

EL FUTURO ES HUMANO

PLAN NACIONAL

Multimodal 2025

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Respeto + Alegría + Aprendizaje



Positiva Prevención



Hacienda

33



EL FUTURO ES HUMANO

Comunidad Nacional de Conocimiento en

Gestión de Comités Técnicos del SG-SST

Fórmulas para la vida

Valores + Emociones + Competencias

Empatía + Amor + Comunicación asertiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA



Positiva Prevención



Hacienda

LO QUE IMPULSÓ ESTE 2025 Y LO QUE POTENCIARÁ EL 2026 EN GESTIÓN DE COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST



ÁNDERSON PARRA HERNÁNDEZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN GESTIÓN DE COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST



anderson.parrah@udea.edu.co



(604) 8515250

MÉDICO Y PSICÓLOGO, TECNÓLOGO EN SALUD OCUPACIONAL, ESPECIALISTA EN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MAGÍSTER (C) EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD.

DOCENTE UNIVERSITARIO, INSTRUCTOR DE SIMULACIÓN Y ASESOR EMPRESARIAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, MEDICINA LABORAL Y READAPTACIÓN Y REINTEGRO LABORAL EN DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS.



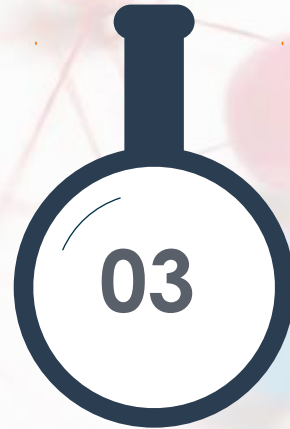
Ruta de conocimiento



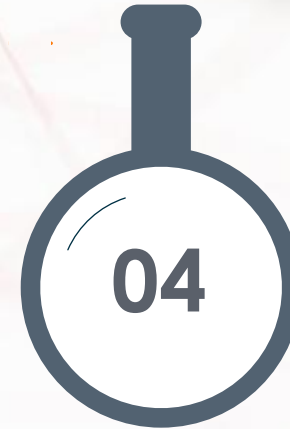
SESIÓN 1:
EL ACOSO LABORAL Y LA
GESTIÓN DEL RIESGO
PSICOSOCIAL: PAPEL DE
LOS COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-SST



SESIÓN 2:
PAPEL DE LOS COMITÉS
TÉCNICOS DEL SG-SST
FRENTE AL ACOSO SEXUAL



SESIÓN 3:
PLAN DE TRABAJO ANUAL
PARA LOS COMITÉS
TÉCNICOS DEL SG-SST



SESIÓN 4:
RELACIÓN ENTRE LOS COMITÉS
TÉCNICOS DEL SG-SST Y LOS
CONTRATISTAS DE LAS
ORGANIZACIONES



SESIÓN 5:
EVIDENCIAS DOCUMENTALES
(INFORMES Y ACTAS) DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST

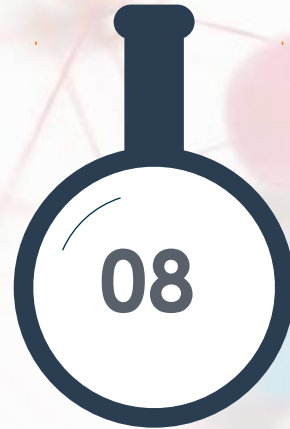
Ruta de conocimiento



SESIÓN 6:
**LOS COMITÉS TÉCNICOS EN EL SG-
SST COMO CANALES DE
COMUNICACIÓN CON LOS
TRABAJADORES**



SESIÓN 7:
**LO QUE LOS COMITÉS
TÉCNICOS DEL SISTEMA
DE GESTIÓN DEBEN
SABER A 2026**



SESIÓN 8:
**EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y
FUNCIONAL DEL COMITÉ
PARITARIO DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO
(COPASST)**



SESIÓN 9:
**PRIMEROS AUXILIOS
PSICOLÓGICOS (PAPS)
PARA LOS COMITÉS
TÉCNICOS DEL SISTEMA DE
GESTIÓN**



SESIÓN 10:
**EL PAPEL DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS
EN LA INDUCCIÓN Y
REINDUCCIÓN
ORGANIZACIONAL**

“Lo único peor que capacitar a los trabajadores y que se vayan, es NO capacitarlos y que se queden”

“Zig” Ziglar

OBJETIVOS

01

Recordar las principales temáticas abordadas en la comunidad durante el 2025

02

Evocar los TIPS para las organizaciones más relevantes discutidos durante el año que finaliza

03

Proponer los temas y focos de discusión y aprendizaje para que el año 2026 sea líder en conocimiento

El Riesgo psicosocial en la norma...

- Resolución 2013 del 1986.
- Resolución 2646 del 2008. Art. 3. Definición I.
- Resolución 652 y 1356 de 2012 (No sabíamos lo que nos esperaba).
- Decreto 1072 de 2015.
- ISO – 45003 de 2021 en relación con la ISO 45001
- Ley 1010 de 2006



LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: PAPEL DE LOS COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST

Funciones de los Comités Técnicos Equilibrio en las Actividades y tareas

FUNCIONES DEL COCOLAB:

- Tramite a las quejas de acoso o situaciones de convivencia.
- Formular y seguir planes de mejora.
- Emitir recomendaciones.
- Informar periódicamente.

FUNCIONES DEL COPASST



Equipo garante de la armonía y el buen trato

Acoso Sexual

“Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé UNA o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral”

Art. 2 Ley 2365 de 2024

Acoso Laboral

“Es toda conducta **PERSISTENTE Y DEMOSTRABLE**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Art. 2 Ley 1010 de 2006

El Acoso sexual laboral es un DELITO... Marco normativo

Ley 599 del 2000, considera el acoso sexual como un **delito**...

Ley 1257 de 2008, el Acoso Sexual en el ámbito laboral constituye una forma de violencia contra las mujeres...

Reafirmado por la Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo - Expresiones de acoso sexual...

Ley 2365 de 2024 - RESPONSABILIDADES DE ATENCIÓN, PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN.

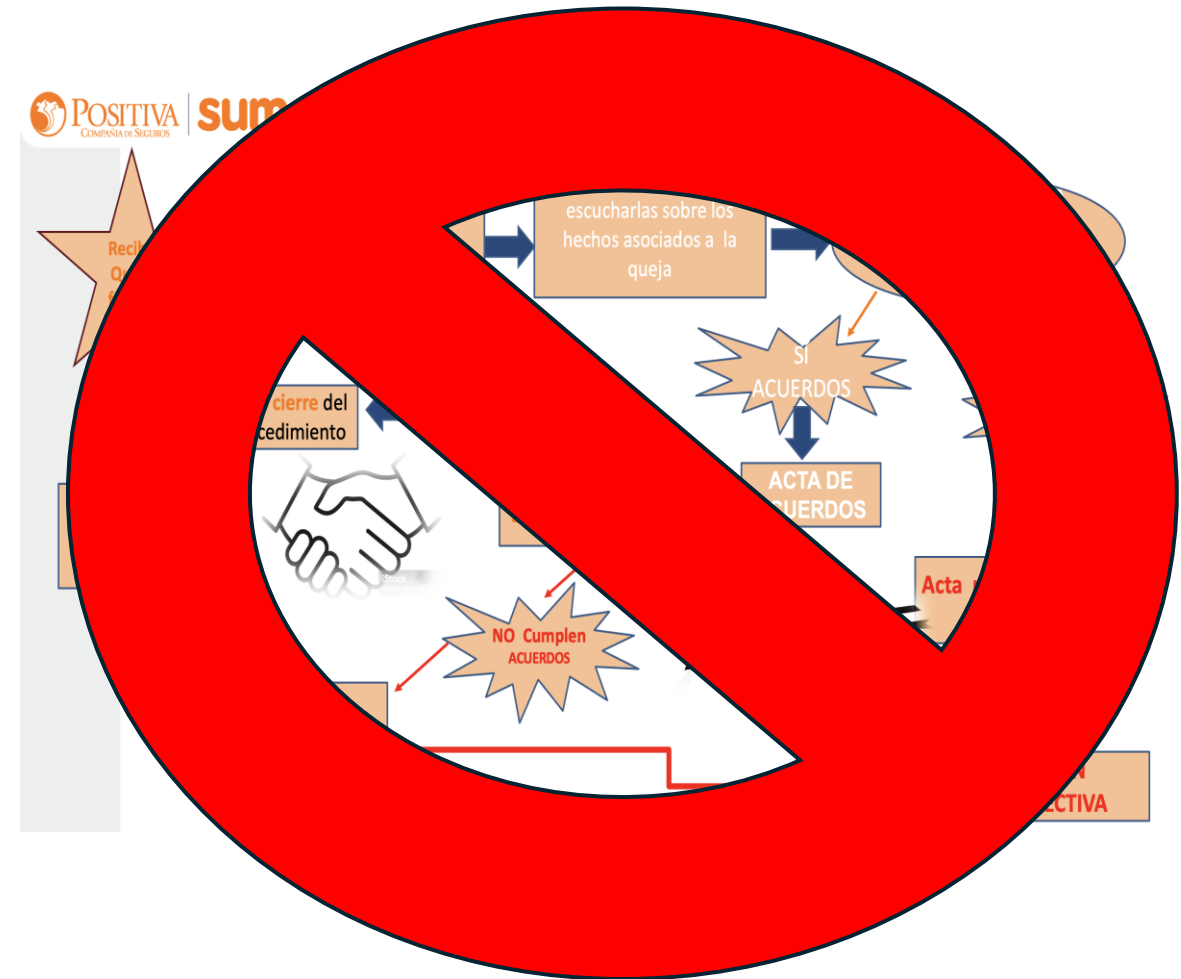
TIPS PARA NUESTRAS EMPRESAS:

- PREVENCIÓN
- Adoptar políticas, protocolos y rutas de atención.
- Eliminación de todo tipo de discriminación
- Prevención y corrección del acoso laboral.
- Erradicación de las violencias de género.
- La Norma es lo mínimo (asesoría).



Papel de los comités técnicos

Comité de Convivencia Laboral



Plan de trabajo anual

CICLO PHVA



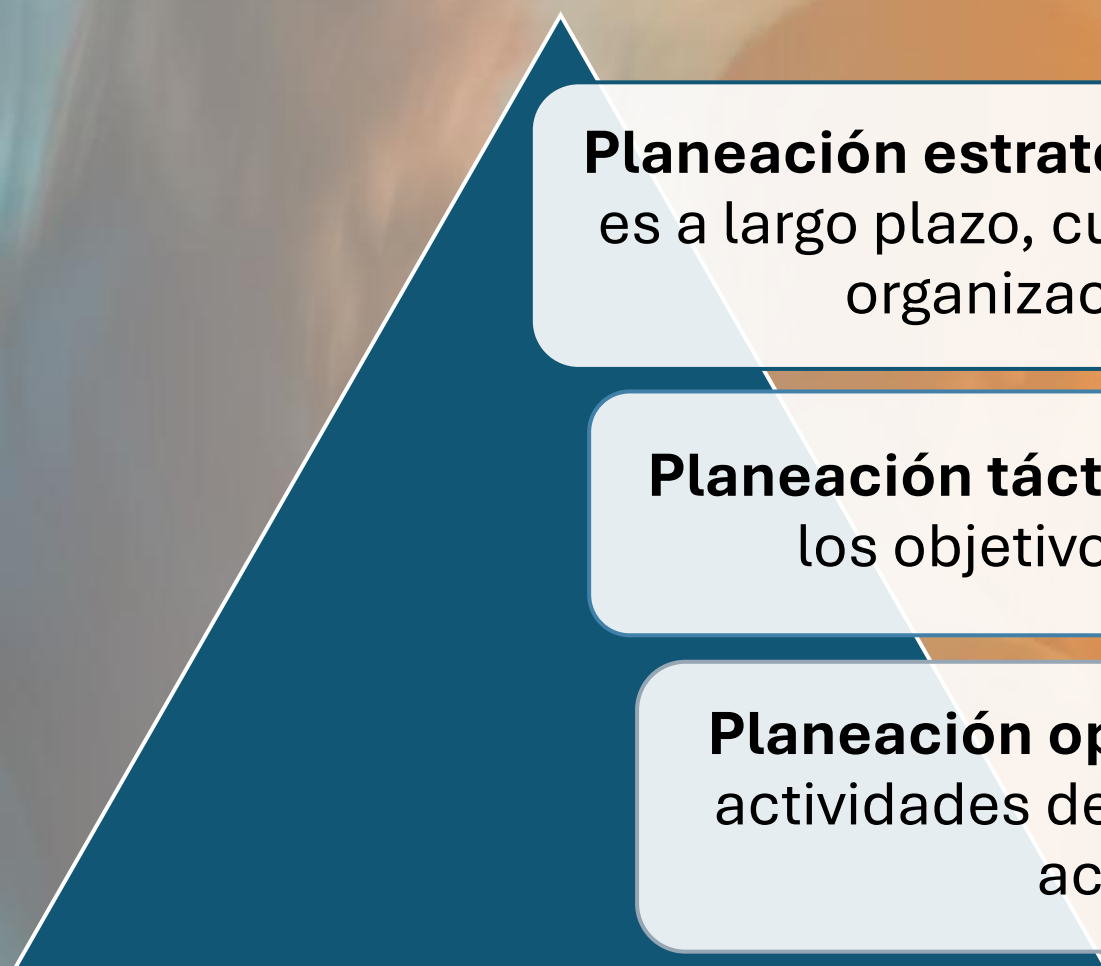
Constante en el ciclo...

«El plan era bueno pero la implementación fue mala»

Salazar Y, A. (2020) La estrategia emergente: y la muerte del plan estratégico.



Jerarquía de la Planeación



Planeación estratégica: Nivel superior, donde la planeación es a largo plazo, cuyo fin es el crecimiento y desarrollo de la organización. Se enfoca en el largo plazo.

Planeación táctica: Nivel intermedio, dónde se relacionan los objetivos con áreas operativas de la entidad.

Planeación operativa: Nivel del hacer, dónde se planean actividades de negocio a corto plazo, corresponden a las actividades diarias o específicas.

Niveles de Planeación



Niveles de planeación	Enfoque	Productos
Estratégica	Precisa lo que la organización quiere “ser y hacer” en el largo plazo	Visión, Misión y Objetivos estratégicos. FODA
Táctica o programática	Establece las estrategias, tácticas y programas para lograr los objetivos. Es el puente articulador entre lo estratégico y lo operativo.	Planes de Unidad de negocio o Funcional. Líneas de acción o programas. Indicadores.
Operativa	Establece las actividades y acciones diarias para alcanzar objetivos prácticos en el corto plazo.	Actividades, Tareas, Responsables, Cronogramas.

Plan Anual de Trabajo para los Comités – Ejemplo: COPASST

PROCESO	ACCIONES Y/O ACTIVIDAD DE MEJORAMIENTO	FUNCIÓN U OBJETIVO DEL COPASST AL QUE LE APUNTA	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE DE EJECUCION	PLAZO PARA OBTENER RESULTADOS MENSUAL	SEGUIMIENTO 1	OBSERVACIONES	SEGUIMIENTO 2
Reuniones	Reuniones ordinarias cada mes	Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores	Actas y listados de asistencia	SECRETARIO DEL COPASST	A NECESIDAD			
	Reuniones extraordinarias cuando se requieran							
	Reuniones con los trabajadores, líderes de proceso y líder del SG-SST	Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de SST.	Actas y listados de asistencia	COPASST	A NECESIDAD			
Capacitaciones	Aprobar, participar y socializar el plan capacitaciones referente a seguridad y salud en el trabajo con apoyo de la ARL	El programa de capacitaciones en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del COPASST o Vigía.	Cronograma de capacitaciones	LIDER DEL SG-SST	De acuerdo al plan de capacitaciones			
	Realizar capacitaciones al COPASST y al personal en temas relacionados de SST, según lo establecido en el cronograma.	Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.	Listado de Asistencia	Miembros del COPASST	IV TRIMESTRE			
Apoyo a la gestión de SST	Evaluación el %Cumplimiento y avance del SG-SST	El empleador debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, adoptar las medidas de prevención y control, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de SST.	Informe de evaluación	COPASST				
	Recibir informe de las Actividades realizadas en SST	Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de SST debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia	Informe de Actividades de gestión de SST	LIDER DEL SG-SST				
	Actividad de concientización y sensibilización en autocuidado	Proponer medidas y actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo (PROMOCIÓN DE LA SALUD).	Listado de Asistencia	Miembros del COPASST				

Relación entre los comités técnicos y los contratistas en las organizaciones

Contrato Laboral	Contrato por prestación de servicios
Empleador: natural o jurídico y empleado: Sólo natural. Subordinación y dependencia (jefe)	Contratante y contratista: ambos naturales o jurídicos. Totalmente autónomo.
Naturaleza: laboral	Naturaleza: civil, comercial o administrativa.
Salario	Honorario
Seguridad Social: ambos. ARL: Empresa.	SS: paga el contratista, con excepción de ARL nivel 4 y 5.

En el contrato por prestación de servicios, no se dan los 3 requisitos del **contrato laboral (CST)**:

1. Actividad personal del trabajador (intransferible).
2. Subordinación o dependencia del trabajador, respecto al empleador (económica, técnica, jurídica): le imparten ordenes, cumple horario, recibe sanciones disciplinarias,
3. Un Salario como retribución al servicio, con beneficios laborales (primas, vacaciones, cesantías, etc).

-> Pueden los contratistas hacer parte de los comités técnicos del sistema de gestión?

“Teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 2013 de 1986 y lo estipulado en el Artículo 2 del Decreto 2800 de 2003, los trabajadores independientes o contratistas no pueden votar ni ser elegidos para conformar el Comité Paritario de Salud Ocupacional”. Consultas referidas a Comité Paritario de Salud Ocupacional, Ministerio de Protección Social, 2011.

RESOLUCION 652 y 2356 de 2012 - Resolución 2013 de 1986

Ley 1010 de 2006 - Ley 2365 de 2024

TIP: NO se prohíbe expresamente que el representante del empleador sea contratista (ej. Asesor profesional en SST), Sin embargo, el COPASST se entiende como un órgano de participación, por tanto debe tener a los involucrados.

Ya que estamos con la 2013/86...

ARTICULO 16: Cuando dos o más empleadores adelanten labores en el mismo lugar, podrán convocar **a acciones conjuntas**, a los respectivos Comités y adoptar de común acuerdo las medidas más convenientes para la salud y la seguridad de los trabajadores.

TIPs de BUENAS PRÁCTICAS:

- Sesiones conjuntas de los COPASST de la empresa contratante y contratista.
- Invitar a las sesiones del COPASST a diferentes contratistas independientes.
- Elegir entre los contratistas un representante como invitado permanente.

“Siempre tener en cuenta a los contratistas...”



Evidencias documentales de los Comités técnicos: Actas e Informes.

Recomendaciones: identificable, accesible, quórum, tareas, seguimiento...

MÍNIMO 12 - > Reunión mensual (Extraordinariamente).

OJO: Custodia y elaboración.

Las actas, y los informes, **NO** deben contener los nombres propios de las personas involucradas en situaciones de convivencia laboral.

“Se recepcionó el caso 069-2025, por lo que se citó a las dos partes involucradas para recepción de la versión libre...”

“Se establecieron acuerdos entre las partes del caso 06-2025”

Informes anuales – trimestrales.

Reglamentos de funcionamiento.

Planes de trabajo.

Correspondencia y comunicaciones.



Participación y comunicación en los comités técnicos del SG-SST



COPASST

COCOLAB

Validación y reconocimiento del OTRO

Lo que los comités deben saber al cerrar 2025

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Reglamenta la organización y funcionamiento **de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial** en los lugares de trabajo -> **COPASO -> COPASST.**

Ley 1010 de 2006

Resol. 2013 de 1986

Decreto 1072/15

Resol. 0312 de 2019

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Riesgos laborales. Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.

Estándares mínimos del SG-SST.

Resolución 652 y 156 de 2012



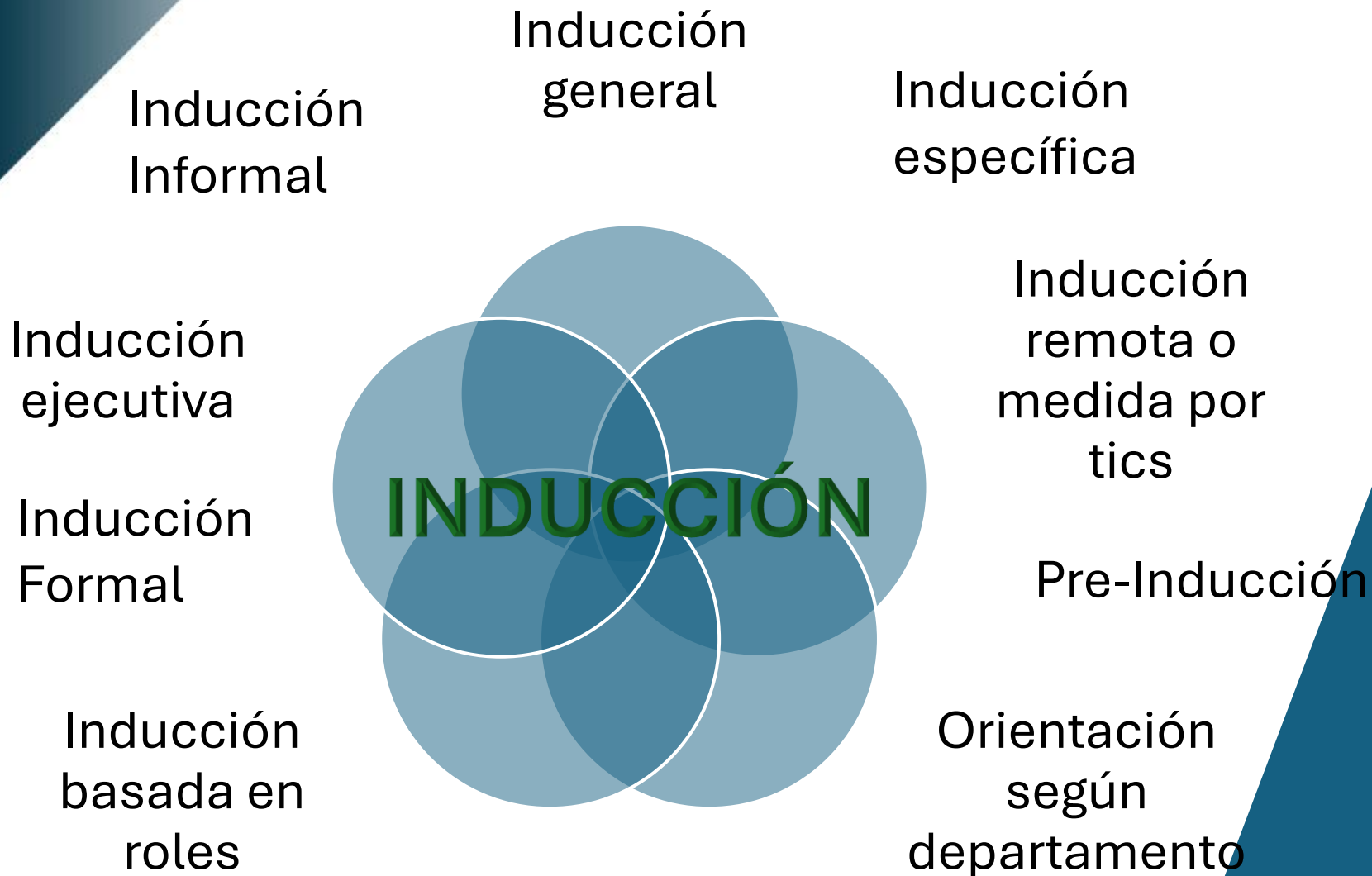
ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3461 DE 2025
Conformación	< 20 Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes	< 5 Trabajadores: 1 + 1 sin suplentes. <u>5 a 20</u> Trabajadores: 1 + 1 con suplentes >20 Trabajadores: 2 + 2 con suplentes.
Tiempos definidos	No, “en el menor tiempo posible”	Si, para cada una de las fases, como regla general 5 días calendario, todo el proceso: 65 días.
No de Comités	Único comité y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia adicionales, de acuerdo con la organización interna	“Si poseen 2 o más centros de trabajo deberán tener uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo”.
Exclusiones	No estar inmerso en una queja por presunto acoso laboral en los 6 meses anteriores.	No estar inmerso en una queja por presunto acoso laboral en el último año.
Reuniones ordinarias	Trimestrales	Mensuales, para seguimiento de los acuerdos y emisión de informes
Medidas Prevs y correctivas	Incluidas desde la Ley 1010 y Resolución 2646.	Individualizadas en 11 acciones preventivas y 6 correctivas: Inclusión especial PAPs .
Inclusiones	Ausencia de tiempos, no explicitaba responsabilidades, menciones generales.	Principios rectores, empresas temporales, enfoque de género, atención en crisis, recursos.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y FUNCIONAL DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Comité de Medicina, higiene y
seguridad industrial -> COPASO
->COPASST.**

Tipos de inducción

Etapas:



Inducción general

Inducción específica

Evaluación del proceso

Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs) para los comités

Realizar un contacto psicológico.

Analizar las dimensiones del problema.

Sondear posibles soluciones (análisis).

Asistir a la ejecución de pasos concretos (acción concreta).

Seguimientos para verificar el proceso.

¿Qué esperamos para 2026?

01

Trámite de situaciones conflictivas: el nuevo enfoque transformador de la Resolución 3461 de 2025

02

En qué vamos con los comités de convivencia laboral: Progreso de la demanda de nulidad frente a la Res. 3461

03

Evidencia documental de los comités técnicos del SG-SST a 2026: del archivo físico a la trazabilidad inteligente

04

Reglamento de Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral: más allá del cumplimiento normativo

05

Principios rectores del Comité de Convivencia Laboral: celeridad, eficacia, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación

06

TIPS para mejorar la convocatoria y conformación de los comités técnicos del SG-SST en 2026

07

Nuevas e individualizadas medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: Tips en su implementación

08

Recursos, sostenibilidad y eficiencia de los comités técnicos del sistema de gestión: hacer posible lo necesario

09

Los Siempre y Nuncas (Sis y Nos) de los primeros auxilios psicológicos en el ámbito laboral para comités técnicos

10

Cultura organizacional desde los comités técnicos: pequeñas acciones, para grandes transformaciones

11

Salud mental y comités técnicos del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a 2026

12

Cierre 2026: lo que todo comité del SG-SST debe saber para un nuevo ciclo de gestión al cierre del año.

BIBLIOGRAFÍA

- Ortega Vergara, Luis, Lozano Rosales, Raymundo, & Amador Martínez, María de Lourdes. (2023). La importancia de la inducción laboral estratégica para el desarrollo profesional en la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo, México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), e568. Epub 06 de mayo de 2024. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1698>
- Decreto 1072 de 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Resolución 2013 de 1986. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- Resolución 3461 de 2025. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
- **Resolución 4927 de 2016.** <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587#3>
- ISO 45001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso. <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/iso-45001-norma-internacional.pdf>



PREGUNTAS

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

Mostrar: 10 Registros

No	Acción educativa	Fecha de Certificación	Duración en horas	Modalidad	Descarga
1	CERTIFICACIÓN INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR/LIDERO NIVEL 1	2023-05-14	0	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TECNICO EN PROMOCION Y PREVENCION 2024 BOGOTA MAS POSITIVA	2024-10-16	0	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 20 HORAS SOMF	2024-04-15	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 30 HORAS SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-05	30	VIRTUAL	

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



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**