

RESOLUCION No. 1289 DE 2025

06 NOV 2025

"POR MEDIO DE LA SE CREA EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL VIGENCIA 2025- 2027 EN LA EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

El Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, en uso de sus Facultades Constitucionales, Legales y Estatutarias y,

CONSIDERANDO:

Que el Convenio C190 de 2019 de la OIT, es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y su objeto, es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Específicamente en el artículo 6, señala que "todo miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no, discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras; así, como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".

Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, en su artículo 1, establece que: "la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada, en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Que la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" así como de la normatividad vigente en materia de derechos laborales y en cumplimiento de los principios constitucionales de justicia, equidad y debido proceso; señala en el artículo 9, que: "Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, Confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo."

Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, su Capítulo III "Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo", señala en el artículo 18, las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Y define que se garantizara el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Que mediante Resolución No. 3461 del 01 de septiembre del 2025, 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.





**RESOLUCIONES
SISTEMA INTEGRADO DE
GESTIÓN**

**CÓDIGO: GJ-R-014
FECHA VIGENCIA:
2016-10-12
VERSIÓN: 01
Página 2 de 8**

Que por medio del artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008, el Ministerio de la Protección Social, establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, adopta la definición de Acoso Laboral así: "I) Acoso laboral: Toda conducta persistente 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006: (...)".

Que el artículo 14 de la referida Resolución, contempla como medida preventiva de acoso laboral el "1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral".

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a las y los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación y funcionamiento.

Que mediante Resolución 0118 del 09 de junio del 2025. Se creó el comité de convivencia laboral para la vigencia 2025-2027 de la empresa Ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL SA ESP OFICIAL, conformado así:

NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	CARGO	PRINCIPAL	SUPLENTE
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	71651677	Almacenista General	X	
CLAUDIA GISELLA RENGIFO PARRA	65782642	Directora Administrativa Y Financiera	X	
JORGE ELMER DIAZ MORALES	93380630	Director De Planeación		X
MAGDA GISELA HERRERA JIMENEZ	65789879	Secretaria General		X

Que mediante Resolución No. 0151 del 11 de julio del 2025, se modifica el artículo 4 de la Resolución 118 del 2025, modificando los integrantes del comité de convivencia laboral.

EMPLEADOR	
PRINCIPALES	SUPLENTES
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	CRISTHIAN CAMILO CARBONELL PALACIO
SANDRA MILENA VELEZ BOCALEGRA	LUIS FERNANDO GIRALDO GUTIERREZ

Que mediante oficio 610-2214 del 24 de septiembre del 2025, se solicita al empleador, la modificación de representantes del empleado teniendo en cuenta que fue aceptada la renuncia del jefe de la oficina de comunicaciones quien hacia parte del comité.

En mérito de lo anterior, la Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P Oficial,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar la resolución No. 0118 del 09 de junio del 2025 y la Resolución 0151 del 11 de julio del 2025, adoptando para el IBAL SA ESP OFICIAL, el Comité de convivencia Laboral, para la vigencia 2025 – 2027.

ARTÍCULO SEGUNDO. -Se crea el Comité de Convivencia Laboral en la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P., con el propósito de adoptar mecanismos para la prevención del acoso laboral. Esta iniciativa busca evitar, corregir y controlar la ocurrencia de este tipo de conductas en el entorno laboral, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la dignidad humana y la sana convivencia entre los trabajadores.

ARTÍCULO TERCERO. - DEFINICION DE ACOSO LABORAL: Toda conducta persistente 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006: (...)".

ARTÍCULO CUARTO. - INTEGRANTES: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación assertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta qué represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de las y los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

Que mediante oficio 600-220 del 17 de octubre del 2025, la directora Administrativa y financiera, con Vo.Bo. del Gerente General, informa que, a partir de la fecha, la representación del empleador en dichos comités se efectuara en razón del cargo y no en el funcionario que lo ocupa. Esta medida tiene como propósito garantizar la continuidad en el funcionamiento de estos órganos paritarios, de modo que, ante eventuales modificaciones o movimientos internos, la representación institucional permanezca vigente sin necesidad de realizar nuevos ajustes a las resoluciones correspondientes. quedando constituido de la siguiente manera:

POR EL EMPLEADOR	
PRINCIPALES	SUPLENTES
ALMACENISTA GENERAL	TESORERO
DIRECTOR (A) ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	JEFE ASESOR OFICINA DE COMUNICACIONES
POR LOS TRABAJADORES	
PRINCIPALES	SUPLENTES
SANDRA BEATRIZ HERRERA ORTIZ	CILIA MARIA BRÍÑEZ OVALLE
EDGAR FARIDE GALVIS NEIRA	JAMES PUENTES DELGADO





ARTÍCULO QUINTO. - OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: Son obligaciones de los miembros del comité las siguientes:

1. Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con la oportunidad mínima para convocar a sus suplentes.
2. Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en el ejercicio de su calidad de miembros del comité.
3. Contribuir al logro de los consensos necesarios para la toma de decisiones.
4. Actuar con respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética en el ejercicio de sus funciones como miembro del comité.

ARTÍCULO SEXTO. - PERÍODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ: Los miembros del comité de convivencia laboral de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P., Oficial, tendrán un periodo de dos (2) años, a partir de la fecha de comunicación de su elección y/o designación de cada uno de los miembros.

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

ARTÍCULO SEPTIMO. - FUNCIONES DEL COMITÉ: 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, así:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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.	Cinco (5) días calendario. El Comité para 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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 concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	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.



RESOLUCIONES
SISTEMA INTEGRADO DE
GESTIÓN

0289

06 NOV 2025

CÓDIGO: GJ-R-014**FECHA VIGENCIA:**

2016-10-12

VERSIÓN: 01**Página 5 de 8**

5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	superar los 15 días calendario.
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 demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. 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 con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
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.	Mensual
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.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia de la entidad no es el competente; estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano recibirá las quejas de presunto **acoso sexual** o violencia por razones de género y las enviará a la autoridad competente para conocer de estos casos.

ARTÍCULO OCTAVO. - PRESIDENCIA Y FUNCIONES: Elegido por consenso el presidente del comité de convivencia laboral, este tendrá las siguientes:

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.

ARTÍCULO NOVENO. - SECRETARIA DEL COMITÉ Y FUNCIONES: 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 las y 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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.

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTÍCULO DÉCIMO. -CAUSALES DE RETIRO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:
Son causales de retiro de los miembros del comité las siguientes:

1. Desvinculación o traslado.
2. Violación al deber de confidencialidad en su calidad de miembro del comité.
3. Incumplimiento reiterado de sus obligaciones como miembro del comité.

PARÁGRAFO: La solicitud de retiro deberá ser presentada ante el comité de convivencia laboral, así mismo la solicitud de retiro del comité por las causales 2 y 3, deberá ser adoptada por el comité mediante acta debidamente motivada.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. - AUSENCIAS TEMPORALES: En caso de ausencias temporales de algún miembro del comité, esté será reemplazado por su respectivo suplente durante el tiempo que se presente a la situación.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. - REUNIONES ORDINARIAS: 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.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO - REUNIONES EXTRAORDINARIAS: 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 secretaria técnica.



ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. - CONFLICTO DE INTERESES, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES: En caso de presentarse conflicto de intereses, impedimentos, recusaciones de alguno de los miembros del comité, estos decidirán sobre el mismo y de constituirse la causal se designará el correspondiente suplente para el efecto. En caso de que el suplente presente también algún conflicto, impedimento o sea recusado, el comité optará por designar un miembro AD-HOC para que ingrese al comité una vez el comité haya evaluado la existencia de la causal. Se establecerá como causales de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones las contempladas en la Ley 1437 de 2011 artículo 11 e igualmente el procedimiento a establecer en cualquier de estos eventos será el establecido en el artículo 12 de la citada Ley.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. - PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO CONTEMPLA LAS SIGUIENTES 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 dieran 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 concertando 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.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. - MODALIDADES DE CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL: El acoso laboral podrá presentarse bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, y se presumirá que hay acoso laboral siempre que se acredite la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas señaladas en el artículo 70 de la misma Ley.

ARTÍCULO DÉCIMO SEPTIMO. - NO CONSTITUCIÓN DE CONDUCTA DE ACOSO LABORAL: No son conductas constitutivas de acoso laboral las contempladas en el artículo 8 de la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. - GARANTIAS A LAS PARTES: El comité de convivencia laboral garantizará a las partes la no consecución de actos de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas, y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006. Igualmente, el comité de convivencia laboral deberá asegurar a las partes en todo momento un debido proceso.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. - CADUCIDAD DE LA ACCIONES: Las acciones derivadas del acoso laboral, tendrán una caducidad de seis (6) meses después de la fecha en que haya ocurrido las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006 y de acuerdo a la normatividad vigente.





RESOLUCIONES
SISTEMA INTEGRADO DE
GESTIÓN

CÓDIGO: GJ-R-014
FECHA VIGENCIA: 2016-10-12
VERSIÓN: 01
Página 8 de 8

ARTÍCULO VEINTE. - VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y derogan todas las que le sean contrarias, especialmente todas las resoluciones que anteceden a esta sin excepción alguna.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ibagué, a los

06 NOV 2025

ROBERTO SANTOFIMIO VARÓN
Gerente General

Proyectó y Preparó: Claudia Cómbita Zambrano – Profesional Universitario Salud Ocupacional

Revisó: Dr. Jorge A. Bohórquez Lozano – Abogado Externo IBAL SA ESP

Vo.Bo. Dr. Wilian Quiroga Vargas- Profesional Especializado Grado 03 Gestión Humana y de la Seguridad y Salud en el Trabajo