

Consejos de capacitación sobre seguridad

¿Cuándo? Brinda a los nuevos empleados capacitación sobre las políticas de seguridad de la compañía dentro de los primeros dos o tres semanas de contratarlos. ¡Cuánto antes mejor! Pero tratar de combinar la capacitación sobre seguridad con las políticas de recursos humanos y los procedimientos que los nuevos empleados deben aprender podría ser demasiada información. Destina sesiones de capacitación especiales a la seguridad para asegurarte de que los nuevos empleados reconozcan la importancia del programa de seguridad de la compañía y su responsabilidad de trabajar en forma segura.

¿Cuánta? El alcance de la capacitación sobre seguridad depende del nivel y de la cantidad de peligros identificados en las actividades. La capacitación puede durar de 30 minutos a varios días. Para asegurarte de que el tiempo programado sea adecuado, haz una cuidadosa evaluación de los riesgos de todas las operaciones y los procesos.

Técnica de capacitación. La técnica de capacitación seleccionada tiene relación directa con el objetivo de la capacitación. El objetivo debe estar orientado a las acciones (es decir, *hacer, demostrar, lograr*, etc.). La técnica de capacitación elegida debe tener en cuenta que el aprendizaje se logra con todos los sentidos: gusto, tacto, olfato, oído y vista. Cada sentido tiene un nivel distinto de influencia en el aprendizaje.

SENTIDO	PORCENTAJE DE APRENDIZAJE
Gusto	1%
Tacto	1.5%
Olfato	3.5%
Oído	11%
Vista	83%

De acuerdo con estos porcentajes, hay una tendencia a concentrarse en el sentido de la vista (instrucciones escritas, videos, etc.). En algunas situaciones puede ser el camino correcto; sin embargo, en la mayoría de las sesiones de capacitación es más efectivo usar más de un sentido. Haz que los empleados participen en la sesión de capacitación. Las demostraciones prácticas de prácticas de trabajo seguras después de las instrucciones, con supervisión individual, son las más efectivas.

Seguimiento. Evalúa la capacitación inicial sobre seguridad para comprobar que el nuevo empleado la haya recibido e incorporado efectivamente. La persona que capacita debe tomar estas evaluaciones según un cronograma y, después, el supervisor inmediato debe tomarlas permanentemente. Si se advierte que alguna conducta debe corregirse o modificarse, se lo debe hacer en el momento.

Si el alumno no ha aprendido, el maestro no ha enseñado.

LOSS CONTROL | CFLLC

Para más información, comunícate con el representante local de Hartford o con el asesor de Loss Control de Hartford. Visita el sitio web de Loss Control de The Hartford:
<http://www.thehartford.com/losscontrol>

La información provista en este material tiene fines generales y es de naturaleza informativa. No debe considerarse asesoramiento legal. The Hartford no garantiza que la implementación de ningún punto de vista ni recomendación aquí incluida: (i) elimine la presencia de condiciones peligrosas en sus sedes comerciales o con relación a sus actividades comerciales; o que (ii) constituya una práctica legal o comercial adecuada. The Hartford no se responsabiliza por el control ni la corrección de peligros o el cumplimiento legal con respecto a sus prácticas comerciales, y las vistas y recomendaciones aquí incluidas no constituirán un compromiso de nuestra parte en representación suya o para beneficio de terceros de determinar ni justificar que sus instalaciones, sedes u operaciones comerciales son seguras o saludables ni que cumplen con todas las leyes, normas o reglamentaciones. Los lectores que deseen resolver problemas o inquietudes específicos sobre seguridad, legales o comerciales en relación con la información aquí provista deben consultar a su asesor en seguridad, abogado o asesores comerciales. Toda la información y las afirmaciones aquí incluidas son actuales a septiembre de 2011.

Consejos de capacitación sobre seguridad

© Septiembre de 2011 The Hartford Financial Services Group, Inc., Hartford, CT 06155 Todos los derechos reservados

