

# Formación

### Definición:

El acto de enseñar una nueva habilidad o comportamiento a un individuo o grupo.

### Requisitos del código aplicable

1. 2.1.1.6
2. 2.3.4.6
3. 2.4.3.2
4. 2.4.4.2
5. 2.4.8.2
6. 2.5.4.2
7. 2.6.4.1
8. 2.7.1.3
9. 2.7.2.3
10. 2.8.1.2
11. 2.9
12. 11.3.1
13. 11.3.2

### Revisar los términos del glosario

1. Competencia
2. Formación HACCP

### Orientación sobre la aplicación y la auditoría

#### ¿Qué significa?

2.9.1 el centro es responsable de garantizar que las necesidades de formación del personal del centro en relación con la seguridad y/o la calidad de los alimentos cuenten con los recursos necesarios y se apliquen. La formación se basará en las competencias identificadas para cada función de seguridad y/o calidad de los alimentos.

2.9.2 se debe desarrollar un programa basado en las competencias requeridas para que el personal del sitio lleve a cabo con éxito sus tareas relacionadas con la seguridad y/o calidad de los alimentos. Hay varios programas en el Código que requieren específicamente capacitación; es importante que el sitio tome nota de estos programas y se asegure de que el personal con funciones asociadas a estos programas esté debidamente capacitado. A partir de estas competencias, el sitio proporcionará capacitación, reentrenamiento y/o entrenamiento en los idiomas del personal para asegurar el éxito continuo del Sistema SQF. Se mantendrán registros de estas competencias y eventos de formación. Se verificará y registrará la competencia de la persona en formación.

#### ¿Por qué está en el Código y por qué es importante?

**Se trata de una cláusula obligatoria.**

La formación afecta a todos los programas del Código SQF. El personal, incluyendo la gerencia del sitio y el personal de la oficina principal, necesita ser educado sobre cómo llevar a cabo de manera competente sus deberes y responsabilidades en relación con el Sistema (s) de seguridad y/o calidad de los alimentos del sitio. El sitio debe identificar, por función, las competencias necesarias para llevar a cabo las tareas de seguridad y/o calidad alimentaria

asignadas a esa función y llevar a cabo la formación de esas competencias. Cuando se actualicen los programas, se identificará el impacto en el personal y las necesidades de formación o reciclaje.

La formación, la actualización y el entrenamiento son fundamentales para garantizar el éxito del sistema de seguridad y/o calidad alimentaria. Considere la posibilidad de confiar en la formación continua en lugar de la formación relacionada con los eventos para mantener las habilidades al máximo.

Los visitantes, incluido el personal de otros centros, si no están supervisados, deben recibir formación en función de su "función" mientras estén en el centro. Tenga también en cuenta al personal temporal y sus necesidades de formación. Asegúrese de que la formación impartida a estos grupos quede registrada en caso de que se produzca un evento de seguridad alimentaria mientras estén presentes.

Los requisitos de los registros de formación se describen en el Código e incluyen el nombre, las habilidades que se van a formar, la descripción de la formación, la formación de repaso o el entrenamiento proporcionado, la fecha en la que tuvo lugar la formación y quién formó al individuo. Lo más importante es el requisito de verificación de la competencia. Esto puede llevarse a cabo por diversos medios, como pruebas y observación directa; utilice el proceso de verificación más apropiado para la tarea y la función.

Consulte el cuadro de la OIR en la página siguiente.

### RIO Camino a las auditorías (registros, entrevistas y observaciones)

Registros	Entrevistas	Observaciones
<p>Los siguientes son ejemplos de registros y/o documentos para ayudar a la aplicación y revisión de este tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Registros de formación</li> <li>▪ Una política recientemente modificada y los registros de formación asociados</li> <li>▪ Descripción de los puestos de trabajo</li> <li>▪ Política de visitas</li> <li>▪ Planes de mejora del personal</li> <li>▪ Recursos para la formación</li> </ul>	<p>A continuación se ofrecen ejemplos de personas a las que entrevistar para ayudar a la aplicación y revisión de este tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recursos humanos (u otro departamento responsable de la formación).</li> <li>▪ Supervisores o líderes</li> </ul> <p>Los siguientes son ejemplos de preguntas que se pueden hacer para ayudar a la aplicación y revisión de este tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Describa cómo se identifica la necesidad de reciclaje o formación.</li> <li>▪ Describa una situación en la que el personal haya tenido que volver a formarse debido a un fallo de rendimiento.</li> <li>▪ ¿Cómo se identifican las necesidades de formación en seguridad alimentaria para el personal de la oficina?</li> <li>▪ Si se utiliza personal temporal, ¿cómo se le forma en los procedimientos del centro?</li> <li>▪ ¿Hay personal que no reciba formación y por qué?</li> <li>▪ ¿Qué temas se forman a los visitantes y cómo?</li> </ul>	<p>A continuación se presentan ejemplos de observaciones para ayudar a la aplicación y revisión de este tema:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Es el personal competente en sus tareas?</li> <li>▪ ¿El personal es competente en todos los turnos?</li> <li>▪ ¿Está el personal directivo de las instalaciones incluido en los registros de formación?</li> <li>▪ ¿Parece el personal razonablemente cómodo durante las entrevistas y en general?</li> <li>▪ ¿Se observa a algún personal o visitante "fuera de lugar" o que no esté donde debería estar?</li> <li>▪ ¿Parece la dirección del centro competente en su comprensión de la seguridad alimentaria en lo que respecta a su centro?</li> <li>▪ ¿Están los registros de formación al día y se realiza la formación a intervalos adecuados?</li> </ul>

### Referencias adicionales

- Convergence Training, Cómo crear un programa de formación eficaz: 8 pasos para el éxito

<https://www.convergencetraining.com/blog/how-to-create-an-effective-training-program-8-steps-to-success>

- Asociación para el Desarrollo del Talento

<https://www.td.org/>