





Organiza



www.corporacionsoa.co



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

GESTIÓN INTEGRAL DE LA MOVILIDAD











PONENTES



Diego Fernando Osorio Cuesta

Especialista ELS Movilidad

Fany Andrea Pérez Restrepo

Coordinador ELS
Salud Mental

Juan Pablo Pulido Muñoz

Especialista ELS Ergonomía

Liliana Maria Patiño Restrepo

Especialista Diseño de Portafolio



Momento de participar



Te invitamos a escanear el siguiente codigo Q.R y responder las preguntas.





CONTEXTO





Enfoque Visión Cero – Sistema Seguro

SEMANA
Ale (a SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatia
en un mundo intergeneracional

Principio de falibilidad: las personas cometen errores

Principio de enfoque integral o de redundancia: todas las partes del sistema deben ser reforzadas para multiplicar sus efectos, de forma que, si una de las partes falla, las personas continúen protegidas.

Principio de vulnerabilidad: el cuerpo humano tiene una capacidad limitada

Principio de responsabilidad compartida: existe una responsabilidad compartida



Fuente: Tomado de la base de datos de la ANSV.

Sistema seguro: Nuevo enfoque de la seguridad vial



Aspecto	Enfoque tradicional	Enfoque sistema seguro
Problema	La ocurrencia de los siniestros viales	Víctimas fatales y heridos graves
Enfoque	Enfoque reactivo ante los siniestros	Enfoque proactivo y sistemático que identifica y gestiona los riesgos
Causa	Comportamiento de los actores viales	La fragilidad y vulnerabilidad de los actores viales La respuesta de los elementos del sistema
Responsables	El actor vial	Responsabilidad compartida
Objetivo	Prevenir y atender los siniestros viales	Cero víctimas fatales y cero heridos graves
Papel de los gobiernos	Gestión tradicional de las intervenciones	Liderar los acuerdos entre actores y promover la corresponsabilidad de estos

Fuente: Fuente: ANSV 2022

MOVILIDAD SEGURA Y SOSTENIBLE



Es una capacidad que parte de observarse a sí mismo y al entorno para tomar decisiones conscientes que le permitan acceder a aquello que satisface sus necesidades, cuidando la salud y los bienes propios o de otros.









Familiar y social

Laboral

Comunitario

Político



Sentirse acompañado



Optimizar tiempo



Ahorrar Dinero

MOVILIDAD SOSTENIBLE



Como una movilidad que genera el menor impacto ambiental, donde la accesibilidad a los destinos tiene presente la eficiencia energética, la compensación ambiental y los estilos de vida saludable.

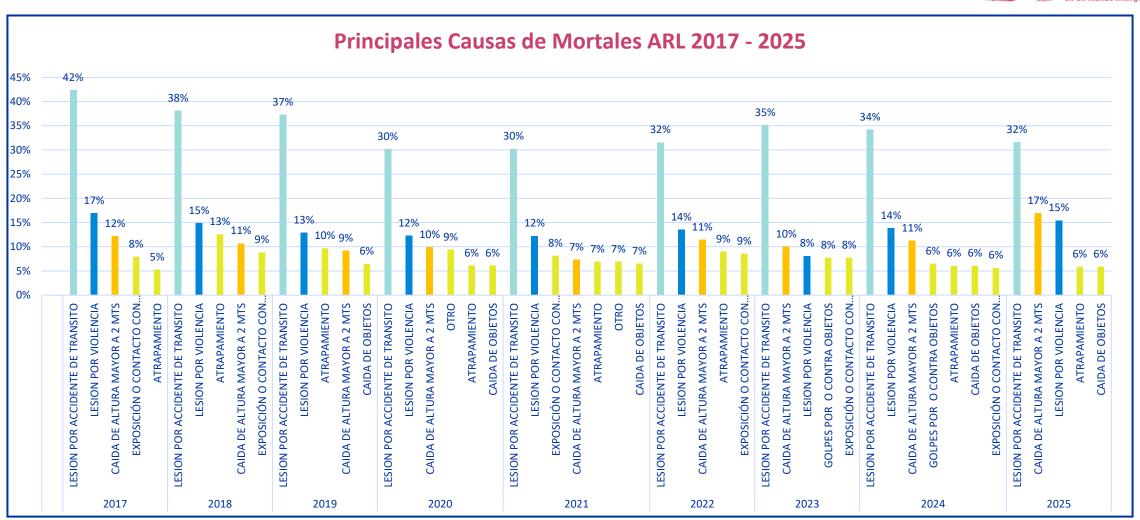
- Busca la reducción y compensación de emisiones.
- Promueve estilos de vida saludables y sostenibles (LOHAS).
- Busca desarrollos urbanístico POT, como eje de la accesibilidad (Ciudades a 15, 20 minutos)
- Planea con medios de transporte amigables con el medio ambiente
- Gestiona los siniestros viales desde la Visión Cero



Limpia - Eficiente - Saludable - Segura

CIFRAS





TASA ACCIDENTALIDAD MOVILIDAD ARL (PAÍS)





Agencia Nacional de Seguridad Vial 2025



Cifras año en curso

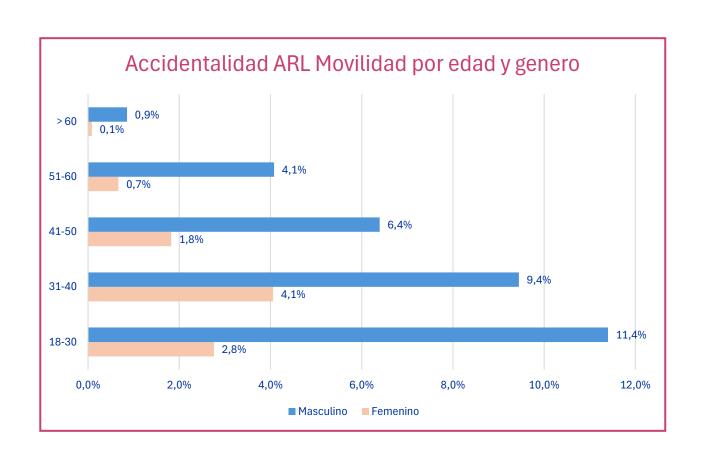
Este apartado presenta, a través de un tablero de control descriptivo, la información sobre víctimas de accidentes de tránsito (tanto fatales como no fatales) correspondiente a la presente vigencia. Incluye un modelo comparativo con los datos de la vigencia inmediatamente anterior y permite realizar búsquedas filtradas por zona geográfica (departamento y municipio), estado de la víctima, mes de ocurrencia del accidente y tipo de usuario en la vía.

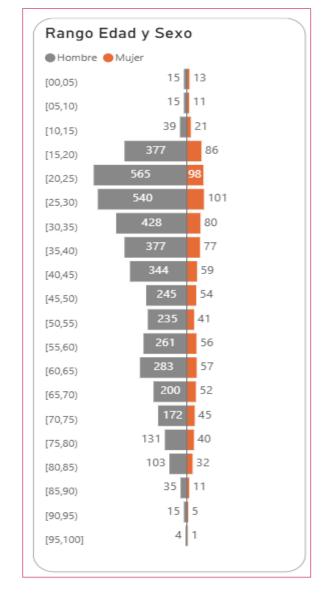
Análisis Comparativo: Diferencia Absoluta y Variación Porcentual de Víctimas entre 2024 y 2025



Agencia Nacional de Seguridad Vial y ARL 2025



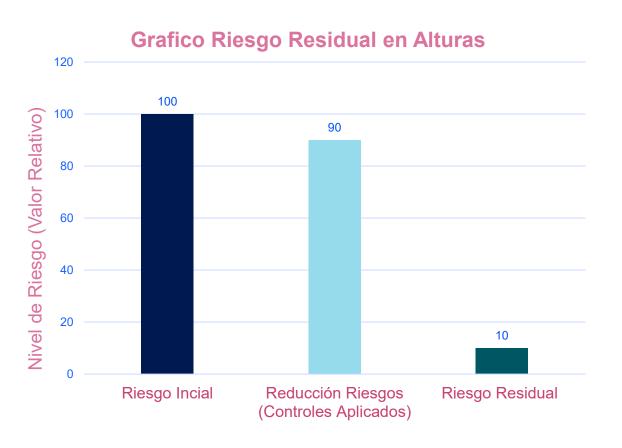




Gestión Riesgo en movilidad





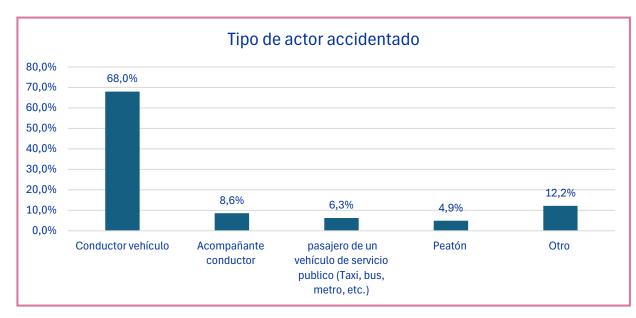


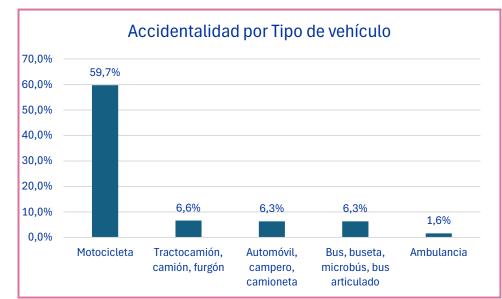
Metodología de cálculo del riesgo residual según la plataforma HighBond, el riesgo residual se calcula como:

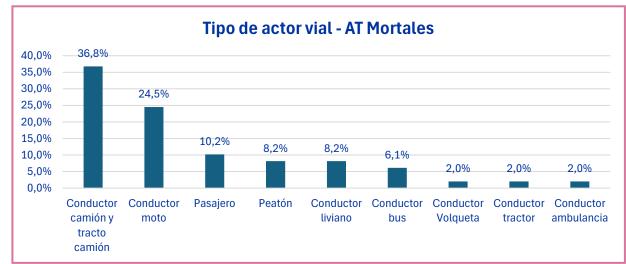
Riesgo Residual=Riesgo Inherente×(1–Eficacia del tratamiento)

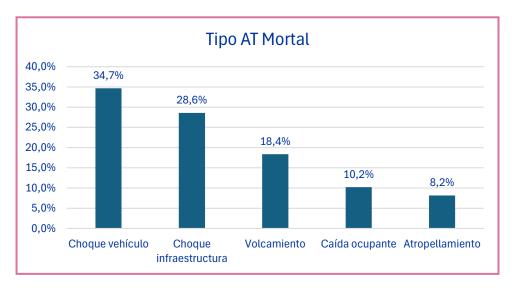
Accidentalidad Movilidad ARL 2025





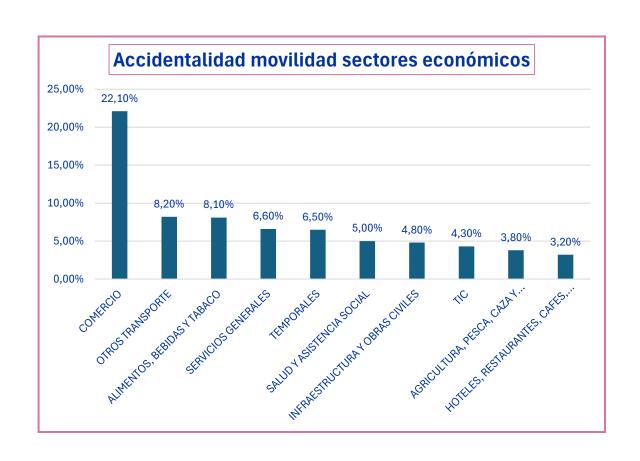


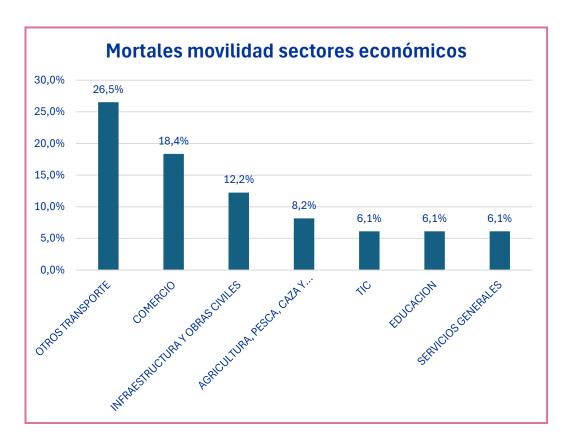




Accidentalidad Movilidad ARL 2025







CIFRAS



CONSOLIDADO POR SECTORES

1: Alojamiento y servicios de comida, 2: Actividades de servicios administrativos y de apoyo, 3: Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, 4: Educación, 5: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas, 6: Información y comunicaciones, 7: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria, 8: Transporte y almacenamiento, 9: Actividades profesionales, científicas y técnicas, 10: Otras actividades de servicios, 11: Construcción, 12: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, 13: Industrias manufactureras, 14: Actividades financieras y de seguros, 15: Explotación de minas y canteras.

TOTAL DE EVALUACIÓN: 13.946

Informe sistema PRAX -2023

OMINIOS Y DIMESNIONES	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
actor de riesgo psicosocial glo	RG	32,53	36	49,91	35,93	25,22	6,37	27,1	53.6	37,1	27,56	20,72	11,58	32,98	32	0
Condiciones intralaborales	CI	28,78	32,51	48,68	32,6	22,48	5,91	25,11	54.76	35,48	23,11	20,72	9,47	26,6	30	0
Demandas del trabajo	DT	30,25	34,59	67,44	37,07	25,35	2,2	26,53	57.31	25,4	29,33	23,42	21,05	25,53	26	20
Consistencia del Rol	RO	28,28	22,87	28,59	30,92	25,87	11,47	15,45	62.86	45,61	16,04	29,17	12,12	10,81	23,53	ND
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	DA	31,01	24,47	39,48	26,75	29,62	1,74	17,69	58.7	66,13	15,56	34,23	28,42	56,38	18	20
Demandas cuantitativas	DC	19,19	18,56	32,13	33,54	21,61	7,18	18,4	29.93	16,53	14,67	23,42	17,89	19,15	34	20
Demandas de carga mental	СМ	18,44	27,84	38,63	28,19	32,09	20,97	21,4	33.18	25,4	17,33	25,23	27,37	26,6	32	50
Demandas de la jornada de trabajo	JT	24,45	29,13	54,02	27,12	20,75	8,23	28,39	58	20,97	13,33	24,32	8,42	17,02	30	20
Demandas emocionales	DE	22,02	51,68	88,51	50,68	20,86	7,72	37,37	27,59	16,33	61,46	5,88	31,58	10,53	27,91	ND
Exigencias de responsabilidad del cargo	ER	53,43	21,32	47,41	22,27	30,67	4,9	19,83	41,43	40,35	33,02	54,17	33,33	43,24	20,59	ND
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	IT	29,52	27,45	36,91	37	24,22	15,76	27,25	42	34,68	19,11	28,83	35,79	24,47	34	50
Control sobre el trabajo	СТ	22,57	33,75	27,28	29,89	23,02	13,67	24,68	45.71	24,6	21,78	20,72	13,68	21,28	38	0
Capacitación	CA	16,43	25,08	22,56	28,32	19,88	10,78	26,53	47,1	32,26	31,11	27,03	4,21	21,28	30	10
Claridad de rol	CR	30,56	31,21	35,87	31,28	32,56	27,23	31,95	52,67	44,76	27,11	33,33	15,79	32,98	42	10
Control y autonomía sobre el trabajo	CU	19,71	37,74	36,48	43,11	27,02	18,89	24,82	29,7	14,92	19,11	27,03	12,63	13,83	28	10
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	ОН	33,54	40,49	19,13	21,4	22,95	23,29	25,82	37,12	25,81	22,22	18,02	28,42	34,04	32	10
Participación y manejo del cambio	PC	27,81	35,83	33,54	37,26	29,15	15,64	24,68	41,07	30,65	20	23,42	18,95	23,4	36	0
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	LR	31,42	30,31	36,48	28,51	26,22	12,51	27,25	48,72	40,32	22,22	16,22	23,16	27,66	30	20
Características del liderazgo	CL	27,83	28,8	33,91	28,57	29,89	14,72	29,67	49,19	42,34	24,89	18,92	14,74	27,66	28	0
Relaciones sociales en el trabajo	RA	36,46	33,07	34,64	30,77	24,35	12,98	33,1	33,64	35,08	28,44	18,92	28,42	26,6	28	0
Relación con los colaboradores	RB	60,63	43,96	43,02	40,63	26,58	21,6	27,06	40	25	16,98	15,15	47,06	21,05	25	NE
Retroalimentación del desempeño	RD	23,16	21,71	26,24	27,44	27,48	19,12	25,53	48,72	30,65	25,78	21,62	13,68	25,53	30	10
Recompensas	RE	24,76	31,83	34,64	30,96	15,74	11,47	20,4	41,53	33,87	23,56	18,92	13,68	38,3	40	10
Recompensas derivadas de la pertenencia*	PO	19,95	33,75	23,05	36,31	19,68	23,75	16,98	28,77	28,63	15,56	19,82	9,47	35,11	36	20
Reconocimiento y compensación	RC	20,62	23,28	35,99	29,14	14,08	6,72	20,11	41,76	31,05	24,44	18,92	10,53	29,79	40	10
Condiciones extralaborales	CE	51,27	50,17	49,29	47,83	40,16	33,26	37,8	46,64	42,74	44	23,42	34,74	47,87	40	20
Características de la vivienda y de su entorno	CV	57,41	57,14	64,56	68,72	57,44	56,08	53,78	51,28	38,71	54,22	36,94	41,05	69,15	54	20
Comunicación y relaciones interpersonales	CO	36,94	37,35	30,53	29,07	35,36	33,02	29,96	30,86	34,27	31,56	27,93	35,79	38,3	24	70
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	VT	62,58	48,76	46,97	49,91	46,03	40,32	33,81	32,25	66,53	50,67	22,52	17,89	53,19	50	0
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	IE	26,14	34,03	20,97	27,12	30,02	40,56	34,52	45,48	36,29	24,44	30,63	36,84	36,17	48	40
Relaciones familiares	RF	7,77	9,84	5,46	3,96	3,54	3,82	4,56	24,83	10,89	4,44	4,5	8,42	4,26	0	10
Situación económica del grupo familiar	SE	37,33	39,54	40,47	38,14	29,22	27,11	25,39	31,55	31,85	33,33	28,83	40	32,98	32	10
Tiempo fuera del trabajo	TF	39,32	40,89	44,51	47,89	30,35	15,18	31,67	26.91	19,76	33,78	27,03	14,74	24,47	28	10

CIFRAS

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL Aprendizaje, experiencia y empati

Transporte y almacenamiento

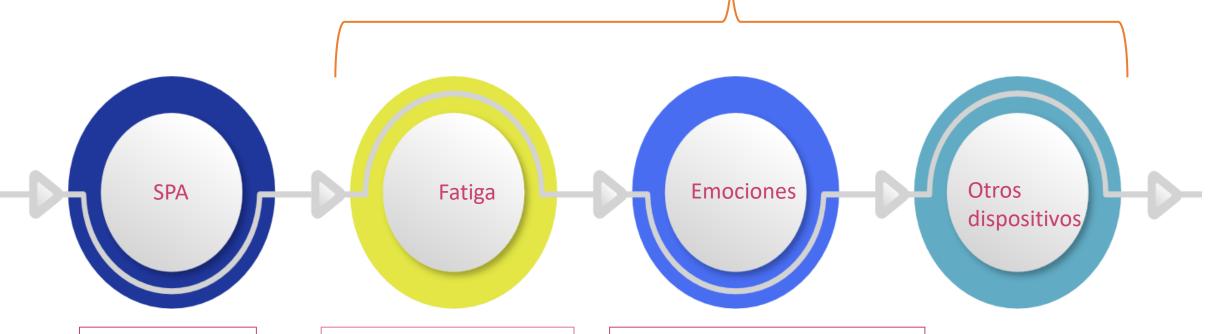
En los resultados conjuntos de las formas A y B para la totalidad de la muestra de este sector económico se encontraron los mayores porcentajes en las variables "Demandas ambientales y de esfuerzo físico" con 58.7% y "Demandas de la jornada de trabajo" (58%). La variable "Consistencia de rol" también tuvo un alto porcentaje de expuestos (68.86), pero sólo respecto a los trabajadores que responden la forma A

431 evaluaciones - Informe sistema PRAX -2023

	OCUPACIONA Aprendizaje, experiencia y empa
Dimensiones psicosociales	Porcentaje Expuestos
Factor de riesgo psicosocial global	53.6
Condiciones intralaborales	54.76
Demandas del trabajo	57.31
Consistencia del Rol	62.86
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	58.7
Demandas cuantitativas	29.93
Demandas de carga mental	33.18
Demandas de la jornada de trabajo	58
Demandas emocionales	27.59
Exigencias de responsabilidad del cargo	41.43
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	42
Control sobre el trabajo	45.71
Capacitación	47.1
Claridad de rol	52.67
Control y autonomía sobre el trabajo	29.7
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	37.12
Participación y manejo del cambio	41.07
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	48.72
Características del liderazgo	49.19
Relaciones sociales en el trabajo	33.64
Relación con los colaboradores	40
Retroalimentación del desempeño	48.72
Recompensas	41.53
Recompensas derivadas de la pertenencia*	28.77
Reconocimiento y compensación	41.76
Condiciones extralaborales	46.64
Características de la vivienda y de su entorno	51.28
Comunicación y relaciones interpersonales	30.86
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	32.25
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	45.48
Relaciones familiares	24.83
Situación económica del grupo familiar	31.55
Tiempo fuera del trabajo	26.91



Otros datos en la movilidad



21% de los
conductores
refieren consumo
durante la
conducción

20% de los accidentes en carretera y el 30% de los graves - Microsueño

Más del 70% de los siniestros viales se asocian con fallas humanas, muchas de ellas relacionadas con distracciones, impulsividad, estrés o alteraciones emocionales no gestionadas

Momento de participar



¿Cómo defines la gestión integral de movilidad?

QR





¿Cómo intervenir la movilidad de manera integral en el entorno laboral?

MOVILIDAD INTEGRAL



Conjunto de condiciones físicas, mentales y sociales que le permiten a la persona vivir y desarrollarse en todas sus dimensiones (SURA)

Visión holística.

Entender a las personas como un todo, como seres indivisibles en relación con sus entornos Emocional Mento

Es determinante para la calidad de vida y la competitividad de las personas

Somos un TODO, somos más que la suma de nuestras partes

Ser BIO PSICO SOCIO TRASCENDENTE

Una capacidad que permite a personas y entorno transformar sus realidades aprovechando las oportunidades.

Una empresa es...





Un sistema de relaciones que está constituido por recursos tangibles e intangibles, con identidad y propósitos que la diferencian en las relaciones con su capital humano y le permiten contribuir al desarrollo económico, social y ambiental.



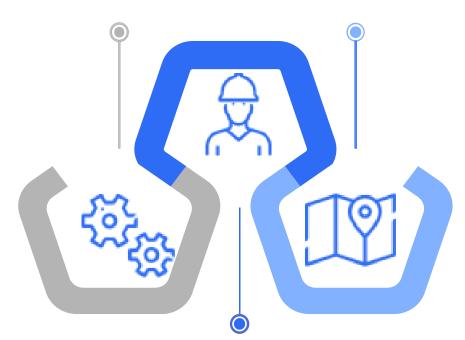
SISTEMA SOCIOTÉCNICO DEL TRABAJO

Actividad Laboral

Proceso de interacción entre el trabajador y su entorno para cumplir objetivos productivos, donde se movilizan saberes, , herramientas y decisiones en tiempo real.



Conjunto dinámico de factores físicos, tecnológicos, organizacionales y culturales que influencian la eficiencia del sistema de trabajo.



Trabajador

Interactúa activamente con tecnologías, tareas, estructuras organizativas, aportando capacidades físicas, cognitivas y sociales del sistema de trabajo.





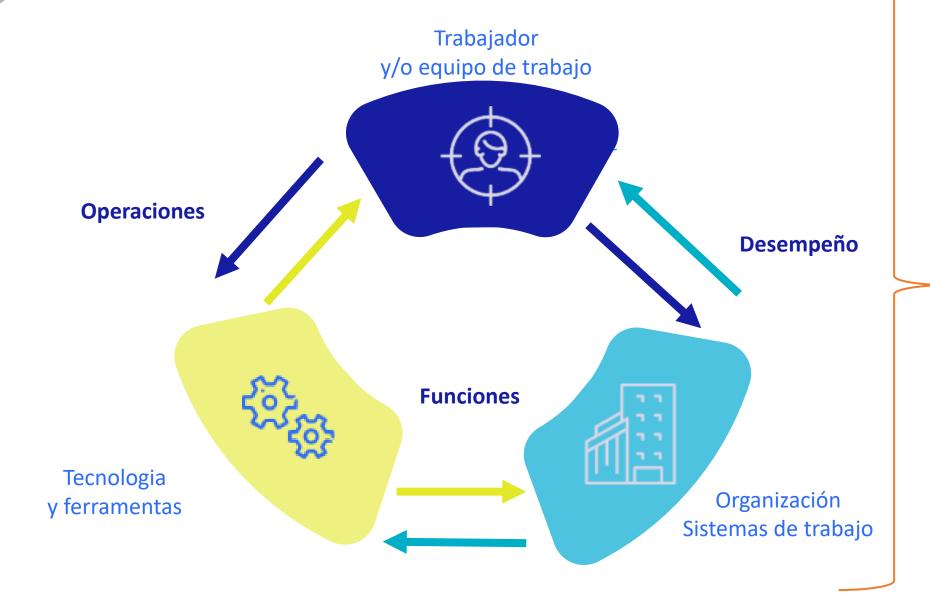


SISTEMA

CONTÉCNICO DEL TRABAJO

INTERACCIONES SISTEMA SOCIOTÉCNICO





ENTORNO SOCIAL

Intervención Integral







Movilidad y prácticas movilizadoras organizacionales



Practicas en Movilidad que estén orientadas a potenciar la organización desde:

- La confianza
- La resiliencia
- El liderazgo
- La participación
- La diversidad e inclusión

Posibilitan el desarrollo de acciones para fomentar los **Entornos Laborales Saludables**, que, a su vez, habilitan la seguridad, salud y bienestar del capital humano, favoreciendo el desarrollo de las **personas** y la sostenibilidad de las empresas.



Liderazgo:

Los líderes, por su impacto e influencia en la movilización cultural de la organización, son clave para el desarrollo de la SST.



Resiliencia:

Es la capacidad que prepara a la organización para estar segura en un entorno cambiante, de alto o bajo riesgo.



Confianza:

Basada en un ambiente de aprendizaje continuo, que evita centrarse en el error y reconoce el conocimiento y experticia de los colaboradores.



Participación:

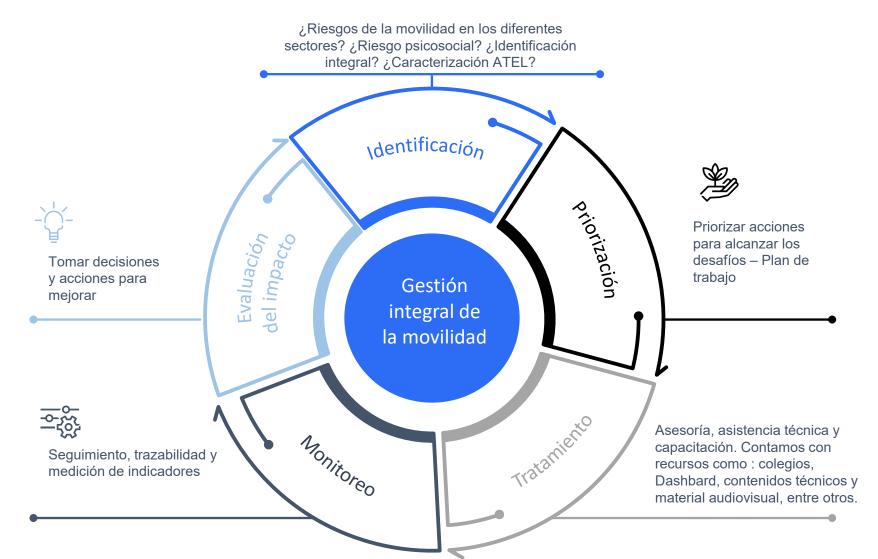
Permite la movilización colectiva para la identificación e implementación de mejoras que la organización necesita.

¿Como lo hacemos?





La movilidad segura genera ventajas competitivas por eso te acompañamos en su gestión a través de un ciclo de mejora continua que potencia las capacidades de la organización



De la teoría a la práctica



Portafolio de Movilidad Segura y Sostenible

Cartilla prevención consumo sustancias psicoactivas movilidad

Nueva septiembre 2025

Cartilla introducción movilidad segura

Actualizada agosto 2025

Guía de movilidad segura en vehículos de respuesta a emergencias

Actualizado julio 2025

Cuidados al contratar servicios de transporte terrestre para trabajadores

Actualizada junio 2025

📕 Guía de movilidad segura para vehículos pesados

Actualizada junio 2025

🙎 Brochure Qué es la fatiga y cómo evitarla

Nueva abril 2025

- Gestión de la fatiga en la conducción
- 🚆 Cartilla movilidad segura para situaciones de emergencia en la vía
- Suía para la prevención de accidentes de tránsito para el personal que realiza poda y recolección de residuos en la vía

De la teoría a la práctica



Portafolio de Movilidad Segura y Sostenible

- 📕 Inglés Recomendaciones para una movilidad más segura: conductor, pasajero, peatón
- Cartilla Plan manejo de tránsito (PMT) seguridad vial
- 🙎 Guía de movilidad segura en medios marítimos, fluviales y lacustres
- 📕 Guía de movilidad segura para prevenir volcamientos
- Guía para seleccionar a un conductor idóneo

- Cuidados al contratar servicios de transporte terrestre para trabajadores AGRO
- 🧸 Guía riesgo público en la movilidad
- Cuidados en el uso de patinetas
- 📕 Guía movilidad sostenible bioseguridad
- 🙎 Anexo EPP recomendados para transitar en moto, bici y patineta
- Guía investigacion eventos de tránsito
- Instalación y uso de cintas retrorreflectivas

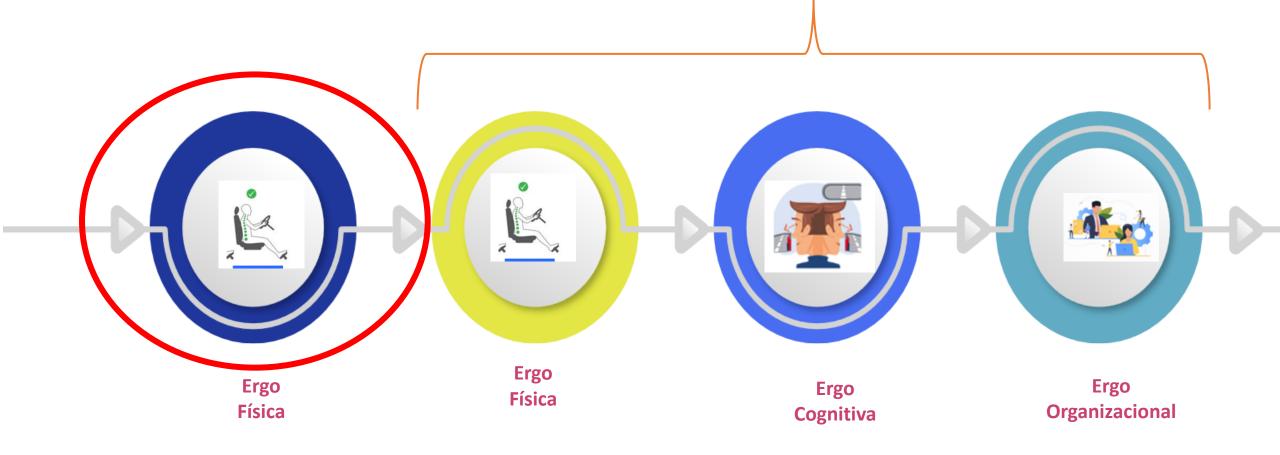
Actualizado junio 2025

Movilidad segura en túneles

Enfoque de intervención



Intervenciones con enfoque sistémico



Reflexionemos







Ergonomía Física

- Características Anatómicas.
- Biomecánica, Fisiología, Antropométricas.
- Posturas de trabajo.
- Manipulación de cargas.
- Movimientos repetitivos.



Ergonomía Cognitiva

- Procesos mentales: Percepción, memoria, razonamiento, respuestas psicomotrices. (funciones ejecutivas)
- Carga mental.
- Toma de decisiones.
- Resultado de la experiencia de uso.



Ergonomía Organizacional

- Optimización de sistemas sociotécnicos.
- Sistema de trabajo.
- Turnos de trabajo.
- Procesos participativos.
- Nuevas formas de trabajo.

Formación Activa



Ergonomía Participativa

Curso de Ergonomía Participativa





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 1: Fundamentos de Ergonomía

Este curso va dirigido a todas las empresas que buscan conocer las bases y fundamentos teóricos de la...

Ver Más





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 2: Bases para la implementación de Ergonomía Participativa

Este curso tiene como propósito comprender la ergonomía participativa, los elementos clave, la estructura...

Ver Más

Comenzar ruta de aprendizaje





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 3: Plan de formación para el equipo implementador de...

Este curso tiene como propósito establecer los criterios a tener en cuenta para los planes de formación...

Ver Más





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 4: Gestión integral de los riesgos laborales mediante la...

El objetivo de este módulo es proporcionar al equipo implementador de EP las herramientas para la priorización...

Ver Más

Comenzar ruta de aprendizaje





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 5. Conceptualización de ideas para la...

Este curso tiene como propósito orientar el proceso de definición de propuestas para la intervención...

Ver Más











Formación Activa



Ergonomía Cognitiva

ERGONOMÍA COGNITIVA





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 1. Fundamentos de la ergonomía cognitiva

Con la ergonomía cognitiva aprenderás a entender cómo funciona tu mente mientras trabajas, y cómo...

Ver Más





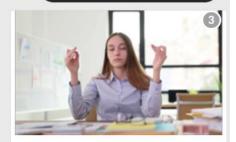
Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 2. Carga mental de trabajo

En los entornos laborales actuales, caracterizados por la alta demanda de información, la toma constante...

Ver Más

Comenzar ruta de aprendizaje





Por: Sebastián Jaramillo Monsalve

Módulo 3. Ergonomía cognitiva y su aplicación en las organizaciones

Este curso propone desarrollar competencias para analizar y comprender como se realiza un rediseño de...

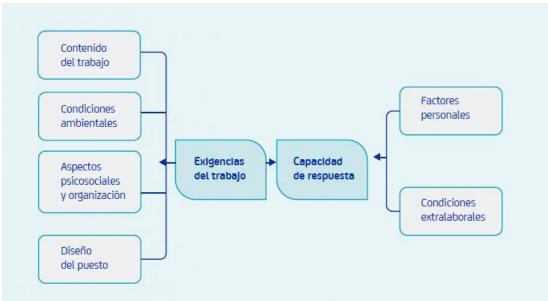
Ver Más

De la teoría a la práctica

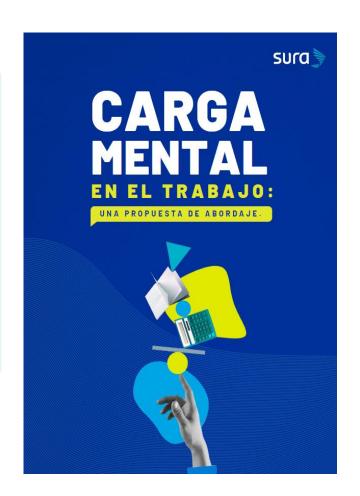
Demandas de trabajo











Gestión Ergonómica



Retos organizacionales Gestión de Ergonomía



De la teoría a la práctica



Test de grado de fatiga

¿Con qué frecuencia en los últimos dos meses estás somnoliento o te quedas dormido en cada una de las siguientes situaciones?

Aplica la siguiente escala:

1: Nunca 2: A veces

3: Seguido 4: Muy seguido

Situación				Puntaje				
0	Sentado y leyendo.	1	2	3	4			
2	Viendo televisión.	1	2	3	4			
3	Sentado en un lugar público [Ej.: cine, reunión].	1	2	3	4			
4	Viajando como pasajero en un auto durante 1 hora.	1	2	3	4			
5	Descansando en la tarde cuando las circunstancias lo permiten.	1	2	3	4			
0	Sentado y conversando con alguien.	1	2	3	4			
0	Sentado en un ambiente tranquilo después del almuerzo [sin alcohol].	1	2	3	4			
8	En un auto, mientras te encuentras detenido por algunos minutos el tráfico.	1	2	3	4			

Suma las respuestas 1 a 8 para obtener un puntaje total.

Traslada tu puntaje a la siguiente tabla y establece tu perfil de fatiga:

Puntaje total

Perfil de fatiga

Rie	sgo b	ajo
8	9	10
1	2	3

Ries	go modera	odo
11-12	13-15	16-18
4	5	6

Ri	lesgo alto	
19-23	24-28	29-30
7	8	6

Escala de Somnolencia Diurna de Epworth (ESS), 1991, por el Dr. Murray Johns del Hospital Epworth en Melbourne, Australia.





¿Cómo podemos





Respeta los turnos establecidos sin exceder 10 horas de trabajo continuo. Antes de tu jornada, **procura dormir entre 7 y 8 horas.**



Permanece atento a la aparición de **señales propias del agotamiento** como la visión borrosa, irritabilidad, microsueños y dolores en cuello y espalda.



Detente cada dos horas, por quince minutos, o cuando empieces a bostezar, parpadear lento o tener una mirada fija.



Estira tus músculos y articulaciones cada vez que te detengas o bajes del vehículo.



El **mantenerte hidratado** y consumir una **dieta balanceada** en carnes, verduras y frutas te mantendrá más alerta al conducir.

Prevención del riesgo de fatiga





- Aumento del tiempo de reacción.
- Reacciones bruscas y exageradas.
- Visión borrosa y dificultad para enfocar.
- Se puede desviar el vehículo del carril o el curso en la carretera.
- Conducir de manera automatizada.
- Frenado intempestivo.

Conductores con mayor riesgo de estar involucrados en choques relacionados con la fatiga son...

- Conductores jóvenes
- Trabajadores por turnos
- Conductores con trastorno de sueño



Prevención del riesgo de fatiga

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

DASHBOARD ROTACIÓN DE TURNOS

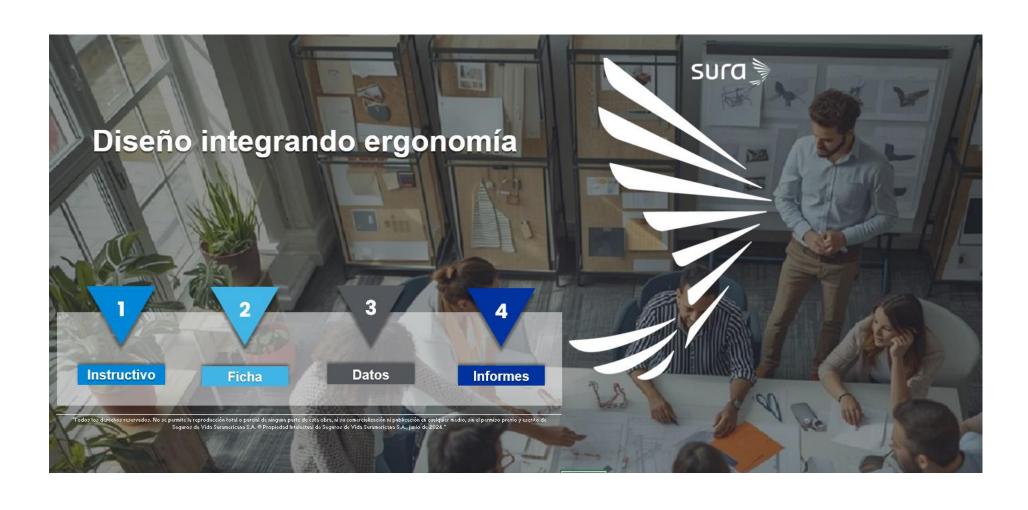




Intervenciones integrales

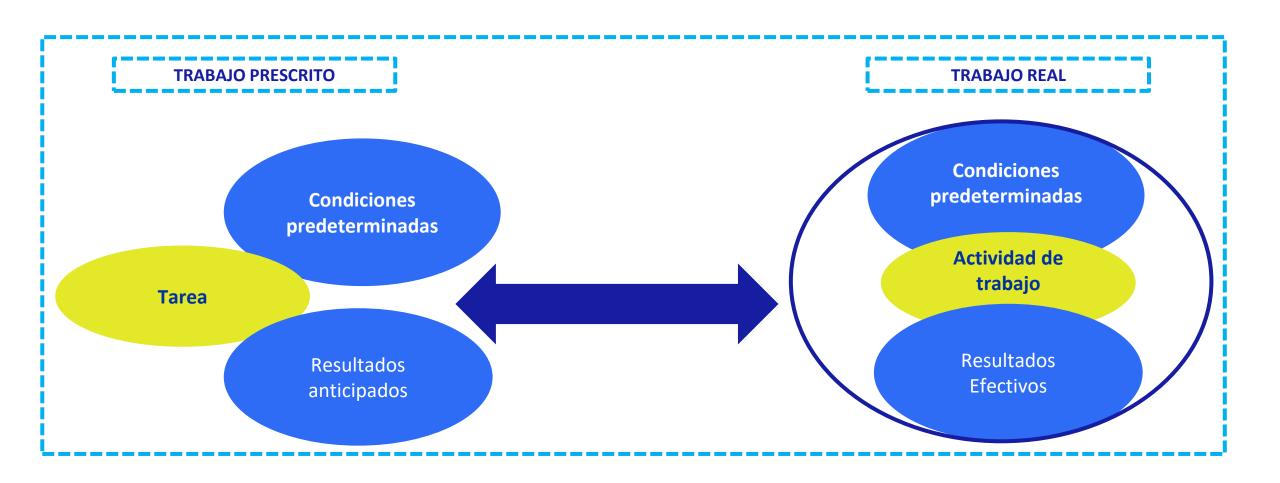
Diseño integrando ergonomía





Gestión Integral de Ergonomía









Facilitar acciones participativas como grupos

nominales, focales, entrevistas



Triangulación otras variables, efectos organizacionales/salud



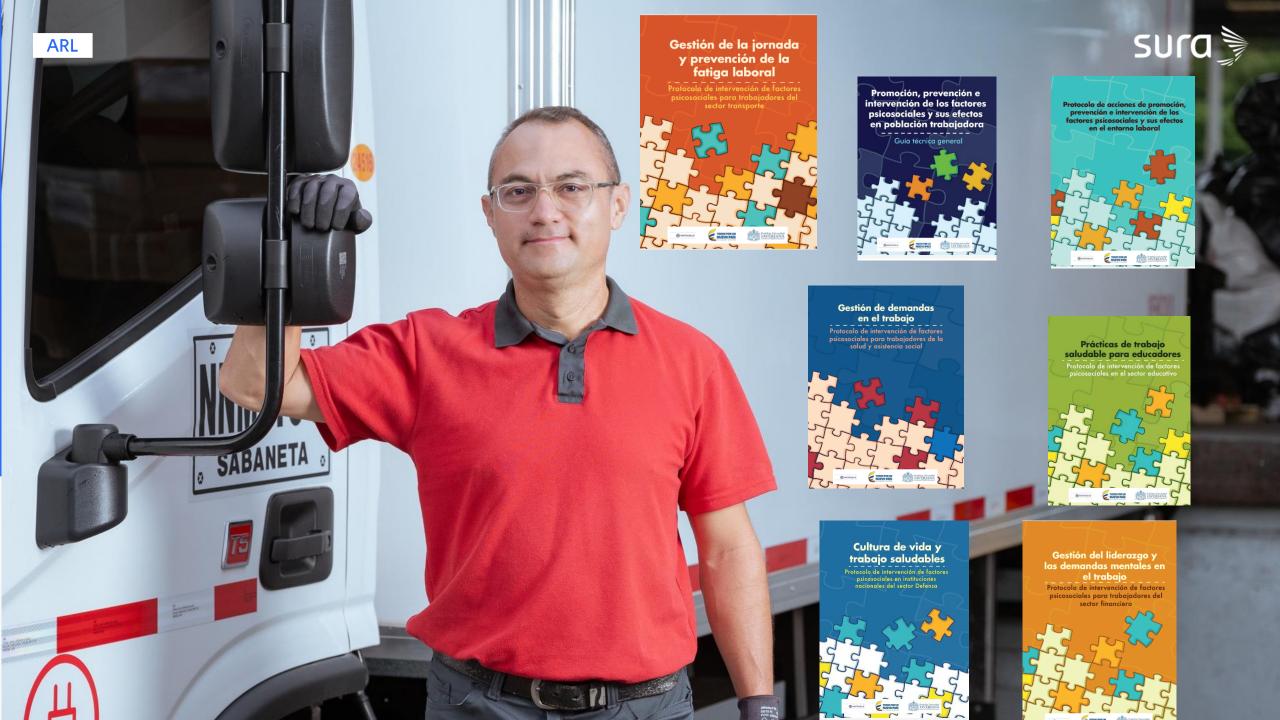
Priorización acciones en la• fuente del riesgo







ONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del



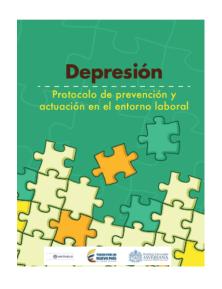


Acciones de intervención efecto en la salud









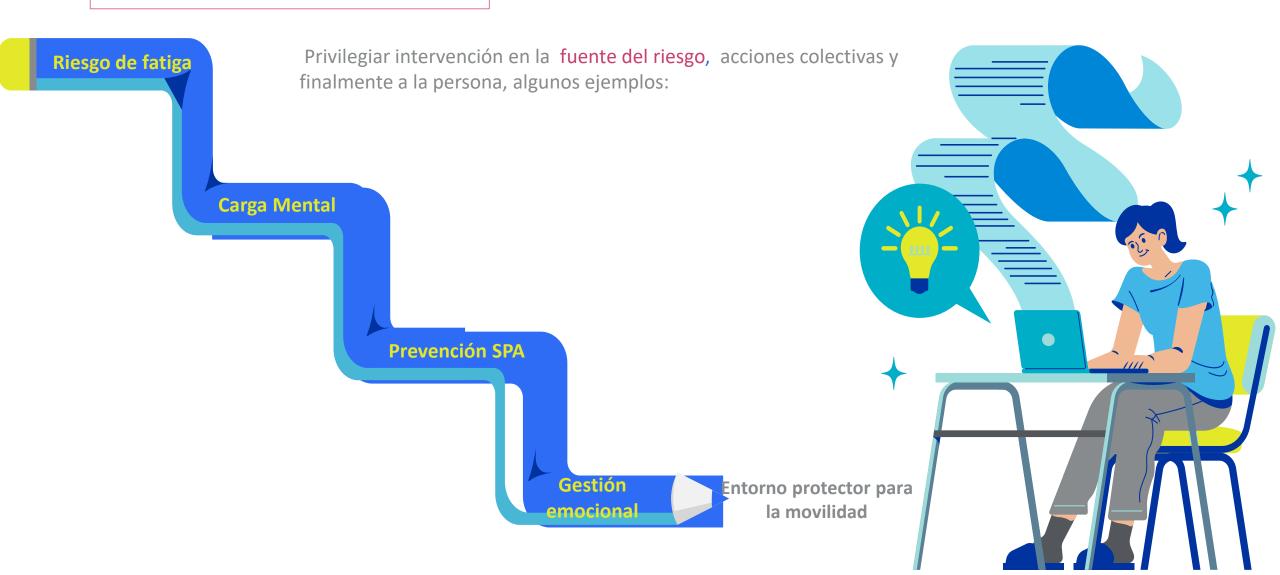






SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL Aprendizaje, experiencia y empatia en un mundo intergeneracional

Acciones de intervención





El uso excesivo de SPA, entre ellas el alcohol, puede deteriorar significativamente funciones mentales y físicas esenciales para la movilidad segura. Entre los principales impactos se encuentran:

Dimensión	Consecuencia
Neurológica	Disminución del tiempo de reacción, alteración de la coordinación y del juicio.
Cognitiva	Afectación en la toma de decisiones, pérdida de concentración y percepción distorsionada del entorno.
Sensorial	Visión borrosa, audición alterada y reducción del campo visual.
Emocional	Euforia o depresión, irritabilidad, ansiedad e impulsividad.
Física	Somnolencia, temblores, fatiga crónica y disminución del rendimiento.
Dependencia	Desarrollo de tolerancia, síndrome de abstinencia y deterioro funcional progresivo.

Las SPA como el alcohol, el cannabis, la cocaína, las anfetaminas, las benzodiacepinas y otras sustancias, alteran las capacidades básicas de forma significativa, ya que actúan sobre el sistema nervioso central y pueden generar los siguientes efectos:



Disminuir el tiempo de reacción, aumentando el riesgo de colisión ante imprevistos.



Alterar la coordinación motora, dificultando el control del volante, los frenos o el acelerador.



Producir somnolencia, euforia, desinhibición o percepción distorsionada, afectando la toma de decisiones.



Generar falsas sensaciones de seguridad o reducción de la percepción del peligro.

¿Cuál es el impacto organizacional?

El consumo de SPA en exceso puede tener consecuencias graves a nivel organizacional como:

- Aumento en la tasa de accidentes laborales y siniestros viales.
- Mayor riesgo para terceros (clientes, pasajeros o compañeros).
- Costos por daños materiales, atención de emergencias y sanciones legales
- Pérdida de reputación ante clientes, usuarios, contratistas y sociedad en general.
- Riesgo de sanciones por incumplimiento de normativas SST (Decreto 1072/2015, Ley 1566/2012).

- •Riesgo en cadenas logísticas críticas, como la pérdida de mercancías, incumplimiento de entregas.
- Aumento del ausentismo e incapacidades médicas.
- Incremento en la rotación de personal y pérdida de talento capacitado.
- Conflictos interpersonales derivados del deterioro del comportamiento, asociado al consumo
- Dificultades en la renovación de licencias, contratos o certificaciones (ICONTEC, ISO, BASC, RUC).
- Posibles demandas civiles
 o laborales por omisión en la gestión del riesgo





Movilidad – Salud Mental





Gestión de las emociones en la movilidad





Recursos ARL Sura





Software de Gestión Humana, Seguridad y Salud en el Trabajo

Ayudamos a desarrollar organizaciones productivas y saludables

Acceder

www.prax.com.co



Liderazgo



Seguridad psicológica y liderazgo

Objetivo: promover un liderazgo basado en la coherencia, la empatía y la seguridad psicológica.



y retroalimentación constructiva

Objetivo: fortalecer la comunicación clara, empática y bidireccional.



Gestión del bienestar y el cuidado de los equipos

Objetivo: integrar el bienestar emocional como parte de la

estrategia organizacional.



Detección temprana y vigilancia psicosocial

Objetivo: identificar riesgos psicosociales, posibles efectos en la salud y actuar



Desarrollo de competencias

Objetivo: fortalecer las habilidades y competencias estratégicas de los líderes.



Relaciones interpersonales y apoyo social

Objetivo: fomentar la cohesión, el respeto y el trabajo colaborativo.



5 aspectos que promueve un liderazgo positivo

en la empresa

El liderazgo saludable no es dedicarse a dirigir. Es inspirar, cuidar y construir un entorno que favorezca a los trabajadores y a la empresa.

Traemos para ti las 5 claves que impulsan los líderes con propósito en el ambiente laboral:

- 1. Contribuyen con la productividad.
- 2. Disminuyen la rotación del personal.
- 3. Mejoran el clima laboral.
- Estimulan a los equipos de trabajo a comprometerse.
- 5. Fomentan un ambiente psicosocial protector.





¿Quieres saber qué otros beneficios aporta el liderazgo laboral asertivo?

Consulta nuestra guía especializada creada para ti.

CLIC AQUÍ

Asegúrate de vivir

sura.co/arl



Salud Mental





Línea de atención Salud Mental SURA



SEMANA de la SALUD ocupacional Aprendizaje, experiencia y empatia en un mundo intergeneracional

Reincorporación

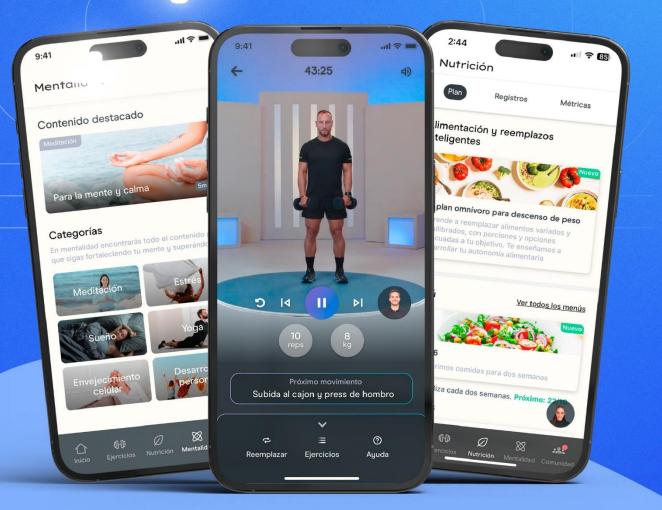




UNETE hoy)a LONGEVO









Herramientas de la aplicación

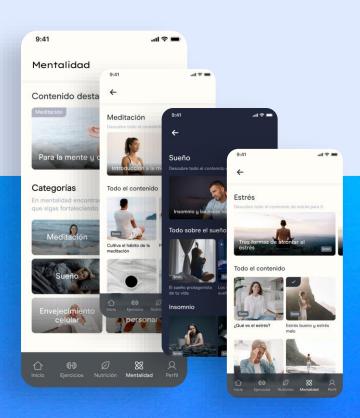
Alimentación Saludable



Entrenamiento

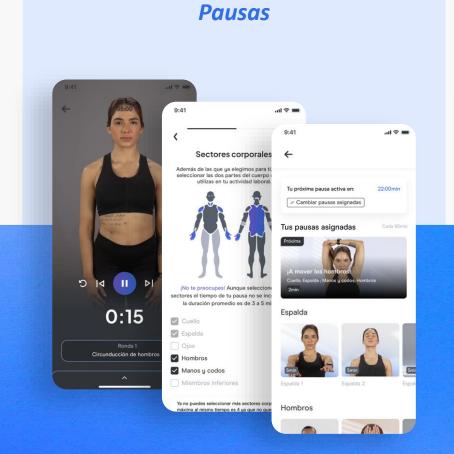


Mentalidad





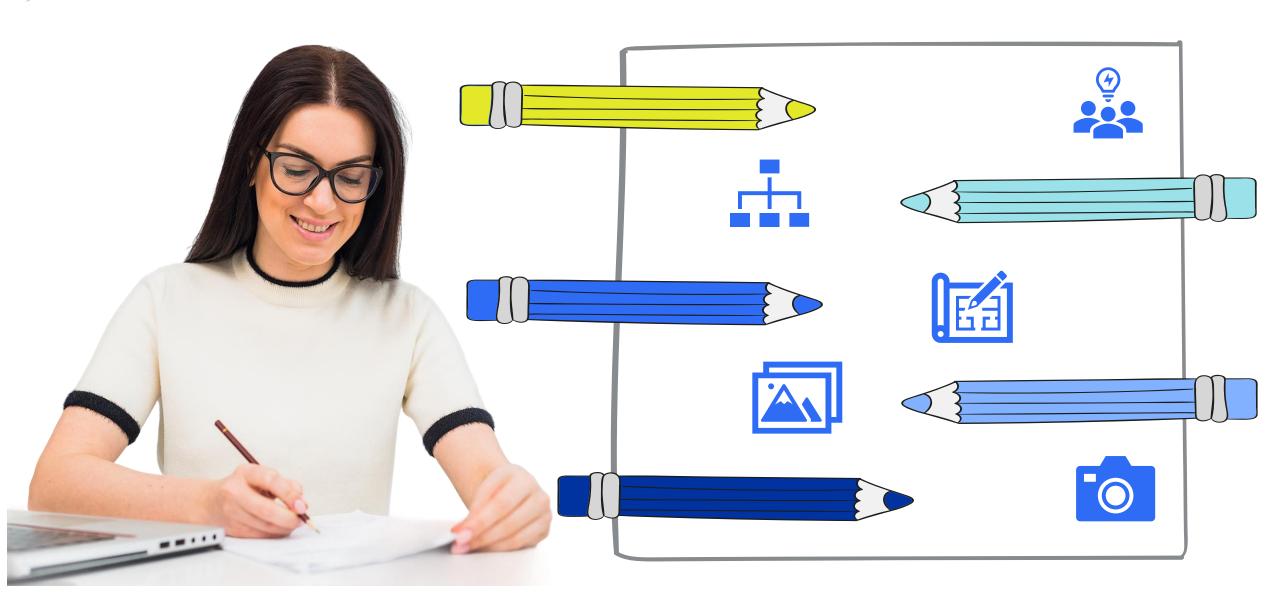
Herramientas de la aplicación





PREGUNTAS













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

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

Gracias por ser parte de este espacio donde la movilidad se transforma en bienestar. Sigamos construyendo entornos laborales saludables















www.corporacionsoa.co









