



Evento Híbrido
Virtual / Presencial



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

**SST, Bienestar y Cultura
Organizacional: Claves
para la Excelencia
Empresarial**



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Evolución de la SST

¿Por qué la SST trasciende el cumplimiento normativo?

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo se ha transformado de una obligación legal a un activo estratégico que define la imagen corporativa y la competitividad empresarial. Las organizaciones que implementan sistemas efectivos de SST no solo protegen a sus colaboradores, sino que construyen una ventaja competitiva sostenible en el mercado. La percepción que tienen los stakeholders sobre una empresa está directamente vinculada con su compromiso hacia el bienestar integral de su talento humano.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

La SST como Pilar de la Imagen Corporativa

¿Cómo la seguridad laboral construye reputación?

La implementación de sistemas de gestión de SST, como la certificación ISO 45001, fortalece la credibilidad empresarial ante clientes, proveedores y la comunidad.



Una empresa que prioriza la seguridad demuestra responsabilidad social y transparencia, generando confianza entre todos sus interlocutores. Un informe de Corporate Excellence (2024) revela que un 66 % de los consumidores en el mundo están dispuestos a pagar un precio más alto por productos y servicios de compañías con una reputación sólida.



Esta reputación actúa como barrera protectora en momentos de crisis y facilita el acceso a nuevos mercados y alianzas estratégicas.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Cultura Organizacional Centrada en la Gestión de Riesgos

¿Qué es una Cultura Organizacional centrada en la Gestión de Riesgos?

Es un conjunto de valores, hábitos y comportamientos compartidos por toda la organización que promueven la identificación, evaluación y mitigación proactiva de riesgos.

Esta cultura se basa en la transparencia, la responsabilidad compartida y el compromiso desde la alta dirección, quienes dan el ejemplo y establecen un entorno donde los colaboradores se sienten respaldados para reportar riesgos y tomar decisiones informadas. La gestión de riesgos se integra en todos los procesos de la empresa, asegurando que cada miembro conozca su papel en mantener un entorno seguro y resiliente.



¿Qué distingue a una organización con Cultura de Riesgos sólida?

Una cultura organizacional enfocada en la gestión de riesgos promueve la transparencia, el cumplimiento normativo y la responsabilidad compartida. El liderazgo comprometido establece el "Tone at the Top", donde directivos modelan comportamientos éticos y de seguridad que permean toda la organización.

Las organizaciones con cultura de riesgos sólida mejoran su resiliencia y capacidad de adaptación, otorgándoles ventaja competitiva en entornos cambiantes. Esta cultura no solo previene problemas sino que crea ambientes donde los empleados se sienten valorados y protegidos.



Organiza:

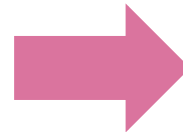
CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Cultura Preventiva Proactiva vs. Reactiva

¿Prevenir o reaccionar?

La cultura preventiva proactiva se caracteriza por anticipar y prevenir riesgos antes de que se materialicen, en lugar de reaccionar después de los incidentes. En organizaciones proactivas, la seguridad y salud son prioridades primordiales que no se sacrifican por cumplir metas productivas. Los trabajadores aceptan el autocuidado y ejercen corresponsabilidad en la identificación y mitigación de riesgos.



Este enfoque implica participación activa de todos los niveles, desde la dirección hasta el personal operativo, creando un compromiso colectivo con la prevención.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Sobre el Concepto de Bienestar

¿Qué significa realmente el bienestar en el contexto laboral?

El bienestar laboral es el estado en que los empleados experimentan salud física, mental y emocional equilibrada en su entorno de trabajo.

Este concepto va más allá de la ausencia de enfermedades, abarcando satisfacción, motivación y sentido de propósito en el trabajo. El bienestar organizacional reconoce la conexión entre todos los factores que impactan la experiencia del empleado. Un enfoque holístico del bienestar integra múltiples dimensiones interdependientes que se influyen mutuamente.



¿Cuáles son los pilares del bienestar integral?

Bienestar Físico

Incluye salud corporal, nutrición, actividad física, ergonomía y descanso adecuado.



Bienestar Emocional

Abarca salud mental, manejo del estrés, resiliencia, autoestima y capacidad de gestionar emociones.



Bienestar Social

Comprende relaciones interpersonales saludables, sentido de comunidad, inclusión y apoyo social.



Bienestar Profesional

Incluye desarrollo de carrera, reconocimiento, propósito en el trabajo y equilibrio vida-trabajo.

¿Por qué no podemos descuidar ninguna dimensión?

Las cuatro dimensiones del bienestar están indisolublemente conectadas y se influyen mutuamente. Los empleados físicamente saludables son más productivos y presentan menor ausentismo. Los colaboradores emocionalmente equilibrados son más creativos y comprometidos. La conexión con colegas aumenta satisfacción y permanencia en la organización. Las oportunidades de crecimiento son decisivas para retener talento.

El apoyo social fortalece la salud emocional, que a su vez impacta el desempeño profesional. Descuidar una dimensión genera efecto dominó que afecta las demás, provocando estrés y sobrecarga. Un enfoque holístico requiere atender simultáneamente todas las dimensiones para alcanzar bienestar sostenible.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

¿Cómo lo hago?

METODOLOGIAS / PROPUESTAS

PLAN DE ACCION
DE LOS
TRABAJADORES
(OMS)

TOTAL WORKER
HEALTH (NIOSH)

METODOLOGIA
SOLVE (OIT)

OMS: PLAN DE ACCION DE SALUD DE LOS TRABAJADORES

- Línea estratégica de acción 4: Promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo

Se busca poner en marcha actividades de promoción de la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores mediante el enfoque de entornos y lugares de trabajo saludables y respetuosos, así como la calidad de vida en el trabajo, para contribuir a la atención integral del adulto trabajador; promover los factores protectores frente a las enfermedades no transmisibles, y los programas de apoyo al trabajador y de retorno al trabajo; y ampliar el acceso a los seguros de protección de los riesgos del trabajo y de salud.



TOTAL WORKER HEALTH

https://www.youtube.com/watch?v=tMpp4w-_sSU

TOTAL WORKER HEALTH (NIOSH)

Total Worker Health® es una estrategia que integra la seguridad ocupacional y protección de la salud con la promoción de la salud a fin de prevenir lesiones y enfermedades a los trabajadores y mejorar su salud y bienestar.

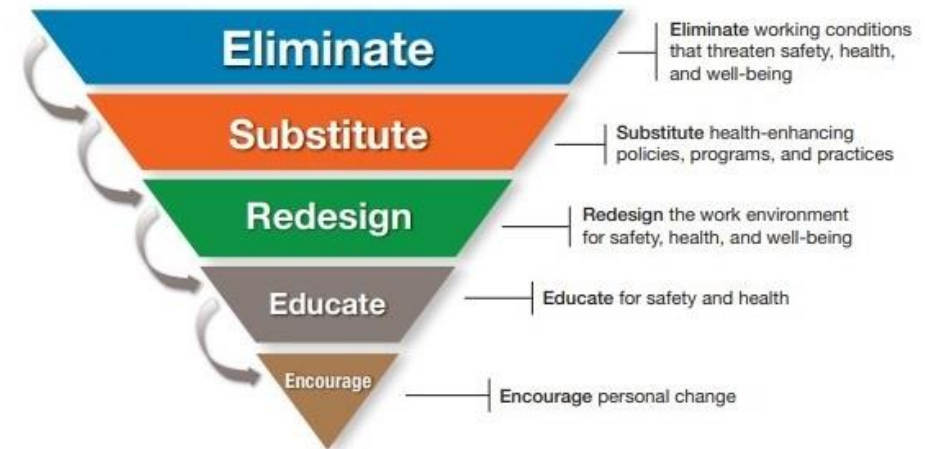


Figure 2. Hierarchy of Controls Applied to NIOSH Total Worker Health®

Fuente:
<https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/saludtrabajador.html>

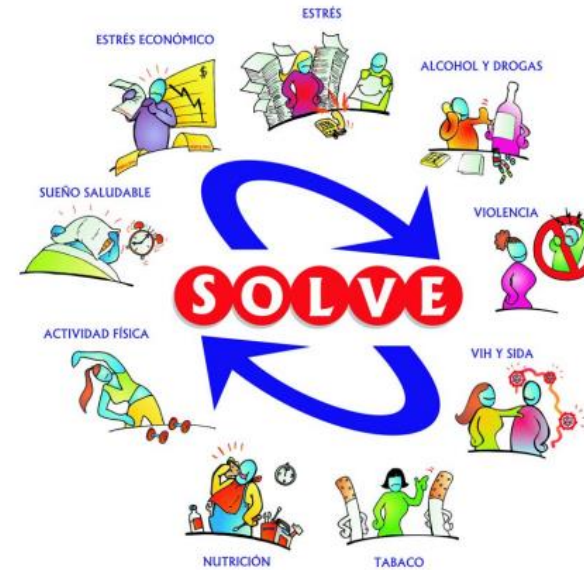
En el programa Total Worker Health® (TWH) se toma como base este enfoque al reconocer que el trabajo es un determinante social de la salud externa.

Los factores relacionados con el trabajo —como el salario, la cantidad de horas laborales, la carga de trabajo y los niveles de estrés, las interacciones con los compañeros de trabajo y supervisores, el acceso a tiempo de licencia remunerado y los lugares de trabajo que promueven la salud— pueden tener un impacto importante en el bienestar de los trabajadores, sus familias y sus comunidades.

METODOLOGIA SOLVE



Introducción a la nueva edición



Interrelaciones



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Indicadores para Medir el Bienestar Laboral

¿Cómo evaluar objetivamente el bienestar organizacional?

La medición sistemática permite identificar brechas, establecer metas de mejora y demostrar ROI de inversiones en bienestar.

Indicadores Cualitativos: Encuestas de satisfacción laboral, entrevistas y grupos focales, evaluaciones de clima organizacional, retroalimentación individual continua.

Indicadores Cuantitativos: Tasa de retención de talento, índice de recomendación del empleado (eNPS), tasa de absentismo y presentismo, índice de productividad.



Métricas de Participación: Utilización de programas de bienestar, adopción de iniciativas de salud, asistencia a capacitaciones y actividades wellness.

Indicadores de Salud: Resultados de exámenes médicos ocupacionales, reportes de estrés laboral, casos de burnout, licencias por salud mental.

Organiza:



Impacto en la Competitividad Empresarial



¿Cómo el bienestar impulsa resultados de negocio?

La gestión efectiva de SST reduce costos operativos al disminuir accidentes, ausentismo y rotación de personal. Los trabajadores felices son 31 % más productivos y generan un 37 % más en ventas, según Harvard Business Review. Asimismo, las organizaciones con alto compromiso emocional reducen el ausentismo en un 81 % y mejoran la calidad en un 64 %, de acuerdo con Gallup.

Una cultura de seguridad sólida aumenta la productividad al crear entornos donde los empleados trabajan con confianza y motivación. El bienestar laboral se ha convertido en diferenciador estratégico para atraer y retener talento calificado en mercados competitivos

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Fidelización del Talento Humano

¿Por qué los mejores talentos eligen empresas que cuidan?

Los profesionales actuales valoran entornos laborales seguros y saludables tanto como la compensación económica. Las empresas que priorizan la SST y el bienestar reducen la rotación voluntaria y fortalecen el compromiso organizacional. Un ambiente seguro mejora la moral, satisfacción y sentido de pertenencia de los colaboradores.

Las nuevas generaciones buscan empleadores que demuestren compromiso genuino con la salud física, mental y emocional de su equipo.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Implementación de Estrategias de Bienestar Integral

¿Cómo convertir el bienestar en realidad organizacional?

- **Compromiso del Liderazgo:** La alta dirección debe liderar con el ejemplo, integrando el bienestar en la estrategia de negocio.
- **Diagnóstico Inicial:** Evaluar estado actual mediante encuestas, análisis de datos y benchmarking con mejores prácticas.
- **Diseño Personalizado:** Crear programas flexibles que atiendan necesidades diversas de diferentes grupos de empleados.
- **Comunicación Efectiva:** Asegurar que todos conozcan y comprendan los programas disponibles y cómo acceder a ellos.
- **Medición y Ajuste:** Monitorear resultados continuamente y adaptar programas según feedback y efectividad.
- **Integración Cultural:** Transformar el bienestar de iniciativa aislada a valor central de la cultura organizacional.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Indicadores de Gestión de SST

El enfoque preventivo y proactivo



Gestión Reactiva	Gestión Proactiva
Actúa después del accidente	Anticipa y previene
Mide resultados negativos (accidentes, días perdidos)	Mide actividades preventivas (capacitaciones, inspecciones)
Enfoque correctivo	Enfoque preventivo
Indicadores retrospectivos	Indicadores proactivos

Medición y anticipación: la diferencia entre KPIs y KRIs en cultura de riesgos

Se diferencian principalmente en su enfoque temporal y funcional.



KPIs (Indicadores Clave de Desempeño)	KRIs (Indicadores Clave de Riesgo)
Miden el desempeño pasado o actual de la organización respecto a sus objetivos, utilizando datos históricos para evaluar qué tan bien se están logrando las metas	Son métricas predictivas que permiten anticipar potenciales riesgos futuros antes de que se materialicen, ayudando a identificar amenazas y vulnerabilidades que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos.

Medición y anticipación: la diferencia entre KPIs y KRIs en cultura de riesgos

En una cultura organizacional centrada en la gestión de riesgos, tanto KPIs como KRIs son fundamentales y complementarios. Los KPIs se usan para medir la efectividad de las acciones y controles implementados para mitigar riesgos, evaluando si los objetivos de la gestión de riesgos se están cumpliendo. Por su parte, los KRIs fortalecen la anticipación y prevención, permitiendo detectar factores de riesgo emergentes y promoviendo una cultura proactiva y preventiva.

Juntos, estos indicadores fomentan una gestión de riesgos integral y alineada con la estrategia, apoyando la toma de decisiones informadas y la resiliencia organizacional.



¿Cómo medir el éxito de la gestión de seguridad?

Los indicadores de SST se dividen en proactivos (adelantados) que predicen riesgos futuros, y reactivos (rezagados) que miden eventos ya ocurridos. Indicadores clave incluyen: tasa de accidentes y lesiones graves, informes de cuasi-accidentes, días perdidos por enfermedad, cumplimiento normativo y tasa de capacitaciones completadas.

Un dashboard de desempeño facilita el monitoreo en tiempo real y la mejora continua del sistema de gestión.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

El Ministerio de la Felicidad



¿Puede un gobierno institucionalizar la felicidad?

En 2016, Emiratos Árabes Unidos creó el Ministerio de Estado para la Felicidad como parte de su estrategia nacional de bienestar para mantener la felicidad de la población como prioridad gubernamental. Se nombraron 60 "directores de la felicidad y optimismo" en diversos departamentos para estudiar e implementar prácticas de bienestar.

La misión era armonizar programas gubernamentales para alcanzar la felicidad ciudadana y posicionar al país entre los cinco más felices del mundo para 2021. Aunque el ministerio fue reestructurado en 2020 debido a la pandemia, marcó un precedente en políticas públicas de bienestar.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

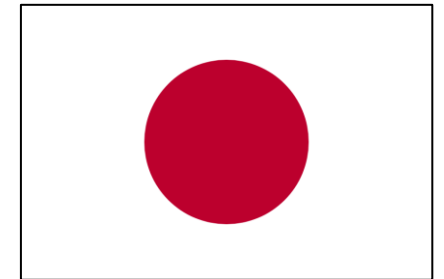
El Ministerio de la Soledad

¿Cómo combatir la epidemia silenciosa del aislamiento?

El Reino Unido creó en 2018 la primera Secretaría de Estado para la Soledad ante datos de la OMS que indicaban 9 millones de británicos sufriendo aislamiento social.



Japón estableció en 2021 su Ministerio de la Soledad tras registrar 21,919 suicidios en 2020, el primer aumento en 11 años.



Estas iniciativas reconocen la soledad como determinante social crítico de la salud que requiere intervención gubernamental.

Organiza:



Lecciones de los Ministerios de Bienestar para las Empresas

¿Qué pueden aprender las organizaciones?

Las iniciativas gubernamentales demuestran que el bienestar emocional y social requiere políticas estructuradas y recursos dedicados.

La medición sistemática del bienestar mediante encuestas, entrevistas y líneas de apoyo es fundamental para identificar necesidades. La soledad y el aislamiento laboral impactan la productividad y salud mental, requiriendo programas específicos de conexión social. La institucionalización del bienestar transforma iniciativas aisladas en estrategias organizacionales sostenibles.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Licencias y Normativas Laborales en Países Bajos

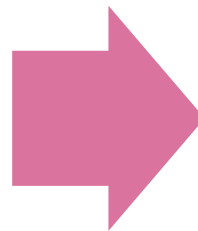


¿Qué protecciones ofrecen los modelos laborales avanzados?

Los Países Bajos son reconocidos mundialmente por su **marco normativo robusto** en materia de derechos laborales, destacándose como uno de los países con mejor equilibrio entre vida laboral y personal según la OCDE. El sistema neerlandés se sustenta en la Ley de Condiciones Laborales (Arbowet) y diversos convenios colectivos (CAO) que complementan las protecciones legales mínimas.

Vacaciones pagadas

Los trabajadores tienen derecho legal a mínimo 20 días de vacaciones pagadas anuales (160 horas para tiempo completo), con muchos convenios otorgando días adicionales.



Licencia por Enfermedad

El empleador debe pagar al menos el 70% del salario durante los primeros dos años de enfermedad. Durante el primer año, el salario no puede ser inferior al salario mínimo legal, y los trabajadores temporales de agencias tienen derecho al 90% del salario durante las primeras 52 semanas.

¿Qué protecciones ofrecen los modelos laborales avanzados?

Licencia por maternidad

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a 16 semanas de licencia por maternidad con salario completo, ampliándose a 20 semanas en caso de parto múltiple.



Licencia de Paternidad

Inicialmente es una semana de licencia que debe tomarse dentro de las cuatro semanas posteriores al nacimiento. A partir de agosto de 2022, los padres tienen derecho a nueve semanas adicionales de licencia parental remunerada al 70% del salario, pagadas por la UWV.



Licencia Parental

Además de la licencia remunerada, ambos progenitores pueden disfrutar de licencia parental no remunerada con una duración máxima de 26 veces el número de horas contractuales semanales.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Indicadores proactivos internacionales

Políticas públicas que fomentan el bienestar en el trabajo

Varios países cuentan con ellas con el fin de implementar medidas y programas para mejorar la calidad de vida laboral y el equilibrio trabajo-vida.



Los indicadores proactivos de cultura organizacional con enfoque en seguridad, salud y bienestar laboral, generalmente se fundamentan en marcos internacionales y nacionales como **VISION ZERO de la AISS** (Asociación Internacional de la Seguridad Social) y diversos **informes de la UNESCO** (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) y organismos público.



Políticas públicas que fomentan el bienestar en el trabajo

- Grado de liderazgo y compromiso visible de alta dirección con la cultura preventiva y bienestar.
- Percepción y satisfacción de empleados sobre salud, seguridad y bienestar en el trabajo.
- Número y frecuencia de acciones preventivas implementadas (capacitación, campañas, auditorías).
- Nivel de participación y consulta a trabajadores en temas SST y bienestar.
- Reportes tempranos y manejo proactivo de riesgos psicosociales y físicos.
- Implementación y seguimiento de planes anuales de cultura organizacional y clima laboral.
- Medición y seguimiento de condiciones de trabajo saludables y seguras.
- Índices de integración de cultura de prevención en sistemas de gestión empresarial.
- Cobertura y efectividad de programas de bienestar y calidad de vida en el trabajo.
- Uso de encuestas y herramientas para monitorear clima y cultura organizacional.
- Mecanismos para promover igualdad, inclusión y diversidad como parte de la cultura.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Recomendaciones para la selección de Indicadores

Recomendaciones para la selección de Indicadores

1. **Equilibrio entre proactivos y reactivos:** Ambos tipos son necesarios para visión integral.
2. **Consulta participativa:** Involucrar trabajadores, profesionales SST y contratistas en definición de indicadores.
3. **Alineación estratégica:** Los indicadores deben vincularse con objetivos del negocio.
4. **Calidad sobre cantidad:** No importa cuántos indicadores se tengan sino su calidad y efectividad.
5. **Revisión periódica:** Evaluar regularmente si los indicadores siguen siendo relevantes.
6. **Compromiso del liderazgo:** Los indicadores requieren respaldo y seguimiento de la alta dirección.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Determinantes Sociales de la Salud y el Trabajo

¿Cómo las condiciones laborales definen nuestra salud?

La OMS define los determinantes sociales de la salud como las circunstancias en que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen. El trabajo y el empleo son determinantes sociales clave que impactan directamente la salud de poblaciones. Condiciones laborales inseguras, insatisfactorias o peligrosas causan accidentes, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo.

Los factores laborales incluyen ambiente físico, entorno psicosocial, recursos personales de salud y participación comunitaria de la empresa. Abordar los determinantes sociales en el ámbito laboral es fundamental para reducir desigualdades en salud y promover trabajo decente.



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

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

Conclusiones y Llamado a la Acción

¿Estamos listos para transformar nuestra organización?

- La gestión efectiva de SST trasciende el cumplimiento legal para convertirse en activo estratégico que define imagen corporativa y competitividad.
- Una cultura organizacional centrada en gestión de riesgos fortalece reputación, fideliza talento y mejora resultados de negocio.
- El bienestar laboral holístico, que integra las dimensiones física, emocional, social y profesional, es clave para la sostenibilidad organizacional.



¿Estamos listos para transformar nuestra organización?

- Las experiencias internacionales de los Ministerios de Felicidad y Soledad demuestran la importancia de institucionalizar el bienestar.
- Los determinantes sociales de la salud posicionan al trabajo como factor crítico que influye en la calidad de vida de las personas.
- Las organizaciones que invierten en bienestar integral de sus colaboradores no solo cumplen responsabilidad social, sino que construyen ventajas competitivas sostenibles.



¿Estamos listos para transformar nuestra organización?

Es momento de evaluar el estado actual de nuestros sistemas de SST y programas de bienestar.

¿Estamos creando entornos donde nuestros colaboradores prosperen en todas las dimensiones? ¿Nuestra cultura organizacional refleja compromiso genuino con el bienestar integral? La transformación comienza con reconocer que cuidar a nuestro equipo no es un costo, sino la inversión más rentable que podemos hacer como organización.





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

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



“La verdadera competitividad comienza cuando priorizamos el bienestar integral de quienes hacen posible nuestra organización”

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co



Mg. Karla Canova Talledo

