La capacitación como herramienta de cambio

Durante el 2° Congreso Internacional de Seguridad y Salud Ocupacional 2012, organizado por la UART, el 34% de los asistentes considera que la mayoría de los integrantes de su empresa tienen conductas alineadas a la Cultura de la Seguridad. ¿Cómo podemos continuar aportando al tema?

Al finalizar la jornada que reunió a más de 400 personas, los asistentes fueron consultados a cerca de diversos aspectos sobre Cultura de la Seguridad que perciben en sus empresas. A través del voto electrónico se realizaron diez preguntas en torno al tema.

Gran parte de las respuestas reflejaron una percepción negativa y de bajo compromiso al interior de las empresas hacia las conductas alineadas a la denominada Cultura de la Seguridad, tendencia innovadora que propicia ambientes de trabajo seguros en el marco del compromiso de los actores involucrados.

El Congreso organizado por la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART), el 14 de noviembre, fue una oportunidad para reunir a especialistas nacionales e internacionales ligados al ámbito, que compartieron sus experiencias y propuestas. De esta manera la cámara que nuclea a las ARTs concluyó el Programa PREVENIR 2012, un ciclo de capacitaciones -abierto y gratuito- destinado a profesionales y estudiantes de todo el territorio.

La jornada dejó reflexiones mayormente sobre todo en el camino del "hacia donde se va" en materia de compromiso en torno a las mejoras de los ambientes laborales de nuestros países.

La mayoría de los consultados considera que la capacitación es una herramienta estratégica en muchos aspectos. Por ejemplo, un *91% de los asistentes consideran que es clave para disminuir los accidentes de tránsito.*

Al ser consultados por el Programa Nacional de Prevención de Accidentes de Tránsito en Empresas, *un 64% de los participantes afirmó que en su empresa no se han realizado programas relacionados a seguridad vial*.

En relación con el Modelo Preventivo y ante el interrogante de si en su empresa *es frecuente la evaluación de riesgos a través de grupos de profesionales interdisciplinarios, el 71% de los asistentes respondieron por la negativa.*

Por otra parte, en relación con los Sistemas Integrados de Gestión, *el 67% de los asistentes respondieron que el área de RR.HH no participa proactivamente en los programas de seguridad.*

¿Qué podemos hacer para mejorar?

En un artículo anterior afirmamos que instalar una Cultura de la Seguridad en un marco de cultura positiva de la organización, no sólo garantizará evitar accidentes sino que además incentivará una conciencia colectiva de real compromiso no sólo con los potenciales siniestros sino con la salud de los trabajadores y, por consiguiente, en una gestión sustentable del bienestar humano de la organización.

Las percepciones y lo que opina el trabajador de su propio ambiente laboral tienen relación con la Política de Seguridad y Liderazgo. Tal como señala la Enciclopedia de la Salud y la Seguridad en el Trabajo de la OIT, en su capítulo sobre este tema: la labor de la gestión de la seguridad se debe orientar en primer lugar a crear ese clima favorable.

El clima estará garantizado, si la dirección es creíble, si la política de seguridad se traduce en una experiencia cotidiana, si las decisiones de la dirección en relación con los gastos financieros reflejan un interés en invertir en las personas, si el sistema de obligaciones y recompensas implantado por la dirección induce un rendimiento satisfactorio de la labor de los supervisores y mandos intermedios, si los trabajadores participan en la resolución de los problemas y la toma de decisiones, si existe un alto grado de confianza y lealtad entre trabajadores y dirección, si la

comunicación entre ambos interlocutores es fluida y si se reconoce abiertamente la labor de los trabajadores.

Capacitar para promover el cambio

Sumado a lo anterior, la Cultura de la Seguridad además debe considerar promover la Capacitación como herramienta de cambio y mejora permanente.

Con respecto a los trabajadores la competencia más importante es la concientización, poder tener claro que todo lo referido a la seguridad involucra directamente su integridad física, mental y psicológica, de forma tal que adherir a una política de seguridad con compromiso será la clave para poder garantizar los niveles de seguridad y protección que se pretenden promover.

En la actualidad la capacitación es clave en todo tipo de empresas: grandes, medianas y hasta pequeñas. Los expertos afirman hoy que la capacitación ya no es simplemente una opción. La tendencia actual en esta materia está orientada a incidir en los comportamientos de sus empleados, sobre todo con cursos particularizados.

La directora general de Whalecom, Paula Molinari, explicó al cronista.com que “el desarrollo no apunta al conocimiento, sino a la modificación del comportamiento", y agrega que el desarrollo de líderes dentro de las empresas es un tema prioritario. Por su parte, Silvana Muñoz, socia de OBC Consultores, coincide: "Lo que buscan las empresas con la capacitación es cambiar hábitos de conducta en adultos", y Añade que: "por esto se debe personalizar la formación tanto de los contenidos como de las tareas por desarrollar."

Si la preocupación a la hora de capacitar son los recursos acotados, una buena alternativa para el mercado argentino es el programa de Crédito Fiscal instrumentado por la Secretaría de la PyME (pequeñas y medianas empresas) y Desarrollo Regional, dependiente del Ministerio de Industria, Sepyme que dió un empuje fundamental a la capacitación en el seno de las pymes argentinas, ya que puso el tema en la agenda gracias a la posibilidad de recuperar gran parte de lo invertido para aplicarlo al pago de cargas impositivas.

Los testimonios de empresarios que tomaron este camino lo confirman. "Si bien siempre organizábamos charlas dentro de la empresa, el programa nos abrió una puerta impensada", explica Alejandro Sabbatini, gerente de Alfonso Sabbatini Equipos Hidráulicos. "El año pasado capacitamos en idioma inglés al personal administrativo bajo la modalidad In Company con el objetivo de comenzar a trabajar en la expansión y exportación de equipos hidráulicos a países de habla no hispana", declara. Además, los gerentes de la PyME participaron de los programas de Negociación bajo Presión y de Dirección de Pymes (Universidad de San Andrés). "En la parte operativa, trabajamos con capacitación In Company de manejo de cargas, de sensibilización de norma ISO 9001:2008 y de prevención de accidentes", detalla el nieto del fundador de la firma.

La experiencia resultó tan positiva que este año van por más. Algunos de los programas en carpeta para 2012 son: Primeros Auxilios, Herramientas de marketing, Herramientas de Corte (para sector mecanizado), Instrumentos de Medición (para planta), Finanzas para no Financieros y un Programa de Gestión Comercial, entre otros.

Bondades de la Capacitación

El instructor y consultor certificado mexicano, Héctor Noguera Trujillo, enumera el decálogo de las Bondades de la Capacitación en su artículo “Capacitar o Morir”: es instructor mexicano y consultor certificado, maestro universitario y conferenciante; ha publicado ocho libros de superación personal y es campeón nacional de oratoria por Toastmasters Internacional.

(1) Transmite experiencias.

Durante un curso es muy común que alguien llegue con un problema que el instructor u otros participantes ya han resuelto con anterioridad.

Lo que sucede es que en un curso todos aportan y todos reciben las experiencias de los demás.

(2) Incrementa conocimientos.

La capacitación funciona de maravilla cuando se trata de adquirir nuevos conocimientos: “Cómo hacer que los clientes regresen”, “Técnicas para vendedores de piso y mostrador”,

etc. Aquí inciden cuatro elementos: los conocimientos y experiencias del instructor; la participación de los demás capacitados; las prácticas que realice el participante y el uso del manual (que contiene una metodología que ha probado dar resultados).

(3) Desarrolla aptitudes y habilidades.

La palabra desarrollo significa desenvolvimiento y ¿qué es lo que se desenvuelve? Lo que está enrollado o envuelto. Existe una teoría en Andragogía que dice que "lo que hace el instructor no es llenar de conocimientos al capacitado, sino que le ayuda a sacar lo que ya existe dentro de él". De ahí que se haya puesto de moda la palabra **facilitador**, para referirse a quien capacita.

(4) Provoca cambios positivos en las actitudes.

Es una de las grandes ventajas de la capacitación: logra que los empleados cambien de actitud.

(5) Ahorra tiempo.

Es lógico. Cuando se está capacitado para hacer lo que se tiene que hacer, se trabaja con prontitud.

(6) Ahorra dinero.

También es obvio. Al ahorrar tiempo, se incrementa la productividad. Por el contrario, los no capacitados provocan desperdicio y re-trabajo. Está comprobado que la capacitación incrementa la eficacia y la eficiencia.

(7) Reduce la ansiedad de los trabajadores.

Una de las gracias de la capacitación es la de crear armonía en el centro de trabajo, al enseñar a los empleados a trabajar en equipo, lo cual reduce la ansiedad de quienes integran el área o departamento.

(8) Fomenta la creatividad tanto individual como de grupo.

Es muy cierto. Y esto es producto de la armonía, dado que la creatividad no surge en el caos ni en el conflicto.

(9) Logra productos y servicios de calidad

La lógica se impone: la gente capacitada hace bien su trabajo (con calidad), a gusto (con actitud positiva); y a tiempo (con rapidez).

(10) Hace que el negocio sea negocio.

La capacitación hace más profesional la labor cotidiana de los trabajadores, lo cual redunda en favor de la rentabilidad de la empresa.

Fuentes

- Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART), Resultados Encuesta 2° Congreso Internacional de Seguridad y Salud Ocupacional 2012
- NotiFISO "Cultura de la Seguridad, ¿cómo funciona?" (1ª y 2ª parte)
- "Tendencias a la carta en materia de capacitación laboral", Javier Blanco Toledo para lanacion.com http://www.lanacion.com.ar/1474925-tendencias-a-la-carta-en-materia-de-capacitacion-empresarial
- "Capacitación un peldaño para el despegue", El cronista.com http://www.cronista.com/pyme/Capacitacion-un-peldao-para-el-despegue-20120405-0015.html
- "Capacitar o Morir", Bondades de la Capacitación, por Héctor Noguera Trujillo http://www.imagenoptica.com.mx/pdf/revista34/capacitar.htm