



Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**

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

SESIÓN 1:
TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS - EL
NUEVO ENFOQUE TRANSFORMADOR DE LA
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025



Ánderson Parra Hernández

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



anderson.parrah@udea.edu.co



3147420379

Perfil profesional:

Tecnólogo en salud ocupacional, Médico y Psicólogo.
Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo,
Magíster en Administración en Salud.
Docente universitario, Instructor de simulación y Asesor
empresarial en gestión de la SST, Medicina Laboral y Readaptación
y Reintegro laboral en diferentes sectores económicos.



Ruta del conocimiento



01

SESIÓN 1:
TRÁMITE DE SITUACIONES
CONFLICTIVAS - EL NUEVO
ENFOQUE
TRANSFORMADOR DE LA
RESOLUCIÓN 3461 DE 2025



02

SESIÓN 2:
¿EN QUÉ VAMOS CON LOS
COMITÉS DE CONVIVENCIA
LABORAL? - PROGRESO DE
LA DEMANDA DE NULIDAD
FRENTE A LA RESOLUCIÓN
3461 DE 2025



03

SESIÓN 3:
EVIDENCIA DOCUMENTAL
DE LOS COMITÉS TÉCNICOS
DEL SG-SST A 2026 - DEL
ARCHIVO FÍSICO A LA
TRAZABILIDAD
INTELIGENTE



04

SESIÓN 4:
REGLAMENTO DE
FUNCIONAMIENTO DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL - MÁS ALLÁ DEL
CUMPLIMIENTO NORMATIVO



05

SESIÓN 5:
PRINCIPIOS RECTORES DEL
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL - CELERIDAD,
EFICACIA, IMPARCIALIDAD,
CONFIDENCIALIDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN

Ruta del *conocimiento*



06

SESIÓN 6:
TIPS PARA MEJORAR LA
CONVOCATORIA Y
CONFORMACIÓN DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL
SG-SST EN 2026



07

SESIÓN 7:
NUEVAS E INDIVIDUALIZADAS
MEDIDAS PREVENTIVAS Y
CORRECTIVAS DEL ACOSO
LABORAL - TIPS EN SU
IMPLEMENTACIÓN



08

SESIÓN 8:
RECURSOS, SOSTENIBILIDAD
Y EFICIENCIA DE LOS
COMITÉS TÉCNICOS DEL
SISTEMA DE GESTIÓN -
HACER POSIBLE LO
NECESARIO



09

SESIÓN 9:
LOS SIEMPRE Y NUNCAS (SIS
Y NOS) DE LOS PRIMEROS
AUXILIOS PSICOLÓGICOS EN
EL ÁMBITO LABORAL PARA
COMITÉS TÉCNICOS

Evaluémonos



Por encima del talento están los valores comunes: disciplina, amor, buena suerte, pero, sobre todo, tenacidad.

James Baldwin



01.

Conceptualizar las situaciones conflictivas en el entorno laboral y cómo éstas pueden desencadenar una situación de acoso laboral.

02.

Comprender las funciones del comité de convivencia laboral (CCL) en el abordaje de situaciones conflictivas y la prevención del acoso laboral.

03.

Proponer un procedimiento genérico para el trámite de situaciones conflictivas en las organizaciones de acuerdo con la actualización normativa de la resolución 3461 de 2025

Objetivo



¿Qué es una situación conflictiva?

Conflicto

- Discrepancia o colisión entre intereses, deseos y necesidades.
- Puede ser intrapersonal, interpersonal o intragrupal.

Vs Problema

- Situación por resolver.
- Más de 1 parte enfrentadas.



- Puede generar malestar y ansiedad -> **Crisis**.
- **Crisis:** Oportunidad de mejora.



Situación conflictiva interpersonal

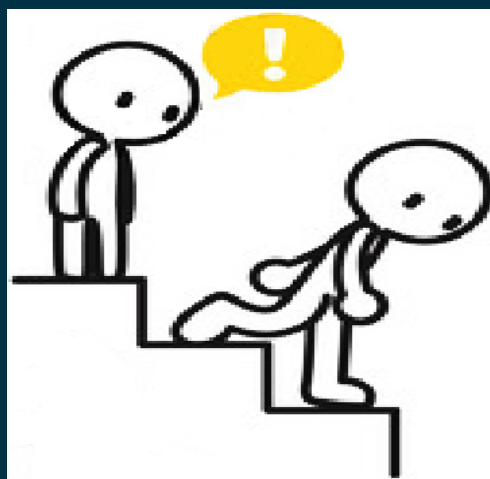
Situación de Convivencia

Los conflictos son inherentes en las interacciones sociales, por lo que puede evolucionar disfuncionalmente o adecuadamente gestionados, ser un motor de cambio.

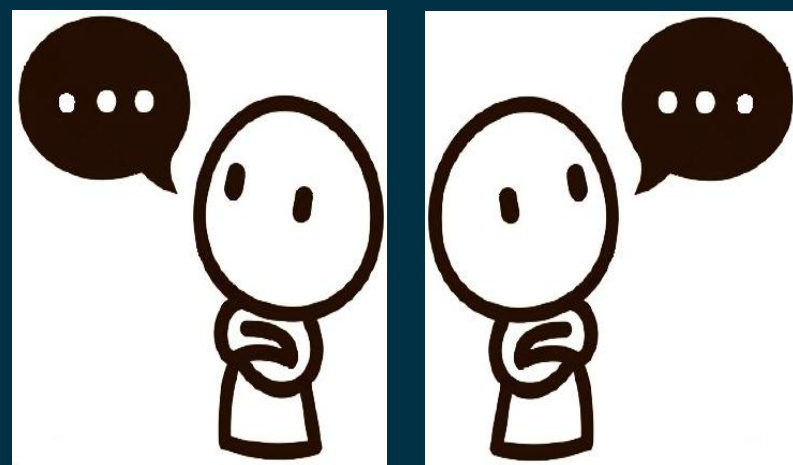
TIP: El comité de convivencia laboral debe tener formación en la identificación y mediación de conflictos...



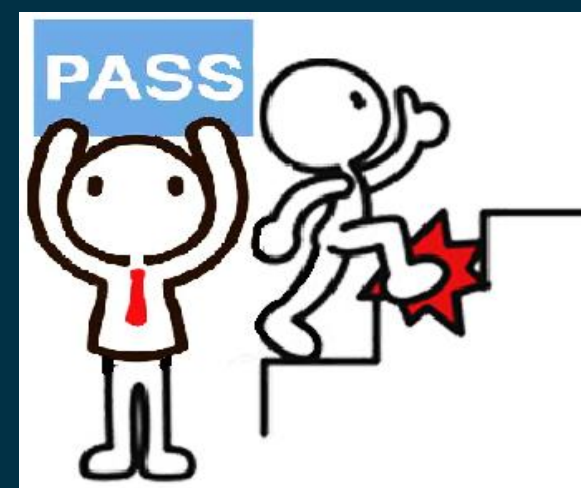
Actitudes frente a el conflicto



Evadir

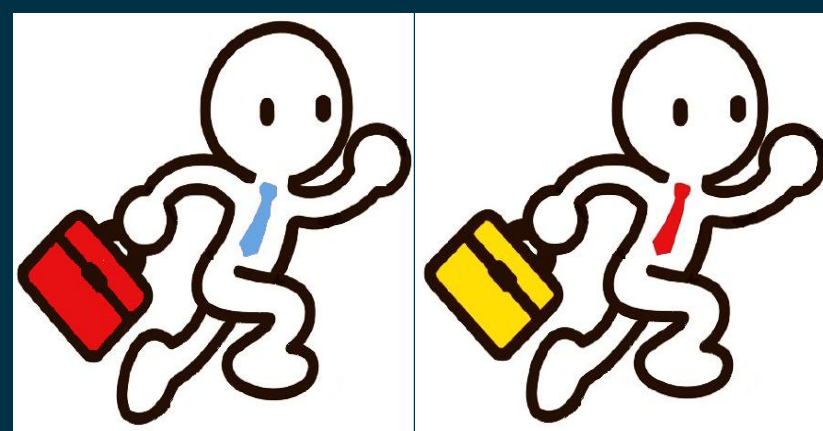


Ignorar



Huir/Negar

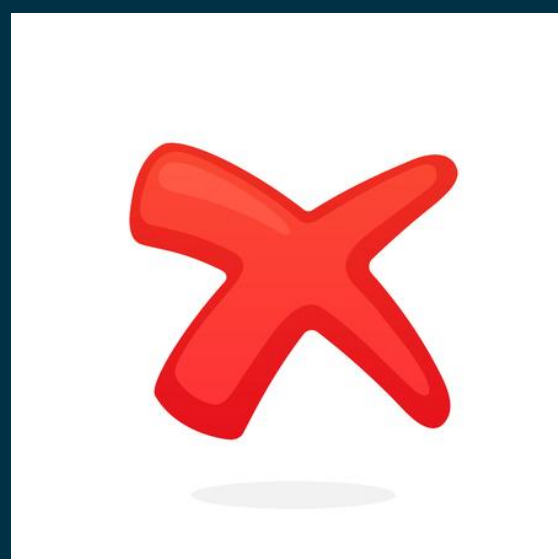
Complacer



Competir



Negociar/Dialogar



Cuando una situación conflictiva en el entorno laboral se escala...



Acoso laboral

“... **Conducta** persistente (una vez) 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...”

TIP: Pensarlo como la “...materialización del riesgo psicosocial NO gestionado”.

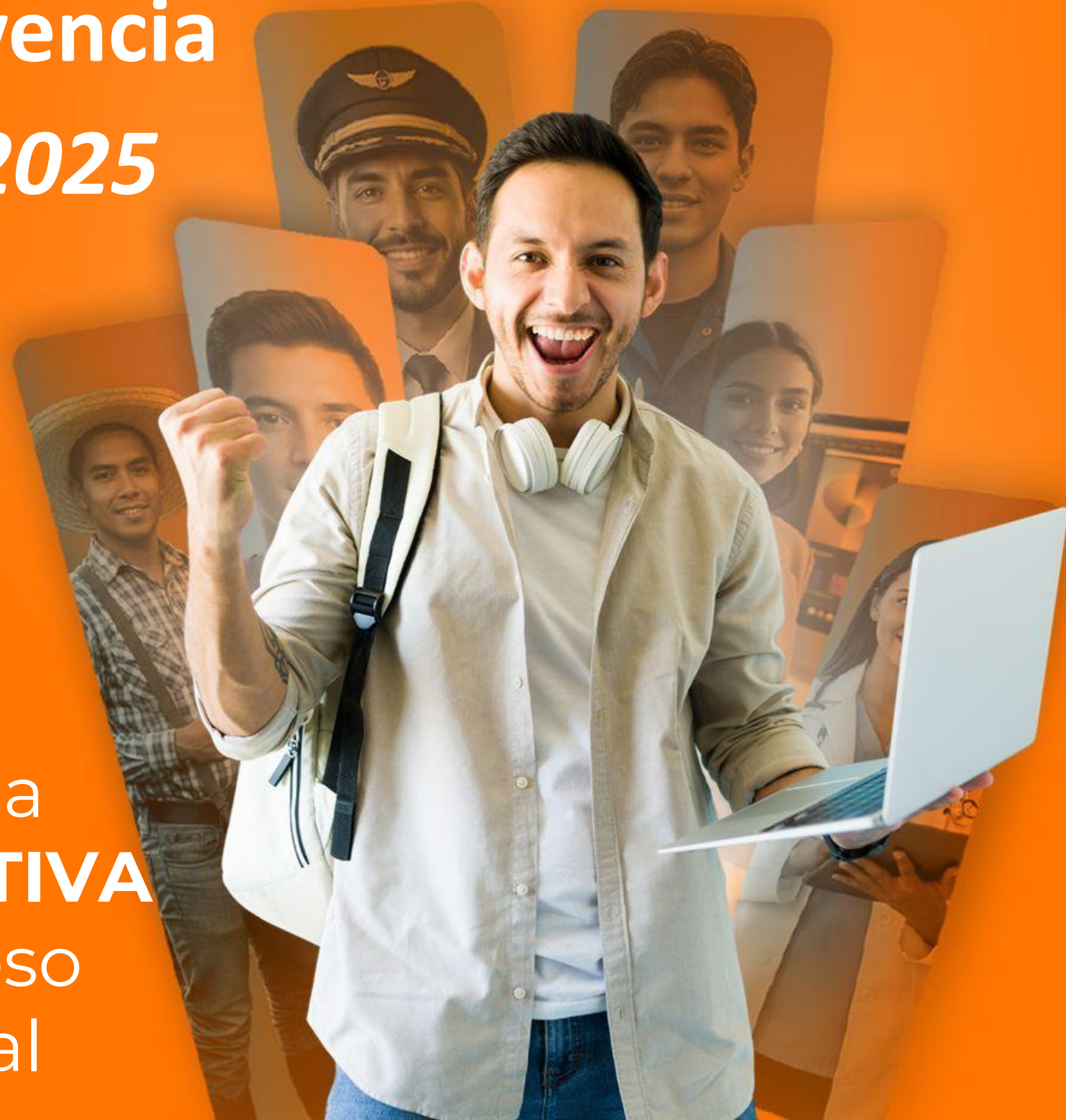


El papel del Comité de Convivencia Laboral... *Res. 3461/2025*



Conformar el **Comité de Convivencia Laboral** y establecer un **procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo** para prevenir las conductas de acoso laboral.

Medida
PREVENTIVA
del Acoso
Laboral



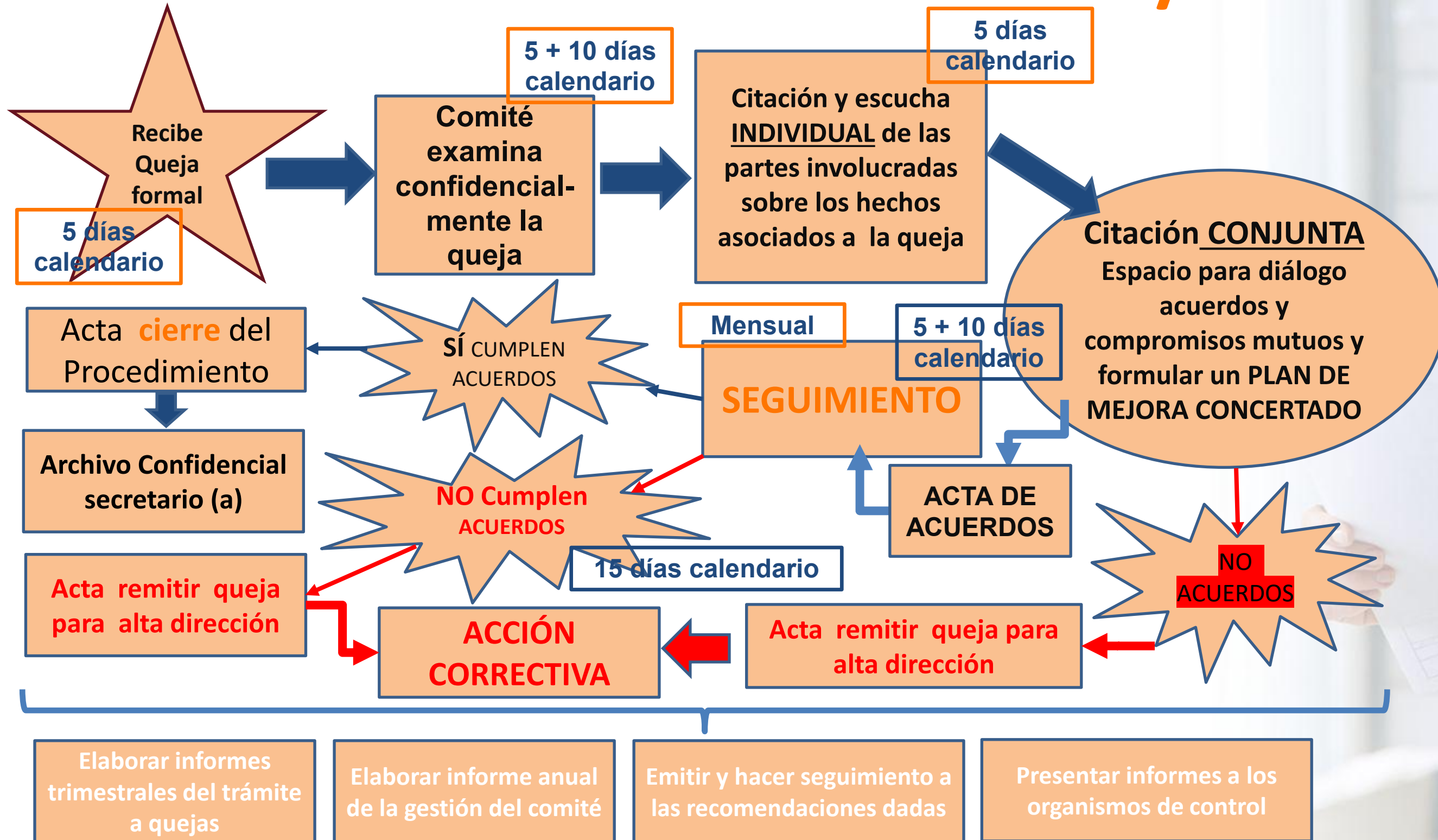
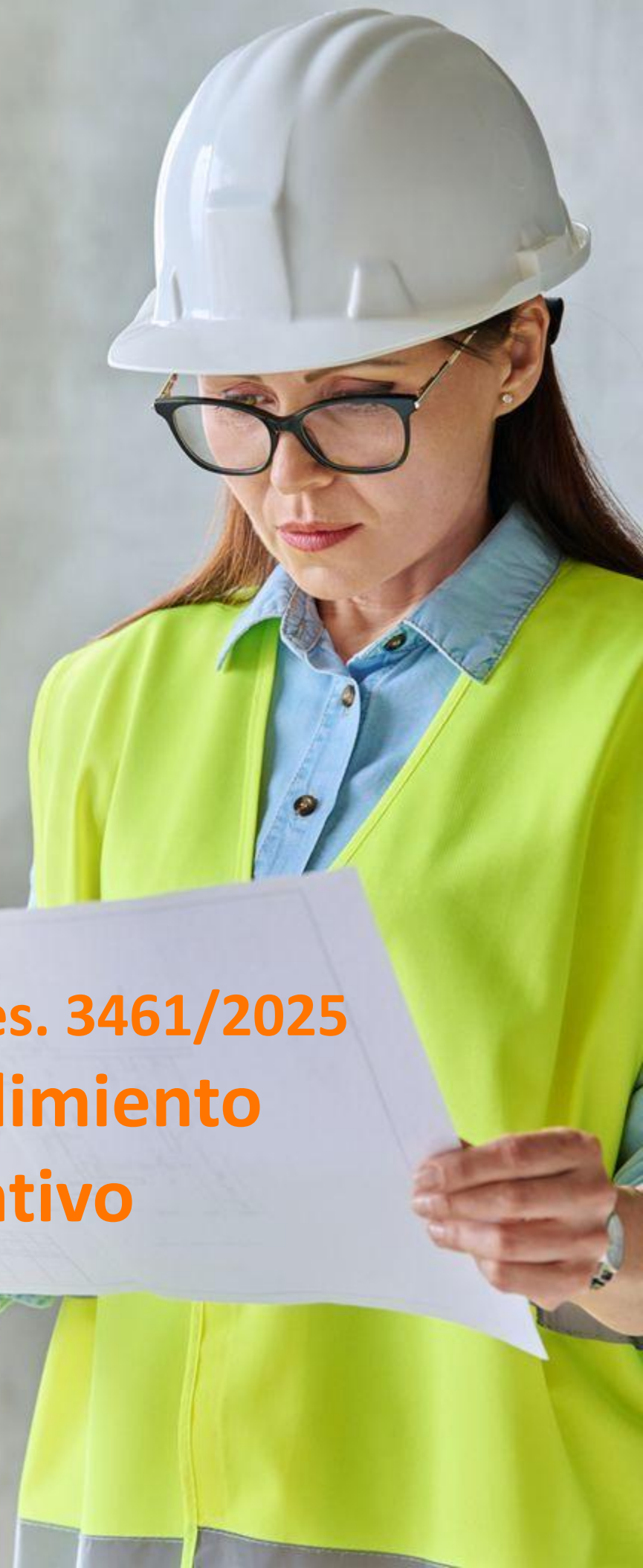
Trámite de situaciones conflictivas...

Art. 6 Res. 3461/2025

El Comité de Convivencia Laboral es una **instancia preventiva** de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es **preventivo, orientador, conciliador y canalizador**, por lo anterior, el comité **NO** determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes **términos**, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de **Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad.**

Trámite de situaciones conflictivas... Art. 6 Res. 3461/2025



Art. 8 Res. 3461/2025
Procedimiento preventivo

En resumen...



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

OJO con la queja por presunto acoso sexual...

Para casos de **ACOSO SEXUAL** y violencia de género
➔ Ley 2365 de 2024

Reportar directamente a:

- ALTA DIRECCIÓN**
Define acciones disciplinarias
- JEFE DE TALENTO HUMANO**
Procedimiento de atención, prevención y protección
- FISCALÍA**
Denunciar como delito
- PROCURADURÍA**
Reportar en casos de servidores públicos

Implementar campañas inmediatas de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

Comité de Convivencia Laboral **NO es COMPETENTE**

ESCALAMIENTO DEL CASO

Estas conductas **NO SON CONCILIABLES**
✔ Atención ✔ Prevención ✔ Protección



Parágrafo 1. Art. 6. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el CCL **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 quejas de presunto acoso sexual o violencia de género y las medidas de atención, prevención y protección.

Bibliografías

- Ministerio del trabajo (2025) Resolución 3461 de 2025
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>
- Congreso de la republica (2024). Ley 2365 de 2024
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=157481>
- 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>

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

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



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA's



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**

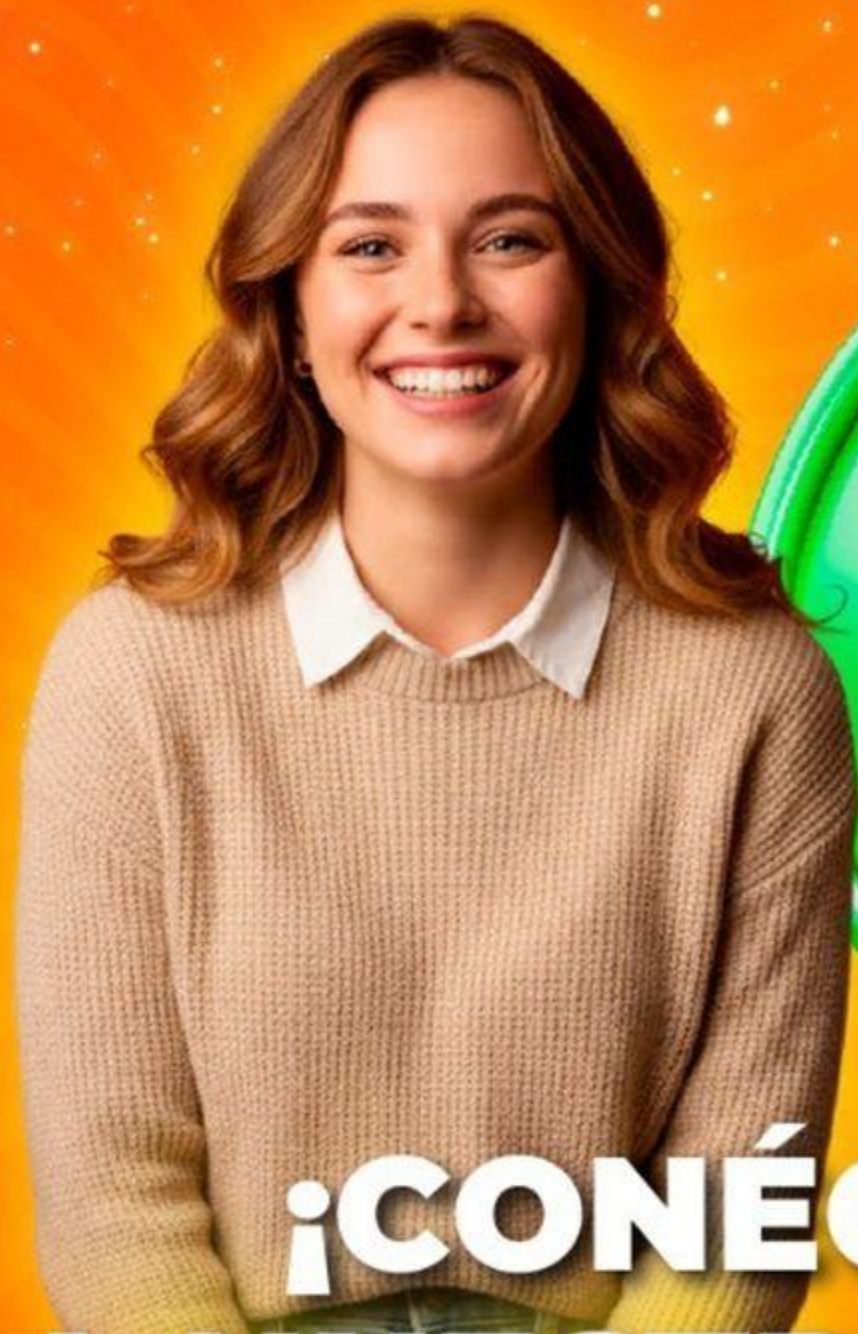
Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





**¡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!**

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp