

Prevención

La base de una adecuada capacitación en seguridad y salud ocupacional, es tener una buena planificación y que sea brindado por personal experimentado y con conocimientos necesarios.



Cuando hablamos de otorgar capacitación es para lograr un desarrollo en las personas, como se había mencionado, como parte del proyecto de carrera dentro de una organización; es por esto que la parte más importante de la evaluación de la capacitación es aquella que está orientada a poder medir de alguna manera los cambios que produjo en una persona un proceso de capacitación, adiestramiento o desarrollo. En otras palabras, lo más importante es evaluar el aprendizaje.

Este aprendizaje se puede manifestar en cuatro campos, cada uno tiene métodos y técnicas específicas de evaluación que a saber son:

- **Cognoscitivo.** El conocimiento que un individuo aprende y aprehende es el nivel más fácil para evaluar y medir. Se pueden realizar pruebas objetivas de conocimientos, como por ejemplo:
 - o Cuestionarios
 - o Encuestas
 - o Entrevistas
 - o Exámenes
 - o Análisis de Casos
 - o Síntesis y Análisis
 - o Pruebas objetivas
 - o Simulación de eventos
 - o Psicodrama

- **Psicomotor.** Es aquí en donde se adiestra al cuerpo a adquirir nuevas habilidades o a perfeccionar las que ya se tienen. Se pueden realizar diversas pruebas de habilidad para evaluar este aprendizaje. Básicamente todas ellas se basan en la observación para corroborar que el aprendizaje se ha dado de una manera certera y veraz.



- o Simulación de eventos
 - o Pruebas objetivas
 - o Psicodrama
 - o Entrevistas
 - o Observación en el campo de acción
-
- **Actitudinal.** Las actitudes se pueden manifestar después de un proceso de capacitación y/o desarrollo. Son muy utilizadas en cursos o programas de desarrollo gerencial y directivo. Se pueden evaluar con escalas que las miden de una manera eficaz, así mismo es la observación directa el mejor método para recoger esta información.
 - o Lista de control
 - o Cámara de Gesell
 - o Ficha anecdótica
 - o Escalas estimativas
 - o Pruebas psicométricas
 - o Pruebas proyectivas

 - **Conductual.** Es aquí en donde se manifiestan los aprendizajes, cualesquiera que estos hayan sido. La manera más efectiva y por excelencia es la observación. De esta manera se puede comprobar el efecto que tuvo en las personas un programa de capacitación.
 - Es necesario que cualquier instrumento que se utilice para evaluar cuente con las tres reglas para que un instrumento o técnica sean confiables: transparencia, validez y confiabilidad

 - Si tenemos el control de estos parámetros, podremos controlar en cada

empresa la exposición de trabajadores a los riesgos propios de su trabajo.

Esto se podría complementar con la ya definida fiscalización y control de las instituciones u organismos estatales que brindarán el seguimiento, según lo definido en nuestras leyes nacionales.

Basado en el principio de prevención de la ley 29783 se debería fomentar la inversión en capacitación de SST, como un descuento en el pago de impuestos a favor del empleador, de manera que pueda fomentarse estas actividades preventivas.

Para interiorizar estos temas de capacitación también es necesario campañas y programas de motivación.

Esto nos permitirá tener un mejor control del estado y conocimientos de los trabajadores y las condiciones de riesgo. Además nos permitirá controlar mediante procesos de fiscalización y control por instituciones definidas por el gobierno, el seguimiento y niveles de cumplimiento de las capacitaciones así como su efectividad como una herramienta preventiva.

RECOMENDACIONES

Es necesaria una inversión fuerte en capacitación, tanto económica como en tiempo disponible de los trabajadores, pero que puede resultar en buenos dividendos desde el punto de vista de mejoras en la gestión de SST.

Podemos optimizar estos procesos mediante procedimientos relacionados con la capacitación, la modernización y optimización de los procesos productivos propios de cada sector económico. ■