

# Capacitar a los trabajadores en seguridad y salud: mejores prácticas

Esta información es parte de la serie para líderes creada por SAIF, la cual tiene el propósito de ayudar a empleadores y líderes de las organizaciones a establecer culturas de seguridad sólidas y sostenibles usando conceptos y estrategias basadas en investigaciones académicas.



La capacitación es un aspecto importante para mantener a los trabajadores seguros y saludables; es una forma de establecer expectativas claras al tiempo que garantiza que los trabajadores tengan el conocimiento y las habilidades para realizar sus tareas de manera efectiva. Sin embargo, no toda la capacitación es igual y existen estrategias que aumentan la retención y participación.

## Estilos de aprendizaje

Las personas aprenden de diversas maneras. Escuchar, ver, leer y hacer son todos métodos a considerar al buscar compartir información de seguridad y salud. Dado que es difícil adaptarse a múltiples estilos de aprendizaje en una sola sesión de capacitación, es útil ofrecer el mismo material a través de una variedad de métodos de capacitación.

## Métodos de capacitación

- **Enseñar de nuevo:** después de aprender el material, crea una oportunidad para que el estudiante enseñe de vuelta a la clase. Puede ser una buena oportunidad para verificar la comprensión y consolidar los

puntos de aprendizaje. La desventaja es que algunos estudiantes pueden no sentirse cómodos presentando frente a los demás y puede haber diferentes niveles de comprensión, lo que podría dar lugar a la transmisión de información incorrecta.

- **Juegos:** estos pueden ser una forma divertida de aprender información y son muy populares para los cursos de actualización. Esto puede fomentar la participación y ser muy dinámico y atractivo. Sin embargo, para los formadores, los juegos llevan tiempo para desarrollarse y no a todos les gustan los juegos.
- **Demostración práctica:** esta es una de las mejores técnicas para tareas que requieren acciones físicas porque ayuda en la formación de la memoria muscular. Esto puede aumentar la confianza del aprendiz porque están realizando la actividad por sí mismos. Puede ser más difícil hacer esto con grupos grandes o si el equipo no está disponible para la capacitación.
- **Recorrido:** esto implica realizar una "excursión" a una instalación o área de trabajo específica para revisar

equipos o procesos. Facilita la comprensión del material, ya que los participantes pueden ver cómo se aplica en el mundo real, y también hace que el aprendizaje sea más interesante. Puede llevar mucho tiempo realizar esto, y puede haber problemas para controlar un entorno donde se está trabajando.

- **Estudios de caso:** los formadores pueden utilizar una historia real o un informe de noticias para discutir cómo algo similar podría suceder en su organización. Puede generar participación de los participantes al centrarse en un evento real. La desventaja es que los ejemplos pueden no aplicarse bien a tu organización, o es posible que necesites un experto para facilitar.
- **Discusión grupal/tormenta de ideas:** discutir e intercambiar información libremente dentro de un grupo es una forma comprobada de aprender unos de otros. Fomenta la participación y a menudo captura perspectivas que no siempre se comparten. Requiere un facilitador sólido para asegurar que la discusión no sea dominada por una persona y podría llevar más tiempo.
- **Pruebas/cuestionarios:** presentar una prueba es una buena forma de aprender y una excelente manera de evaluar los niveles de aprendizaje. Pueden abarcar mucha información y proporcionar una manera fácil de obtener datos en áreas donde podrías necesitar cambiar los métodos de capacitación. Se requiere tiempo y esfuerzo para diseñarlas, y puede haber participantes que experimenten ansiedad ante los exámenes.
- **Aprendizaje basado en computadora:** este método se ha vuelto más popular ya que no se necesita un entrenador en vivo y es una forma sencilla de transmitir información

básica de seguridad y salud. Puede ser a ritmo propio y diseñarse para ser más interactivo. Debido a que es unidireccional, hay menos oportunidades para hacer preguntas y los aprendices necesitan una computadora y, a menudo, acceso a internet.

- **Lectura/visualización de videos:** los participantes leen materiales o ven videos para recibir la capacitación requerida. Aunque puede mejorar la consistencia de los materiales, es una forma de capacitación pasiva y puede verse obstaculizada por la falta de habilidades de lectura y la incapacidad para verificar la comprensión.
- **Conferencia:** este es uno de los métodos más tradicionales de capacitación, con un instructor al frente de la sala compartiendo información con los asistentes. Un buen presentador puede captar y mantener la atención de los participantes mientras comparte una gran cantidad de información. Por otro lado, puede ser unilateral y los aprendices pueden desconectarse si no están interesados en el material.

### ¿Qué métodos de capacitación deberías usar?

Primero, conoce a tu audiencia. Eso te ayudará a decidir qué capacitar y cómo hacerlo. Luego, selecciona el método de capacitación que funcione mejor para tu organización y tu tema. Por ejemplo, explicar a alguien los procedimientos de bloqueo/etiquetado no es tan efectivo como llevarlos al cuadro de circuitos y demostrar el procedimiento. Es aún más efectivo si realizan el procedimiento de bloqueo/etiquetado ellos mismos.

Si bien cada método de capacitación tiene ventajas y desventajas, a menudo la mejor opción es utilizar una combinación de métodos de capacitación.

### Incrementar la retención

Hacer que la capacitación sea memorable puede ser un desafío, especialmente si el tema no resulta emocionante para los trabajadores o si los formadores caen en la rutina de utilizar los mismos materiales una y otra vez. Tres formas de aumentar la retención:

1. **Involucrar los sentidos:** comprometer tantos sentidos como sea posible durante el aprendizaje facilita la memorización del contenido. Ver una demostración mientras se escucha una descripción de la misma es un excelente ejemplo de utilizar más de un sentido.
2. **Evocar emoción:** los aprendices que experimentan una reacción emocional al contenido también lo recuerdan mejor. La narración de historias es una excelente técnica para evocar emociones y hacer que la capacitación sea más memorable.
3. **Repetición:** repetir el mismo material una y otra vez suena tedioso, y lo es. Sin embargo, presentar el mismo material de diversas formas repite el mensaje y facilita su memorización.

### Ideas de actividad

- Revisa tu capacitación actual para ver cómo se compara con las mejores prácticas. Consulta la página de obligaciones normativas de Oregon OSHA ([bit.ly/46BaWuB](https://bit.ly/46BaWuB)) para conocer los requisitos de capacitación.
- Discusión grupal: ¿Qué partes de tu capacitación funcionan bien? ¿Qué se puede mejorar? Considera los métodos de capacitación que funcionarían mejor en tu organización y para las tareas específicas de tu trabajo.
- Revisa las hojas de capacitación de una página en la parte superior de la página de charlas de seguridad y salud en [saif.com](https://saif.com) ([saif.com/safetytalks](https://saif.com/safetytalks)). Elige una para revisar en tu próxima reunión de seguridad.