

PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN LOS SISTEMAS DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO S.G – S.S.T.

Por Mario Ramón Mancera Ruiz

Gerente

Mancera – Seguridad y Salud en el Trabajo Ltda – www.manceras.com.co

En la actualidad se vienen desarrollando diversos programas de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (S.S.T.), a nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización y maestría, encaminados a buscar el bienestar de los trabajadores. Parte del recurso humano, tiene un nivel de capacitación inferior y desarrollan en general labores a nivel operativo, a veces con una inducción, otras veces con una capacitación básica no formal y a veces sin ninguna instrucción.

Quienes recorren las aulas de clase por las diferentes instituciones educativas, adquieren un nivel que les permitirá ocupar un cargo específico en alguna organización acorde con el S.G – S.S.T., y con los parámetros que determina la legislación. Si bien la academia ofrece una estructura específica dentro de cada programa de formación, la vida laboral exige moldear lo aprendido, para que junto con las capacidades individuales y grupales, pueda adaptarse a los requerimientos específicos de la organización.

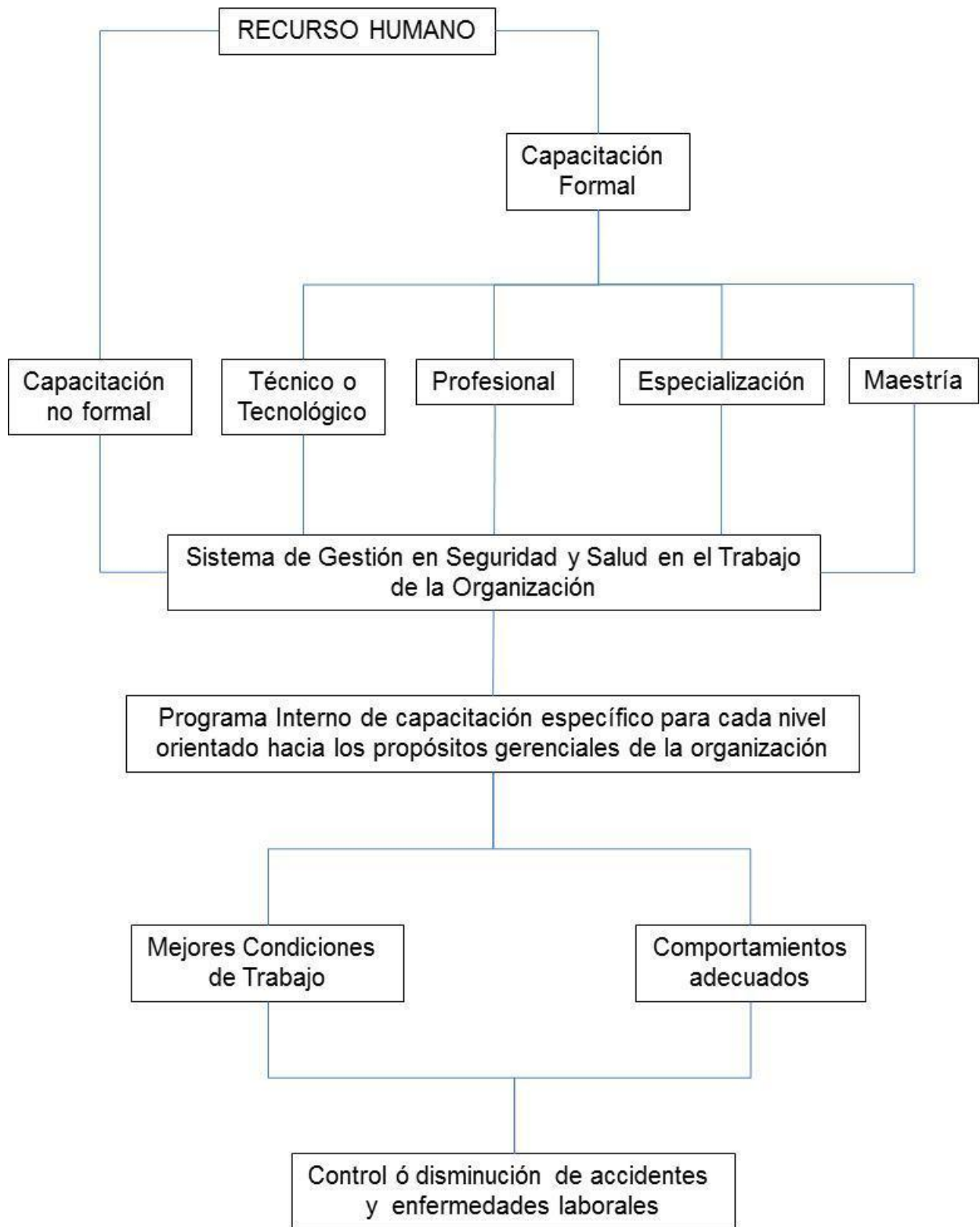
Lo anterior implica que el S.G – S.S.T. de una empresa, disponga de un programa de formación interno y específico para ella, que favorezca la estructura de dicho sistema de gestión, a fin que el bienestar de los trabajadores se vea reflejado en mejores condiciones laborales de seguridad e higiene industrial y comportamiento seguro de los trabajadores acorde con las diferentes tareas que implique el cargo.

El programa de formación interno, debe adaptarse también a la evolución que tenga el S.G – S.S.T, así como al nivel tecnológico de los diversos procesos. Por su puesto, que se establecerán unos mínimos para poder operar con seguridad.

Es de gran importancia que el programa de formación dentro del S.G. – S.S.T., esté liderado desde la gerencia y que su ejecución haya sido considerada como una prioridad que involucra a todos los trabajadores según su nivel.

Para poder implementar el programa, es necesario hacer una planeación que cumplan ciertas fases que desde una perspectiva pueden ser:

- Diagnóstico.
- Diseño del Programa.
- Implementación.
- Supervisión.
- Indicadores.
- Ajustes.



Diagnóstico

El diagnóstico es lo más importante del programa, ya que, nos dará el enfoque vital del proceso; por lo tanto, un diagnóstico adecuadamente elaborado se verá reflejado en un programa de capacitación exitoso. Es necesario por lo tanto incluir dentro del diagnóstico lo siguiente:

- Evaluación de los procesos, condiciones y comportamientos.
- Análisis de la accidentalidad.
- Análisis de enfermedades laborales.
- Concordancia entre el perfil del trabajador y su cargo.
- Análisis de las capacitaciones que dentro del S.G – S.S.T. , se hayan realizado.
- Análisis de la legislación.

De acuerdo con el nivel de gestión de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo y con la legislación vigente, se puede determinar el nivel académico del recurso humano dentro del sistema de gestión.

El análisis de cada uno de los puntos mencionados, permitirá detectar los temas y contenidos que debe tener el programa de capacitación, así como la población objeto.

Diseño del Programa

Con base en el diagnóstico, se diseñará el programa, para lo cual es necesario determinar:

- Temas y contenidos de acuerdo con el nivel y el proceso.
- Distribución de los procesos que deben participar de cada una de las capacitaciones.
- Determinar cuerpo docente.
- Establecer horarios favorables.
- Generar un diploma de asistencia o aprobación según el caso.
- Continuidad del programa.

Es muy importante la idoneidad del cuerpo docente, así como una fase previa de familiarización de los docentes con los procesos, condiciones y comportamientos, bajo los cuales se desarrollan las labores. Es necesario también que las ayudas utilizadas por los docentes, sean adecuadamente preparadas y reflejen la realidad de la empresa.

El carácter de programa, debe dar la continuidad del mismo, es decir, no se deben hacer capacitaciones sueltas, tan sólo con el fin de hacer rellenos, sino que el programa debe ser evolutivo y constante.

Implementación del programa

Una vez se ha determinado el diseño del programa, se pondrá en marcha, para lo cual es necesario realizar los ajustes administrativos y de producción para que la totalidad de los convocados puedan asistir.

Supervisión

La supervisión busca en una primera fase, hacer una auditoría sobre la marcha de la implementación del programa con relación al diseño del mismo, por lo cual es necesario verificar:

- Los temas y contenidos son los establecidos.
- La asistencia de los trabajadores corresponde a los convocados.
- Los docentes son los relacionados en el programa.
- Se utilizan las ayudas determinadas en el programa.
- La evaluación es coincidente con lo acordado y con lo visto.

La frecuencia y duración de la supervisión se determina con base en la magnitud del programa y de acuerdo con los objetivos.

La supervisión debe programarse y hacerse también para quienes ya la han ido tomando, a fin de ir determinando si ésta ha generado algún cambio en el comportamiento de los trabajadores. Es fundamental que esta supervisión sea aliada de un programa de comportamiento proactivo. Lo anterior, permite a la vez ir generando indicadores.

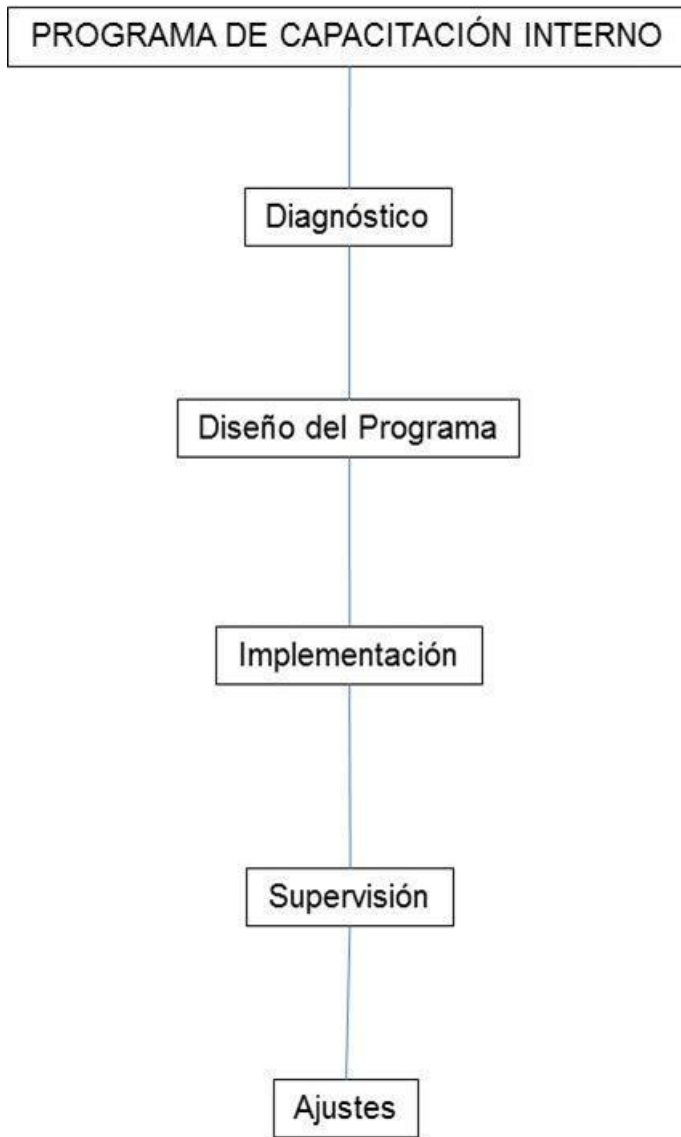
Indicadores

Los indicadores deben ser el resultado de lo que buscamos con el programa de formación y es vital pensar muy bien el tipo de indicador. Un indicador bien enfocado, será de gran utilidad y permitirá hacer posteriormente ajustes apropiados. Es conveniente tener tanto indicadores de impacto, como de proceso.

Ajustes

Nada es perfecto en la vida, y aún lo perfecto requeriría ajustes. Una vez ha finalizado el programa de formación de algún tema es conveniente evaluarlo en su totalidad, para detectar los puntos a mejorar y dentro de un trabajo serio e interdisciplinario determinar los caminos que nos lleven a dichas mejoras.

La evaluación del programa dependiendo la magnitud del mismo, puede requerir, que éste sea evaluado antes de finalizarlo, es decir sobre la marcha, a fin de detectar a tiempo los aspectos que no sean conformes.



Por Mario Ramón Mancera Ruiz

Gerente

Mancera – Seguridad y Salud en el Trabajo Ltda – www.manceras.com.co

Febrero de 2016