Juntos por Colombia

POSITIVA PRESENTE



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Cartilla Práctica #3

DUELO, PÉRDIDAS Y AUSENCIA DE RESPUESTAS

OISS ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL | POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva

Juntos por Colombia
MISIÓN TÉCNICA NACIONAL

SISMOS Y TERREMOTOS

RESULTADOS QUE TRANSFORMAN VIDAS

206	1.630	166k	+63
EMPRESAS	TRABAJADORES	PERSONAS	ALIANZAS



1 ANTES

Identificar objetos - rutas de evacuación

2 DURANTE

Conservar la calma - aléjate y protégete

3 DESPUÉS

Posibles réplicas - puntos de encuentro

INGRESA A: **HTTPS://POSIPEDIA.COM.CO/SISMOS-Y-TERREMOTOS/**

DESCUBRE CONTENIDO DE INTERÉS:

- Guías técnicas y protocolos
- +120 piezas gráficas
- Plan familiar de gestión
- Rutas de apoyo emocional

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

+ POSITIVAMENTE MÁS + | BUREAU VERITAS | Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo | ASONAPHSE | KONRAD LORENZ | Acreditación Institucional de Alta Calidad | SGS

GRUPO BICENTENARIO

Guía práctica para acompañar con respeto a trabajadores y equipos que han perdido aun ser querido, sus bienes o que esperan noticias de una persona desaparecida, y para que líderes y compañeros sepan qué decir, qué hacer y a dónde remitir.



Basada en los Primeros Auxilios Psicológicos de la OMS y en referentes de apoyo psicosocial, con una adaptación para diferenciar el duelo confirmado de la incertidumbre. Integrada al SG-SST y al Plan de Emergencias.

Mes de la salud mental (Ley 2460 de 2025)

Antes de empezar

¿Qué es el duelo?

El duelo es la respuesta natural ante una pérdida importante: la muerte de un ser querido, la pérdida de la vivienda o del patrimonio, o la ausenciade alguien de quien no se sabe nada. No es una enfermedad ni se «supera» en un tiempo fijo; cada persona lo vive a su manera, según su historia, su cultura y sus creencias.

Las personas en duelo suelen ir y venir entre dos movimientos: mirar la pérdida y reconstruir la vida. Ambos son necesarios, y el trabajo bien acompañado puede ser parte de la reconstrucción (modelo de proceso dual, Stroebe y Schut).



Mitos y realidades

✘ *«Hay que ser fuerte yno llorar.»*	✔ Expresar el dolor es sano; llorar no es debilidad.
✘ *«En un mes ya deberíaestar bien.»*	✔ No hay un tiempo fijo; las fechas especiales pueden reactivar el dolor.
✘ *«Mejor no mencionar a la persona fallecida.»*	✔ Nombrarla con respeto suele aliviar; pregunte cómo prefiere la persona.
✘ *«Perder cosas materiales no es un duelo.»*	✔ Perder la casa o el sustento también duele y merece apoyo.
✘ *«Si no hay noticias, hay que darlo por muerto.»*	✔ Sin confirmación oficial no se afirma nada; la esperanza y el dolor conviven.

Ficha técnica

Objetivo	Aplicar una secuencia estandarizada, documentable y evaluable para acompañar el duelo y la incertidumbre en el trabajo, integrada al SG-SST y al Plan de Emergencias.
Destinatarios	Trabajadores y equipos con pérdidas; líderes y compañeros que acompañan.
Duración	3 sesiones de 60 minutos; seguimiento individual según necesidad.
Facilitación	Profesional de Psicología o SST, dentro de su competencia (Ley 1090 de 2006). No es terapia.
Referencia técnica	OMS, Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) y referentes de apoyo psicosocial.

Componentes técnicos

Cuatro situaciones, cuatro formas de acompañar



COMPONENTE 1

Duelo por fallecimiento

Qué es: la muerte confirmada de un familiar, un compañero o una persona cercana.
Reacciones frecuentes: tristeza, llanto, rabia, culpa, cansancio, problemas de sueño y concentración.

Qué ayuda: licencia de luto, presencia respetuosa, permitir rituales y despedidas, retorno gradual con tareas claras.



COMPONENTE 2

Pérdida material

Qué es: pérdida de la vivienda, los bienes, el vehículo o el medio de sustento por un desastre, incendio u otro evento.

Reacciones frecuentes: angustia por el futuro, vergüenza de pedir ayuda, agotamiento por trámites.

Qué ayuda: información práctica, tiempo para trámites, conexión con Caja de Compensación, aseguradoras y entidades de gestión del riesgo.



COMPONENTE 3

Incertidumbre por desaparición

Qué es: no saber si un ser querido está vivo o muerto. Es una «pérdida ambigua»: el duelo no puede cerrarse.
Reacciones frecuentes: esperanza y miedo al tiempo, hipervigilancia del teléfono, agotamiento por la búsqueda, rechazo a hablar en pasado.

Qué ayuda: no especular, dar solo información confirmada, apoyar la búsqueda institucional y respetar cómo la familia nombra la situación.



COMPONENTE 4

Lenguaje de apoyo y rutas

Qué es: las palabras y acciones de líderes y compañeros que acompañan sin herir, y el camino para remitir a tiempo.

Reacciones frecuentes: en el equipo: miedo a «decir algo mal», evitar a la persona, rumores.

Qué ayuda: tarjetas de conversación, un punto único de información y la ruta de remisión.

Clave de este producto

Lo confirmado y lo no confirmado

Cuando hay personas desaparecidas o la información cambia rápido, los rumores causan tanto daño como la noticia misma. La empresa debe diferenciar con claridad qué está confirmado por una fuente oficial y qué no.



Confirmado

Lo informa una autoridad o fuente oficial (Fiscalía, Medicina Legal, Policía, la familia directamente). Se comunica con respeto y con autorización de la familia.



No confirmado

Información de terceros, redes sociales o versiones sin fuente. Se registra como «no confirmada» y no se difunde.



Rumor

Comentarios, suposiciones o cadenas de mensajes. Se detienen con amabilidad y se redirige al punto único de información.

El punto único de actualización

- **Una sola persona responsable** (por ejemplo, el coordinador de SST o Talento Humano) concentra y comunica la información.
- **Un solo canal y un horario fijo** de actualización, aunque no haya novedades: «Hoy no tenemos información nueva».
- **Primero la familia:** nada se comunica al equipo sin que la familia lo sepa y lo autorice.
- **Sin detalles innecesarios** ni imágenes; se protege la dignidad de la persona y de su familia (Ley 1581 de 2012).

Registro de información confirmada

Fecha / hora	Información	Fuente	Estado	¿Se comunicó?
			☐ Confirmada ☐ No confirmada	☐ Sí ☐ No
			☐ Confirmada ☐ No confirmada	☐ Sí ☐ No
			☐ Confirmada ☐ No confirmada	☐ Sí ☐ No

Manual metodológico

La ruta paso a paso

1 · Preparar
Revisar la amenaza y las condiciones de la sede; verificar responsables y el punto único de información; adaptar ejemplos; tener formatos listos.

2 · Abrir
Explicar objetivo, duración, reglas, límites de la confidencialidad y rutas de atención.

3 · Desarrollar
Aplicar las actividades en orden, registrar decisiones y no intervenir fuera de la propia competencia.

4 · Cerrar
Resumir aprendizajes, compromisos, responsables y fechas; diligenciar la evaluación.

5 · Seguir
Revisar acuerdos a los 7, 30 o 60 días según la necesidad. Cerrar solo con evidencia.

Las 3 sesiones

1
Comprender la pérdida
Qué es el duelo, los trestiposde pérdida, lo confirmado y lo no confirmado.

2
Acompañar con palabras
Tarjetas de conversación, guion de acompañamiento y cuaderno personal.

3
Organizar el apoyo
Acuerdos laborales, ruta de remisión y compromisos verificables.

¿Grupal o individual? Las sesiones grupales son para el equipo y los líderes que acompañan. La persona que vivió la pérdida no está obligada a asistir; se le ofrece un espacio individual, a su ritmo, y su participación es siempre voluntaria.

Lista de chequeo del facilitador

- ☐ Se conoce lo ocurrido solo por fuentes confirmadas.
- ☐ Hay un responsable del punto único de información.
- ☐ La familia autorizó lo que se comunicará al equipo.
- ☐ Directorio de rutas actualizado.
- ☐ Talento Humano revisó licencias y acuerdos posibles.
- ☐ Hay un cofacilitador para atender a quien lo necesite.
- ☐ Espacio privado, con pañuelos y agua.
- ☐ Materiales: tarjetas, cuadernos, formatos impresos.

Paso a paso de cada sesión

Agenda de las sesiones

Sesión 1 · Comprender la pérdida		
10 min	Apertura	Bienvenida, objetivo, reglas, límites de la confidencialidad y rutas. Un momento de silencio si el grupo lo desea.
15 min	¿Qué es el duelo?	Modelo de ir y venir y mitos y realidades.
20 min	Tres tipos de pérdida	Fallecimiento, pérdida material e incertidumbre: qué ayuda en cada caso.
10 min	Confirmado o no	Punto único de información y cómo frenar rumores.
5 min	Cierre	Una idea que me llevo; evaluación rápida.

Sesión 2 · Acompañar con palabras		
5 min	Revisión	¿Qué hemos notado en el equipo desde la sesión anterior?
20 min	Tarjetas de conversación	Leer en parejas frases que ayudan y frases que lastiman; practicar.
20 min	Guion de acompañamiento	Juego de roles: observar, escuchar y conectar.
10 min	Cuaderno personal	Presentación del cuaderno y primera página, solo para uso personal.
5 min	Cierre	Compromiso individual de apoyo y evaluación.

Sesión 3 · Organizar el apoyo		
5 min	Revisión	Avance de compromisos de la sesión 2.
15 min	Acuerdos laborales	Licencias, retorno gradual y ajustes temporales que la empresa puede ofrecer.
15 min	Ruta de remisión	Señales de alerta y a quién llamar. Ejercicio A: semáforo.
20 min	Caso y compromiso	Ejercicios B y C: 3 riesgos, 3 recursos, 3 decisiones y compromiso verificable.
5 min	Cierre	Evaluación, pre/post y fecha de seguimiento.

Seguimiento según necesidad: 7, 30 o 60 días

A los 7 días, contacto breve con la persona afectada (si ella lo acepta). A los 30 días, revisión de acuerdos laborales con su líder. A los 60 días, verificación de cierre o de remisión si las dificultades persisten. Fechas especiales (aniversarios, cumpleaños) pueden requerir un contacto adicional.

Guion listo para usar

Guion de acompañamiento



Apertura de la sesión grupal

«Gracias por participar. El propósito de este espacio es fortalecer nuestra capacidad de actuar con seguridad y apoyarnos. No necesitamos relatar experiencias personales si no queremos hacerlo. Trabajaremos con situaciones concretas: qué podemos hacer, qué requiere gestión de la empresa y qué debe remitirse a una ruta especializada.»

«Primero revisaremos la situación; después tomaremos decisiones; finalmente dejaremos un compromiso con responsable y fecha.»

Acompañamiento individual: observar, escuchar, conectar (PAP · OMS)

Observar

¿La persona está a salvo? ¿Necesita algo urgente (agua, sentarse, llamar a alguien)? ¿Hay señales de alerta?

Escuchar

Acérquese con respeto, preséntese, pregunte qué necesita. Escuche sin presionar a que cuente detalles. Acepte el silencio.

Conectar

Ayudea resolver necesidades prácticas, conecte con su red de apoyo y con los servicios. Acuerde un próximo contacto.



Frases para el líder o el facilitador

«Lamento mucho lo que está pasando. Estoy aquí para apoyarle en lo que la empresa pueda hacer.»

«¿Qué es lo más urgente para usted en este momento?»

«Su licencia y los tiempos de regreso los organizamos juntos; no tiene que decidirlo hoy.»

«¿Hay alguien a quien quiera que llamemos?»



Si la información no está confirmada

«Todavía no tenemos información oficial. Le prometo que la empresa no difundirá versiones sin confirmar. Cuando haya novedades, se las daremos primero a usted y a su familia, por el canal que prefiera.»

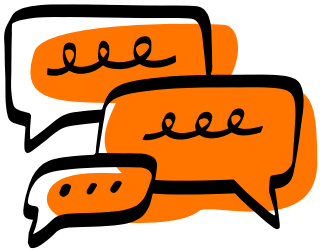


Cierre

«¿Qué decisión concreta se lleva el equipo? ¿Quién la ejecuta? ¿Para cuándo? ¿Qué evidencia permitirá comprobarla?»

Lenguaje de apoyo

Tarjetas de conversación



Cómo usarlas

Recorte las tarjetas y úselas en la sesión 2. En parejas, una persona lee una frase y la otra responde cómo se sentiría al escucharla. Luego, cada participante elige dos frases que usará con un compañero en duelo.

Recuerde: a veces lo más útil no es hablar, sino estar presente y ofrecer ayuda concreta.

✔ Frases que ayudan

- «Lamento mucho tu pérdida.»
- «No sé qué decir, pero estoy aquí.»
- «¿Hay algo concreto que necesites hoy?»
- «Si quieres hablar de él / de ella, te escucho.»
- «Tómate tu tiempo; organizamos el trabajo juntos.»
- «No sabemos todavía; te contaremos solo lo que sea oficial.»

✘ Frases que conviene evitar

- «Sé exactamente cómo te sientes.»
- «Todo pasa por algo.» / «Era su hora.»
- «Al menos…» (te quedan otros hijos, no fue peor)
- «Ya deberías estar mejor.»
- «Las cosas materiales se recuperan.»
- «Seguro está vivo» / «Seguro ya murió» (si no hay confirmación)

Acciones que también comunican: asistir a las exequias si la familia lo desea, enviar una nota del equipo, cubrir sus turnos, recordar fechas especiales, y avisar al equipo cómo prefiere la persona ser tratada a su regreso.

Herramientas personales y laborales

Cuaderno personal y acuerdos laborales



Cuaderno personal

Es de uso privado: nadie lo revisa. Sugiera estas preguntas, una por día o cuando la persona lo necesite:

- Hoy me siento… y mi cuerpo lo nota en…
- Un recuerdo que quiero guardar es…
- Algo que necesito y puedo pedir es…
- Una pequeña cosa que hice por mí hoy fue…
- Personas con las que cuento: …
- Una pregunta sin respuesta que me acompaña es… (se vale dejarla abierta)

Acuerdos laborales: opciones que la empresa puede ofrecer

Opción	En qué consiste	Base
Licencia de luto	5 días hábiles remunerados por muerte del cónyuge o compañero(a) permanente, o de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad, 1.º de afinidad y 1.º civil.	CST art. 57, num. 10 (Ley 1280 de 2009)
Licencia por calamidad doméstica	Tiempo necesario ante una grave calamidad doméstica comprobada (por ejemplo, pérdida de la vivienda).	CST art. 57, num. 6
Retorno gradual	Regreso con tareas definidas y cargas ajustadas durante un tiempo acordado.	Acuerdo con el líder y SST
Flexibilidad para trámites o búsqueda	Permisos para diligencias ante autoridades, aseguradoras o entidades de búsqueda.	Acuerdo con Talento Humano
Ajustes temporales	Cambio de turno, de puesto o de tareas de alto riesgo mientras se recupera la concentración.	Recomendación de SST

Las licencias legales son un mínimo. Verifique la convención colectiva o el reglamento interno, que pueden dar beneficios adicionales.

Manos a la obra

Ejercicios en equipo



EJERCICIO A · Semáforo de decisiones

VERDE · Acción del trabajador o del equipo. Ej.: organizar una nota de condolencia del equipo.

AMARILLO · Requiere gestión de la empresa. Ej.: licencia, retorno gradual, permisos para trámites.

ROJO · Activar autoridad, emergencia o remisión. Ej.: desaparición sin denunciar, ideas de muerte, crisis aguda.

Situaciones para practicar (clasifique y justifique):

a)Un compañero perdió su casa en un incendio. b) En el grupo de chat circula una foto del accidente. c) Una trabajadora no sabe nada de su hermano desde hace dos días. d) Un trabajador dice que «sin ella no tiene sentido seguir». e) El equipo quiere hacer una colecta.

Respuestas guía: a) AMARILLO (calamidad doméstica, Caja de Compensación) · b) AMARILLO: retirar la imagen y recordar el punto único · c) ROJO: orientar a denunciar de inmediato, no hay que esperar 72 horas · d) ROJO: no dejarlo solo y activar la ruta · e) VERDE, voluntaria y con autorización de la familia.

EJERCICIO B · Caso empresarial

Caso: tras una avenida torrencial, un operario perdió a su madre, otro perdió su vivienda y una auxiliar no tiene noticias de su esposo. El equipo está afectado y circulan versiones en redes.

3 Riesgos	3 Recursos	3 Decisiones
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.

EJERCICIO C · Compromiso verificable

«Acompañar mejor a quien está en duelo» → **Acción concreta**

Responsable:	**Fecha:**
Recurso:	**Evidencia:**

Ej.: «Plan de retorno gradual de 2 semanas para el operario J. R., acordado por su líder y SST antes del 30 de octubre; evidencia: acta firmada».

Así se ve en la práctica

Ejemplo diligenciado

Situación

Una trabajadora informa que no sabe nada de su hermano desde el día del evento. En el grupo de chat del área alguien escribe que «ya lo encontraron sin vida».

Registro	La información del chat se registra como «NO CONFIRMADA»; fuente: mensaje de un tercero.
Rumor	El líder pide con respeto retirar el mensaje y recuerda que solo el punto único informa.
Punto único	Coordinadora de SST; actualización diaria a las 4:00 p. m. por correo, aunque no haya novedades.
Ruta	Se orienta a la familia a activar el Mecanismo de Búsqueda Urgente ante Fiscalía, Policía o Personería (no hay que esperar 72 horas).
Acuerdo laboral	Permiso para diligencias de búsqueda y contacto diario voluntario con Talento Humano.
Acompañamiento	Espacio individual con Psicología; información de la línea 106 y de su ARL.
Seguimiento	7 días: contacto con la trabajadora. 30 días: revisión de acuerdos. Estado: en curso.

Qué NO se hizo: no se afirmó que la persona hubiera muerto, no se compartieron imágenes, no se pidió a la trabajadora que contara detalles al equipo y no se tomaron decisiones laborales sin ella.

Registro y evidencia

Formatos para diligenciar

Campo	Registro
Empresa / sede	
Fecha	
Producto	Sesión N.° ___
Responsable (facilitador)	
Participantes (N.°)	Adjuntar lista de asistencia
Hallazgo 1	
Hallazgo 2	
Acción	
Responsable de la acción	
Fecha de compromiso	
Evidencia	
Estado	☐ Pendiente ☐ En curso ☐ Cerrado

Acuerdos laborales individuales (confidencial)

Acuerdo	Responsable	Fecha / vigencia	Revisión (7-30-60 días)
1.			
2.			
3.			

Firma del trabajador: _____ Firma del líder: _____

Evaluación y remisión

Evaluación, alertas y ruta de remisión

Evaluación de la sesión (1 = muy bajo · 5 = muy alto)	1	2	3	4	5
Claridad					
Utilidad					
Aplicabilidad					
Confianza para actuar					

Pre / post · Me siento capaz de…	Antes (S1)	Después (S3)
acercarme a un compañero en duelo sin miedo a herirlo	___ / 5	___ / 5
diferenciar información confirmada de rumores	___ / 5	___ / 5
explicar qué apoyos laborales existen	___ / 5	___ / 5
reconocer señales de alerta y activar la ruta	___ / 5	___ / 5

Señales de alerta: remitir sin esperar

- Habla de morir, de reunirse con quien falleció o de hacerse daño.
- Desorientación o pérdida de contacto con la realidad.
- Consumo de alcohol o sustancias que pone en riesgo su seguridad.
- No logra comer, dormir ni funcionar durante varios días.
- Varios meses después, el dolor sigue igual de intenso e impide su vida diaria.
- Una persona desaparecida y la familia aún no ha denunciado.



No deje sola a la persona en riesgo · avise al responsable de SST · llame al 123 si el riesgo es inminente o a la línea 106 · registre la remisión de forma confidencial · acuerde la fecha de seguimiento.

Colombia · normativa vigente a octubre de 2026

Marco legal

2015 Decreto 1072 de 2015
SG-SST: planear, registrar, evaluar y mejorar. Art. 2.2.4.6.25: plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

2019 Resolución 0312 de 2019
Estándares mínimos del SG-SST: actividades de promoción y prevención documentadas y con evidencia.

2008 Resolución 2646 de 2008
Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial.

2022 Resolución 2764 de 2022
Batería de riesgo psicosocial, Guía técnica general y protocolos como referentes obligatorios de intervención en el SG-SST.

2025 Ley 1616 de 2013 · mod. Ley 2460 de 2025
Salud mental. Las ARL deben garantizar que las empresas monitoreen de forma permanente los factores de riesgo psicosocial en el SG-SST.

2012 Ley 1562 de 2012
Sistema General de Riesgos Laborales. Asesoría y apoyo de la ARL en promoción y prevención.

2009 Ley 1280 de 2009 (CSTart.57,num.10)
Licencia remunerada de luto de 5 días hábiles por muerte del cónyuge, compañero(a) o familiares hasta 2.º grado de consanguinidad, 1.º de afinidad y 1.º civil.

CST Código Sustantivo del Trabajo, art.57, num.6
Obligación de conceder licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

2005 Ley 971 de 2005
Mecanismo de Búsqueda Urgente de personas desaparecidas. Cualquier persona puede solicitarlo y no hay que esperar 72 horas.

2012 Ley 1531 de 2012
Declaración de ausencia por desaparición forzada y otras formas de desaparición involuntaria, para proteger los derechos y bienes de la familia.

2011 Ley 1448 de 2011 · Decreto Ley 589 de 2017
Atención y reparación a víctimas del conflicto armado y Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD).

2006 Ley 1090 de 2006
Ejercicio de la Psicología: competencia, secreto profesional y consentimiento informado.

2012 Ley 1581 de 2012
Protección de datos personales. Los datos de salud y de la situación familiar son sensibles: autorización y reserva.

2012 Ley1523 de 2012
Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres: respuesta y recuperación tras emergencias.

Así cumple esta cartilla

✔Intervención documentada en el SG-SST y el plan de emergencias. ✔ Facilitación por profesional competente. ✔ Confidencialidad y protección de datos sensibles. ✔ Respeto a las licencias legales. ✔ Remisión oportuna e indicadores de mejora.

Verifique actualizaciones en SUIN-Juriscol, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud antes de cada aplicación. Esta cartilla no constituye asesoría jurídica.

Nadie tiene que hacerlo solo

Rutas de ayuda y cierre

123
Emergencias. Riesgo inminente para la vida.

106
Línea de salud mental. Gratuita, confidencial, 24/7.

192 op. 4
Orientación en salud mental · Minsalud.

Su ARL
Línea: [_____]
Responsable SST: [_____]

Si hay una persona desaparecida

Denuncie de inmediato ante la Fiscalía(URI), la Policía, la Personería o Medicina Legal y solicite el Mecanismo de Búsqueda Urgente. Si la desaparición está relacionada con el conflicto armado, también puede acudir a la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas (UBPD).

Otros contactos: Talento Humano [_____] · Caja de Compensación [_____] · EPS del trabajador · Comité de Convivencia Laboral [_____].

Indicadores

- % Participantes que completan la herramienta
- % Formatos correctamente diligenciados
- % Compromisos con responsable y fecha
- % Acciones cerradas en el plazo acordado
- Δ Cambio pre/post en confianza para actuar

Entregables obligatorios

- ☐ Guion de acompañamiento
- ☐ Tarjetas de conversación
- ☐ Cuaderno personal
- ☐ Registro de información confirmada
- ☐ Acuerdos laborales
- ☐ Ruta de remisión

Criterio de cierre

El producto se cierracuando los **6 entregables están completos**, los acuerdos tienen seguimiento con evidencia y existe **registro de revisión** firmado por el responsable del SG-SST. Evidencias: asistencia,formatos, evaluación, compromisos y seguimiento; fotografías solo con autorización.

Revisó: _____ **Fecha:** ___/___/_____

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



Para **Líderes** que **Transforman el Futuro**

Positiva pone a disposición de las empresas un **ecosistema de conocimiento, innovación y cultura preventiva** para fortalecer a sus líderes, equipos y organizaciones.

Mentorías
Personalizadas en Alta Dirección

+19.000
Recursos educativos de desempeño organizacional

+50 Convenios
Interinstitucionales con Instituciones de Educación Superior

+500
Talleres Virtuales

Certificación
Internacional en Cultura Preventiva en SST

+200 Cursos
Virtuales para la vida y especializados en SST

+1000
Recursos de Educación Auditiva

+50
Eventos de Educación Ejecutiva

+5000
Insignias Digitales / Blockchain

+2000
Campañas en Seguridad y Salud en el Trabajo

+2000
Eventos Presenciales

+10
Simuladores en Educación Inmersiva

2 HUB'S
De Innovación en Educación y Cultura Preventiva

+250
Recursos Gamificados en SST

Prevención que se convierte en una ventaja para su organización.

Potencie el liderazgo de su organización y convierta el conocimiento en una **ventaja competitiva**

¡CONÓCENOS!

Agende su cita hoy por nuestro canal de WhatsApp:
323 227 4132

Más información:
https://posipedia.com.co/

Positiva Prevención

GRUPO BICENTENARIO

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS | suma 5.0 | educa comunica y cultura preventiva



Créditos: Construcción técnica conjunta de Positiva Compañía de Seguros S.A. y CROMA MEDICAL IPS S.A.S

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA