



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

Talentos que **hacen país**

Comunidad Nacional de Conocimiento en Normatividad y Actualizaciones Legales en Riesgos Laborales

Talentos que **hacen país**



SESIÓN 2: ACTUALIZACIÓN Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL



Jesús Palomino Cervantes

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN NORMATIVIDAD Y
ACTUALIZACIONES LEGALES EN RIESGOS LABORALES



jesus.palomino@hotmail.com



3106403928

Perfil profesional:

- Abogado.
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social.
- Asesor empresarial Legislación en Riesgos Laborales.
- Catedrático especializaciones SST
- Youtuber legislación SST.
- Director “Academia Virtual JP”



Ruta del conocimiento



01

SESIÓN 1:
REFORMA LABORAL Y SST



02

SESIÓN 2:
ACTUALIZACIÓN Y
FUNCIONES DEL COMITÉ DE
CONVIVENCIA LABORAL



03

SESIÓN 3:
ASIGNACIÓN DE
RESPONSABILIDADES EN EL
SG-SST



04

SESIÓN 4:
ENFERMEDAD LABORAL -
REPORTE E INVESTIGACIÓN



05

SESIÓN 5:
REQUISITOS DE LOS
PROTOCOLOS DE ATENCIÓN
DEL ACOSO SEXUAL

Ruta del conocimiento



06

SESIÓN 6:
PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN EN SST



07

SESIÓN 7:
INDICADORES MÍNIMOS EN
SST



08

SESIÓN 8:
COPASST Y ESTÁNDARES
MÍNIMOS DEL SG-SST



09

SESIÓN 9:
MOMENTOS PARA EVALUAR
EL SG-SST



10

SESIÓN 10:
ACTUALIZACIÓN LEGAL EN
SST

Evaluémonos



**“ Es grande ser grande,
pero es mayor ser humano”.**

Will Rogers



Contenido

01. Fundamento legal

02. Trabajadores en misión

03. Reglamento de funcionamiento

04. Período del CCL.

05. Funciones del CCL

06. Acoso Sexual y CCL

07. Reuniones

08. Responsabilidades



01.

Promover la sana convivencia en los lugares de trabajo

02.

Brindar herramientas para la prevención del acoso laboral

03.

Facilitar la solución de conflictos en el ámbito laboral

Objetivo



Fundamento legal

Ley 1010 de 2006

Artículo 9°, num 1:

Los comités de empresa de carácter bipartito, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral

Resolución 1356 de 2012

Modifica la Resolución 652 de 2012

2006

2012

2012

2025

Resolución 652 de 2012

Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas

Resolución 3461 de 2025

Deroga las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y se dictan otras disposiciones.

Ministerio del Trabajo

Resolución 3461 de Septiembre 1° de 2025

Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.



Ambito de aplicación

Resolución 3461 de 2025, Artículo 2.

La presente Resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y a las entidades administradoras de riesgos laborales, en lo de su competencia.

Legislación complementaria:

Ley 1010 de 2006, artículo 6, parágrafo.

Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.



Conformación

Resolución 3461 de 2025, Artículo 3.

Número de trabajadores de la empresa	Representantes del empleador	Representantes de lo trabajadores
Menos de 5 trabajadores	1 representante	1 representante
Más de 5 y menos de 20	1 representante y 1 suplente	1 representante y 1 suplente
Más de 20 trabajadores	2 representantes y 2 suplentes	2 representantes y 2 suplentes

Las empresas que posean dos (2) o más centros de trabajo deberán conformar los comités teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo

Acoso laboral a trabajadores en misión.

Resolución 3461 de 2025, artículo 3, párrafo 1.

Cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria.

La empresa usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales.



Reglamento de funcionamiento

Resolución 3461 de 2025, Artículo 4

El Comité de Convivencia Laboral 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
- definir los mecanismos y protocolos para asegurar el manejo reservado de la información sensible, tanto durante el tratamiento de los casos como después del cierre de estos.



Período del Comité de Convivencia Laboral.

Resolución 3461 de 2025, artículo 5.

El período de vigencia del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de su conformación.

En caso de retiro del representante principal, podrá asumir las funciones el suplente, sin necesidad de convocar a nuevas elecciones.

En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario alistar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité.





suma 5.0



Funciones

Comité de Convivencia Laboral

Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

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

Tiempos:

- Cinco (5) días calendario



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

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.

Tiempos:

Cinco (5) días calendario.

- El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita.
- En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario..



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

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

Tiempos:

- Cinco (5) días calendario



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

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 y 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.

Tiempos:

- Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual.
- El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita.
- En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado

Tiempos:

- Mensual

El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

6. 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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público.

En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Tiempos:

- La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador

Tiempos:

- Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.

Tiempos:

- Mensual



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Tiempos:

- Trimestral / Anual



Funciones Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6.

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Tiempos:

- Anual



Acoso sexual y Comité de Convivencia Laboral

Resolución 3461 de 2025, artículo 6, parágrafo 1.

En los casos de acoso sexual, el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección.

La alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

Legislación complementaria:

Ley 2365 de 2024, artículo 11:

Los empleadores deberán:

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.

Tiempos procedimiento preventivo

Resolución 3461 de 2025, Artículo 6, parágrafos 2, 3.



El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un período superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

Principios del procedimiento preventivo:

Resolución 3461 de 2025, artículo 6., párrafo 4.

- **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- **Imparcialidad:** Las partes deben recibir un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las personas involucrados.
- **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.



Acciones a contemplar en el procedimiento preventivo

Resolución 3461 de 2025, Artículo 11

	ACCIONES
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
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.
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja
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; y 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.
5	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 o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Presidencia del Comité de Convivencia Laboral.

Resolución 3461 de 2025, artículo 7.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir, por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral.



Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.

Resolución 3461 de 2025, artículo 8.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

(...)



Secretaría del Comité de Convivencia Laboral.

Resolución 3461 de 2025, artículo 8.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

(. . .)

6. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
7. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
8. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
9. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
10. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.



Reuniones ordinarias

Resolución 3461 de 2025, Artículo 9.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo.

Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.



Reuniones extraordinarias

Resolución 3461 de 2025, Artículo 10.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaría técnica.





Responsabilidades

Responsabilidad del empleador

Resolución 3461 de 2025, artículo 12.

Las entidades públicas y las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión del talento humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben desarrollar las siguientes medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todas y todos los trabajadores:

(. . .)

Responsabilidad del empleador

Resolución 3461 de 2025, artículo 12.

(. . .)

Medidas preventivas:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador, de promover un ambiente de convivencia laboral.
2. Elaborar manuales de convivencia, en los que se identifiquen las conductas no aceptables en la entidad o empresa.
3. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
4. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.

Responsabilidad del empleador

Resolución 3461 de 2025, artículo 12.

Medidas preventivas:

(. . .)

5. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
6. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
7. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

(. . .)

Responsabilidad del empleador

Resolución 3461 de 2025, artículo 12.

Medidas preventivas:

(. . .)

9. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
10. Establecer el procedimiento para formular la queja, señalando las formas a través de las cuales se pueden denunciar los hechos constitutivos de presunto acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por las y los trabajadores.
11. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

Responsabilidad del empleador

Resolución 3461 de 2025, artículo 12.

Medidas correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales relacionados con violencia en el trabajo, fomentando una cultura de convivencia laboral.
2. Promover la participación de todas y todos los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
3. Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
4. Disponer de un espacio de atención presencial o no presencial (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros) de ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
5. Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
6. Atender las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral que formule el Comité de Convivencia Laboral.

Ley 1010 de 2006, artículo 9

Medidas preventivas y correctivas

1. Prever en los reglamentos de trabajo mecanismos de prevención del acoso laboral. Establecer Procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. Comité de Convivencia Laboral
2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.
3. La víctima de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.
4. **Adicionado por el artículo 16 de la Ley 2365 de 2024.** 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

Recursos para el funcionamiento del Comité

Resolución 3461 de 2025, artículo 13

1. Asignar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como los elementos para el manejo reservado de la documentación.
2. Disponer de los recursos financieros y técnicos necesarios para su funcionamiento.
3. Otorgar a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, los tiempos requeridos para el desarrollo de sus funciones, durante la jornada laboral.



Responsabilidades de las ARL

Resolución 3461 de 2025, artículo 14.

1. Llevar a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
2. Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, socialización de las rutas y canalización hacia los servicios de atención a las trabajadoras y trabajadores que lo requieran.
3. Desarrollar acciones de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres en el ámbito laboral.
4. Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros), mediante estrategias de escucha activa y orientación psicológica.
5. Brindar asesoría y capacitación a los miembros del comité de convivencia laboral para el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y actitudinales.
6. Capacitar a la brigada de emergencias, al COPASST, a los líderes del SG-SST y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a los trabajadores en casos de crisis.

Bibliografía:

- <https://www.posipedia.com.co>
- <https://www.presidencia.gov.co>
- <https://www.mintrabajo.gov.co>
- <https://www.minsalud.gov.co>
- <https://www.imprenta.gov.co>
- <https://www.funcionpublica.gov.co>

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.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!





¡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