

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje



Positiva Prevención



Hacienda

31



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Normatividad y Actualizaciones Legales en Riesgos Laborales

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Empatía + Amor + Comunicación asertiva



ACTUALIZACIÓN NORMATIVA - RESOLUCIÓN 3461 DE 2025



LUANA BETSY POLO CORTÉS

 Luana.polo@positiva.gov.co

 6502200

Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional, Master en Sistemas Integrados de Gestión, Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales.

Actualmente lidera en la Vicepresidencia de P y P de POSITIVA la estrategia nacional de salud psicosocial POSIIVAMENTE MAS para empresas y trabajadores afiliados



Ruta de conocimiento

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MAS!



SESIÓN 1:
SALUD PSICOSOCIAL -
PRIORIDAD MUNDIAL EN EL
MUNDO DEL TRABAJO

SESIÓN 2:
SALUD MENTAL EN SITUACIONES
EMERGENTES: CONTEXTO DE LA
FIEBRE AMARILLA "TEMOR AL
CONTAGIO"

SESIÓN 3:
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES
HACIA EMPRESAS CERO
VIOLENCIA

SESIÓN 4:
HACIA LA EQUIDAD Y LA
IGUALDAD CON ENFOQUE
DE GÉNERO

Ruta de conocimiento

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MAS!



05

SESIÓN 5:
TRANSFORMACIÓN
ORGANIZACIONAL
RESILIENTE Y PRODUCTIVA

06

SESIÓN 6:
LIDERAZGO INSPIRADOR LA
NUEVA TENDENCIA
EMPRESARIAL

07

SESIÓN 7:
PREVENCIÓN DEL BURNOUT
Y SU IMPACTO EN LA SALUD
MENTAL

08

SESIÓN 8:
PREVENCIÓN DEL
CONSUMO DE SUSTANCIAS
PSICOACTIVAS (SPA) EN EL
ÁMBITO EMPRESARIAL

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

CONTENIDO

- 01  Consideraciones de la nueva resolución
- 02  Principal articulado
- 03  Diferencias Significativas de la norma
- 04  Acciones Preventivas y Correctivas



OBJETIVOS

01

Conocer las principales diferencias en materia de Gestión para los Comités de Convivencia

02

Identificar los elementos de valor hacia una gestión activa y proactiva

03

Sensibilizar en materia psicosocial en alcance actual de los comités



"Es el espíritu y no la forma de la ley, lo que mantiene viva a la justicia"

Earl Warren

Resolución 3461 de 2025

DEROGA LAS RESOLUCIONES 652 y 1356 de 2012.



CONSIDERACIONES

Nueva visión de los comités de convivencia laboral

REFUERZA

INCLUYE

Consideraciones

Ley 1010 – Acoso Laboral
Acciones Preventivas del acoso laboral

Resolución 2646 de 2008
Factores de Riesgo psicosocial
Roles, Responsabilidades y medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

Ley 2365 de 2024 Acoso Sexual.
Ley 2466 de 2025

Reforma Laboral Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo
LEY 2209 DE 2022 Caducidad del Acoso laboral.

“Que al constituirse los **Comités de Convivencia Laboral** como una **medida preventiva de acoso** laboral que contribuye a **proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales** que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario **establecer su conformación y funcionamiento**”

OBJETO DE LA NORMA

Definir la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales

APLICACIÓN

Todos los empleadores (públicos y privados).

Contratantes y contratistas.

Trabajadores dependientes e independientes.

Estudiantes que tengan relación con la empresa o entidad.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), en lo que sea de su competencia.

Principal articulado: Art. 3,4,5,6

ANTERIOR

MODIFICACIÓN

BIPARTITA

Conformación	ANTERIOR	MODIFICACIÓN
	< 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes	< 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. 5 a 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes.

Los representantes del empleador NO necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores NO necesariamente de nivel operativo.

NOTA: Centros de Trabajo **NO** sedes



Se pueden aumentar los representantes, pero siempre en número igual para ambas partes.
Empresas con 2 o más centros de trabajo deben tener un comité central y otro en cada centro.

Restricciones: no pueden ser integrantes quienes hayan sido denunciados o víctimas de acoso laboral en el último año.

En empresas de servicios temporales, las quejas se tramitan inicialmente en el comité de la empresa usuaria, con participación de un representante del comité de la empresa temporal.

Decreto 1072-2015 art. 2.2.4.3.9. Centro de trabajo Centro de Trabajo a toda edificación área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada

- Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.
- Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.
- Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

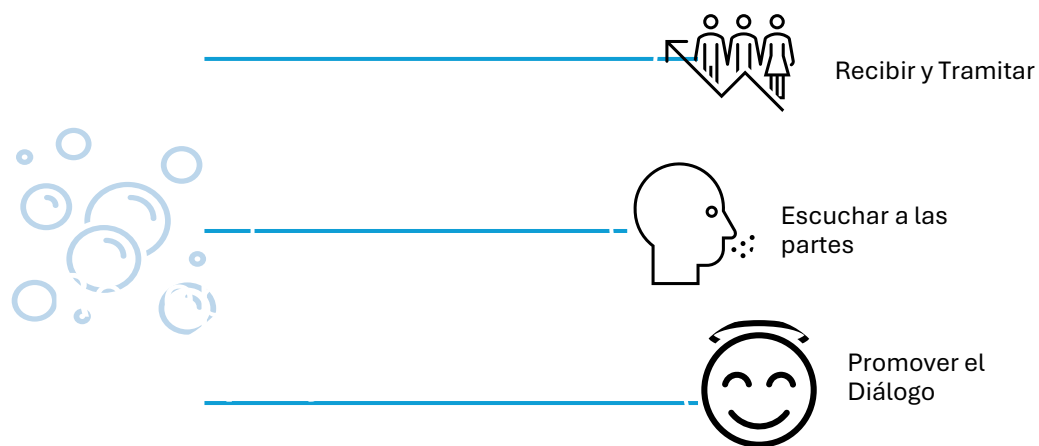
Principal articulado: Art. 3,4,5,6,9,11 y 12

ANTERIOR

MODIFICACIÓN

Procedimiento y Tiempos definidos	No, “en el menor tiempo posible”. No había un reglamento de funcionamiento.	Si, reglamento propio y para cada una de las fases, como regla general 5 días calendario, todo el proceso: 65 días.
Reuniones	Trimestrales y extraordinarias, con cada queja.	Mensuales , para seguimiento de los acuerdos y emisión de informes. Se mantienen las extraordinarias.

Funciones Principales



1. Recibir y dar trámite a quejas (5 días).
2. Examinar casos confidencialmente (máx. 15 días).
3. Escuchar a las partes (5 días).
4. Promover diálogo y compromisos, formular plan de mejora (máx. 15 días).
5. Hacer seguimiento a compromisos (mensual).
6. Remitir a autoridades o alta dirección si no hay acuerdo (máx. 15 días).
7. Presentar recomendaciones a la alta dirección trimestral
8. Dar seguimiento a recomendaciones (mensual).
9. Elaborar informes trimestrales y anuales.
10. Presentar informe anual de resultados a alta dirección y organismos de control.

Diferencias significativas de la norma

Normas internas del Comité

El Comité debe elaborar su propio reglamento.

Incluir acuerdos de confidencialidad.

Definir protocolos para manejo reservado de la información sensible durante y después de los casos.

Del comité

Igual vigencia de 2 años desde la comunicación de la elección o designación.

Si varía el número de trabajadores, no se cambia la conformación hasta terminar el período.

Al finalizar, el comité entrega toda la documentación al nuevo, asegurando reserva.

Principios rectores: celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad, no discriminación.

Diferencias significativas de la norma

Obligaciones del empleador para garantizar recursos

Asignar espacio físico para reuniones y custodia de documentación.

Disponer de recursos financieros y técnicos.

Garantizar tiempo en jornada laboral para funciones de los integrantes.

Apoyo de las ARL en prevención y atención

Asesoría y asistencia técnica a empresas.

Promoción de salud mental y rutas de atención.

Prevención de violencia laboral con enfoque de género.

Apoyo emocional en crisis (teléfono, WhatsApp, redes, etc.).

Asesoría y capacitación a miembros del comité en competencias clave (respeto, imparcialidad, confidencialidad, comunicación asertiva, liderazgo, resolución de conflictos).

Capacitación conjunta en primeros auxilios psicológicos junto a brigadas y COPASST.

Diferencias significativas de la norma

Formular una política, con el compromiso del **empleador**.

Elaborar manuales de convivencia, con **conductas NO aceptables**.

Realizar acciones de prevención, con **perspectiva de género**.

Realizar acciones de capacitación sobre la **NO discriminación**.

Realizar actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias.

Capacitar sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y habilidades sociales.

Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral.

Desarrollar actividades para el apoyo social y promover relaciones sociales.

Acciones Preventivas

Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).

Red Nacional de Comunidades de Enseñanza y Aprendizaje en:

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

54 Comunidades



<https://inscripcionvirtual.posipedia.com.co/index.php/inscripcion/virtual/virtualUnitario>

**Primeros
auxilios psicológicos**



Diferencias significativas de la norma

Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador

Implementar acciones de **Intervención y control**, específicas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.

Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente al RPS que este generando **violencia en el trabajo**.

Facilitar el traslado (reubicación) de los trabajadores por recomendación médica o del comité de convivencia laboral, garantizando un **clima laboral positivo**.

Disponer un **espacio de atención**, presencial o no, de **ayuda, atención y/o soporte en crisis (PAPs)**.

Socializar las rutas de atención en salud mental, garantizando el acceso.

Atender las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.

Acciones Correctivas

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS PARA ESTRUCTURAR LAS RUTAS EMPRESARIALES

Acoso Laboral:

- 01 Canales y procedimientos claros, fáciles y socializados, de recepción de quejas o situaciones conflictivas
- 02 Inicio inmediato del procedimiento, con conocimiento de las partes.
- 03 Indagar antecedentes y nivel de RPS en el área donde se presentó.
- 04 Retroalimentar al equipo SST y proponer acciones para mejorar la convivencia
- 05 Analizar oportunidades de mejora para el comité

Acoso Sexual:

- 00 Definir personas o un “equipo confidente” para la orientación y canalización de presuntos casos.
- 01 Garantizar el despliegue las acciones empresariales frente a la presunta víctima: administrativa, legal y psicosocial.
- 02 Proponer acciones masivas de sensibilización frente a la situación y promoción de escenarios preventivos.
- 03 Indagar por antecedentes y clima organizacional en el área donde se presentó.
- 04 Definir acciones de mejora conjunta con el equipo de SST y recursos humanos
- 05 Realizar seguimiento de las acciones preventivas y de la persona.

BIBLIOGRAFÍA

- RESOLUCIÓN 3461 de 2025
- REFORMA LABORAL
- LEY 1010 de 2006
- RESOLUCIÓN 2646 de 2008
- Ley 2365 de 2024 Acoso Sexual
- Ley 2466 de 2025



PREGUNTAS

EVALUÉMONOS



Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Gratitud + Ética y sostenibilidad

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



<https://posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



Paso 1:
Escanea el código QR

02

Consulta tu certificado

Descarga el certificado y/o constancia de participación a las acciones educativas Positiva.

Para iniciar el proceso de descarga debes ingresar tu número de documento (sin espacios, puntos y comas) y luego dar clic en el botón "Consultar".

Tipo de identificación
Escoge tu tipo de identificación

Numero de documento

Consultar

Paso 2:
Selecciona el **tipo de documento** y escribe el **número**, una vez diligenciados da clic en consultar.

03

Consultar certificados

Datos del Usuario

Documento:
Nombre:
Total horas: 205

No	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en Horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACION INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LUGOS NIVEL I	2023-05-14	0	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TECNICO EN PROMOCION Y PREVENCIÓN 2024 BOGOTÁ MAS POSITIVA	2024-10-16	0	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 20 HORAS 92091	2024-04-25	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-05	50	VIRTUAL	

Paso 3:
Encontrarás tu historial académico y podrás generar la descarga de tu certificado en el icono