

Los cursos de formación externos son excelentes para adquirir conocimientos nuevos pero no siempre son los más adecuados para adquirir habilidades. La formación externa suele hacerse en un aula, en un contexto de tipo escolar. Esto puede intimidar a los operarios ya que llevan años sin participar en situaciones de tipo escolar. Es allí donde la formación en el puesto de trabajo ofrece una de sus ventajas **eliminando las barreras** en la formación del personal de planta.

La metodología TWI implanta en las empresas una modalidad de formación en el puesto de trabajo. Los supervisores y los formadores aprenden a formar de manera eficaz y durante el proyecto elaboran la guía de formación, que después utilizan para las sesiones de formación interna.

La implantación de TWI hace que la formación continua de los trabajadores no dependa de las actividades formativas externas, sino que la empresa disponga de una herramienta interna para formar.

La integración de la formación en el puesto de trabajo ofrece a las empresas más ventajas:

- Las habilidades se aprenden en el contexto de aplicación práctica, el **paso de la teoría a la práctica es inmediato**
- Los participantes pueden estar **más motivados** al estar el aprendizaje relacionado con su puesto de trabajo
- **Permite la mejora continua** de los resultados de trabajo
- Permite la **participación de los trabajadores cualificados** y el desarrollo de sus competencias
- Los **costes de la formación se reducen** al reducirse las ausencias del trabajo
- Es un **mecanismo de protección de la empresa** ante la alta rotación de personal

La mayoría de las empresas no tienen un plan de formación para formar un operario nuevo en las tareas del puesto.

La formación se hace de manera informal, haciendo que el operario acompañe a un trabajador experto o dándole unas breves explicaciones a su llegada y dejando que aprenda sólo. Nadie sabe cuáles de las tareas el trabajador ya ha aprendido y cuales faltan. Este tipo de formación informal no ofrece ninguna garantía que el trabajador aprenda rápido y que sepa hacer sus tareas de forma correcta.

Con TWI esta situación cambia, ya que **TWI se caracteriza por una planificación detallada** donde nada se deja al azar. La formación se convierte en sistemática y formal donde es posible saber en cada momento cuantas tareas domina un trabajador y cuales faltan por aprender para satisfacer las necesidades productivas. TWI también hace posible la transferencia real de los estándares al incluirlos en el plan de formación.

Los resultados se notan de inmediato, el tiempo de formación es más corto y la calidad del trabajo cumple con los requisitos de los clientes. El impacto económico es significativo debido a la reducción de desperdicio y de los repasos.

Es importante añadir que TWI tiene también impacto sobre el clima laboral. Por un lado, los trabajadores cualificados se sienten motivados formando al personal nuevo y adquiriendo ellos mismos nuevas habilidades como formadores, y por otro lado los trabajadores nuevos están satisfechos al aprender las tareas de forma rápida y poder trabajar con independencia al cabo de poco tiempo. Las dos cosas contribuyen a la mejora de la tasa de retención del personal.