



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente



**PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
SALUD EN EL TRABAJO SG-SST
2026**

**AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
-COLOMBIA COMpra EFICIENTE-**

Director General
Cristóbal Padilla Tejeda

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirectora de Negocios
Yenny Liseth Pérez Olaya

**Subdirectora de Gestión
Contractual**
Carolina Quintero Gacharná

**Subdirector de Información y
Desarrollo Tecnológico (IDT)**
Richard Ariel Bedoya De Moya

**Subdirectora de Estudios de
Mercado y Abastecimiento
Estratégico (EMAE)**
Marina de las Mercedes Avendaño
Carrascal

Asesor Experto de Despacho
José Tarciso Gómez Serna

**Asesor de Planeación, Políticas Públicas
y Asuntos Internacionales**
César Andrés Barros de la Rosa

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesora Expertas de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hernández

Asesor Experto de Despacho (E)
Luis Enrique Perea Garcés

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

CONTENIDO

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. | GENERALIDADES | 4 |
| 3. | MARCO LEGAL | 4 |
| 4. | ALCANCE | 8 |
| 5.1 | Objetivos Específicos..... | 8 |
| 6. | COMPONENTES..... | 9 |
| 7. | ALINEACIÓN INSTITUCIONAL | 9 |
| 8. | DEFINICIONES..... | 10 |
| 9. | ABREVIATURAS..... | 13 |
| 10. | ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE - PND | 14 |
| 11. | DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST | 15 |
| 11.1 | DIAGNOSTICO..... | 15 |
| 11.1.1 | Fuentes de información..... | 16 |
| 11.2 | DISEÑO..... | 31 |

TABLA DE ILUSTRACIONES

| | |
|---|----|
| Ilustración 1 Líneas Estratégicas | 14 |
| Ilustración 2 Misión y visión ANCP | 14 |
| Ilustración 3 Objetivos estratégicos de la ANCP-CCE | 15 |
| Ilustración 4 Porcentaje de cumplimiento 2025. | 16 |
| Ilustración 5 Certificado de Estándares Mínimos. | 18 |
| Ilustración 6 Distribución – Condiciones de salud..... | 19 |
| Ilustración 7. Distribución de Patologías. | 20 |
| Ilustración 8. Condiciones Intralaborales | 23 |
| Ilustración 9. Dimensiones Factores Extralaborales. | 24 |
| Ilustración 10. Condiciones Generales Estrés. | 25 |

TABLA DE TABLAS.

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Marco Legal..... | 6 |
| Tabla 2. Actos Administrativos Internos. | 8 |
| Tabla 3. Alineación Institucional..... | 9 |
| Tabla 4. Ciclo PHVA – SG - SST. | 34 |
| Tabla 5. Evaluación del Indicador. | 35 |
| Tabla 6.Recursos Físicos. | 37 |



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST), tiene como finalidad aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo para mejorar continuamente las condiciones, el ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El SG-SST se encuentra establecido en el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.1. Donde se indica que "tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión". Adicional, en el Artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015 se establece que "El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente".

En consonancia, la Resolución 0312 de 2019 numeral 7 establece el Plan de Trabajo Anual en SST en tanto se "debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales".

El Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación que especifica la información de las actividades a realizar durante la vigencia, define los responsables, recursos y períodos de ejecución. Su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades.

La ANCP-CCE- para dar cumplimiento a su misionalidad y objetivos institucionales cuenta con una planta de servidores públicos, contratistas y practicantes, en consecuencia, es relevante para la entidad establecer estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, por lo cual se establece un plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la evaluación del SG-SST y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

continua y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

La entidad realiza gestiones para cumplir con la normativa legal, haciendo el seguimiento a su condición de salud, a través de las valoraciones médicas ocupacionales, el desarrollo de mecanismos de promoción, prevención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo, así como la ejecución de actividades de intervención y prevención de los riesgos, como resultado de las actividades de seguimiento dentro de las que se encuentran los informes de condiciones de salud, encuestas de perfil sociodemográfico, reportes de condición de salud, resultados de inspección de puestos de trabajo, matriz de identificación de riesgos y peligros de la entidad, entre otros.

El SG-SST es responsabilidad de todos los colaboradores de la ANCP -CCE-, quienes con su compromiso de autocuidado en salud y apoyo de la Entidad favorecen la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud. De acuerdo con lo anterior, la ANCP -CCE- implementa el SG-SST basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

2. GENERALIDADES

El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, detalla cada actividad durante la vigencia bajo el ciclo PHVA, se propone cumplir el programa de Higiene y Seguridad Industrial, de Medicina Preventiva y del Trabajo y Capacitación y sensibilización, como pilares fundamentales enmarcados en los objetivos, metas, responsables, recursos, indicadores y el cronograma de actividades, acorde a los estándares mínimos. Para la determinación de las actividades a llevar a cabo dentro del Plan de Trabajo para el 2026, se tuvieron en cuenta unas variables importantes como: la realización de la Evaluación del SG-SST bajo los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019) a cargo del profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo y con la participación del COPASST.

3. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra.



**Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Tabla 1. Marco legal Seguridad y Salud en el Trabajo.

| Tipo | Norma | Objeto / Descripción | Estado / Vigencia |
|-----------------------|--|--|--|
| Constitución Política | Artículo 25 | El trabajo es un derecho y obligación social con especial protección del Estado, base constitucional del SG-SST. | Vigente |
| Ley | Ley 9 de 1979 (Código Sanitario Nacional) | Bases de higiene y seguridad industrial | Vigente |
| Resolución | Resolución 2400 de 1979 (Estatuto de Seguridad Industrial) | Condiciones locativas, físicas y mecánicas | Vigente |
| Resolución | Resolución 614 de 1984 | Organización y administración de la salud ocupacional | Vigente |
| Resolución | Resolución 1016 de 1984 | Programas de Salud Ocupacional | Vigente |
| Resolución | Resolución 2013 de 1986 | Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) | Vigente |
| Ley | Ley 100 de 1993 | Crea el Sistema General de Seguridad Social, incluye el componente de riesgos laborales que protege salud y seguridad de los trabajadores. | Vigente |
| Decreto / Decreto Ley | Decreto Ley 1295 de 1994 | Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (base del SG-SST). | Vigente |
| Decreto | Decreto Ley 1295 de 1994 | Sistema General de Riesgos Laborales | Vigente, modificado por Ley 1562 de 2012 |
| Ley | Ley 1010 de 2006 | Previene y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos dentro de las relaciones de trabajo. | Vigente |
| Resolución | Resolución 2346 de 2007 | Evaluaciones médicas ocupacionales | Vigente |
| Resolución | Resolución 1401 de 2007 | Investigación de accidentes. | Vigente |



**Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------|---|---------|
| Resolución | Resolución 2646 de 2008 | Factores de riesgo psicosocial | Vigente |
| Resolución | Resolución 2646 de 2008 | Reglamentan aspectos como psicosociales | Vigente |
| Ley | Ley 1562 de 2012 | Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, introduce y define formalmente el concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). | Vigente |
| Resolución | Resolución 1356 de 2012 | Modifica la Resolución 652 (Convivencia laboral) | Vigente |
| Normas complementarias relevantes | Ley 1616 de 2013 | Regula la atención de la salud mental en el trabajo y su inclusión en SST. | Vigente |
| Decreto | Decreto 1072 de 2015 | Decreto Único del Sector Trabajo – SG-SST | Vigente |
| Decreto | Decreto 1072 de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo: compila y reglamenta la normatividad laboral incluyendo SST (capítulos y artículos del SG-SST). | Vigente |
| Normas técnicas y de requisitos | Resolución 4927 de 2016 | Requisitos y contenidos para cursos de capacitación obligatoria del SG-SST. | Vigente |
| Resolución (Ministerio del Trabajo) | Resolución 0312 de 2019 | Establece los estándares mínimos del SG-SST según nivel de riesgo y tamaño de empresa. | Vigente |
| Resolución | Resolución 0312 de 2019 | Estándares mínimos del SG-SST | Vigente |
| Resolución | Resolución 2404 de 2019 | Evaluación de factores psicosociales | Vigente |
| Ley | Ley 2209 de 2022 | Prevención del acoso laboral | Vigente |
| Decreto | Decreto 1227 de 2022 | Teletrabajo y trabajo remoto | Vigente |
| Resolución | Resolución 2764 de 2022 | Batería de riesgo psicosocial (actualización) | Vigente |
| Resolución (Ministerio de Salud) | Resolución 2607 de 2024 | Modifica aspectos de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos en el marco del Decreto 1072. | Vigente |



**Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

| | | | |
|-------------------------------------|-------------------------|---|---------|
| Resolución | Resolución 2607 de 2024 | Actualización de lineamientos en SST | Vigente |
| Ley | Ley 2365 de 2024 | Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. | Vigente |
| Resolución (Ministerio del Trabajo) | Resolución 1843 de 2025 | Regula las evaluaciones médicas ocupacionales (pre-ingreso, periódicas, egreso, retorno, post-incapacidad y control), responsabilidades de ARL, empleadores y trabajadores. | Vigente |
| Resolución | Resolución 3461 de 2025 | Establece nuevos lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, con el fin de reforzar la prevención y atención del acoso laboral y la gestión del entorno organizacional de trabajo. | Vigente |

Fuente: Elaboración propia – Talento Humano

Tabla 2. Actos administrativos internos.

| Actos Administrativos | Fecha de expedición | Descripción |
|------------------------------|----------------------------|---|
| Resolución 624 de 2025. | 29 de septiembre | "Por la cual se actualiza la designación de los representantes del empleador ante el Comité de Convivencia Laboral y se adoptan las Directrices establecidas en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, para el período 2025 – 2027, en la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente." |



**Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

| | | |
|-------------------------|---------------|--|
| Resolución 075 de 2025. | 24 de febrero | "Por la cual se actualiza la conformación de la Brigada de Emergencias de la Agencia de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- para el periodo 2025-2026" |
| Resolución 076 de 2025. | 24 de febrero | "Por la cual se actualiza la conformación del Comité de Emergencias de la Agencia de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente y se dictan otras disposiciones" |
| Resolución 308 de 2024. | 27 de junio | "Por medio de la cual se actualiza el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-". |

Fuente: Elaboración propia – Talento Humano

4. ALCANCE

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se orienta al desarrollo de actividades de promoción y prevención, con el fin de proteger la seguridad y la salud de todos los servidores públicos, contratistas, practicantes y personas que interactúan con la Entidad.

El presente plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo 2026 aplica a todos los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.

5. OBJETIVO

Propender continuamente por el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, a través de la adopción de estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores de riesgos presentes en los ambientes de trabajo, la prevención de accidentes de trabajo y casos de enfermedad laboral en concordancia con la normatividad vigente.

5.1 Objetivos Específicos

Desarrollar estrategias de promoción de hábitos y estilos de trabajo saludable,



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

seguimiento a las condiciones de salud conforme al perfil poblacional y a las condiciones presentes en los ambientes de trabajo, contribuyendo con la mejora de su estado de salud, su seguridad y su calidad de vida.

Promover la identificación continua de los peligros y amenazas, evaluar y valorar riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o casos de enfermedad laboral.

Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la identificación y evaluación del cumplimiento de estos.

6. COMPONENTES.

Los componentes que conforman el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2026 son los siguientes. (ver numeral 11.1.1)

- Resultado del Plan Anual del SG-SST 2025.
- La Política y los objetivos del SG-SST 2025.
- Resultado de la autoevaluación de Estándares mínimos 2025.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- Plan de Preparación, Prevención y Respuesta ante Emergencias.
- Indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral.
- Matriz de identificación y seguimiento del cumplimiento de requisitos legales.
- Hallazgos encontrados en la batería de riesgo psicosocial 2025.
- Otras fuentes de información. (Comité de Convivencia Laboral, Aspectos de mejora identificados por Control Interno teniendo como base cuenta la capacidad instalada de la entidad para su ejecución).

7. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.

Tabla 3. Alineación institucional.

| DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS | DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN |
|--|--|
| Dimensión del Talento Humano. | El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la agencia y, por tanto, lo considera como factor crítico de éxito |



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

| | |
|--|---|
| | que contribuye a la gestión y el logro de sus objetivos." |
|--|---|

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE

8. DEFINICIONES.

Las expresiones utilizadas deben ser entendidas con el significado que se les indica en la normativa vigente, en la norma técnica de la calidad en la gestión pública, ISO y OHSAS que le apliquen, y en las normas que las desarrollen y complementen, los términos no definidos deben entenderse de acuerdo con su significado natural y obvio, a continuación, se indican las definiciones:

Accidente de trabajo. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo1.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud. Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo2.

Condiciones de y medio ambiente de trabajo. Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales3.

Condiciones de salud. El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora4.

Descripción sociodemográfica. Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo5.

Enfermedad laboral. Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes⁶.

Equipos y elementos de protección personal. Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos⁷.

Evaluaciones médico-ocupacionales. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo⁸.

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos⁹.

Higiene industrial. Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores¹⁰.

Incidente de trabajo. Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos¹¹.

Inspecciones de seguridad. Detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores.

Investigación de accidente o incidente. Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron¹².

Medicina preventiva y del trabajo. Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas¹³.

Peligro. Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos¹⁴.



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Política de seguridad y salud en el trabajo. Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización¹⁵.

Plan de emergencias. Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Programa de salud ocupacional. Se entenderá como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo¹⁶.

Salud ocupacional. Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los servidores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los servidores en todas las ocupaciones¹⁷.

Seguridad y salud en el trabajo. Definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones¹⁸.

Valoración del factor de riesgo. Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado¹⁹.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo. Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo²⁰.

¹ ley 1562 del 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Congreso de la República. Artículo 3.

⁶ ley 1562 del 11 de julio de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Congreso de la República. Artículo 4.

⁷ decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidente de la República. Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Numeral 5.

⁸ resolución 2346 del 11 de julio de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Capítulo II. Artículo 4.

⁹ decreto 1443 del 31 de julio de 2014. Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el



Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Trabajo (SG-SST). Presidente de la Republica. Artículo 2. Definiciones. Numeral 34.

¹⁰ decreto 614 del 14 de marzo de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Capítulo I. Disposiciones generales y definiciones. Artículo 9.-Definiciones.

¹¹ resolución 1401 del 14 de mayo de 2007. Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Artículo 3. Definiciones.

¹² resolución 1401 del 14 de mayo de 2007. Por lo cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Artículo 3. Definiciones.

¹³ decreto 614 14 de marzo de 1984. Por la cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el País. Artículo 9. Definiciones.

¹⁴ decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidente de la República. Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 27.

¹⁵ decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidente de la República. Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.2.

¹⁶ ley 1562 del 11 de julio del 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Artículo 1. Definiciones.

¹⁷ ley 1562 del 11 de julio del 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Artículo 1. Definiciones.

¹⁸ ley 1562 del 11 de julio del 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Artículo 1. Definiciones.

¹⁹ decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidente de la República. Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 35.

²⁰ decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidente de la República. Capítulo 6. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Numeral 36.

9. ABREVIATURAS.

EPP: Elementos de Protección Personal

COE: Comité Operativo de Emergencias

IPVR: Identificación de peligros y valoración del riesgo

CCL: Comité de Convivencia Laboral

EMO: Exámenes Médicos Ocupacionales

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

PVE: Programa de Vigilancia Epidemiológica

DME: Desordenes Musculoesqueléticos

ANCP-CCE: Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia

Compra Eficiente -

ARL: Administradora de Riesgos Laborales

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

GTC: Guía Técnica Colombiana

SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

10. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCP-CCE - PND

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2022-2026, establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la ANCP-CCE 2023-2026, de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCP-CCE

La misión y la visión contemplada para el período 2023 – 2026, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, expresadas de la siguiente forma:



Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano – Plan Estratégico Institucional 2023-2026



Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Así mismo, el **presente plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo 2026** está alineado y contribuye al objetivo estratégico n°.5, dado que la optimización del modelo de operación de la Agencia también implica **el diseño e implementación de un sistema integrado de gestión**, que facilite la eficiencia y el logro de los objetivos en el desempeño de sus funciones. Para esto, se deben reorientar sus objetivos, procesos y funciones, atendiendo la normativa y lineamientos establecidos en esta materia, de manera que se ejecute lo definido por el modelo de direccionamiento estratégico.

Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano

Ilustración 3 Objetivos estratégicos de la ANCP-CCE



11. DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ANCP -CCE-, se hace partícipe al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de evaluar y priorizar las necesidades institucionales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. El Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo SST tiene cuatro etapas: **(i) diagnóstico, (ii) diseño, (iii) ejecución, y (iv) evaluación.**

11.1 DIAGNÓSTICO.

Las actividades que se contemplan en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2026, se establecen teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en el Artículo 2.2.4.6.8, Capítulo VI del Decreto 1072 de 2015:

"(...) *Obligaciones de los empleadores. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe*



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (...)".

Los responsables de ejecución de las diferentes actividades del Plan se encuentran detalladas en el cronograma del plan de trabajo adjunto al presente documento. De igual forma las responsabilidades específicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, código CCE-GTH-MA-02.

11.1.1 Fuentes de información.

El Plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 se realiza conforme a la normatividad aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo -SST-, las necesidades de la Entidad, de sus colaboradores, los resultados de la evaluación inicial al SG-SST- establecida en el Artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, resultados, mediciones y seguimiento de la gestión realizada para el año 2025.

Para adelantar el proceso de formulación del Plan del SG-SST 2026 se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

a) Resultado del Plan Anual del SG-SST 2025.

Se obtuvo un cumplimiento del Plan Anual del SG-SST año 2025 de 99.64% conforme a las actividades definidas en el cronograma de actividades (ver ilustración) y se espera que en el año 2026 mantener o superar en un 98 de cumplimiento.

Ilustración 4 Porcentaje de cumplimiento 2025.

| Variables | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | Total |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| Actividades a desarrollar | 11 | 19 | 22 | 25 | 29 | 26 | 25 | 27 | 20 | 24 | 25 | 25 | 278 |
| Actividades ejecutadas | 11 | 19 | 22 | 25 | 29 | 26 | 25 | 27 | 20 | 24 | 25 | 24 | 277 |
| Resultado | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 96,00% | 99,64% |

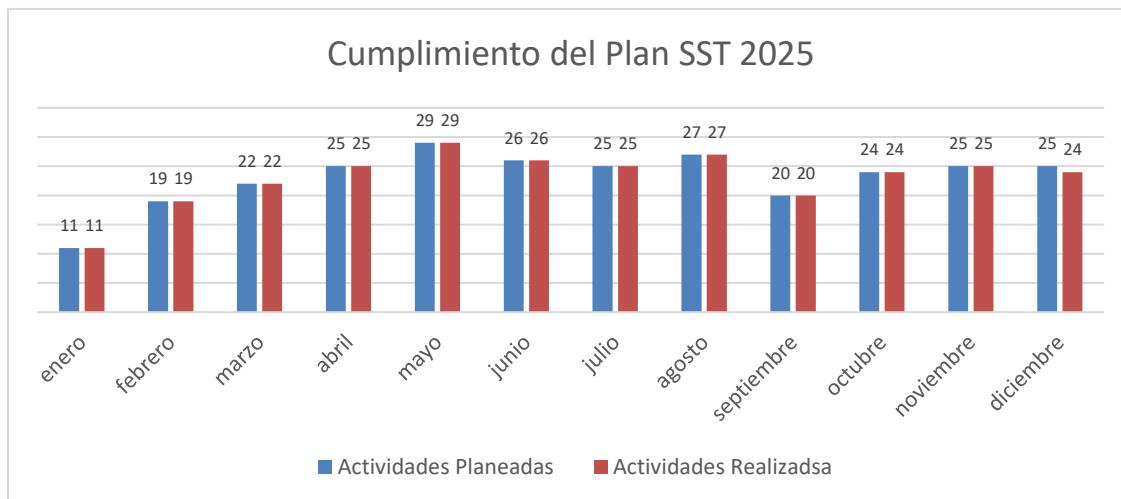
Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

b) La política y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los objetivos del



sistema fueron revisados y aprobados en el mes de julio del 2025 por el COPASST y por la alta dirección, y fueron socializados a todos los colaboradores (funcionarios y contratistas) mediante correo institucional. Para el año 2026 se realizará nuevamente la revisión anual de las políticas y objetivos del SG-SST conforme a las fechas de vigencia de estos.

c) Resultado de la Autoevaluación de Estándares mínimos año 2025.

Se realiza la Autoevaluación al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo el 23 de diciembre de 2025 bajo la aplicación de la plataforma de la ARL AXA Colpatria para la vigencia 2025 con un criterio de calificación de 96.25% catalogado con valoración **ACEPTABLE**. Para el año 2026 se espera mantener o superar la calificación del 96%.



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Ilustración 5 Certificado de Estándares Mínimos.



AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. - ARL
Hace constancia de:

La empresa AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA, identificada con NIT - Número de Identificación Tributaria 900514813 se encuentra con un criterio del 96,25%.

Esta calificación se cataloga con valoración **ACEPTABLE**, con base en la autoevaluación que la empresa realizó el 23/12/2025, para la vigencia del año 2025, bajo los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, relacionados en la Resolución 0312 de febrero de 2019.

La presente se expide a solicitud de la empresa a los 13 días del mes de enero de 2026.

AXA COLPATRIA ARL no es responsable de la información y los resultados que la empresa suministra de su autoevaluación; es responsabilidad del empleador dar cumplimiento de la implementación total del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST). "De acuerdo con el Artículo 28 de la Resolución 0312 del 2019 la autoevaluación de los estándares mínimos es realizada por el empleador y la información registrada es exclusivamente al criterio de la empresa".

Esta constancia no reemplaza el certificado de acreditación que se establece en el Artículo 22 de la Resolución 0312 de 2019, la cual es realizada por el Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

Área técnica Nacional
AXA COLPATRIA Seguros de Vida S.A.
28581768332564

GEAR/PRES/FONAVI/OS

Oficina principal: Carrera 9 # 24 - 38 (Local 202 - Mezzanine) • Bogotá D.C.-Colombia

Línea Integral de Atención al Cliente:

Teléfonos: (57) 601 423 57 57 en Bogotá, 01 8000 512 620 para el resto del país y desde celular #247 • www.axacolpatria.co botón Contáctanos

También cuenta con la Defensoría del Consumidor Financiero:

Teléfono móvil: 313 499 80 23 • detencionaria@consuelorodriguezvalero.com

AXA COLPATRIA Seguros de Vida S.A.

Fuente: ARL AXA Colpatria.

d) Diagnóstico de condiciones de salud.

En diciembre de 2025 se realizó el informe de condiciones de salud con la IPS DIAMEDICAL Ltda.; cuyo propósito fue detectar tempranamente alteraciones en las condiciones de salud que generen posibilidades de incidentes, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el cual permite brindar atención adecuada y oportuna, disminuyendo el riesgo de lesiones que ocasionan altos costos al servidor, al proceso productivo de la Entidad y a la Administradora de Riesgos Laborales.

Este diagnóstico se realiza con base en la información recolectada a partir de los exámenes médicos y pruebas clínicas; su importancia radica en los hallazgos, las asociaciones exposición-efecto y análisis del comportamiento de las diferentes variables a través del tiempo.

Resultado del Informe de Condiciones de Salud.

El informe está fundamentado en la Resolución número 2346 de 2007 por la cual se



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

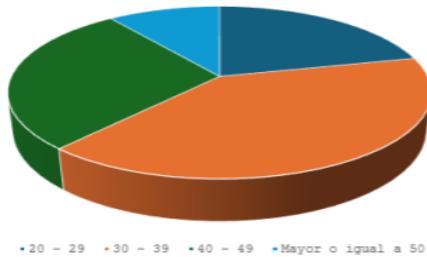
PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Así mismo de acuerdo con los parámetros contenidos en el decreto 1072 del año 2015.

Ilustración 6 Distribución – Condiciones de salud.

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN GRUPO ETÁREO
AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA-COLOMBIA COMPRAS
EFICIENTE DICIEMBRE DE 2025

| EDAD (años) | No TRABAJADORES | % |
|--------------------|-----------------|------------|
| 20 – 29 | 25 | 21.37 |
| 30 – 39 | 47 | 40.17 |
| 40 – 49 | 33 | 28.20 |
| Mayor o igual a 50 | 12 | 10.26 |
| TOTAL | 117 | 100 |



Fuente: Informe Diamedical Ltda.

En la siguiente tabla se relaciona la distribución de las principales patologías diagnosticadas con base en los resultados de los exámenes médicos ocupacionales realizados.



**Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Ilustración 7. Distribución de Patologías.

| PATOLOGIA | NUMERO DE DIAGNOSTICOS | % DE CASOS |
|---|------------------------|------------|
| Adenoma hipofisiario | 1 | 0.23 |
| Adiposidad localizada | 47 | 10.81 |
| Agorafobia | 1 | 0.23 |
| Ambliopía | 1 | 0.23 |
| Ametropía | 71 | 15.59 |
| Apnea del sueño | 1 | 0.23 |
| Arritmia cardiaca | 1 | 0.23 |
| Asma bronquial | 2 | 0.46 |
| Blefaroptosis | 1 | 0.23 |
| Cardiopatía | 3 | 0.69 |
| Carcinoma cuello uterino | 1 | 0.23 |
| Carcinoma prostático | 1 | 0.23 |
| Catarata | 2 | 0.46 |
| Cerumen impactado | 1 | 0.23 |
| Cervicalgia | 1 | 0.23 |
| Cifosis | 2 | 0.46 |
| Clinicamente sano | 5 | 1.15 |
| Conjuntivitis alérgica | 1 | 0.23 |
| Constipación | 13 | 2.99 |
| Daltonismo | 1 | 0.23 |
| Dermatitis alérgica | 2 | 0.46 |
| Discopatía | 5 | 1.15 |
| Dislipidemia | 47 | 10.81 |
| Dismenorrea | 5 | 1.15 |
| Endometriosis | 1 | 0.23 |
| Epilepsia | 2 | 0.46 |
| Escoliosis | 6 | 1.38 |
| Fractura de vértebra lumbar | 1 | 0.23 |
| Hallux valgus | 2 | 0.46 |
| Hernia abdominal | 1 | 0.23 |
| Hernia inguinal | 1 | 0.23 |
| Hernia umbilical | 2 | 0.46 |
| Hipertensión arterial | 5 | 1.15 |
| Hipertrofia de mama | 1 | 0.23 |
| Hiperuricemia | 1 | 0.23 |
| Hipoacusia | 16 | 3.68 |
| Hipoglícemia | 2 | 0.46 |
| Hipotiroidismo | 5 | 1.15 |
| Insuficiencia renal crónica | 1 | 0.23 |
| Lectura elevada tensión arterial | 2 | 0.46 |
| Lipomatosis | 1 | 0.23 |
| Migraña | 2 | 0.46 |
| Miomatosis uterina | 2 | 0.46 |
| Obesidad y sobrepeso | 69 | 15.87 |
| Oculopatía 2ria. Toxoplasmosis | 1 | 0.23 |
| Parestesias en piel | 1 | 0.23 |
| Pie plano | 1 | 0.23 |
| Pterigio | 5 | 1.15 |
| Queratocono | 2 | 0.46 |
| Rinitis alérgica | 7 | 1.61 |
| Rinofaringitis aguda | 1 | 0.23 |
| Secuelas accidente de transito | 2 | 0.46 |
| Síndrome de manguito rotador | 1 | 0.23 |
| Síndrome de ovario poliquístico | 8 | 1.84 |
| Síndrome metabólico | 1 | 0.23 |
| Síndrome perimenopausico | 1 | 0.23 |
| Síndrome vertiginoso | 1 | 0.23 |
| Tabaquismo | 41 | 9.43 |
| Tinnitus | 2 | 0.46 |
| Trastorno del sueño | 6 | 1.38 |
| Trastorno depresivo | 1 | 0.23 |
| Trastorno mixto de ansiedad y depresión | 4 | 0.92 |
| Trombocitosis escencial | 1 | 0.23 |
| Varices | 12 | 2.76 |
| TOTAL | 438 | 100 |

Puede haber más de un diagnóstico por trabajador

Fuente: Informe Diamedical Ltda.

Desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se continuará con la promoción y facilidad de entornos de trabajo saludables, mediante estrategias dirigidas a las condiciones específicas de la entidad, según su distribución por género, grupo etario, nivel de escolaridad, área de residencia y demás indicadores sociodemográficos.

Se continuará con la implementación de programas de capacitación, ojalá con un

**Agencia Nacional de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

pág. 20

Dirección: Carrera 7 # 26 – 20 - Bogotá, Colombia
Mesa de servicio: (+57) 601 7456788
Atención al ciudadano: (+57) 601 7956600

Versión: 2026 Fecha:30-01-2026



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

sistema que permita medir el impacto de estos y cuáles se deben reforzar posteriormente.

Continuar con las estrategias definidas en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para factores ergonómicos y posturas prolongadas.

Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.

La identificación de peligros y valoración de riesgos se mantendrán actualizada en el año 2026 conforme a los cambios identificados en los procesos, instalaciones, accidentes laborales o por cualquier evento catastrófico, así como en los riesgos actuales identificados como son: riesgo Físico, Químico, Biológico, Psicosocial, Biomecánico, naturales, deportivos, condiciones de seguridad y público entre otros.

Plan de preparación, prevención y respuesta ante de emergencias.

En noviembre del año 2025 se actualizó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la entidad; para el año 2026, según sea necesario se ajustará conforme a los ajustes de las validaciones realizadas, teniendo en cuenta aspectos como: análisis de vulnerabilidad y nivel del riesgo, la determinación del nivel riesgo, el consolidado de análisis de riesgo, la información básica de la entidad, la ubicación de amenazas internas y externas, el análisis de recursos control de incendios y primeros auxilios, el control organizacional para la atención de emergencias, la actualización de los planos de emergencias y zonificación de alarmas; al igual que se realizaran las actividades de capacitación y formación de brigadistas con el apoyo de la administradora de Riesgos.

Indicadores de accidentalidad y enfermedad laboral.

Indicador de Severidad de Accidentalidad.

Días perdidos por accidente laboral (incapacidad)/(días laborales mes x N° de Trabajadores mes) * 100.

Indicador de Frecuencia de Accidentalidad.

(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días laborales programadas en el mes* Número de Trabajadores) * 100

Incidencia y Prevalencia de enfermedad laboral.

(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000

Ausentismo por causa médica.



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días laborales programadas en el mes* Número de Trabajadores) * 100

e) Matriz de identificación y seguimiento del cumplimiento de requisitos legales.

Dentro del Sistema Integrado de Gestión se continuará con el Normograma para la compilación de requisitos legales plasmada en la matriz 2026, con el propósito de controlar y brindar seguimiento a los requisitos normativos, legales y técnicos que tienen incidencia directa para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), al igual que el registro de los actos administrativos internos.

f) Hallazgos encontrados en la batería de riesgo psicosocial en el año 2025.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial realizada en el año 2025, se plantearán medidas conforme a las recomendaciones definidas en el informe diagnóstico de la batería de Riesgo Psicosocial para el año 2026.

Resultados encuesta de riesgo psicosocial.

En cumplimiento de lo dispuesto en la **Resolución 2646 de 2008** del entonces Ministerio de la Protección Social, durante la **vigencia 2025** se realizó la medición de los **factores de riesgo psicosocial** en la entidad, contemplando tanto los factores **intralaborales**, asociados a las condiciones internas de la organización, como los **extralaborales**, relacionados con el contexto externo de las y los servidores públicos.

Esta medición tuvo como finalidad identificar, analizar y valorar los riesgos psicosociales presentes en el entorno de trabajo, como insumo para la definición e implementación de acciones orientadas a su prevención, control, mitigación o eliminación, según corresponda. De igual forma, permitió establecer medidas de carácter preventivo dirigidas a fortalecer el bienestar organizacional y social, y a promover condiciones laborales saludables.

En este marco, a continuación, se presentan los **resultados de la encuesta de riesgo psicosocial aplicada en la Agencia durante la vigencia 2026**:

- Condiciones Intralaborales:

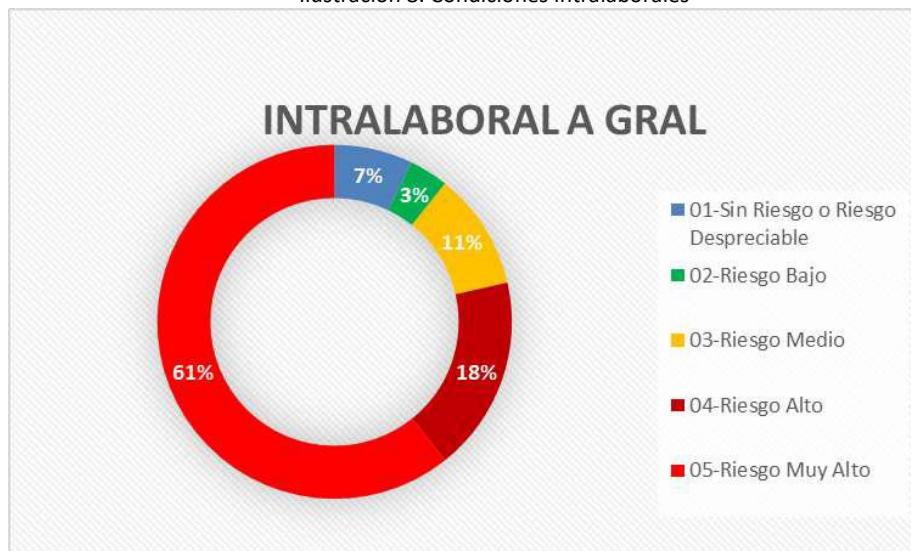
El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la condición intralaboral de la entidad proporciona un diagnóstico detallado sobre las percepciones y experiencias de los funcionarios en relación con diversos aspectos del entorno laboral. Este enfoque permite identificar de manera precisa los elementos que impactan la salud mental y el bienestar de los empleados, así como áreas susceptibles de intervención



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

para optimizar las condiciones laborales. Los resultados obtenidos de estas valoraciones constituyen una base sólida para el diseño e implementación de acciones correctivas y preventivas dentro del plan de bienestar organizacional, con el objetivo de mejorar el clima laboral, promover la motivación y reforzar el compromiso del equipo.

Ilustración 8. Condiciones Intralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2025

El **nivel de riesgo psicosocial identificado para el grupo ocupacional general** se ubica en un **nivel alto**, lo cual evidencia un impacto significativo sobre las **condiciones intralaborales** de las y los colaboradores que conforman este grupo. En efecto, los resultados muestran que el **79 % de los servidores evaluados** perciben como **desfavorables** las condiciones intralaborales, situación que constituye un factor de alerta para la entidad, en tanto puede incidir negativamente en el bienestar emocional, la motivación, el desempeño laboral y el clima organizacional.

Este resultado sugiere la presencia de dinámicas laborales que generan **sobrecarga emocional y operativa**, así como percepciones de escaso control y apoyo dentro del entorno de trabajo. La persistencia de estos factores de riesgo puede derivar en manifestaciones de estrés crónico, agotamiento laboral y disminución del compromiso institucional, afectando no solo a las personas, sino también la eficiencia y calidad del servicio público prestado.

En conjunto, estos hallazgos evidencian la necesidad de **priorizar acciones integrales de intervención**, orientadas a fortalecer el liderazgo consciente, mejorar las prácticas de comunicación y relacionamiento laboral, optimizar la gestión de las



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

cargas de trabajo, promover mayores niveles de autonomía y participación, y consolidar estrategias de reconocimiento y motivación. Lo anterior constituye un insumo fundamental para la formulación del **Plan de Bienestar Social e Incentivos**, en tanto permite focalizar las acciones en los factores de mayor impacto sobre la calidad de vida laboral y el bienestar de las y los servidores públicos.

- Condiciones Extralaborales:

Aborda factores externos al entorno laboral de los servidores, tales como las relaciones familiares, las condiciones del desplazamiento desde su lugar de residencia hasta el centro de trabajo, la disponibilidad de recursos económicos, así como las características de su vivienda y el contexto socioambiental circundante, entre otros elementos relevantes.

Ilustración 9. Dimensiones Factores Extralaborales.



Es importante destacar que los **factores de riesgo psicosocial de tipo extralaboral** evidencian un **nivel de riesgo alto**, al afectar al **54 % de las y los servidores públicos evaluados**, lo que representa un impacto significativo en el **resultado global del riesgo psicosocial** de la entidad. Este hallazgo resulta especialmente relevante, ya que, los factores extralaborales inciden directamente en el bienestar integral de los servidores públicos y pueden potenciar o agravar los efectos de los riesgos intralaborales cuando no son abordados de manera oportuna.



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El nivel de riesgo identificado constituye un **factor de alerta**, ya que la permanencia de condiciones extralaborales desfavorables relacionadas, entre otros aspectos, con el entorno familiar, social, económico y de apoyo puede generar **consecuencias nocivas para la salud física y mental** de las y los funcionarios, tales como aumento del estrés, desgaste emocional, dificultades de concentración, afectación del desempeño laboral y deterioro del equilibrio entre la vida personal y laboral. Lo anterior adquiere mayor relevancia si se considera que estos factores, aunque se originan fuera del entorno laboral, impactan de manera directa en la experiencia cotidiana de trabajo.

En este contexto, los resultados obtenidos constituyen un insumo clave para la definición de **estrategias integrales de intervención**, orientadas a fortalecer el apoyo psicosocial, promover el autocuidado, facilitar el equilibrio entre la vida personal y laboral y articular acciones institucionales que contribuyan a mitigar los riesgos extralaborales. Estas acciones resultan fundamentales para mejorar el bienestar general, prevenir impactos adversos en la salud y fortalecer condiciones laborales saludables y sostenibles en el tiempo.

Nivel de estrés.

El estrés laboral es un riesgo psicosocial que se evalúa identificando los factores que lo originan dentro del entorno de trabajo. Para su evaluación, se analizan diversos factores de riesgo psicosocial, tales como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo, con el fin de determinar sus posibles efectos sobre la salud y el bienestar de los empleados.

Ilustración 10. Condiciones Generales Estrés.



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2025



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

En relación con los efectos en la salud, los resultados evidencian que un 54 % de las y los servidores públicos presenta sintomatología asociada al estrés que los ubica en un nivel de riesgo alto, tal como se observa en la Figura 4. Este hallazgo resulta especialmente relevante, en tanto refleja una alta prevalencia de síntomas que pueden afectar de manera significativa el bienestar físico y mental de las personas, así como su desempeño laboral y su calidad de vida.

De acuerdo con la información suministrada por las y los participantes en el cuestionario para la evaluación del estrés, se identificó un porcentaje significativo de la población que reporta la presencia de síntomas con una frecuencia de presentación media y crítica. Estos síntomas pueden manifestarse a través de señales como agotamiento físico y mental, alteraciones del sueño, irritabilidad, dificultad para concentrarse, tensiones musculares y malestar emocional, entre otros, lo cual evidencia una exposición sostenida a factores generadores de estrés.

En este sentido, los resultados obtenidos constituyen un factor de alerta para la entidad, dado que la persistencia de niveles elevados de estrés puede derivar en afectaciones más severas a la salud, tales como trastornos psicosomáticos, ausentismo laboral, disminución del rendimiento y deterioro del clima organizacional.

Los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano indican que se deben realizar gestiones positivas respecto al fomento de una cultura de liderazgo, valores y de calidad e integridad.

El Autodiagnóstico de Talento Humano constituye una de las herramientas fundamentales que permiten a la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente realizar un ejercicio sistemático de valoración del estado de avance de cada una de las dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este ejercicio tiene como propósito establecer una línea base que facilite la identificación de fortalezas, brechas y oportunidades de mejora, las cuales deben ser consideradas en los procesos de planeación institucional y en la definición de acciones estratégicas orientadas al fortalecimiento de la gestión.

Una vez aplicado el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), de conformidad con los lineamientos establecidos en la política formulada por la Dirección de Empleo Público, se evidencia que la entidad obtuvo una calificación del 86,6 % sobre un total de 100 %, lo que refleja un nivel de desarrollo favorable en la implementación de esta política. Este resultado da cuenta de avances significativos en la gestión del talento humano, así como del compromiso institucional con el fortalecimiento de prácticas orientadas al bienestar, el desarrollo y el desempeño de las y los servidores públicos.

- Medidas de intervención.



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Conforme a los resultados obtenidos y registrados en el informe se adoptarán entre otras las siguientes medidas de intervención:

Se continuará con las actividades de promoción y prevención para fortalecer las habilidades de afrontamiento de los colaboradores frente a situaciones potencialmente estresantes. Estas actividades pueden ser:

- Programas de formación para la disminución de respuestas fisiológicas producidas por situaciones estresantes (relajación muscular, técnicas de respiración).
- Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de autocontrol emocional.
- Administración efectiva del tiempo.
- Programa de formación enfocado a la higiene del sueño.

Adicionalmente para todos los colaboradores, se abordará los factores intralaborales y extralaborales dentro del sistema de vigilancia epidemiológico (SVE) que siga los lineamientos presentados por el Ministerio del Trabajo en la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019.

Es importante tener en cuenta que este sistema de vigilancia epidemiológica estará diseñado bajo el modelo de ciclo PHVA, con indicadores sistémicos de estructura, proceso y resultado. A continuación, se destacan algunos elementos clave.

En primera instancia, se establecerá los mecanismos para recolectar, automatizar y analizar la información necesaria para el desarrollo del SVE.

- Otras medidas de intervención Intralaboral.
 1. Diseñar un plan de bienestar laboral robusto que permita a los colaboradores, beneficios, participación de actividades y fortalecimiento de su vida familiar y social. Se recomienda realizar mínimo 2 actividades anuales en las cuales se involucre a las familias de los colaboradores.
 2. Se recomienda hacer un análisis de puestos de trabajo y determinar la carga laboral, ya que existe la percepción del trabajador de tener responsabilidades que se salen de su alcance. Exceso de responsabilidades.
 3. Diseñar un plan de capacitación que permita desarrollar habilidades fortalecer los estilos de afrontamiento de los colaboradores.
 4. Se debe hacer un análisis y revisión desde talento humano para que se tenga un control en los horarios de trabajo del personal, se recomienda ajustar los horarios a un máximo de 10 horas laborales diarias y no exceder las horas extras legales



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

permitidas.

5. Es importante revisar los procesos y procedimientos que están llevando a cabo, ya que es probable que existan reprocisos y ejecuciones administrativas innecesarias, o políticas y procesos que no son claros y hacen que los colaboradores perciban esta condición como exceso de información y procesos cognitivos complejos.

6. Se deben ejercer controles en los diferentes riesgos, controles administrativos, de ingeniería, eliminación o sustitución a que haya lugar.

7. Es prioritario definir manuales de funciones ajustados al perfil de cada cargo, estos manuales se deben socializar por lo menos 1 vez al año con los colaboradores y establecer cadenas de mando claras para todos. Se debe hacer inducción y reinducción a todo el personal.

8. La formación sobre tolerancia al trabajo bajo presión.

9. La capacitación en la empresa, planificación y distribución del trabajo, pausas activas y descansos y pausas cognitivas, con lo cual se puede contrarrestar la incidencia negativa de estos aspectos en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directamente en él, en la empresa y en su entorno.

10. La implementación de un programa de pausas activas físicas y cognitivas durante la jornada.

g) Otras fuentes de información.

- **Comité de Convivencia Laboral.**

De conformidad con los resultados del informe de gestión del Comité de Convivencia Laboral presentado por el comité el 7 de enero de 2026 vigencia 2025, en el cual se presenta la gestión de las actividades, las estadísticas de las quejas, el seguimiento de los casos junto con las labores de prevención e intervención realizadas de acuerdo con lo establecido en la Resolución Interna No. 763 de 2025. Dentro de las

Dentro de las necesidades del comité se identifican requerimientos en acciones de socialización, capacitación y fortalecimiento de habilidades socioemocionales y se reconoce la necesidad de continuar profundizando las estrategias preventivas y pedagógicas, orientadas a consolidar entornos laborales dignos, saludables y libres de cualquier forma de violencia o trato inadecuado, los cuales se listan a continuación:

Fortalecer de manera permanente la promoción del respeto como valor institucional fundamental, en coherencia con el Código de Integridad de la ANCP-CCE, reconociendo la dignidad de todas las personas, sin distinción de cargo, rol, procedencia o cualquier



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

otra condición.

Continuar promoviendo el principio de igualdad y no discriminación, garantizando el trato equitativo, el acceso a oportunidades y la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos históricamente discriminados o marginados.

Desarrollar actividades de motivación y reconocimiento dirigidas a las y los servidores públicos, orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y el bienestar laboral.

Promover talleres de liderazgo consciente, restaurativo y con enfoque de derechos dirigidos a jefes de dependencia y coordinadores, fortaleciendo prácticas de liderazgo respetuosas, empáticas y preventivas.

Implementar talleres de trabajo en equipo, comunicación asertiva y resolución pacífica de conflictos dirigidos a funcionarios y contratistas, fortaleciendo la convivencia y el clima organizacional.

Consolidar la estrategia institucional de bienestar laboral, clima organizacional y prevención del riesgo psicosocial, en articulación con el Grupo de Talento Humano.

Mantener campañas permanentes de sensibilización sobre acoso laboral, con enfoque preventivo, pedagógico y de no revictimización.

Continuar la divulgación del rol, alcance y rutas de atención del Comité de Convivencia Laboral, fortaleciendo la confianza institucional y el acceso oportuno a los canales formales de atención.

Garantizar que el Comité de Convivencia Laboral conozca y analice los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada durante la vigencia 2025, y que estos resultados sean socializados junto con el plan de acción institucional que se definirá para atender las recomendaciones derivadas de dicha medición, con el fin de articular las acciones preventivas, restaurativas y de mejora continua en materia de convivencia y salud mental laboral.

Incluir de manera formal al Comité de Convivencia Laboral en la formulación, seguimiento y evaluación del plan de acción de intervención psicosocial, garantizando su participación como instancia preventiva, orientadora y pedagógica en la implementación de las medidas institucionales derivadas de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Fortalecer de manera permanente los procesos de capacitación dirigidos al Comité de Convivencia Laboral, así como a funcionarias, funcionarios y personas contratistas, en temas de prevención del acoso laboral, resolución pacífica de conflictos, enfoque de derechos, no revictimización, debida diligencia y rutas de atención, contribuyendo a la consolidación de entornos laborales protectores.



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Aspectos de Mejora Identificados por Control Interno.

El equipo de Control Interno de la Entidad atendiendo sus roles consagrados en el decreto 648 de 2017, la ley 87 de 1983, el decreto 1499 del 2017, el decreto 1072 de 2025 y la resolución 0312 de 2019; realizó en el mes de noviembre de 2025 el informe de ley de seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el entendido de revisar el cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019, en el cual se identifican aspectos de mejora contemplados en el siguiente Plan y de los cuales se describen a continuación:

Mantener la periodicidad de actualizaciones (planes, normograma, capacitaciones) y fortalecer la difusión de resultados para consolidar la cultura de SST en la entidad.

Continuar con las capacitaciones y pausas activas, dirigidas al personal por áreas de trabajo, adelantando acciones tendientes a que estas se repliquen y desarrollen continuamente, con el propósito de lograr el bienestar de los colaboradores.

Se recomienda desarrollar y ejecutar planes de acción específicos para mitigar los riesgos identificados, los planes deben incluir medidas de prevención, protección y control para minimizar los accidentes laborales.

El Comité de Convivencia Laboral es de alta importancia dentro de la entidad y debe fortalecer sus acciones preventivas para:

Promover el mejoramiento de la cultura organizacional.

Fomentar relaciones positivas entre funcionarios y contratistas.

Trabajar la dimensión axiológica en articulación con Talento Humano y las acciones de integridad.

Impulsar la apropiación de los valores del Código de Integridad, entendiendo que:

La práctica real de estos valores contribuye a prevenir el acoso laboral en cualquiera de sus formas.

Incluye la prevención específica del acoso sexual.

El COPASST debe funcionar en el marco de:

La prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La verificación, evaluación y auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El cumplimiento de los lineamientos normativos y de los procesos de mejora continua.



PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Con relación a la Brigada de Emergencias:

La brigada debe mantenerse:

Presente y debidamente identificada.

Capacitada y entrenada.

Preparada y disponible para atender cualquier incidente, accidente o contingencia que pueda presentarse en la entidad.

Solicitud Sindical.

Conforme al requerimiento acordado en el proceso de negociación colectiva presentado el día 4 de noviembre del año 2025 entre la Dirección General de la Agencia, las comisiones negociadoras y asesoras de las organizaciones sindicales SINCOPOU y USIN-CCE se solicita tener en cuenta según lo establecido de la cláusula vigésimo Quinta – Adecuación de puestos de trabajo; la cual enuncia: “La ANCP – CCE realizará un diagnóstico trimestral general con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL con el fin de establecer las necesidades internas de los funcionarios, analizando cada caso particular en la medida que se vaya presentando en la entidad”

Para dar cumplimiento a este ítem del acuerdo sindical, se hace necesario establecer estrategias que permita abordar cada área para la realización del diagnóstico con base en la capacidad instalada medida en horas que se encuentran determinadas por la ARL. Las necesidades internas de los funcionarios presentadas en cada caso serán distribuidas por valoración de criticidad.

11.2 DISEÑO.

Las actividades contempladas en plan de trabajo 2026 de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, practicantes, visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

El plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ANCP -CCE- está orientado al cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de SST, proteger la seguridad y salud de los colaboradores, y sensibilizar en el autocuidado, para adelantar la implementación se requiere:



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

Tabla 4. Ciclo PHVA – SG-SST 2026

| CICLO PHVA | TEMA |
|------------|--|
| PLANEAR | <ul style="list-style-type: none">- Formular la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas, tabaco y alcohol.- Definir objetivos del SG-SST claros, medibles y coherentes con la gestión del riesgo.- Establecer los roles y responsabilidades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Implementar mecanismos de rendición de cuentas en el SG-SST.- Caracterizar el perfil sociodemográfico de los trabajadores y los perfiles de los puestos de trabajo.- Elaborar el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Adoptar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.- Evaluar la eficacia y el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.- Desarrollar actividades de promoción y prevención orientadas a mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.- Definir y hacer seguimiento a los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |



**Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente**

PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

| | |
|-------|--|
| HACER | <ul style="list-style-type: none">- Comunicar los roles y responsabilidades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la entidad.- Comunicar y documentar los mecanismos de rendición de cuentas del SG-SST.- Asignar y garantizar los recursos financieros, técnicos y de talento humano necesarios para la gestión de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.- Actualizar la matriz legal con enfoque en seguridad y salud en el trabajo.- Actualizar la documentación del SG-SST, incluyendo el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, los procesos contractuales en SG-SST, el procedimiento de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el procedimiento de gestión del cambio y el seguimiento a la afiliación a la ARL.- Conformar y mantener los comités de apoyo del sistema (COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Brigada de Emergencias y Operativo de Emergencias).- Elaborar y ejecutar el plan anual de promoción y prevención, incorporando los riesgos prioritarios del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Aplicar los lineamientos para la conservación y custodia de los documentos del SG-SST.- Ejecutar acciones de promoción y prevención frente a los peligros y riesgos de origen físico, ergonómico, biológico, químico, de seguridad, público y psicosocial.- Suministrar, mantener y verificar el uso adecuado de los equipos y elementos de protección personal.- Realizar inspecciones de seguridad con participación del COPASST y las brigadas de emergencia.- Realizar la vigilancia de la salud de los trabajadores conforme a los riesgos identificados.- Diseñar, implementar y evaluar los programas de vigilancia epidemiológica.- Implementar acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.- Desarrollar actividades de medicina preventiva y del trabajo.- Realizar mediciones ambientales para la evaluación de los factores de riesgo ocupacional. |
|-------|--|

| Autores y responsables del documento | | | | |
|--------------------------------------|---|---|------------|--|
| Acción | Nombre | Cargo | Fecha | Firma |
| Elaboró | Fabio Alfredo Larrotta Pinilla | Contratista | 21/01/2026 | Original firmado |
| Revisó | Astrid Camargo Ana María Tolosa Rico | Gestor T1-11 Secretaría General | 21/01/2026 | Original firmado |
| Aprobó | CIGD | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | 30/01/2025 | Acta sesión comité institucional de gestión y desempeño 30-01-2025 |