



Worksite: _____ Instructor: _____ Date/Time: _____

Topic C821: Job Competency

Introduction: OSHA believes training is essential to every employer's safety and health program for protecting workers from injuries and illnesses. New employees have a higher rate of accidents and injuries than more experienced workers, and it is important to ensure workers are competent to perform the job they are assigned.

Organizational Chart

Establish an organizational chart listing the job titles and roles of jobs in the company that has minimum qualifications for education and work experience required to perform each role. Posting this chart on the company bulletin board or a common gathering area, helps ensure employees know the minimum experience they need to perform a job.

Documentation

Make it a policy to provide and keep documentation of employees as proof that they are qualified to perform their job duties. It is a good idea to keep a record of all safety and health training. Records can be evidence of good faith and compliance with OSHA standards.

Supervisors shall ensure all employees have sufficient experience to safely perform work without supervision.

Training

Provide job specific training for new or transferred employees. Employees need to be trained on the tasks they perform on a regular basis. An effective safety and health training program can result in fewer injuries and illnesses and better moral, among other benefits.

At Risk Employees

Employees at high levels of occupational risk are in greater need of safety and health training. They can be identified by the conditions the work is performed in such as noise, heat or cold or surrounding health hazards, or by examining the occurrence of accidents within the company.

The following variables are related to a disproportionate share of injuries and illnesses:

- The age of the employee (younger employees have higher incidence rates)
- The length of time on the job (new employees have higher incidence rates)
- The size of the firm (medium size firms have higher incidence rates than smaller or larger firms)
- Type of work performed (incidence and severity rates vary significantly by SIC Code)
- The use of hazardous substances (by SIC Code)

They need to be trained on how to perform their job safely and how to operate within a hazardous environment and the possibility of injury. Safety Data Sheets (SDS) and Material Safety Data Sheets (MSDS) can provide information for training employees in the safe use of materials.

Verified Competency

Have a competent person verify that an employee is competent to perform their roles and responsibilities before allowing them to work independently. A competent person could be a supervisor, lead hand, or foreman.

Competency is a combination of knowledge understanding and skill, the understanding and skill are acquired by experience. **Competency is the continued** assessment of training and development against responsibilities.

Training records and safety documentation with competency verification help achieve a safe culture. The supervisor must satisfy themselves that the employee can undertake their duties safely and document it. This is not a performance assessment but a review and training exercise to ensure safety.

The objectives of verifying competency are to

- Teach new skills or procedures
- Refresh skills
- Re-verify and document competency

Conclusion: A Job Competency policy starts with a public organizational chart of minimum educational and experience requirements for company jobs, includes the documentation of proof employees are qualified to perform their job duties and job specific training for new and transferred employees and regular training on everyday tasks.

Employee Attendance: (Names or signatures of personnel who are attending this meeting)

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

These guidelines do not supersede local, state, or federal regulations and must not be construed as a substitute for, or legal interpretation of, any OSHA regulations.

Employees at high levels of occupational risk are in greater need of safety and health training. They can be identified by the conditions the work is performed in.



Worksite: _____ Instructor: _____ Date/Time: _____

Tópico C821: Competencia Laboral

Introducción: OSHA considera que la capacitación es esencial para el programa de salud y seguridad de todos los empleados, para protegerlos de lesiones y enfermedades. Los empleados nuevos tienen una tasa de accidentes y lesiones mayor que la de trabajadores experimentados; y es importante asegurarse de que los trabajadores estén capacitados y sean competentes para realizar la tarea que se les ha asignado.

Gráfico Organizativo

Establezca un gráfico organizativo que liste los nombres de tareas y los roles en las tareas de toda la compañía, donde figuren las calificaciones mínimas de educación y experiencia laboral requeridas para realizar cada rol. Exhibir este gráfico en la cartelera de anuncios de la compañía o en un área de reunión común, ayuda a asegurar que los empleados conozcan cuál es el mínimo de experiencia que necesitan para realizar una tarea.

Documentación

Acostúmbrese a proporcionar y mantener la documentación de los empleados como prueba de que están calificados para realizar las tareas que les son asignadas. Es buena idea mantener un registro de toda la capacitación en salud y seguridad. Los registros pueden ser evidencia de buena fe y de cumplimiento con las pautas de OSHA.

Los supervisores deberán asegurar que todos los empleados tienen suficiente experiencia para realizar sus tareas de manera segura sin supervisión

Capacitación

Proporcione capacitación específica para las tareas a empleados nuevos o transferidos. Los empleados necesitan ser capacitados, sobre una base regular, en las tareas que realizan. Un programa de capacitación en salud y seguridad efectivo puede dar como resultado menos lesiones y enfermedades y una moral más alta, entre otros beneficios.

Empleados bajo riesgo

Los empleados bajo alto nivel de riesgo tienen mayor necesidad de capacitación en salud y seguridad. Pueden ser identificados por las condiciones en las que se realiza el trabajo, tales como ruido, calor o frío o peligros circundantes para la salud o por examinar la ocurrencia de accidentes dentro de la compañía.

Las siguientes variables están relacionadas con una tasa desproporcionada de lesiones y enfermedades:

- Edad de los empleados (los más jóvenes tienen mayores tasas de incidencia)
- Cantidad de tiempo en el trabajo (los más nuevos tienen mayores tasas de incidencia)
- Dimensiones de la firma (las firmas de tamaño mediano tienen mayores tasas de incidencia que las más pequeñas o las más grandes)
- Tipo de tarea realizada (las tasas de incidencia y gravedad varían significativamente por el Código SIC)
- Uso de sustancias peligrosas (según el Código SIC, de Pautas de Clasificación de las Industrias)

Necesitan ser capacitados acerca de cómo realizar sus tareas en términos de seguridad y cómo operar dentro de un ambiente peligroso y la posibilidad de lesiones. Las Hojas de Datos de seguridad (SDS) y las Hojas de Datos de Materiales de Seguridad (MSDS) pueden proporcionar información que capacite a los empleados en el uso de materiales en términos de seguridad.

Competencia Verificada

Haga que una persona competente verifique que los empleados sean competentes para cumplir con sus roles y responsabilidades antes de permitir que trabajen de manera independiente. Una persona competente puede ser un supervisor, jefe de equipo o capataz.

La competencia es una combinación de conocimiento, comprensión y habilidad; la comprensión y la habilidad se adquieren por experiencia. La competencia es la evaluación constante del entrenamiento y del desarrollo en relación con las responsabilidades.

Los registros de capacitación y la documentación de seguridad con la verificación de la competencia ayudan a alcanzar una cultura de seguridad. El supervisor debe estar convencido de que los empleados pueden emprender sus tareas con seguridad y debe documentarlo. Esto no es una evaluación de rendimiento sino un ejercicio de revisión y capacitación para asegurar la seguridad.

Los objetivos de verificar la competencia son:

- Enseñar nuevas habilidades o procedimientos
- Refrescar habilidades
- Re-verificar y documentar la competencia

Conclusión: Una política de Competencia Laboral comienza con un gráfico organizativo público de los requerimientos mínimos de educación y experiencia para los trabajos de la compañía, incluye la documentación que prueba que los empleados están calificados para realizar sus tareas y la capacitación específica de empleados nuevos y transferidos más la capacitación regular en tareas diarias.

Employee Attendance: (Names or signatures of personnel who are attending this meeting)

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

These guidelines do not supersede local, state, or federal regulations and must not be construed as a substitute for, or legal interpretation of, any OSHA regulations.