



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

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

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO



Comunidad Nacional de Conocimiento en

Gestión de Comités Técnicos del SG-SST

Talentos que **hacen país**

SESIÓN 5:

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



Ánderson Parra Hernández

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



anderson.parrarah@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



La descomposición de
todo gobierno comienza
por la decadencia de los
principios sobre los
cuales fue fundado.

Montesquieu





POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva

01.

Conocer los principios rectores para el funcionamiento del CCL que trae la resolución 3461 de 2025

02.

Comprender las definiciones y conceptualizaciones de los principios rectores, para darles aplicabilidad en el funcionamiento del CCL.

03.

Socializar algunos TIPS de aplicación de los principios rectores en el funcionamiento del CCL.

Objetivo





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¿Por qué hablar de unos “principios rectores” del funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL)?

- Necesidad explícita sobre su funcionamiento (SBV).
- Previamente, implícito.
- Ahora, es normativo:
Art. 6 . Resol 3461/2025 Pg. 4
-Consideraciones y antecedentes-

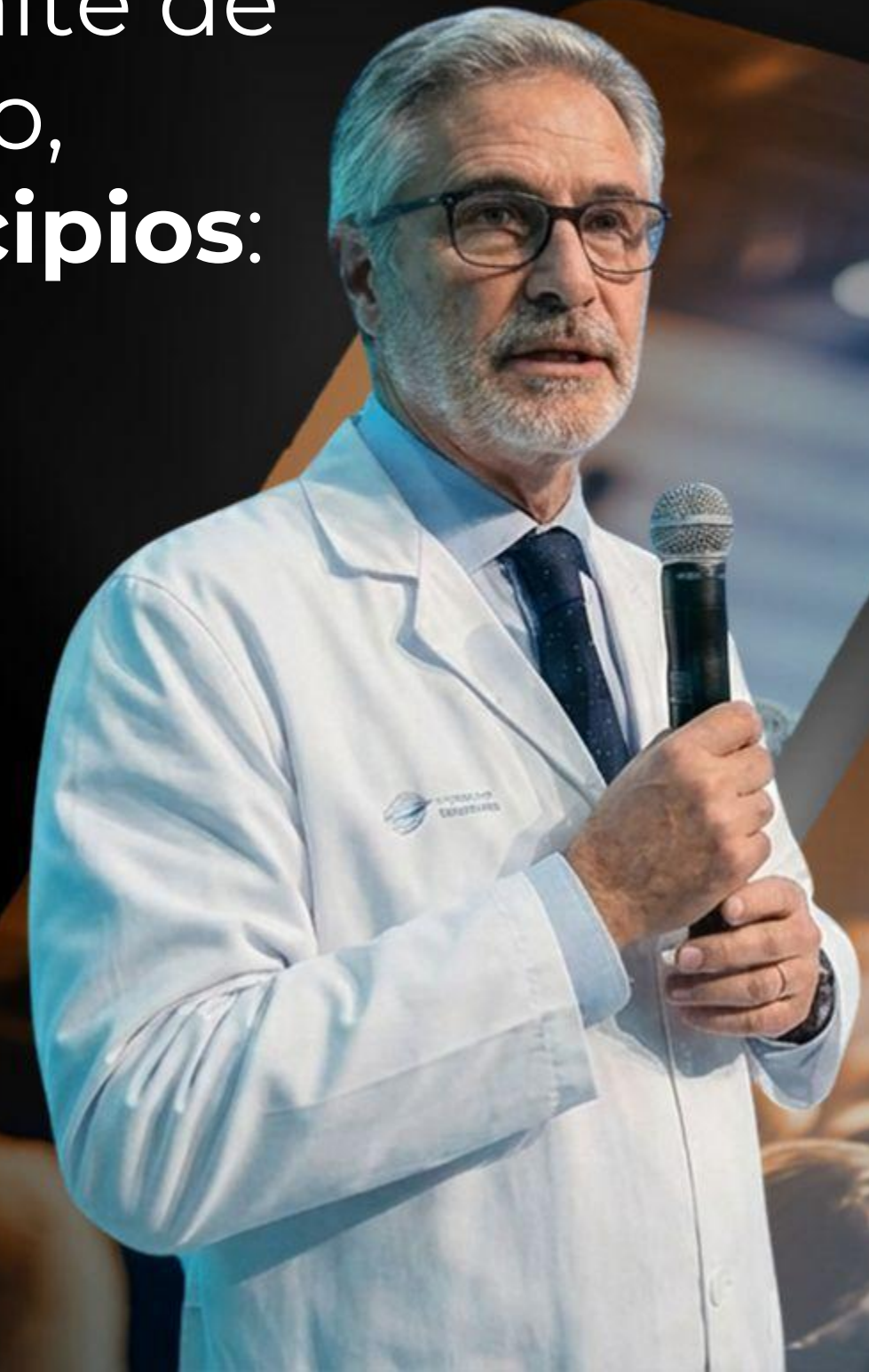


Art. 6. Resolución 3461/2025 Pg. 4

En relación, con el procedimiento para trámite de situaciones conflictivas, se debe llevar a cabo, enmarcado siempre en los **siguientes principios**:

- Celeridad.
- Eficacia.
- Imparcialidad.
- Confidencialidad.
- No discriminación.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos.



TIP: Ante cada situación, un calendario y las evidencias fechadas que lo soporten.



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Celeridad

No sólo en el procedimiento, sino en todo el actuar del comité.

TIP: 5 pasos de los PAPs

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.



Primeros Auxilios Psicológicos

Antes

Durante

Después

Los PAPs se deben brindar con oportunidad, conocimiento y dedicación.

Eficacia

“Capacidad de LOGRAR UN OBJETIVO o resultado deseado”

*Las acciones deben ser **efectivas** para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.*

Objetivo: No es determinar si hubo o no acoso, sino mediar o conciliar en una situación conflictiva (prevención).

Eficacia vs Eficiencia vs Efectividad



Eficacia vs Eficiencia vs Efectividad

EFICACIA vs EFICIENCIA vs EFECTIVIDAD

Tres conceptos diferentes, tres preguntas clave

EFICACIA

¿HICE LO CORRECTO?



Grado en que se hicieron correctamente las **actividades** del proceso de la queja según la norma y el procedimiento.



Se enfoca en el **QUÉ** se hizo bien.

Ejemplo: El Comité recibió la queja, la analizó, escuchó a las partes, revisó pruebas y emitió recomendaciones dentro de los plazos establecidos en el reglamento.

EFICIENCIA

¿LO HICE BIEN?



Relación entre los resultados obtenidos en el trámite de la queja y los **recursos** utilizados (tiempo, personas, costos).



Se enfoca en el **CÓMO** se usaron los recursos de la mejor manera.

Ejemplo: El Comité resolvió la queja en el tiempo establecido, con el mínimo de reuniones necesarias, aprovechando los recursos disponibles (tiempo de los miembros, documentación, espacios).

EFECTIVIDAD

¿HICE LO CORRECTO Y GENERÉ IMPACTO?



Impacto real y sostenible de la gestión de la queja en la mejora de la convivencia y en el ambiente laboral.



Se enfoca en el **POR QUÉ** y el **IMPACTO** generado.

Ejemplo: Las recomendaciones del Comité fueron implementadas, se resolvió el conflicto, mejoró la convivencia en el área y se prevenieron futuras situaciones similares.



EN RESUMEN: La **eficacia** es hacer correctamente el trámite de la queja, la **eficiencia** es lograrlo optimizando los recursos, y la **efectividad** es lograr una mejora real y sostenible en la convivencia laboral.





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

Eficacia (TIPs)

Planeación de todo el proceso y cada uno de los encuentros: objetivo, recursos, evidencias, tiempos, necesidades por resolver.

Previamente: recibir primero las versiones por escrito y analizarlas (caracterizar y entender).

Encuentro individual: validar emociones, comprender hechos y establecer necesidades.

Encuentro conjunto: evitar el careo, la confrontación o el cara a cara, resolver necesidades y establecer acuerdos para convivir.

Conclusión: recomendaciones y acuerdos medibles, evaluables y aplicables en el tiempo.



Imparcialidad

*El proceso debe ser **imparcial**, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.*

Analizar, juzgar o actuar con objetividad, sin favor, odio o preferencia hacia nadie.

Significa tomar decisiones **basadas sólo en los hechos**, libre de prejuicios o intereses personales.





POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¿Cuándo se ve afectada la imparcialidad?

Conflicto de intereses

¿Cómo favorecer la imparcialidad?

Explicitar y resolver, los conflictos de intereses, **por escrito.**



Texto de manifestación del conflicto de intereses...

*En la primera reunión extraordinaria de revisión de la queja (XXX) por presunto acoso laboral, todos los miembros del comité **manifiestan NO tener conflicto de intereses**, frente a los hechos relatados, ni a las personas involucradas.*

*En la primera reunión extraordinaria de revisión de la queja (XXX) por presunto acoso laboral, el representante del empleador, (XXX) **manifiestan tener conflicto de intereses frente a la situación relatada y/o a las personas involucradas**, porque XXX XXX XXX, el comité analiza los argumentos del miembro en cuestión y considera que XXX XXX XXX.*



TIP

Confidencialidad

La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta **confidencialidad** para **proteger la privacidad** de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

Garantía que la información sensible, privada o restringida será tratada con **reserva** y solo será accesible, leída o divulgada por personas y entidades debidamente autorizadas.



TIP: Compromiso de Confidencialidad

Contar con un compromiso explícito (escrito) de:

- *Mantener la reserva absoluta de la información a la que se tenga acceso como integrante del CCL.*
- *No divulgar nombres, datos o aspectos concernientes a la intimidad de las personas que asistan al comité como mediador.*
- *Velar por la custodia de documentos que soportan el CCL, de forma segura*
- *Proteger la información, verbal o escrita y abstenerse de divulgarla o comentarla con terceros.*

Por todos los miembros, firmados y custodiados.





POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



Confidencialidad

Artículo 4: ...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.

- Acuerdos de confidencialidad.
- Mecanismos y protocolos para el manejo reservado de la información.

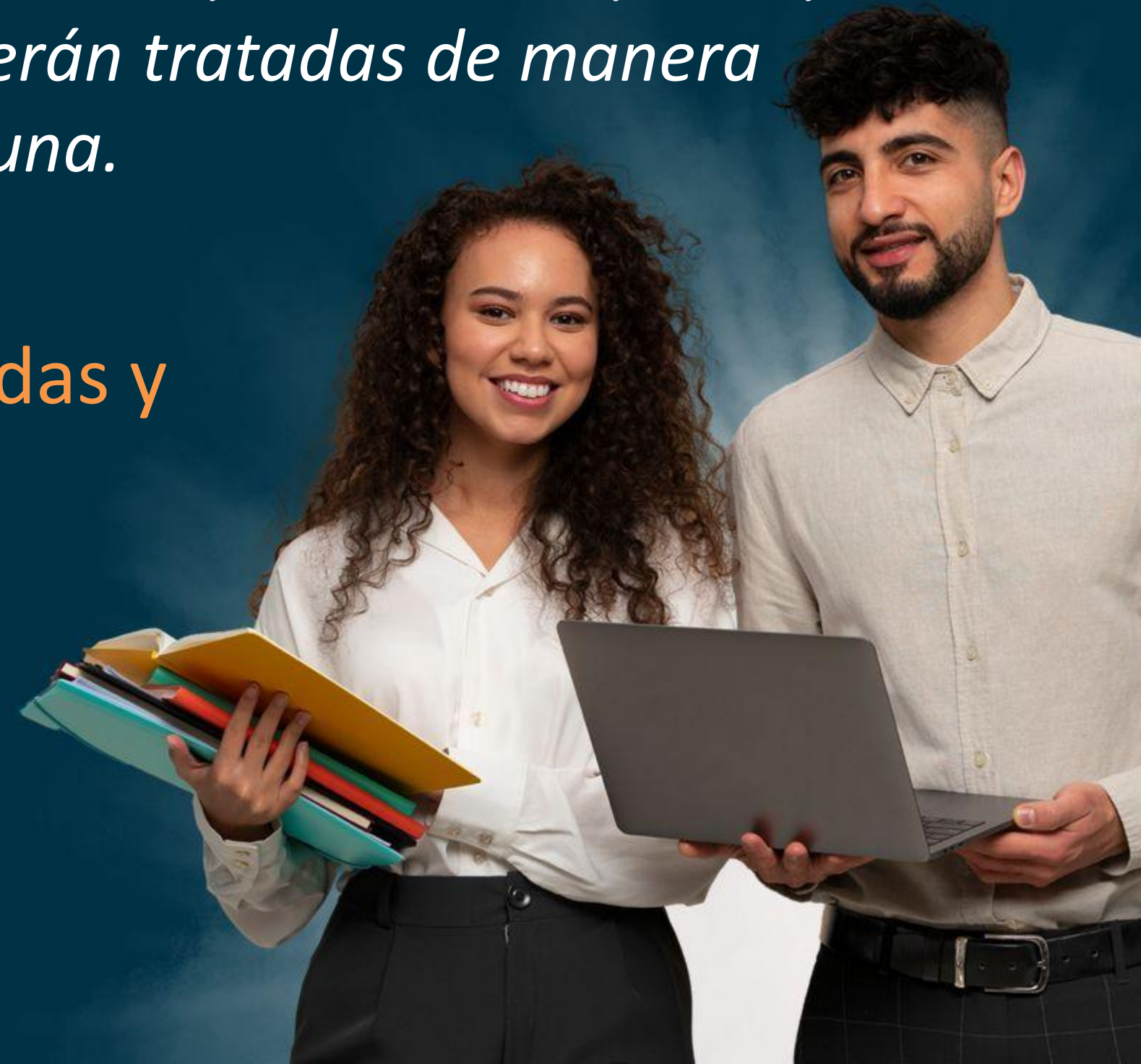


No discriminación

Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

Respeto: ... Respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados...

Enfoque diferencial: El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.



TIPs. No discriminación

Explicitar las normas de respeto, desde el reglamento interno del comité hasta los momentos que se involucren otras personas...

- Procedimiento.
- Qué NO es aceptable.
- Cuando se suspenderá la declaración o la reunión.

Describir siempre el enfoque diferencial.



En resumen...

Principio Rector	Concepto	Aplicación	Evidencias
Celeridad	Dar trámite a las situaciones con prontitud, sin tardanza o dilaciones injustificadas.	Tiempos para cada fase del proceso y globalmente, no más de 65 días (con Cada situación, un calendario).	Procedimiento adoptado. Fechas de cada una de las fases (recepción, citaciones, actas, etc).
Eficacia	Capacidad de lograr un objetivo, con el mejor uso de recursos (eficiencia) y generando un impacto positivo (efectividad)	Planeación y ejecución de todo el proceso. Validar emociones, comprender hechos, establecer necesidades y llegar a acuerdos.	Definir cada paso del procedimiento con un tiempo y una evidencia definida. Suscripción de acuerdos y recomendaciones.
Imparcialidad	Analizar y actuar con objetividad (basado sólo en hechos), sin favor, odios, preferencias o intereses personales.	Declaración y gestión de los conflictos de intereses.	Texto de declaración de conflicto de intereses como evidencia de todas las quejas – Resolución de los mismos por el CCL.
Confidencialidad	Proteger la privacidad y garantizar que el acceso a la información será restringido.	Mecanismos y protocolos para el manejo reservado de la información	Compromiso o acuerdo de confidencialidad.
No discriminación.	Trato respetuoso de todas las personas, independiente de cualquier situación.	Acuerdos internos. Establecer limites.	Enfoque diferencial. Manual de Convivencia Institucional



El reglamento interno del CCL debe reflejar los **5 principios**.

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**

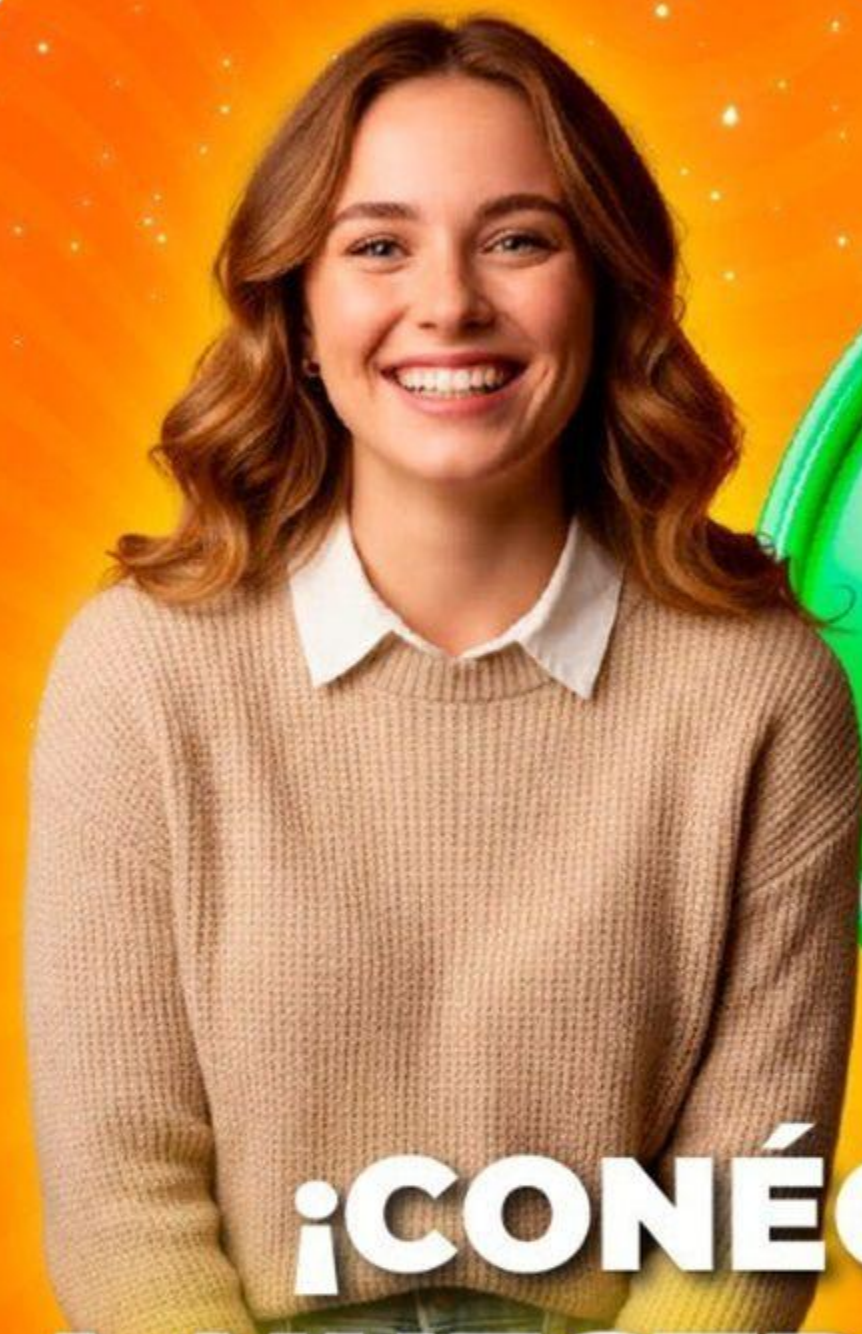
Escanea e insíbete



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!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp