mucho más efectiva si es confidencial, con el entendimiento de que no se producirá ninguna culpa o pérdida de estatus a través de la admisión de un error o falta de conocimiento.

La tutoría para el personal subalterno o sin experiencia puede ser muy valiosa, ya que puede ayudar a una organización a superar una cultura de seguridad negativa perpetrada por la presión inapropiada de los compañeros. Además, alienta a los aprendices a discutir los problemas. Esto puede ayudarlos ofreciendo posibles soluciones y ayudar a la organización al proporcionar un nuevo punto de vista que puede resaltar un problema previamente omitido. También puede ser útil para aquellos que son nuevos en los roles de supervisión.

Los mentores mismos a menudo se benefician en términos de una mayor posición personal y pueden mostrar más entusiasmo por su trabajo normal. Sin embargo, estas ventajas deben equilibrarse con el trabajo adicional que el mentor tendrá que poner en el proceso si quiere trabajar con éxito, a menudo a expensas de sus propias tareas normales. Además, cuando un mentor no es el gerente de línea de la persona, que, para preservar la confidencialidad, generalmente se aconseja, el gerente puede sentir que está comprometido por las acciones o el consejo del mentor, lo que puede causar dificultades significativas y, por lo tanto, debe controlarse cuidadosamente.

El coaching puede proporcionar una manera particularmente buena para que un empleado obtenga asistencia o mida la aceptabilidad de su trabajo. En muchos casos, el entrenador será el gerente de línea del empleado. El proceso de coaching a menudo se formaliza como una revisión de desempeño o evaluación anual. Si bien esto puede ser útil, no siempre es el mejor medio para lograr esta técnica de entrenamiento. Si el empleado tiene un problema de trabajo en particular, es posible que no desee admitirlo a su gerente. Del mismo modo, es importante que el entrenador brinde asistencia útil y constructiva al empleado, lo que requiere tiempo y esfuerzo que un gerente de línea puede no tener o desear dar. El coaching también puede brindar al personal de supervisión una valiosa experiencia y conocimientos, es decir, el coaching es una calle de doble sentido.

Por estas razones, a menudo es útil tener otra persona a la que el empleado pueda recurrir para que actúe como entrenador, que no sea el gerente de línea.

En general, las habilidades necesarias para un entrenador incluyen:

- Capacidad de escuchar
- Capacidad para apreciar el punto de vista y los problemas del alumno
- Autoridad y experiencia para dar consejos válidos y útiles
- Objetividad para no repartir culpas o sentirse amenazado por el aprendiz.

Formación más amplia

No toda la capacitación se llevará a cabo en el lugar de trabajo, o incluso en las instalaciones del empleador. Asistir a la capacitación que involucra a empleados de otras organizaciones puede aumentar significativamente los beneficios de la capacitación al proporcionar diferentes puntos de vista, una experiencia más amplia y la oportunidad de establecer contactos de redes.

Además, algunas de las técnicas son susceptibles de ser utilizadas por los alumnos en otras situaciones externas, por ejemplo, centros especiales, en sus propios hogares o cuando están en un lugar de trabajo utilizando un dispositivo móvil. Con una apreciación adecuada de cualquier problema que esto pueda causar, esto puede resultar en reducciones significativas en el presupuesto de capacitación.

Aprendizaje basado en recursos

El término genérico "aprendizaje basado en recursos" abarca una gama de métodos de aprendizaje en los que los alumnos aprenden principalmente o totalmente de materiales de recursos de aprendizaje, en lugar de de formadores. La gama de posibilidades que presenta el aprendizaje basado en recursos es amplia y sigue creciendo. Esto se debe en parte a las crecientes oportunidades que ofrece Internet, pero principalmente a las ventajas de utilizar esta forma de formación.

Por formación interactiva se entiende dos tipos de formación: la formación por ordenador o la formación en la que el participante participa activamente en el proceso de aprendizaje, que se modifica inmediatamente para adaptarse a sus necesidades particulares.

Cualquiera que sea el método basado en recursos que se utilice para presentar información a un alumno, por ejemplo, conferencia, libro o tutoría, la información se conserva mejor si alguna forma de participación activa la refuerza; Aquí es donde la capacitación interactiva puede ayudar.

En esta técnica, al participante (individualmente o en grupo) se le plantean continuamente tareas cortas o problemas que hacen que el participante aplique la información en la práctica. Esto alienta a los participantes a considerar la relevancia de la información para ellos y puede hacer que sea mucho más fácil para ellos ver dónde hay áreas de comprensión inadecuada, mientras que el capacitador todavía está allí para ayudar.

La ventaja de este método es que aumenta en gran medida la comprensión y retención de información del participante y puede proporcionar una mayor apreciación de la capacitación. La desventaja es la necesidad de que el capacitador tenga varias de estas actividades preparadas previamente para ser utilizadas, o descartadas si no son necesarias, en las etapas relevantes de la sesión de capacitación.

Además, debido a la interacción y la necesidad de flexibilidad, puede ser difícil usar esta técnica intensivamente para grupos mayores de 12. Si el grupo total es mucho más grande que esto, la interacción, particularmente cuando se divide en grupos más pequeños, puede ser útil, pero entonces es difícil alterar el ritmo y el contenido para satisfacer las diferentes necesidades de los grupos. El resultado final puede ser que los asistentes pierdan el enfoque y el aburrimiento y la distracción puedan establecerse.

Ventajas del aprendizaje basado en recursos

- Se puede capacitar a un pequeño número de personal, o incluso a empleados individuales, evitando así la necesidad de esperar hasta que haya un número suficiente para justificar una sesión de capacitación presencial. También es eficaz para el personal móvil y en el hogar que solo regresa a la base por períodos limitados de tiempo.
- El tiempo fuera del trabajo se reduce o elimina, ya que el personal puede trabajar con material de recursos de aprendizaje en su propio tiempo o durante períodos tranquilos.

Nota: La formación obligatoria en materia de salud y seguridad debe llevarse a cabo durante el tiempo de trabajo, por lo que debe preverse esta formación cuando la formación específica sea un requisito específico de la legislación.

- Las necesidades de formación especializada o de minorías se pueden satisfacer fácilmente.
- La capacitación puede estar disponible a corto plazo.
- El material de capacitación permanece con el aprendiz como una fuente continua de información para la revisión y consolidación, o, alternativamente, podría permanecer en la organización para que pueda ponerse a disposición de los empleados cuando sea necesario.
- Los formadores ineficaces pueden tener un efecto negativo en los alumnos, y su formación puede ser contraproducente. (Esto también puede aplicarse a recursos en línea mal diseñados. En otras palabras, una conferencia aburrida y divagante que luego se graba mal antes de publicarse en línea puede tener un impacto negativo aún mayor que la capacitación cara a cara mal entregada). Sin embargo, a diferencia de una conferencia que es una presentación única en cada ocasión, un módulo de capacitación en línea bien preparado y presentado se puede utilizar una y otra vez.

Desventajas del aprendizaje basado en recursos

- La ausencia de un formador y el establecimiento de horarios y fechas para la formación significa que el alumno debe motivarse para llevar a cabo el trabajo. En consecuencia, los cursos más largos basados en recursos tienen una tasa de abandono más alta que los cursos presenciales equivalentes.
- Los materiales de capacitación pueden ser muy costosos, especialmente cuando se requiere una licencia de usuario para cada aprendiz.
- Los materiales de capacitación disponibles en el mercado pueden no ser lo suficientemente específicos como para satisfacer las necesidades de la organización.
- La calidad de los materiales de capacitación debe evaluarse antes de comprarlos, y esto no siempre es una tarea sencilla. Idealmente, los materiales de capacitación de diferentes proveedores deben compararse cuando sea posible.

- Los cursos basados en recursos carecen de la inmediatez de la retroalimentación que tienen los cursos presenciales.

Aprendizaje basado en recursos: selección de recursos

El aprendizaje basado en recursos abarca una serie de métodos. A continuación se presentan algunos ejemplos para ilustrar estas diferentes formas de aprendizaje.

- Curso a distancia. Un diploma de postgrado en higiene ocupacional de una universidad, que consiste en un paquete de texto y un elemento en línea, con sesiones prácticas y tutoriales ocasionales en la universidad. Los alumnos deben presentar tareas regulares, y hay exámenes al final del curso.
- Libro de trabajo de aprendizaje abierto. Como parte del programa de [inducción de seguridad de una organización](#), los recién llegados tienen que abrirse camino a través de un libro de trabajo que describe los arreglos de seguridad de la organización e incluye una serie de ejercicios, como averiguar los nombres de los guardias de bomberos y socorristas. Estos ejercicios se completan en el libro de trabajo, que es revisado por su gerente al finalizar.
- Capacitación basada en la web. Un sitio web comercial ofrece un curso de sensibilización sobre [la enfermedad del legionario](#). Los clientes pagan por una licencia e inician sesión en el sitio web para trabajar con el material. Cada sección termina con una evaluación de opción múltiple, y el sitio registra el tiempo dedicado a cada sección.
- Formación basada en intranet. Una organización lanza un curso de formación a medida en su intranet. El curso está diseñado para capacitar a los empleados en el uso de los [sistemas de permisos de la organización](#) y se puede acceder a él en cualquier parte del mundo. El curso es interactivo y requiere respuestas correctas a las preguntas en cada sección antes de que el alumno pueda avanzar a la siguiente sección. Los puntajes de los aprendices se registran en un servidor central como parte de sus registros de capacitación.
- Paquete de aprendizaje a distancia. Una empresa comercial de formación vende paquetes de material didáctico que los alumnos pueden comprar para prepararse para los exámenes nacionales de salud y seguridad. Los paquetes incluyen material impreso y DVD y / o elementos en línea. Se venden sin ningún apoyo de tutor, aunque esto se puede comprar por separado.
- Paquete blended-learning. Una empresa de capacitación comercial ofrece un paquete que incluye tutoriales y talleres cara a cara, material de autoaprendizaje y un recurso de Internet, que incluye foros web con un tutor y otros aprendices.

No deben pasarse por alto las posibilidades que ofrece el aprendizaje basado en recursos, y los responsables de la formación deben considerar la amplia variedad de métodos disponibles, junto con los métodos presenciales más tradicionales.

Competencia

Los individuos varían en la velocidad a la que asimilan el nuevo material y depende del grado de conocimiento y habilidades que poseen al comienzo de un curso de capacitación. Por lo tanto, los métodos de capacitación deben tener flexibilidad para satisfacer las necesidades y capacidades de la mayoría de las personas. El factor importante es que cada empleado ha adquirido suficiente competencia para trabajar de manera segura cuando se completa su capacitación.

Las empresas confían cada vez más en la experiencia y las habilidades del personal. La capacitación debe abordar la competencia técnica, así como las habilidades interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación. La competencia es un problema para la gerencia, los supervisores y el personal.

La competencia se deriva de la posesión de calificaciones, experiencias y cualidades individuales que incluyen:

- conocimiento y comprensión de las prácticas de trabajo y el conocimiento necesario para las tareas que se les exige regularmente que realicen
- Conocimiento adecuado de los peligros y riesgos para aquellas áreas en las que pueden involucrarse
- una apreciación de sus propias limitaciones en términos de conocimiento, experiencia y recursos, junto con la voluntad de comunicar estas limitaciones a sus supervisores.

La competencia depende no sólo de la capacidad de un individuo, sino de la idoneidad de esa capacidad para la tarea particular en cuestión. La competencia debe considerarse en relación con situaciones de tareas rutinarias y puntuales en las que el empleado está involucrado. Debe recordarse que la conciencia es parte de la competencia, esto incluye la comprensión de las políticas, procedimientos y cuestiones técnicas relacionadas con el equipo de trabajo que se utiliza.

Las personas poseen conocimientos generales de su educación, capacitación en empleo anterior y calificaciones previas al empleo. Los empleados también necesitarán conocer los peligros y procedimientos en su industria.

Por ejemplo, los trabajadores químicos necesitarán comprender los peligros de las sustancias con las que están tratando y los procedimientos de emergencia relacionados con estos agentes. Tal conocimiento básico y competencia se esperaría de la mayoría de las personas que trabajan en esa industria.

Este nivel básico de competencia debe desarrollarse para permitir que las personas realicen su trabajo con altos estándares de seguridad y eficiencia en circunstancias normales. Por lo tanto, la competencia se extiende a las habilidades y conocimientos específicos de los métodos de trabajo y al uso de herramientas específicas que los titulares de puestos requieren regularmente para permitirles realizar su trabajo normal.

La competencia no debe determinarse sobre la base de que los resultados del trabajo de un empleado son satisfactorios. Esto no considera si el trabajo se realizó de acuerdo con las normas de seguridad requeridas. Por el contrario, un trabajo deficiente no significa necesariamente una falta de competencia. Puede haber una serie de otros factores que impiden el resultado deseado que no tienen nada que ver con la competencia, la capacitación o el apoyo de la persona.

Aunque una persona puede ser competente para lidiar con eventos normales, esa persona puede no trabajar de manera segura en circunstancias inusuales o en trabajos que rara vez se realizan. Una última medida importante de competencia es, por lo tanto, la apreciación de un empleado de sus propias limitaciones y de los recursos disponibles para hacer frente a tales eventos.

Una base de datos de calificaciones y experiencias laborales recientes (trabajos realizados y cualquier circunstancia inusual) puede ser un comienzo útil para abordar la competencia.

La experiencia laboral es un factor importante para desarrollar y mantener la competencia. Idealmente, el personal debería estar expuesto regularmente a una variedad de trabajos y circunstancias. Esto proporcionará un mecanismo para garantizar que haya suficientes oportunidades para reforzar la formación y mantenerse al día con los nuevos desarrollos.

Evaluación

Evalúe siempre la capacitación para asegurarse de que ha cumplido sus objetivos. La evaluación puede tener lugar inmediatamente al final del curso, en algún momento posterior, o ambos. La organización tendrá que decidir qué método proporcionará la mejor retroalimentación: ya sea mediante un cuestionario posterior al curso, mediante una prueba de conocimiento o la recuperación de información, evaluando cómo los empleados cumplen una determinada tarea en el lugar de trabajo, etc.

Lista de legislación pertinente

- [Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, etc. de 1974](#) (modificada)
- [Reglamento de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de 1999](#)

Más información

Publicaciones

Publicaciones de HSE

Lo siguiente está disponible en el [sitio web de HSE](#).

- [INDG345 Capacitación en salud y seguridad: una breve guía](#)

Organizaciones

- **Consejo Británico de Seguridad (BSC)**

<http://www.britsafe.org>

El BSC tiene como objetivo promover las mejores prácticas de salud, seguridad y medio ambiente en beneficio de la sociedad y el aumento de la productividad.

- **CITB**

<http://www.citb.co.uk>

CITB es la Junta de Capacitación de la Industria para la industria de la construcción y un socio en Habilidades de Construcción, el Consejo de Habilidades Sectoriales

- **Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE)**

<http://www.hse.gov.uk>

El HSE es responsable de la regulación de los riesgos para la salud y la seguridad derivados de la actividad laboral en Inglaterra, Escocia y Gales, excepto en ciertas empresas (consideradas de menor riesgo), que son responsabilidad de las autoridades locales. Sus funciones son prevenir muertes, lesiones o problemas de salud relacionados con el trabajo.

- **Ejecutivo de Salud y Seguridad para Irlanda del Norte (HSENI)**

<http://www.hseni.gov.uk>

El HSENI es responsable de la regulación de los riesgos para la salud y la seguridad derivados de la actividad laboral en Irlanda del Norte.

- **Institución de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH)**

<http://www.iosh.co.uk>

IOSH es el organismo líder en Europa para profesionales de la salud y la seguridad y proporciona orientación sobre cuestiones de salud y seguridad, con más de 44.000 miembros en todo el mundo.

- **Aprende directamente**

<http://www.learndirect.com/store>

Learn Direct ofrece una gama de cursos electrónicos de salud y seguridad en línea, que cubren algunas de las áreas clave que las empresas deben conocer.

- **Junta Nacional de Examen de Seguridad y Salud en el Trabajo (NEBOSH)**

<http://www.nebosh.org.uk>

NEBOSH proporciona programas de estudios, exámenes y asignaciones a proveedores de cursos acreditados, como RoSPA y el British Safety Council, quienes a su vez ofrecen cursos de capacitación para preparar a los candidatos para las calificaciones de NEBOSH.

- **Real Sociedad para la Prevención de Accidentes (RoSPA)**

<https://www.rospace.com>

RoSPA es una organización benéfica registrada que proporciona información, asesoramiento, recursos y capacitación para promover la seguridad y prevenir accidentes en todas las áreas de la vida. Los miembros pueden obtener acceso a una amplia gama de directrices publicadas, incluida una extensa biblioteca de informes de seguridad y la revista de RoSPA, Seguridad y Salud Ocupacional (OSH).