



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

51

SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL

Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025

Nelson Humberto
Romero Jaramillo



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

MÁS ALLÁ DE LO BÁSICO: DISEÑA UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SST QUE TRANSFORME LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN



Nelson Humberto Romero Jaramillo

Tel. 3124812747

nelsonromeroj@gmail.com

¿Porqué un modelo de capacitación para la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Fragmentación de los enfoques de capacitación en SST

Desconexión entre conocimiento y comportamiento

Ausencia de evaluación integral de la efectividad de la capacitación

Limitada consideración del error humano y la cultura organizacional

Falta de sostenibilidad y adaptación al entorno intergeneracional

Exigencias normativas y necesidad de gestión del conocimiento en SST



¿Porqué un modelo de capacitación para la Seguridad y Salud en el Trabajo?

NORMA	DETALLE RELEVANTE PARA CAPACITACIÓN
Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo)	El Artículo 2.2.4.6.11 establece la obligación de contar con un Programa de Capacitación, Inducción y Reinducción en SST. Este programa debe estar incluido en el Plan de Trabajo Anual del SG-SST.g
Resolución 0312 de 2019	Estos estándares establecen requisitos específicos para el componente de capacitación según el número de trabajadores y el riesgo. Por ejemplo, incluye: * Capacitación en SST (requisito general). * Capacitación para el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) o el Vigía de SST. * Capacitación del responsable del SG-SST (Curso de 50 o 20 horas según aplique).
Ley 1562 de 2012	Reafirma la obligación de los empleadores de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, lo cual se logra en gran medida a través de la formación y capacitación.

¿Porqué un modelo de capacitación para la Seguridad y Salud en el Trabajo?



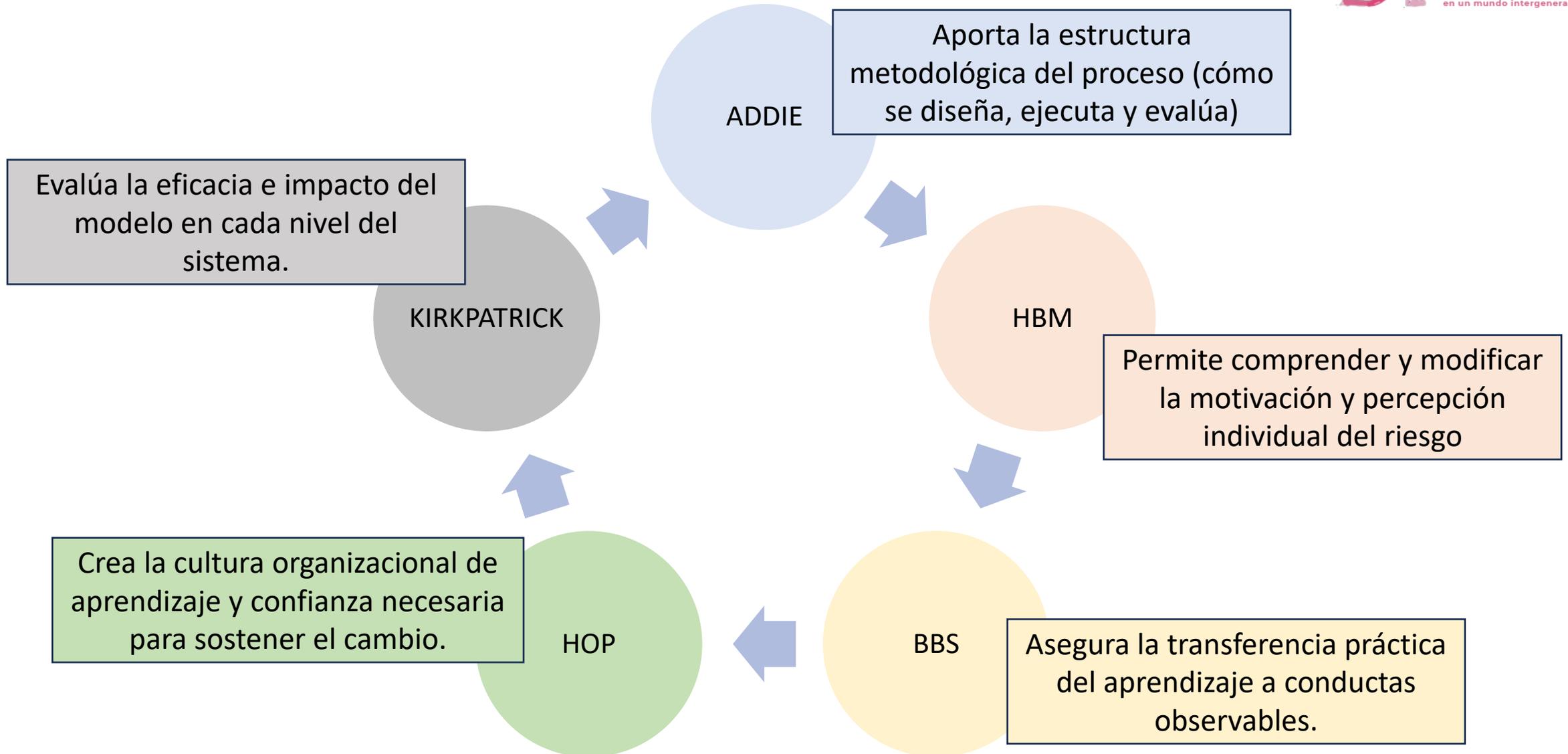
El modelo de capacitación para SST propuesto se justifica en la necesidad de superar la **visión fragmentada** y **prescriptiva** de la capacitación en SST, integrando lo **instruccional**, lo **motivacional** y **perceptivo**, lo **conductual**, lo **organizacional** y lo **evaluativo**, bajo un esquema sistémico, adaptable y sostenible que asegure el aprendizaje significativo, la conducta segura y el fortalecimiento cultural.

CAUSA	PROBLEMA QUE GENERA	COMPONENTE DEL MODELO QUE LA SOLUCIONA
Falta de estructura pedagógica	Capacitaciones desordenadas y sin seguimiento	ADDIE (estructura instruccional y diseño de contenidos)
Desconexión entre saber y hacer	Conocen las normas pero no las aplican	HBM (modelo de creencias en salud) y BBS (seguridad basada en comportamiento)
Ausencia de evaluación integral	No se sabe si el entrenamiento funciona	Kirkpatrick (evaluación de 4 niveles)
Culpabilización individual	Se ignora el error sistémico	HOP (desempeño humano y organizacional)
Falta de sostenibilidad	No hay continuidad ni adaptación tecnológica	Integración del modelo completo con enfoque mixto (presencial + virtual + intergeneracional)





USO DE LOS MODELOS EN LA ESTRUCTURA DE CAPACITACIÓN PARA SST





FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO



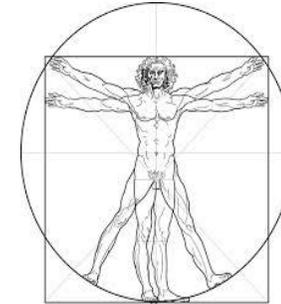
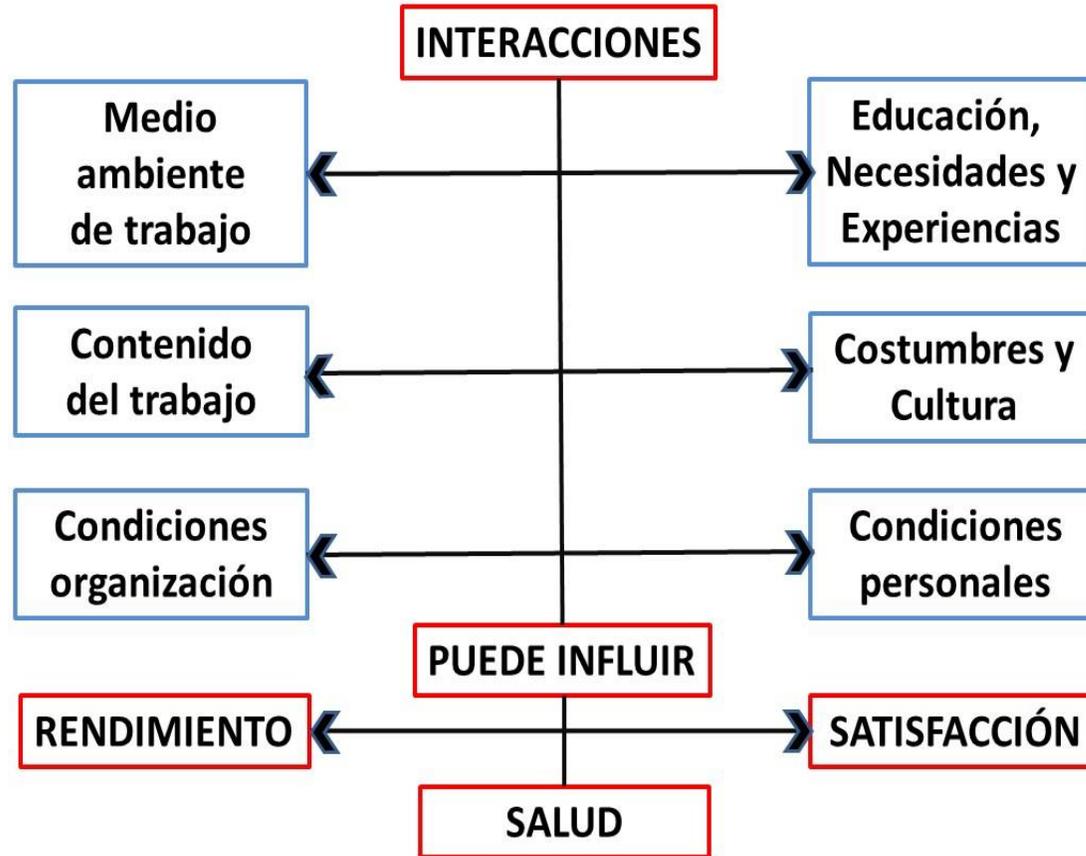
MODELO	OBJETIVO PRINCIPAL	CÓMO SE APLICA EN SST	RESULTADOS ESPERADOS
ADDIE (Diseño instruccional)	Estructurar sistemáticamente la formación.	<p>Fase Análisis: identificar riesgos prioritarios y necesidades de capacitación.</p> <p>Fase Diseño: elaborar objetivos de aprendizaje, definir contenidos, metodologías activas (simulaciones, estudios de caso, juegos de rol, entrenamientos).</p> <p>Fase Desarrollo: producir materiales (manuales, videos, guías).</p> <p>Fase Implementación: ejecutar el programa, presencial o virtual.</p> <p>Fase Evaluación: verificar resultados y ajustes.</p>	Programa de formación coherente, pertinente y adaptable.

- Aplicar cuestionario de cultura de seguridad
- Análisis de amenazas y vulnerabilidad
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Analizar datos de investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades
- Observaciones previas
- Resultados de otros estudios
- Entrevistas con trabajadores y líderes
- Normatividad y marco legal
- Elaborar mapa de necesidades formativas





FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO



MODELO	OBJETIVO PRINCIPAL	CÓMO SE APLICA EN SST	RESULTADOS ESPERADOS
<p>HBM (Modelo de Creencias en Salud)</p>	<p>Modificar percepciones y actitudes hacia el riesgo.</p>	<p>Diagnosticar percepciones de susceptibilidad y severidad mediante encuestas.</p> <p>Incorporar en la formación testimonios, casos reales, y datos que aumenten la conciencia de la prevención del riesgo.</p> <p>Trabajar la autoeficacia con prácticas guiadas (simulacros, ejercicios de control).</p> <p>Reducir barreras percibidas (tiempo, dificultad, desconfianza).</p>	<p>Mayor motivación interna y cambio actitudinal hacia prácticas seguras.</p>



La aplicación del “Modelo de creencias en salud” (HBM) transforma la capacitación de una simple transferencia de reglas a una **intervención motivacional** enfocada en el proceso de toma de decisiones personal del trabajador sobre su propia salud y seguridad.



CONCEPTO	CONSTRUCTO HBM	PREGUNTA CLAVE PARA SST	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN
Amenaza Percibida (Threat) El trabajador debe creer que no prevenir o evitar el riesgo lo afecta personalmente y que las consecuencias son graves.	Susceptibilidad	"¿Qué tan probable es que yo sufra una lesión o enfermedad laboral?"	Usar datos de incidentes reales en el puesto de trabajo o área del trabajador para mostrar la probabilidad personal.
	Severidad	"¿Qué tan graves serían las consecuencias de esa lesión/enfermedad en mi vida?"	Mostrar el impacto a largo plazo (pérdida de ingresos, dolor crónico, impacto familiar) en lugar de solo la consecuencia inmediata.



CONCEPTO	CONSTRUCTO HBM	PREGUNTA CLAVE PARA SST	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN
Expectativas de Comportamiento (Expectations) El trabajador debe creer que la acción preventiva es viable y beneficiosa.	Beneficios Percibidos	"¿Si hago la conducta segura, realmente me protegerá?"	Demostrar la eficacia del comportamiento o del control. Por ejemplo: mostrar estudios de cómo el reporte de riesgos (leading indicator) reduce accidentes graves.
	Barreras Percibidas	"¿Qué me detiene o me dificulta realizar la acción (tiempo, incomodidad, miedo)?"	Identificar y desmantelar los obstáculos percibidos. La capacitación debe ofrecer soluciones prácticas o políticas para reducir la barrera. (Ej., si el EPP es incómodo, se enseña a ajustarlo o se cambia el modelo).





FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO



CONCEPTO	CONSTRUCTO HBM	PREGUNTA CLAVE PARA SST	ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN
Factores Modificadores y Ejecución El trabajador debe creer que puede y tiene las capacidades para realizar la acción preventiva	Autoeficacia	"¿Tengo la capacidad y la confianza para realizar la acción correctamente?"	Usar entrenamiento práctico, simulaciones o role-playing para que el trabajador gane confianza en la ejecución de la conducta segura (vinculándose con la práctica de BBS).
	Señales para la Acción (Cues to Action)	"¿Qué me recuerda que debo actuar ahora?"	Crear recordatorios ambientales o contextuales que desencadenen la conducta (señalización visible, alarmas de pausa, coaching del supervisor).



FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO



MODELO	OBJETIVO PRINCIPAL	CÓMO SE APLICA EN SST	RESULTADOS ESPERADOS
BBS (Seguridad Basada en el Comportamiento)	Transformar conductas observables mediante refuerzo positivo.	Identificar comportamientos críticos de seguridad. Capacitar observadores y trabajadores. Realizar observaciones de campo y retroalimentar. Reforzar públicamente las conductas seguras.	Reducción de actos inseguros, participación activa y cultura preventiva.

FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO

MODELO	OBJETIVO PRINCIPAL	CÓMO SE APLICA EN SST	RESULTADOS ESPERADOS
HOP (Desempeño Humano y Organizacional)	Aprender del error y fortalecer cultura justa.	<p>Analizar incidentes sin culpabilizar y de los cuales salieron acciones de mejora.</p> <p>Implementar “lecciones aprendidas” en los módulos de capacitación.</p> <p>Promover la comunicación abierta de fallas.</p> <p>Incluir liderazgo visible y confianza organizacional.</p>	Cultura de aprendizaje, resiliencia organizacional y reportes honestos.

MODELO	OBJETIVO PRINCIPAL	CÓMO SE APLICA EN SST	RESULTADOS ESPERADOS
Kirkpatrick (Evaluación de la formación)	Medir eficacia y resultados del programa.	<p>Nivel 1 (Reacción): encuestas de satisfacción.</p> <p>Nivel 2 (Aprendizaje): pruebas de conocimiento y desempeño.</p> <p>Nivel 3 (Comportamiento): observación de aplicación práctica.</p> <p>Nivel 4 (Resultados): análisis de indicadores (accidentalidad, cumplimiento, cultura).</p>	Evidencia objetiva de impacto y retroalimentación para mejora continua.



FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO



Nivel	Descripción	Indicadores
1. Reacción	Evalúa la satisfacción y percepción de relevancia del programa.	Encuestas post-sesión, participación voluntaria.
2. Aprendizaje	Mide el incremento de conocimientos y cambios en actitudes o percepciones.	Pruebas pre y post, escalas de percepción de riesgo (HBM).
3. Comportamiento	Valora la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo.	Observaciones conductuales (BBS), autoevaluaciones.
4. Resultados	Analiza los efectos en la organización.	Reducción de incidentes, mejora del clima de seguridad y de indicadores del SG-SST.





FASES DE APLICACIÓN DEL MODELO



Dimensión	Indicador	Fuente / Frecuencia
Aprendizaje	% de cumplimiento de objetivos formativos	Resultados de evaluaciones post-formación
Comportamiento	Nº de observaciones seguras registradas / total de observaciones	Sistema BBS, semanal
Percepción (HBM)	Promedio de percepción de susceptibilidad y severidad	Encuesta de cultura de seguridad, semestral
Organizacional (HOP)	Nº de incidentes reportados evaluados / total de incidentes	Reportes de SST, trimestral
Resultados (Kirkpatrick)	Tasa de accidentalidad comparativa (antes/después)	Indicadores SG-SST, anual



Nelson Humberto Romero Jaramillo
Tel. 3124812747
nelsonromeroj@gmail.com



JUSTIFICACIÓN

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional



Nelson Humberto Romero Jaramillo
Tel. 3124812747
nelsonromeroj@gmail.com



45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025

51

SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL

Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Este modelo de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo representa más que una estrategia formativa: es una invitación a construir organizaciones que aprenden, se cuidan y evolucionan con las personas. Porque la verdadera sostenibilidad nace cuando el conocimiento se transforma en acción, la experiencia en guía y la empatía en cultura.

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

