

¿Son las competencias un estándar?

Antes de que IEC TS 60079-44 fuera publicado en noviembre 2023, era necesario ahondar dentro de varios estándares, regulaciones y guías para encontrar referencias específicas sobre los requerimientos de competencias para un rol, tarea u operación.

Usted podrá notar que Part 44 no es un estándar, lo que es correcto, es una especificación técnica. Sin embargo, proporciona una guía útil a los empleadores sobre los requerimientos de competencias para varios de los roles más comunes asociados con trabajos en atmósferas explosivas. La intención de este artículo no es profundizar mucho en la publicación, sino resaltar los puntos más amplios que están relacionados con el término competencias y que soportan prácticas de trabajo seguro en atmósferas explosivas.

Comencemos con lo básico, ¿qué significa ser competente? Part 44 proporciona una guía que incluye varias definiciones, pero para el propósito del artículo utilizaremos: “Una persona, que, mediante una combinación de entrenamiento, educación y experiencia, ha adquirido conocimientos y habilidades suficientes que le permiten desarrollar una tarea específica de manera segura”

¿Como verificar si una persona es competente? Part 44 ofrece más claridad aquí. El primer tipo de verificación depende de una clase de declaración personal, pero ¿quién responde en caso de que se cometan errores? Esto puede resultar en problemas de responsabilidades y rendición de cuentas, por lo que se debe tener cuidado en este punto. El segundo tipo de verificación busca que el empleador designe a una persona u organización para evaluar a los individuos contra un conjunto definido de requerimientos de competencias. Finalmente, el tercer tipo de verificación utiliza una organización independiente del empleador para evaluar a los individuos contra el mismo conjunto de requerimientos.

Los empleadores pueden elegir una verificación por parte de un tercero para evaluar una tarea o actividad específica, ya que el conocimiento y por lo tanto las competencias necesarias se encuentran incorporadas en su organización o son particularmente únicas en ella. Un ejemplo

puede ser una pieza particular de un equipo y su fabricante. En términos de equipos de áreas peligrosas, un ejemplo puede ser el mantenimiento de una pieza compleja de un equipo o ensamble que requiere considerar factores adicionales que se encuentran fuera de cualquier requerimiento normal de competencias. Los empleadores que elijan este método de verificación deben garantizar que tanto el método de evaluación, los resultados y los criterios prestablecidos que definen si un individuo es competente, se encuentren completamente documentados. Esto incluye contar con un registro documentado de todas las competencias de los responsables de tomar las decisiones sobre las evaluaciones.

La ruta elegida por la mayoría de los empleadores es la verificación y certificación por parte de un tercero, ya que suministra una garantía externa creíble y válida de que el trabajador puede completar tareas de manera segura, eficiente y de acuerdo con los estándares internacionales, códigos y regulaciones locales relevantes. Para garantizar que la certificación de los trabajadores es consistente y confiable, estas organizaciones que realizan las verificaciones normalmente se encuentran acreditadas por estándares internacionales como ISO/IEC 17024.

Refiriéndonos de vuelta a la definición de competencias, la evaluación de cualquier individuo debe considerar las tareas que se van a desarrollar especialmente si el rol involucra conocimientos y habilidades; “ha demostrado el individuo durante la evaluación que cuenta con conocimientos y habilidades suficientes para desarrollar la tarea específica de manera segura”?

¿Qué pasa con la experiencia? Poner el conocimiento y las habilidades en práctica en el sitio del trabajo sentará las bases para desarrollar la experiencia del individuo lo que eventualmente respaldará sus competencias. Para verificar la experiencia, cualquier tarea debe ser soportada técnicamente por personas dentro de la organización o por personas externas seleccionadas por la organización que ya han demostrado sus competencias.

¿Qué sucede después? Todos estamos

familiarizados con el desvanecimiento de las habilidades y los conocimientos, los empleados deben garantizar un entrenamiento regular e incluso un método de evaluación que garantice que se mantengan las competencias. Los empleadores deben revisar el rol o roles de un individuo, incluyendo su complejidad y frecuencia. Entre menos frecuencia tenga un rol o entre menos compleja sea la tarea, aumenta la probabilidad de que las habilidades o el conocimiento se desvanezcan. Esto debe considerarse al definir los requerimientos de las evaluaciones y el entrenamiento.

Normalmente se pasa por alto adoptar un sistema de gestión de competencias, que soporta el desarrollo de políticas y procesos que respaldan la manera en la que una organización demuestra que cuenta con una fuerza de trabajo competente. Esto puede aplicar tanto al personal interno como a los contratistas que vienen a apoyar una actividad específica.

Una frase mencionada recientemente por un colega “ser competente es un viaje, no un destino” puede generar un poco de cringe, pero su significado es completamente válido. El camino para contar con una fuerza de trabajo competente y retenerla es una parte fundamental del ciclo de vida de la seguridad cuando se trabaja en atmósferas explosivas.

Puede leer el artículo original haciendo [click aquí](#).

