

ANEXO 6.5

BUENAS PRÁCTICAS PARA UNA FORMACIÓN DE CALIDAD

- **Las acciones formativas deben adaptarse a las necesidades de la organización.** La realidad de los riesgos presentes en cada centro de trabajo debe ser tenida en cuenta con el fin de adaptar la formación a la resolución de los problemas concretos.
- **Se debe realizar un diagnóstico global que integre los diferentes tipos de necesidades formativas detectadas.** Dicho análisis se debe llevar a cabo utilizando información procedente tanto de los/as expertos/as en prevención como de los/as empleados/as públicos/as.
- **Toda actividad requiere una planificación de acuerdo con los objetivos establecidos y el diagnóstico de necesidades.** Las acciones formativas no pueden improvisarse sino que requieren de una planificación que permita diseñarlas condiciones más idóneas para su diseño.
- **La formación debe estar integrada en la intervención preventiva y en la gestión del Ministerio u Organismo Público.** La formación debe integrarse en los distintos niveles de gestión con la implicación de los/as responsables tanto en la definición de objetivos como en su seguimiento y evaluación.
- **La formación debe tener en cuenta las percepciones de los/las empleados/as públicos/as y adaptarse a sus características.** Los/as empleados/as públicos/as no suelen partir de cero, sino que cuentan con un bagaje de experiencias compartidas en relación con las condiciones de trabajo que determinan muchas veces sus actitudes en relación con los riesgos laborales y su prevención. En la medida en que los objetivos de la formación pretenden modificar dichas actitudes se deben analizar cuáles son las percepciones colectivas que las sustentan y las características de los empleados públicos a quienes se dirige la formación.
- **El personal que imparte la formación a los/as empleados/as públicos/as ha de contar con las competencias, actitudes y capacidades necesarias.** Deben ser capaces de establecer las condiciones de partida del grupo de participantes y seleccionar tanto los métodos como las técnicas más acordes con los objetivos. Han de guiar el aprendizaje de una forma dinámica favoreciendo la comunicación dentro del grupo y las relaciones bidireccionales que permitan integrar los conocimientos técnicos con la experiencia de los/las empleados/as públicos/as.
- **Los métodos pedagógicos y las técnicas didácticas deben ser adecuados y coherentes con los objetivos de la formación y con el perfil de los participantes.** Una formación para la acción debe superar la simple transmisión de conocimientos y requiere la incorporación de metodologías didácticas que potencien la experimentación directa.
- **Se deben desarrollar estrategias para verificar y potenciar la transferencia de los aprendizajes al entorno laboral.** El éxito de la formación preventiva depende del grado en que las nuevas capacidades son incorporadas a la práctica de los/as empleados/as públicos/as en los centros de trabajo.