

COMO ELEGIR UNA BUENA FORMACIÓN PARA LABORES DE ALTO RIESGO



Las leyes y reglamentos laborales que aplican en los países donde exista una institución gubernamental regulatoria, solitamente indican claramente la necesidad de conseguir capacitación y acreditación para aquellas actividades que conlleven riesgos de trabajo. En este rubro vale la pena distinguir a las principales mansiones de alto riesgo como los trabajos en alturas, espacios confinados, eléctricos, izaje de carga, corte, soldadura y maquinaria de alto poder, esto para poder enfocar un poco más el presente artículo que tratará sobre las estrategias efectivas para la selección de los proveedores que ofrezcan la formación por lo menos para aquellos rubros tan delicados para la

salud y el bienestar de la empresa y sus trabajadores. Si bien normalmente existe un amplio entendimiento y acuerdo en la comunidad internacional de prevencionistas sobre la importancia de fortalecer correctamente los aspectos de seguridad ligados a las operaciones anteriores, quienes estén a cargo de la búsqueda de soluciones de capacitación adecuadas, así como los consultores que las ofrecen, solitamente encuentran problemas ya sea para conseguirlas, así como para implementarlas de manera eficaz, obteniendo resultados significativos. No hace falta señalar que este trabajo de búsqueda, selección e implementación involucra una serie de recursos que finalmente pueden ser la mejor solución e inversión (si procura una disminución real de incidentes, así como actos y condiciones inseguras) o de lo contrario, un desperdicio de tiempo y dinero, seguido por ulteriores pérdidas derivadas de los costos directos e indirectos de los accidentes que inevitablemente se seguirán presentando. Por lo mismo el fortalecimiento constante de un sistema interno de control que incluya la estrategia para poder identificar claramente a los proveedores confiables es realmente un punto de extrema trascendencia, que evita que los accidentes por causas humanas se manifiesten de manera descontrolada, por haber delegado este punto a un proveedor externo que en realidad no conocíamos suficientemente. Con estas premisas, vamos entonces a definir las mejores estrategias a través del análisis de varios esquemas de selección ya en uso.

MÉTODOS DE AUDITORÍA

1. Temarios: el método más común es el de pedir una lista de argumentos y compararlas con las necesidades requeridas. Este sistema es sin lugar a duda el más simple y tiene una serie de problemáticas por las cuales de por sí solo no brinda ninguna garantía de calidad sobre el servicio que se pretende adquirir. Lo anterior depende principalmente del hecho que el simple título del argumento no ofrece información alguna sobre el dominio del mismo por parte del instructor o la institución: por esto el “copia y pega” (plagio de temarios) es una mala práctica bastante común, porque imposible de detectar. Sin embargo, uno de los puntos más importantes que se pueden verificar rápidamente a través de los temarios es la presencia de sesiones prácticas para el personal operativo, especialmente en aquellas actividades que requieren del aprendizaje de habilidades físicas. Por ejemplo, si un curso de espacios confinados no cuenta con los entrenamientos necesarios, podemos tranquilamente descartar esa opción y evitar perder más tiempo con el proceso de selección ya que los trabajadores no podrán aprender adecuadamente las operaciones complejas en un escenario que jamás se prestará para ello.

2. Solicitud de registros: desde luego un proveedor de capacitación que ofrezca una acreditación debe de contar con el registro correspondiente para emitirla y es muy importante solicitarlo para verificarlo cuidadosamente. No obstante, también en este caso solo se trataría de un cumplimiento mínimo legal al no reforzarlo con otros requisitos, ya que tampoco ofrece una idea sobre la calidad de los cursos impartidos, especialmente allá donde no exista una institución gubernamental con la organización suficiente para auditar a sus terceros acreditados y sancionar, en caso de incumplimiento.

3. Prestigio: existen instituciones con una muy amplia trayectoria en materia y que todos reconocen. No queda duda de que este punto ofrezca un cierto grado de garantía, pero nunca hay que olvidar que siempre

será necesario confirmarlo con otras estrategias ya que existen muchas excepciones al respecto, y que serán cada vez más frecuentes por la grande actividad comercial con la cual se suele condimentar la materia técnica. Con respecto a lo anterior por ejemplo podemos señalar a instituciones de renombre que recién incursan en otros sectores como por ejemplo algunas firmas de fabricantes de productos (que hace pocos años empezaron a impartir formación con proyectos pilotos basados en pruebas, errores y a veces demasiado enfocadas en esquemas comerciales) o las mismas instituciones de consultoría y capacitación que pudieran tener su punta de lanza solamente en algunas materias, a pesar de que pudieran ofrecer muchas más opciones formativas.

4. Recomendación: Siempre contamos con amigos y colegas que nos pueden ayudar por medio de su experiencia y eso es algo muy valioso. Sin embargo, buscar opiniones solamente tampoco es un sistema infalible en cuanto, aunque conozcamos bien a la persona, pudieran existir diferentes objetivos de resultado al ser que existen empresas realmente enfocadas en implementar un sistema de seguridad y otras que se conforman con el cumplimiento mínimo legal. Mientras las primeras suelen generar resultados trascendentes y duraderos, en el segundo caso además de seguir expuestos a accidentes, también suelen caer tarde o temprano en inconformidades por las omisiones y eventuales malas prácticas que solitamente están debajo de esas puntas del iceberg. En pocas palabras, siempre es conveniente buscar opiniones para confirmar la calidad del servicio que se pretenda contratar, pero no como única estrategia.

5. Juntas: entendemos esto como la reunión de ambas partes fuera de las instalaciones del proveedor de capacitación, por lo cual mientras sea posible realizar una conversación dirigida de manera estratégica, aunque es bueno recordar que existen muchos vendedores que dominan poco el tema técnico, pero rebasan fácilmente a cualquier otro especialista que no esté familiarizado con “el arte” de la comunicación persuasiva. Más allá de eso en realidad lo único que pudiéramos ver son las fotos en una presentación que muy a menudo son adquiridas por internet (en préstamo desde otras instituciones) y cuando es así dan una idea distorsionada de las dinámicas de capacitación, misma que pudiera convencernos. Más de una vez he escuchado la famosa frase “todos traen las mismas fotos” durante una presentación de la institución que represento, a la cual solo pude contestar “vengan a verlas en persona y ya no se deje engañar tan fácilmente”.

6. Examen a trabajadores: es un método muy usado y es bastante eficaz en la fase de control de resultados o para la admisión de contratistas (cuando no se capacitan junto con el personal interno). Los límites de esta estrategia son primero que nada la imposibilidad de usarla para la selección (a menos que no se solicite un curso prueba, que tiene más que ver con el punto 7) así como la necesidad de saber elaborar reactivos correctos que se enfoquen en conceptos universales y eviten a la vez terminologías muy específicas y más cuestiones donde actualmente no exista una definición única.

7. Auditoría: entendemos este término como la inspección de instalaciones, entrevistas con el personal, revisión documental, pruebas de servicios, y finalmente todas las demás acciones que se realicen en las instalaciones del proveedor. Esto es sin duda alguna un esquema mucho más completo y consistente, ya que tiene que ser realizado en las condiciones con las cuales se pretenda brindar el servicio y por lo mismo podemos dejar claro que un proceso de selección de un proveedor estratégico jamás debería de omitir este punto.

PUNTOS PARA AUDITAR

Para poder platicar ahora de las áreas de interés que es bueno investigar para determinar si el proveedor cumplirá con nuestros objetivos, debemos de dejar por entendido que de todos los puntos anteriores solo el último es el que permite la recopilación de datos relevantes, mientras los demás (donde apliquen) será más conveniente que sean adoptados como preauditoría, por ser más simples pero por supuesto muy útiles para poder filtrar para la última etapa final de la auditoría presencial. Aclarado esto, vamos a ver entonces cuales son los argumentos que es importante verificar:

1. Experiencia (know how): las instituciones, así como las personas tienen un curriculum que manifiesta su formación, experiencia y este por supuesto debe de ser verificado (diplomas, títulos, hojas de evaluación de proveedores, etc.), empezando por los años de experiencia declarados que no siempre son el espejo de la realidad. Las entrevistas con el personal académico normalmente también permiten confirmar el grado de

experiencia y formación de las personas (cuando realizadas por especialistas de prevención y seguridad), que por supuesto deberá de ser acorde al grado de docencia, que implica un dominio de la materia que va más allá del contenido de un curso. Un gran valor agregado es cuando junto con el conocimiento de la materia y su enseñanza, también existe una trayectoria en el mismo sector donde se pretenda adaptar los contenidos y las instrucciones de manera específica. Por ejemplo, en el caso de alturas (y muchos más), las operaciones suelen ser distintas en cada giro o sector y es de suma importancia que se contemplen cursos con enfoque específico, para evitar que las informaciones genéricas pudieran convertirse en el detonante de un accidente al tener que ser adaptadas autónomamente por el trabajador/alumno.

2. Instalaciones: todo buen instructor requiere de un escenario didáctico adecuado para desarrollar sus dinámicas y permitir el aprendizaje significativo del alumno. Allá donde se abarquen temas referentes a labores que requieran habilidades físicas específicas (ej. alturas, rescate, espacios confinados, etc.), por supuesto que los entrenamientos necesarios deben de ser realizados en lugares adecuados por ser cercanos a la realidad y a la vez, respaldados con todas las acciones pertinentes para contener los riesgos intrínsecos. Esto pudiera llegar a requerir de instalaciones bien diseñadas y certificadas por especialistas de la ingeniería civil, además de un sistema de gestión que preserve sus buenas condiciones y las incluya en el proceso de mejora continua. Mientras existen cursos que pueden ser dictados fácilmente en aulas magnas ajenas al proveedor de capacitación, también hay muchas otras materias que son realmente incompatibles con esos esquemas didácticos y son imposibles de difundir con la mínima calidad y seguridad en sitios externos, es decir, que no sean de propiedad del ente de formación. Este es un punto muy importante para evitar malas sorpresas ya que, en las actividades de alto riesgo, tampoco se pueden excluir los accidentes en fase de capacitación si es que los escenarios de prácticas no cuentan con el control anteriormente presentado.

3. Materiales Didácticos: una especialista de la electricidad es aquella persona que, entre más cosas, sabe identificar y darle el uso correcto a una clase de herramientas o en su defecto, sabe cómo conseguir la información para poderlo hacer, planteándose y disipando adecuadamente las dudas pertinentes. Por esto los centros de capacitación que solo contemplen una marca de equipos de protección personal nunca serán la mejor opción. Posiblemente también exista una confusión con respecto a la diferencia entre capacitación y familiarización (entrenamiento breve para el uso específico de un solo equipo según sus fichas técnicas) siendo que esta última actividad solo es una etapa eventual y subsecuente (refuerzo opcional) a la de capacitación previa, que es realmente la única capaz de fincar los criterios generales con las cuales un trabajador aprende a tomar buenas decisiones, volviéndose un aliado proactivo para la seguridad de la empresa donde labora. En pocas palabras, siempre será importante verificar que la capacitación y acreditación sea de carácter general y enfocada a las normas, en lugar de dirigida hacia la venta de un producto específico para usarse con base a las indicaciones del fabricante (que no siempre cumplen el marco legal de referencia), que de todas formas siempre deben de ser disponibles para el usuario final de los equipos.

4. Procedimientos: Una empresa bien estructurada cuenta con sus procedimientos de trabajo y por supuesto una entidad consultora y capacitadora de buen nivel debería de tenerlos. Si se predica con el buen ejemplo, entonces por supuesto que lo más adecuado es difundir estándares legales y operativos de seguridad que también se cumplan internamente: por esto es muy importante cerciorarse que existan procedimientos administrativos y de seguridad, aunque es importante recordar que estos documentos suelen ser altamente confidenciales por lo cual las auditorías no deberían de ser tan detalladas en cuanto a su contenido y solo podrían enfocarse en determinar su presencia o ausencia.

CONCLUSIÓN

Queda claro que al existir distintos objetivos de seguridad, las exigencias también varían y mucho. Por esto es importante aclarar que este esquema solo será apto para aquellas firmas que realmente pretendan establecer un sistema de salud ocupacional basado en resultados tangibles. Espero que este artículo sea de apoyo para aquellos líderes de seguridad que, al trabajar dirigidos a los resultados indicados, logren encontrar más fácilmente a los aliados estratégicos que se requieren. Desde luego costa más trabajo que conseguir el famoso (y peligroso) cumplimiento mínimo, pero también me pregunto: ¿a cuál especialista en prevención no le gustaría recibir un premio por haber sido elegido como el país que mejores resultados obtuvo en materia de seguridad laboral? Trabajando bien y con perseverancia, estos reconocimientos tarde

o temprano llegan... ¡Con toda seguridad!

Si tiene alguna duda u observación puede dejar un comentario o mandar un inbox. Like y comparte si le gusta el artículo.

Autor: Franco Grasso

Director de la IWR Academy y Ronin Lift México

Responsable del Área de Rescate Vertical de los Topos Birta

Director de la Escuela Nacional de Alpinismo y Rescate Alpino de ItalianTREK

CTS-AIOLaF - STPS - CE - OSHA - SPRAT - IRATA - ISA - GWO - ARIM-CONACYT - RENEC-CONOCER
– ITRA