



CONVERSANDO CON EL EXPERTO EN COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL



ÁNDERSON PARRA HERNÁNDEZ

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



anderson.parrarah@udea.edu.co



(604) 8515250

MÉDICO Y PSICÓLOGO, TECNÓLOGO EN SALUD OCUPACIONAL, ESPECIALISTA EN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CANDIDATO A MAGISTER 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.



OBJETIVO

Actualización Normativa:
Res.3461/2025,
deroga las resoluciones 652
y 1356 de 2012

Fortalecer el cumplimiento de las funciones y la capacidad de respuesta de los Comités de Convivencia Laboral (COCOLABs) de las empresas afiliadas a nuestra ARL, mediante el análisis, discusión y resolución de casos prácticos que promuevan un entorno laboral seguro y saludable y una buena convivencia al interior de las organizaciones.

Educación inmersiva

<https://www.youtube.com/watch?v=X-zjT2snWTE>



Violencia laboral – El derecho de Yamila. ELA –Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
Vídeo del proyecto Cerrando Brechas II, con el apoyo financiero de la Unión Europea en Argentina.

Conceptualización básica

Acoso Laboral

CAP. III. ARTÍCULO 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

*Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten **UNA SOLA VEZ** o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.*

LEY 2466 DE 2025...

Violencia Laboral

“Cualquier abuso, amenaza o agresión que sufra el personal en el ejercicio de su actividad profesional, motivados por el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo el ámbito digital, y que, de manera implícita o explícita, ponga en peligro su seguridad, bienestar o salud física y mental”.

MALTRATO LABORAL

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción tendiente a obtaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

PERSECUCIÓN LABORAL

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de incluir la renuncia del empleado o trabajador.



INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Violación del principio de igualdad. Discriminación en la asignación de obligaciones laborales.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Modificado por el art. 74 ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacionalidad.

DESPROTECCIÓN LABORAL

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

Tipos de acoso laboral

Conceptualización básica

Acoso Sexual

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Enlista las posibilidades.

NO SE DEBE ACREDITAR LA RELACIÓN LABORAL

Art 2. Ley 2365 de 2024

Violencias de género

“Cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino... El "género" se entiende como un estructurador social que determina la construcción de los roles, valoraciones, estereotipos, imaginarios, asociados a lo masculino y lo femenino y las relaciones de poder que de estos se desprenden y se exacerban con otras formas de desigualdad.”

MinSalud

Acoso Sexual Laboral

- **Conducta verbal:** Comentarios ofensivos a las personas.

Parágrafo 1. Art. 6. Res. 3461 de 2025. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el comité de convivencia **NO ES EL COMPETENTE**, ya que estas conductas **NO SON CONCILIABLES**. Para estos casos, la alta dirección o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quedas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

- Obligar a las personas a desempeñar sus funciones o cumplir sus obligaciones fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.

**COMO UN
PRESUNTO
DELITO**

ART. 11. Ley 2365 de 2024 - Obligaciones del empleador

ART. 12. Igual aplicación a personas en PS.

Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán:

1. Crear una **política interna de prevención**, reflejada en el RIT, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los **derechos de las víctimas**, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías.
3. Implementar las **garantías de protección** inmediata para evitar un daño irremediable.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
5. **Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente**, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. **Abstenerse de realizar actos de censura** que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar los actos.
7. Publicar semestralmente el **número de quejas tramitadas y sanciones impuestas**, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles.

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Art. 9. Medidas Preventivas y correctivas

Art. 16. Ley 2365 de 2024. Medidas preventivas y correctivas del Acoso.

Adiciónese un nuevo numeral numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una **campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.**

Ley 1010 de 2006

Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

1.1 Formular un protocolo **1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y

establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso.

1.8 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.

Resolución 2646 de 2008. Art 14. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

11 Medidas PREVENTIVAS del acoso laboral

Res.3461/2025

- **Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para **prevenir** las conductas de acoso.
- 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.
- **Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).**

Capt. III Art. 12 . Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

6 Medidas CORRECTIVAS del acoso laboral

Res.3461/2025

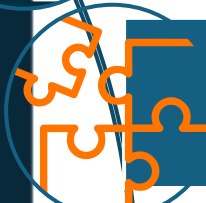
- Implementar acciones de **Intervención y control**, específicas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente 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.**

Capt. III Art. 12 . Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Complementos Art. 4, 6, 7 y 8. Res. 3461 de 2025



El Comité de Convivencia Laboral es una instancia **PREVENTIVA** de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité **NO DETERMINA SI HAY ACOSO LABORAL**.



Pg 4. Garantizar Principios en el procedimiento: Celeridad, Eficacia, Imparcialidad, Confidencialidad Y No discriminación.



Art. 4. Reglamento de funcionamiento: El Comité de Convivencia Laboral, una vez conformado, debe elaborar su propio reglamento el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El reglamento debe incluir los acuerdos de confidencialidad que se establezcan al interior del Comité y debe ser cumplido por todas las y los integrantes, así como definir los mecanismos y protocolos específicos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.



Art. 7 y 8. El presidente y secretario se siguen eligiendo por mutuo acuerdo. El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité.

NUEVA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- **PARITARIO:** “Estará compuesto por representantes del empleados y los trabajadores”. Mínimo:

< 5 trabajadores: 1 y 1 (sin suplentes).

>5 a <20 trabajadores: 1 y 1, con sus respectivos suplentes.

>20 trabajadores: 2 y 2, con sus respectivos suplentes.

- *Si poseen 2 o más centros de trabajo deberán tener uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.*
- Los representantes de la alta dirección no necesariamente deberán ser del nivel directivo y los de los trabajadores no necesariamente del nivel operativo y ante la ausencia de alguno, el suplente lo podrá reemplazar sin convocar a una nueva elección (Mantener el periodo **2 años**).
- **Prohibición en la participación:** 1 año antes de la conformación. - **Reuniones ordinarias mensuales.**
- **Servicios temporales:** CCL usuaria, con 1 representante de la empresa temporal.

- **Faltó el quorum***

Cap. II. Art. 3, 4 y 5 Res 3461 DE 2025

Funciones del COCOLAB

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos especiales de acoso laboral que formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la empresa.

3. Escuchar a las partes involucradas.

4. Asesorar a las partes involucradas en la búsqueda de soluciones y compromisos mutuos.

5. Formular un plan de convivencia laboral, garantizando en todo momento el cumplimiento de las normas.

7. En aquellos casos en los que se determine la existencia de acoso laboral, se formularán las recomendaciones formuladas o la queja será elevada a la Procuraduría General de la Nación, tratándose de casos de acoso laboral. La dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el juez competente.

**DEROGADA:
Resolución 3461 de
2025**

NUEVA NORMATIVIDAD

Res 652 y 1356/2012

**Art. 6 Res.
3461/2025**

FUNCIONES BÁSICAS DEL COCOLAB

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN

5 días
calendario

Recibe
Queja
formal

Comité
Examina la
queja

5 + 10 días
calendario

Citación INDIVIDUAL
de partes involucradas
para escucharlas sobre
los hechos asociados a

5 + 10 días
calendario

Citación
CONJUNTA
Espacio para

**En cualquier caso, el procedimiento NO PODRÁ
EXTENDERSE por un periodo superior a 65 días
calendario.**

Acta c
Proced

Arch
Confid
secretario (a)

Acta remitir queja
para alta dirección

ACUERDOS

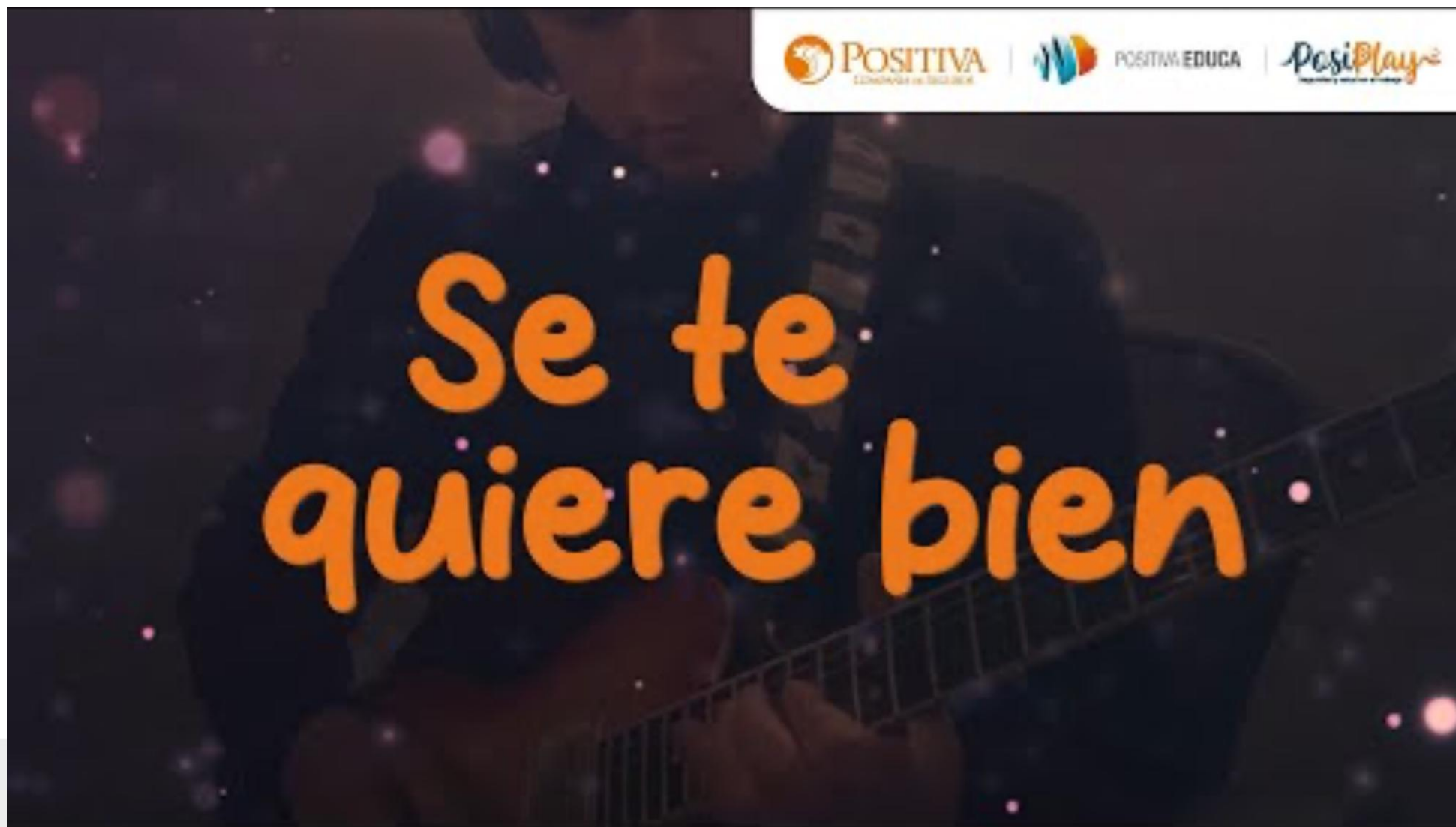
**ACCIÓN
CORRECTIVA**

ACTA DE
ACUERDOS

Acta remitir queja para
alta dirección

NO
ACUERDOS

ACTIVIDAD ROMPE-HIELO



1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral. así como las pruebas que las soportan.

FORMATO SUGERIDO PARA PRESENTAR QUEJAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE CONFLICTO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre del empleado (No se aceptan anónimos):

Documento de Identidad:

Dependencia:

Cargo:

Correo electrónico:

Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE

1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen los hechos de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), cualquier otra que considere pertinente. (De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida).

1.2 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas

Firma del empleado:

Nombre:

USO EXCLUSIVO DEL COMITÉ

Recibe:

Firma:

Nombre:

CATARSIS

5 días

¿Cuenta con alguna prueba?
Adjuntela
Sugerencias al comité

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

¿ES COMPETENCIA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL?

¿Constituye una situación de acoso? ¿Constituye una situación conflictiva dentro de la organización?

Ley 1010 del 2006 – Artículo 2 - Artículo 7 - Artículo 8.

CASO 3:

Mi nombre es **LAURA GÓMEZ**, trabajo como auxiliar administrativa en la empresa desde hace 6 años. Por medio de esta comunicación quiero presentar una **manifestación** por acoso laboral que estoy viviendo por parte de mi jefe directo, el señor **FERNANDO RAMÍREZ**. Desde hace varios meses, el trato hacia mí ha sido ofensivo, irrespetuoso y discriminatorio. Constantemente me hace comentarios despectivos frente a mis compañeros, como por ejemplo: *“Usted solo sirve para traer tintos”* o *“A ver si hoy sí trabaja, porque ayer no hizo nada”*, *“se la pasa charlando y pegada a ese teléfono”*. Estos comentarios me hacen sentir humillada y disminuida como profesional.

Además, cada vez que cometo un error mínimo o hago alguna observación, levanta la voz, y me acusa de ser “inútil” o “conflictiva”. Hace poco, cuando pedí salir 30 minutos antes para una cita médica de mi hija, me dijo que *“esto no es una guardería”* y me negó el permiso, aunque sí ha autorizado salidas a otros compañeros por razones similares. También ha empezado a sobrecargarme con tareas que no corresponden a mis funciones, asignándomelas fuera de mi horario habitual y citando reuniones de hasta 2 horas, 10 minutos antes de la salida. Cuando le he manifestado que esto me afecta porque debo ir a recoger a mis hijos, me responde de manera burlona: “es que acá la contratamos como secretaria, no como mamá mijita”

Me siento agotada emocionalmente. El ambiente laboral se ha vuelto insoportable para mí, llego con ansiedad a la oficina y he tenido problemas para dormir. Me gusta mi trabajo y siempre he cumplido con responsabilidad, pero ya no me siento respetada ni valorada. Les pido de corazón que me ayuden a ponerle fin a esta situación. No quiero seguir en un ambiente donde me sienta maltratada porque conocen de la situación personal de mis hijos.

Cordialmente,
LAURA GÓMEZ

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

- Mapeo individual del Conflicto – Caracterizar la queja del denunciante
- Comunicación No Violenta - Un mensaje de vida (Marshall B. Rosenberg).

HECHO	EMOCIÓN	NECESIDAD	PROPUESTA

Ambas partes deben poder describir la situación (los hechos) y las circunstancias alrededor de los mismos – Solicitud por escrito.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Mediante la presente quiero manifestar mi preocupación, por la situación de convivencia que está pasando. En la empresa necesitamos trabajadores responsables, con buena disposición y actitud para cumplir con las funciones que se les asignan. Quiero dejar claro que la auxiliar administrativa, la señora **Laura Gómez** NO ha demostrado esas cualidades.

Constantemente llega tarde o se ausenta de su puesto sin justificar, y cuando se le llama la atención, reacciona con malas formas, levantando la voz o respondiendo de manera grosera. En varias ocasiones ha faltado a reuniones de equipo o ha llegado sin prepararse para los informes que debía presentar. También ha demostrado ser poco colaboradora. Cuando se le asignan tareas que requieren concentración y orden, las retrasa o las deja incompletas. He recibido quejas de sus compañeros sobre su comportamiento, ya que se la pasa mucho tiempo en el celular, hablando por WhatsApp o viendo videos en youtube.

Ella dice que yo le he faltado al respeto, pero NO, mis comentarios hacía ella, son en tono informal, como todos lo hacemos en la oficina, y si alguno le molestó, no fue con esa intención. Lo que sí noto es que Laura no acepta correcciones ni observaciones, y cada vez que se le hace una, reacciona de forma defensiva y poco profesional. Como jefe, debo mantener el orden y velar porque las funciones se cumplan. Le he dado oportunidades y he sido flexible en varias ocasiones, pero su actitud no ha mejorado.

Solicito que se tomen medidas, ya sea con un seguimiento a su desempeño o con una posible reubicación, ya que su comportamiento afecta el ambiente del equipo.

Gracias por su atención,

Fernando Ramírez

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

HECHOS	PUNTOS DE ENCUENTRO	PUNTOS DE DESENCUENTRO	PROPUESTA PARA SOLUCIÓN
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			

SEGUIR TODO EL PROCEDIMIENTO

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.



Resumen de principales cambios normativos

ASPECTO	Resoluciones 652/1356 de 2012	RESOLUCIÓN 3462 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.

CIRCULAR 006 DEL 10 DE SEP. DE 2025

Del PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción en el entorno laboral.

En casos de acoso sexual en el ámbito laboral NO se debe acudir al CCL, por cuanto no es una conducta susceptible de conciliación. El acoso sexual debe ser investigado penal y disciplinariamente.

La competencia para investigar y sancionar el acoso sexual corresponde, en el sector público al Ministerio Público, y en el sector privado, a los jueces laborales.

La competencia para conocer los procesos disciplinarios por acoso sexual en el ámbito laboral del sector público es exclusiva del Ministerio Público, en este caso, Procuraduría General de la Nación y personerías Municipales y distritales.

Las oficinas de control interno disciplinario deben REMITIR de forma inmediata, todos los procesos disciplinarios y quejas, por acoso sexual en el ámbito laboral. -> En el ámbito municipal o distrital, pueden ser enviados a las personerías correspondientes o procuraduría provincial o distrital.

BIBLIOGRAFÍA:

Procuraduría General de la Nación (2025). Circular 006 del 10 de Septiembre de 2025. Directrices para el cumplimiento de las normas para la prevención, protección, atención y sanción en el entorno laboral.

- Congreso de la república (2024). Ley 2365 de 2024 <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=157481>
- 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>
- Ministerio del trabajo (2025) Resolución 3461 de 2025 <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>
- Congreso de la república (2025). LEY 2466 DE 2025. Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>
- Congreso de la república. (2006) Ley 1010 de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:



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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos



Conoce cómo

descargar los certificados de las acciones educativas

01



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

Número de documento

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	CERTIFICACION INTERNACIONAL COMO ENTRENADOR LUDICO NIVEL 1	2023-06-14	8	PRESENCIAL	
2	CONGRESO TECNICO EN PROMOCION Y PREVENCIÓN 2024 DOGOTA MAS POSITIVA	2024-10-16	9	PRESENCIAL	
3	CURSO VIRTUAL DE 20 HORAS ACTUALIZACIÓN EN PROCESO EDUCATIVO VIRTUAL DE 50 HORAS SCOOT	2024-04-15	20	VIRTUAL	
4	CURSO VIRTUAL DE 50 HORAS SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2023-09-03	50	VIRTUAL	

Paso 1:

Escanea el código QR

Paso 2:

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

Paso 3:

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

¿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!

