



# Igualdad

---



**Plan Anual de Seguridad  
y Salud en el Trabajo  
2026**

Ministra(o) de Igualdad y Equidad

**Tamara Matea Ospina Posse**

Viceministra de las Mujeres

**Andrés Felipe Rengifo Valderrama (E)**

Viceministro para las Poblaciones y Territorios Excluidos y la Superación de la Pobreza

**Pablo Mateo Zabala Vargas**

Viceministro de la Juventud

**Aura Benilda Tegria Cristancho (E)**

Viceministra(o) de Pueblos Étnicos y Campesinos

Viceministra(o) de las Diversidades

**Lida Magali Rodríguez Gutiérrez**

Secretaria General

**Yineth Carolina Camargo Rengifo**

Subdirectora de Talento Humano

**Equipo Subdirección de Talento Humano involucrado en la construcción del Plan:**

Isabel Cristina Guazá Angúlo

Diana Carolina Parra Pulido

**Coordinación:**

**María José Pérez Hoyos**

Jefe de Oficina Asesora de Planeación

**Natalia del Pilar Molina Vanegas**

Jefe de Oficina de Saberes y Conocimientos Estratégicos

**Estructuración visual del documento realizada por:** Subdirección de Talento Humano

**Fecha de aprobación Versión 1: X de enero de 2026**

## Contenido

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	4
<b>I. Definiciones y abreviaturas.....</b>	5
<b>II. Propósito .....</b>	8
<b>III. Alcance .....</b>	8
<b>IV. Ficha técnica de la encuesta .....</b>	9
<b>V. Marco normativo .....</b>	14
<b>VI. Objetivos.....</b>	15
<b>VII. Políticas .....</b>	16
<b>VIII. Recursos .....</b>	17
<b>IX. Responsabilidades.....</b>	18
<b>X. Implementación del ciclo PHVA .....</b>	19
<b>XI. Intervención .....</b>	20
<b>XII. Evaluación.....</b>	22
<b>XIII. Implementación de planes de mejora.....</b>	23
<b>XIV. Mecanismos de Evaluación y Seguimiento .....</b>	24
<b>XV. Plan de actividades.....</b>	25

## PRESENTACIÓN

El Ministerio de Igualdad y Equidad tiene como misión liderar la promoción, protección y desarrollo de políticas públicas que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, sin importar su género, identidad, orientación, etnia o condición social. Como parte de su compromiso institucional, el Ministerio busca asegurar que quienes colaboran con la entidad cuenten con un entorno laboral seguro y saludable, en armonía con los principios de inclusión, equidad y bienestar integral.

Este Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se fundamenta en las normativas vigentes, como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, orientadas a prevenir riesgos laborales y promover la salud ocupacional. Su objetivo principal es fortalecer las condiciones laborales y proteger la integridad física, mental y emocional de todas las personas involucradas en las actividades del Ministerio: servidoras y servidores públicos, contratistas, visitantes y partes interesadas.

A través de este Plan, el Ministerio reafirma su compromiso con la promoción de ambientes laborales seguros, la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y el desarrollo de una cultura de cuidado colectivo, en donde ellas, ellos y elles sean protagonistas de la construcción de espacios laborales inclusivos y saludables.

Para su efecto, El Ministerio de Igualdad y Equidad aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

## I. Definiciones y abreviaturas

**Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

**Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

**Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

**Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

**Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una entidad.

**Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

**Autoreporte 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 trabajo.

**Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una entidad determinada.

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

**Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

**Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.

**Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

**Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Condiciones y medio ambiente de trabajo:** elementos que influyen significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan 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 intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para utilizar los agentes citados en el apartado anterior.

**Colaboradores:** hace referencia a las y los funcionarios públicos y contratistas vinculados a la entidad.

**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 trabajo.

**Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia.

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

**Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la entidad. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

**Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

**Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la entidad, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la entidad o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

**Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

**Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la entidad para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

**Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del sistema de gestión.

**Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la entidad acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

**Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

**No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

**Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

**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 organización.

**Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

**Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

**Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

**Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

**Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

**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 estos.

**Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

**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 trabajo.

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

**SG-SST:** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

**SST:** Seguridad y salud en el trabajo

## II. Propósito

El propósito del Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Igualdad y Equidad es garantizar un entorno laboral seguro, saludable y equitativo para todas las personas que colaboran con la entidad. Este compromiso abarca a servidoras y servidores públicos, contratistas, practicantes, visitantes y cualquier parte interesada, en todos los espacios físicos y modalidades de trabajo, incluyendo el teletrabajo y el trabajo en casa.

El Ministerio busca implementar estrategias transversales que no solo cumplan con la normativa vigente, sino que también promuevan una cultura de prevención y cuidado colectivo. Estas acciones contribuyen a la protección de la salud física, mental y emocional de ellas, ellos y elles, fortaleciendo el desempeño laboral y asegurando el bienestar integral en la construcción de una sociedad más inclusiva y equitativa.

## III. Alcance

El Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Igualdad y Equidad se aplica a todas las personas vinculadas directa o indirectamente con la entidad, independientemente de su modalidad de contratación o forma de vinculación. Esto incluye servidoras y servidores

públicos, contratistas, estudiantes en práctica, visitantes y proveedores, en todos los entornos y modalidades de trabajo: presenciales, remotas o híbridas.

El alcance abarca la identificación, prevención, control y mitigación de riesgos laborales en las diferentes áreas operativas del Ministerio, conforme a la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, busca garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a medidas de prevención y protección, promoviendo ambientes de trabajo seguros y equitativos para ellas, ellos y elles, en consonancia con los valores de igualdad, inclusión y equidad que representan la misión del Ministerio.

## IV. Ficha técnica de la encuesta

Instrumento	Encuesta de identificación de necesidades para los Planes de Gestión Estratégica de Talento Humano 2026
Población objetivo	Funcionarios y contratistas del Ministerio de Igualdad y Equidad
Total de respuestas	331
Período de aplicación	Diciembre de 2025
Tipo de muestreo	Censo
Temas evaluados - SST	Factores de riesgo físico, ergonómico, psicosocial, hábitos de vida saludable y antecedentes médicos

Tabla 1. Ficha técnica de la encuesta

### a. Resultados factores de riesgo físico y locativo

Los factores de riesgo físico y locativo evaluados corresponden a condiciones del ambiente de trabajo que pueden generar afectaciones en la salud de los colaboradores. A continuación, se presenta el análisis de cada factor:

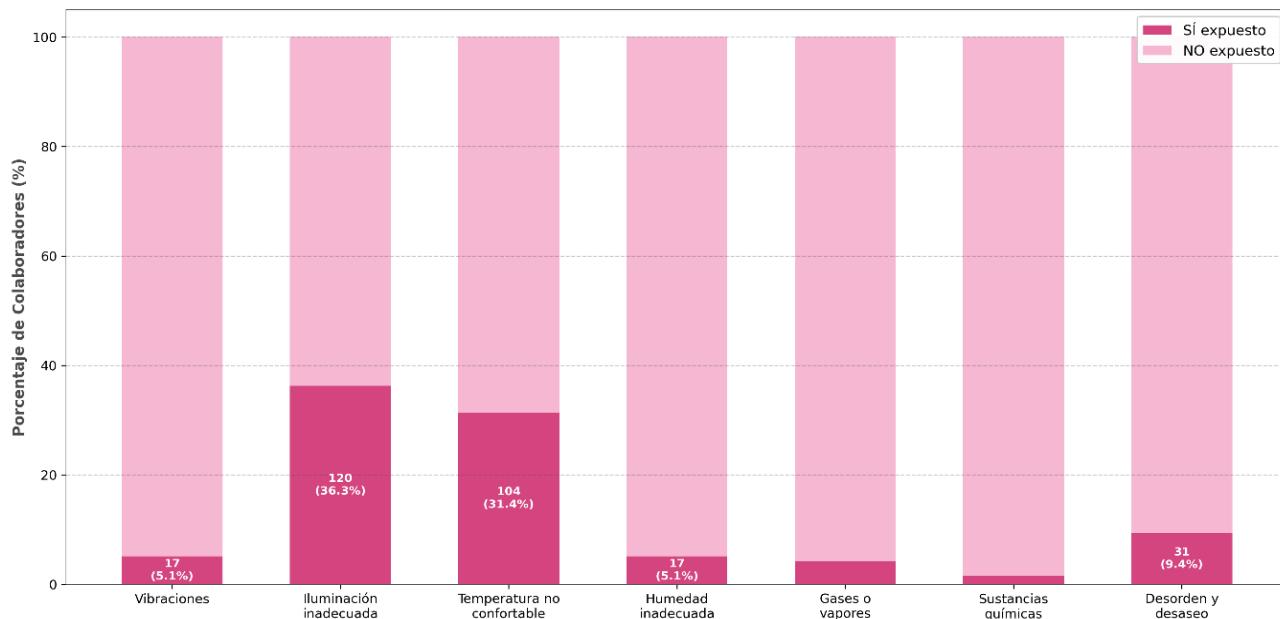


Ilustración 1. Resultados factores de riesgo físico y locativo

### Principales hallazgos:

- Iluminación insuficiente o excesiva: 120 colaboradores (36.3%) reportan exposición a este factor. Este es el factor físico de mayor prevalencia, lo que sugiere necesidades de mejoramiento en los sistemas de iluminación de las áreas de trabajo.
- Temperatura no confortable: 104 colaboradores (31.4%) reportan exposición a este factor. Segundo factor más reportado, relacionado con condiciones de confort térmico en las instalaciones.
- Desorden y desaseo: 31 colaboradores (9.4%) reportan exposición a este factor. Aspecto relacionado con orden y limpieza que requiere intervención mediante programa de 5S.

### b. Resultados factores de riesgo ergonómico y biomecánico

Los factores de riesgo ergonómico están relacionados con la carga física del trabajo y las posturas adoptadas durante la jornada laboral. Estos factores pueden generar trastornos musculoesqueléticos si no son intervenidos adecuadamente.

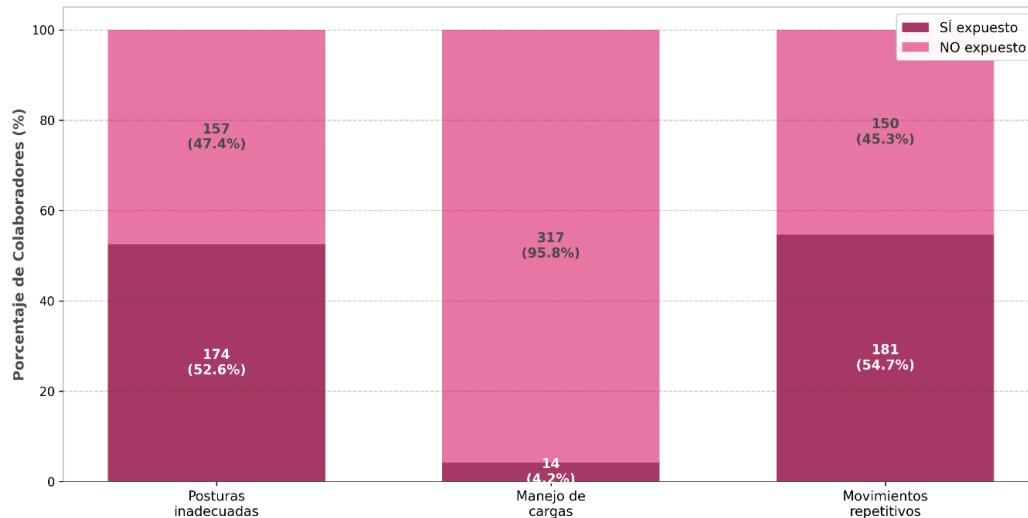


Ilustración 2. Resultados factores de riesgo ergonómico y biomecánico

### Hallazgos críticos:

- Movimientos repetitivos de manos y/o brazos: 181 colaboradores (54.7%) reportan exposición. Este es el factor de riesgo de mayor prevalencia en toda la encuesta, afectando a más de la mitad de los colaboradores. Requiere intervención prioritaria mediante pausas activas, adecuación de

puestos de trabajo y programa de vigilancia epidemiológica para desórdenes musculoesqueléticos.

- Posiciones que pueden producir cansancio o dolor: 174 colaboradores (52.6%) reportan exposición. Más del 50% de los colaboradores experimentan posturas inadecuadas. Se requiere evaluación ergonómica de puestos de trabajo y capacitación en higiene postural.

Implicaciones:

Los riesgos ergonómicos representan la categoría de mayor exposición en el Ministerio. La alta prevalencia de movimientos repetitivos y posturas inadecuadas sugiere que la naturaleza del trabajo es predominantemente de oficina con uso intensivo de computadores. Esto requiere:

- Programa de pausas activas obligatorias (mínimo 2 veces por jornada)
- Evaluación ergonómica de puestos de trabajo
- Capacitación en higiene postural y estiramientos
- Sistema de vigilancia epidemiológica para prevención de desórdenes musculoesqueléticos
- Rotación de tareas cuando sea posible

### c. Resultados factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados con las condiciones organizacionales y las relaciones interpersonales en el trabajo. Son factores especialmente relevantes dado su impacto en la salud mental y el clima laboral.

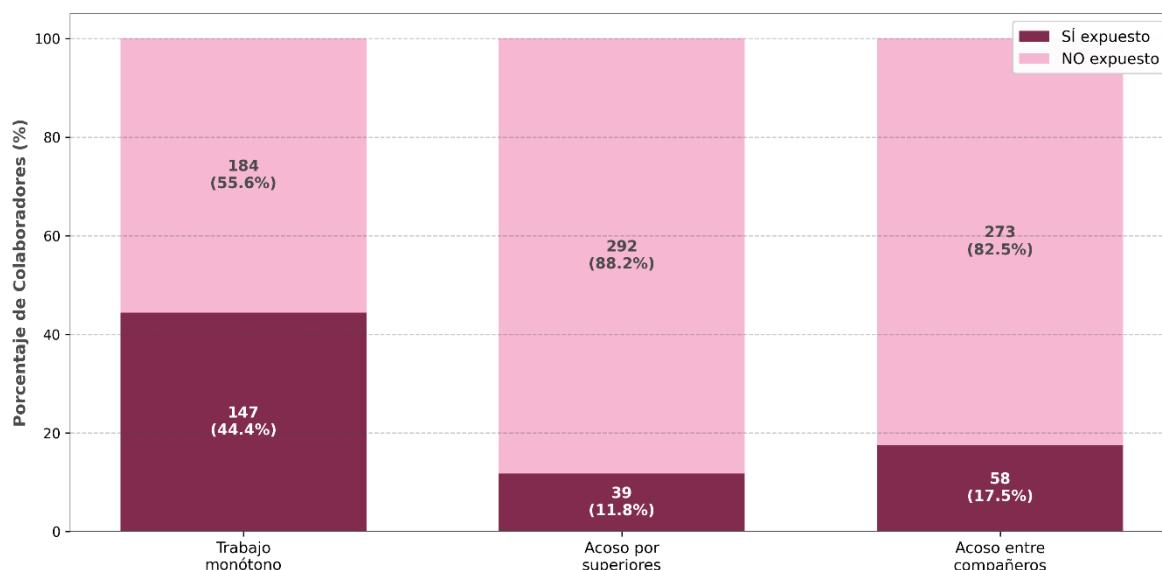


Ilustración 3. Resultados factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial están relacionados con las condiciones organizacionales y las relaciones interpersonales en el trabajo. Son factores especialmente relevantes dado su impacto en la salud mental y el clima laboral.

La encuesta de identificación de necesidades permitió identificar tres factores de riesgo psicosocial relevantes que requieren atención en el Plan SST 2026:

- Trabajo monótono y repetitivo
- Situaciones que afectan el clima laboral
- Necesidad de fortalecer mecanismos de convivencia

1. Monotonía laboral: Se identificó que una proporción significativa de colaboradores percibe monotonía en sus actividades laborales, lo que puede generar desmotivación y afectaciones en salud mental. Se requiere implementar estrategias de enriquecimiento de tareas y rotación cuando sea técnicamente viable.
2. Clima laboral y convivencia: Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de convivencia laboral y los espacios de comunicación asertiva entre los diferentes niveles de la organización.

#### Integración con Batería de Riesgo Psicosocial

Durante el último trimestre de 2025, el Ministerio aplicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Resolución 2646 de 2008 y Resolución 0312 de 2019), cuyos resultados se encuentran en proceso de análisis por parte del prestador del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los hallazgos de la presente encuesta de identificación de necesidades serán integrados con los resultados de la batería de riesgo psicosocial para:

- Realizar un diagnóstico integral y profundo de las condiciones psicosociales del Ministerio
- Diseñar intervenciones específicas basadas en evidencia técnica
- Priorizar acciones según el nivel de riesgo identificado
- Establecer planes de intervención diferenciados por área o dependencia según corresponda
- Implementar sistemas de seguimiento y evaluación de impacto

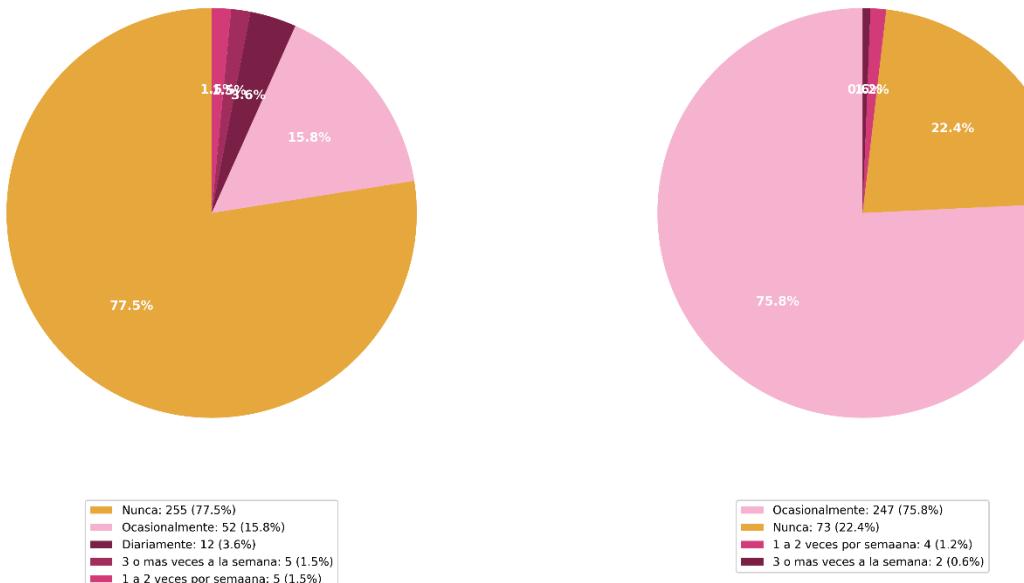
#### Líneas de Acción Priorizadas para el Plan SST 2026

Con base en los hallazgos preliminares y en articulación con los resultados de la batería de riesgo psicosocial, se priorizan las siguientes líneas de acción:

- LÍNEA 1: Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral
- LÍNEA 2: Intervención en Factores de Riesgo Psicosocial
- LÍNEA 3: Promoción de Salud Mental

#### **d. Hábitos de vida saludable**

Los hábitos de vida de los colaboradores tienen impacto directo en su salud y bienestar. El análisis de estos factores permite diseñar programas de promoción y prevención dirigidos.



*Ilustración 4. Hábitos de consumo  
Lado izquierdo cigarrillo, lado derecho alcohol*

**Consumo de cigarrillo:** El 77.5% de los colaboradores no fuma, lo cual es positivo. Sin embargo, el 22.5% (74 personas) reporta algún nivel de consumo de tabaco. Se recomienda implementar programa de cesación tabáquica en alianza con la ARL o EPS.

**Consumo de alcohol:** El 75.8% reporta consumo ocasional de alcohol, lo que se considera dentro de parámetros normales. Solo el 1.8% (6 personas) reporta consumo frecuente (semanal). Se recomienda mantener programas de sensibilización sobre consumo responsable.

#### e. Práctica de actividad física

El 93.2% de los colaboradores practica algún nivel de actividad física, lo cual es un indicador muy favorable. El 52.8% (171 personas) practica deporte al menos una vez por semana.

El 6.8% (22 personas) reporta vida sedentaria. Se recomienda focalizar programas de promoción de actividad física en este grupo específico.

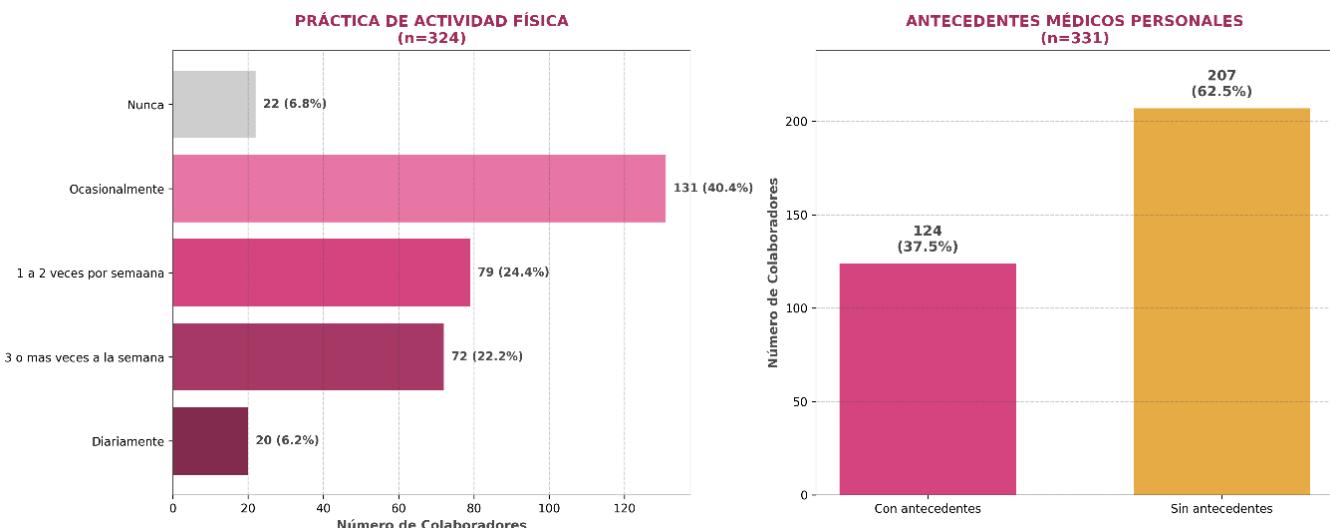


Ilustración 5. Resultados actividad física y antecedentes médicos

## V. Marco normativo

El Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Igualdad y Equidad se fundamenta en las normativas nacionales e internacionales que garantizan los derechos de las personas trabajadoras y promueven ambientes laborales seguros, equitativos y saludables. Entre las principales disposiciones aplicables, se destacan:

- Constitución Política de Colombia de 1991- Artículo 48, El cual señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio.
- Ley 9<sup>a</sup> de 1979: Establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154
- Decreto Ley 1295 de 1994: Define la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto Nacional 1834 de 1994 Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Ley 776 de 2002: por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto Ley 2090 de 2003: por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
- 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.
- Resolución 1401 de 2007: por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

- Ley 1562 de 2012: Actualiza el Sistema de Riesgos Laborales y establece nuevas disposiciones en salud ocupacional.
- Resolución 1565 de 2014, expedida por el Ministerio de Transporte, por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Decreto Nacional 1477 de 2014 por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, que incluye los lineamientos para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 4927 de 2016: expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución 0312 de 2019: Establece los estándares mínimos para el SG-SST en Colombia.
- Normatividad internacional aplicable: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promueven la igualdad de género y la seguridad en el trabajo, incluyendo los principios de no discriminación y la inclusión en los ambientes laborales.

Este marco normativo orienta las acciones del Ministerio para asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud en el trabajo, fomentando entornos laborales dignos, inclusivos y protectores para ellas, ellos y elles.

## VI. Objetivos

### General

Implementar y fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Ministerio de Igualdad y Equidad, mediante la planificación y ejecución de estrategias que garanticen el cumplimiento de los estándares mínimos exigidos por la normativa vigente.

El objetivo es promover la prevención de riesgos laborales, reducir los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y proteger el bienestar integral de todas las personas vinculadas con el Ministerio. De este modo, se asegura que ellas, ellos y elles puedan desempeñar sus funciones en un entorno laboral seguro, inclusivo y equitativo, alineado con los principios de igualdad y justicia social que guían la misión de la entidad.

### Específicos

1. Implementar programas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales que fomenten estilos de vida saludables, mejorando las condiciones físicas, mentales y sociales de ellas, ellos y elles.
2. Cumplir con la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo, revisando y actualizando continuamente las disposiciones legales aplicables para garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo.

3. Desarrollar acciones preventivas, correctivas y de mejora continua para mitigar riesgos laborales en todas las actividades realizadas por el Ministerio.
4. Sensibilizar y capacitar a las personas trabajadoras del Ministerio, promoviendo conocimientos, comportamientos responsables y prácticas de autocuidado en las modalidades de trabajo presencial, remoto y en casa.
5. Identificar de manera oportuna los peligros ocupacionales, evaluar los riesgos y establecer controles efectivos que prevengan accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
6. Garantizar la participación de la alta dirección en la revisión, evaluación y mejora del SG-SST, asegurando un proceso de rendición de cuentas transparente y orientado al bienestar de las personas trabajadoras.

## **VII. Políticas**

En cumplimiento del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, el Ministerio de Igualdad y Equidad adopta las siguientes políticas para garantizar ambientes laborales seguros, inclusivos y equitativos:

### **1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

El Ministerio se compromete a destinar los recursos necesarios para implementar y mantener el SG-SST, cumpliendo con los requisitos legales, normativos y contractuales. Asimismo, se orienta a la mejora continua mediante acciones preventivas y correctivas que protejan la seguridad, salud y bienestar de todas las personas vinculadas con el Ministerio.

### **2. Política de Prevención de Riesgos del consumo de tabaco y sustancias psicoactivas**

Dichas estrategias se regirán bajo el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de la normativa aplicable, en consecuencia, el Ministerio de Igualdad y Equidad declara su compromiso por mantener un ambiente laboral sano, libre del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas

### **3. Política de Plan Estratégico de Seguridad Vial del Ministerio de Igualdad y Equidad**

El Ministerio de Igualdad y Equidad se compromete con el cumplimiento de las acciones y estrategias necesarias en materia de seguridad vial, promoviendo la prevención de incidentes y accidentes de tránsito en todos los desplazamientos laborales y los trayectos en itinere en la prestación del servicio, que generen riesgos de seguridad vial para sus servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas, las cuales son integradas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST. Así mismo, se compromete a destinar los recursos necesarios para la planificación, implementación, seguimiento y mejora continua del plan estratégico de seguridad vial en todas sus actividades y el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

#### **4. Reglamento de Higiene y Seguridad**

El Ministerio de Igualdad y Equidad se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de conformidad con el Código sustantivo de trabajo, Ley 9 de 1979, ley 1562 de 2012, Resolución 2400, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas que con tal fin se establezcan.

Estas políticas son el marco de referencia para implementar acciones que refuerzen el compromiso del Ministerio con la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas en su entorno laboral

### **VIII. Recursos**

El Ministerio de Igualdad y Equidad se compromete a proporcionar los recursos necesarios para el diseño, implementación, evaluación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estos recursos incluyen tanto los elementos humanos como financieros, técnicos y físicos, garantizando su adecuada asignación para el cumplimiento de los objetivos del plan.

#### **Recursos Humanos**

El SG-SST será administrado por el equipo encargado en la Subdirección de Talento Humano, que incluye un profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo, apoyado por colaboradores profesionales y especializados en Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se contará con la colaboración de diversos comités y grupos operativos, como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de convivencia laboral (COCOLAB) y las brigadas de emergencia.

#### **Recursos Financieros**

El Ministerio de Igualdad y Equidad destinará los recursos financieros necesarios para implementar las acciones del SG-SST, que son cien millones de pesos m/cte. \$100.000.000 y cincuenta millones de pesos \$50.000.000 recurso que hará parte del contrato de la caja de compensación en:

- Exámenes médicos ocupacionales y seguimiento de la salud de las personas trabajadoras
- Programas de formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- Adquisición y mantenimiento de equipos de emergencia y protección personal.
- Actividades de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.
- Proyectos y actividades de intervención frente a riesgos identificados.

Estos recursos serán gestionados de acuerdo con el presupuesto asignado, y se llevará un control detallado para asegurar su adecuada distribución y uso en los diferentes programas del SG-SST.

### Recursos Técnicos

El Ministerio contará con los recursos tecnológicos necesarios para la implementación del SG-SST, tales como:

- Equipos informáticos: Computadoras, impresoras y software especializado en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Sistemas de almacenamiento: Plataformas de almacenamiento en la nube para la gestión de documentos, auditorías y registros de riesgos laborales (ALISSTA).
- Herramientas de medición: Equipos y dispositivos para la medición de factores de riesgo (como el ruido, la calidad del aire, entre otros) y para la realización de evaluaciones de riesgos laborales por medio de la ARL.

### Recursos Físicos

Entre los recursos físicos disponibles para la implementación del SG-SST se incluyen:

- Elementos básicos de oficina: Mobiliario y equipos de oficina necesarios para el funcionamiento del SG-SST, como escritorios, sillas ergonómicas y equipos de comunicación.
- Equipos de seguridad: Botiquines de primeros auxilios, extintores, y otros equipos para la atención de emergencias.
- Elementos de protección personal: Ropa y equipo de protección personal adecuado para las personas trabajadoras, según las actividades que realicen (guantes, cascos, gafas, zapatos de seguridad, entre otros).
- Espacios adecuados: Infraestructura física adecuada para la implementación de las actividades de salud y seguridad, incluyendo áreas para capacitaciones, simulacros y exámenes médicos ocupacionales.
- Estos recursos son fundamentales para la creación y mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable, acorde con los estándares de seguridad laboral y los valores de equidad e inclusión del Ministerio.

La adecuada asignación y gestión de estos recursos son fundamentales para asegurar que el SG-SST sea efectivo, sostenible y accesible para todas las personas que forman parte del Ministerio, garantizando ambientes laborales seguros y saludables.

## IX. Responsabilidades

El Ministerio de Igualdad y Equidad ha definido claramente las responsabilidades de las diferentes personas y grupos involucrados en la implementación y gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estas responsabilidades están distribuidas en los siguientes niveles:

## 1. Alta Dirección

La Alta Dirección es responsable de garantizar que el SG-SST se implemente de manera eficaz, asignando los recursos necesarios, supervisando el cumplimiento de las políticas y objetivos establecidos, y promoviendo la cultura de seguridad y salud dentro del Ministerio. Además, se asegurará de que se lleve a cabo una revisión periódica del sistema para detectar áreas de mejora.

## 2. Subdirección de Talento Humano

La Subdirección es responsable de coordinar la implementación del SG-SST en toda la entidad, gestionando los recursos humanos, financieros y técnicos necesarios, y supervisando las actividades de prevención y control de riesgos. También coordinará las capacitaciones y garantizará la participación de todos los colaboradores en los programas de salud y seguridad.

## 3. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Este comité es responsable de colaborar en la identificación de riesgos, diseñar y ejecutar acciones preventivas, y monitorear las condiciones laborales. Además, juega un papel fundamental en la promoción de una cultura de autocuidado y participación de ellas, ellos y elles en el SG-SST

## 4. Comité De Convivencia Laboral (COCOLAB)

El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse. El Comité procurará promover relaciones laborales propicias para la salud mental y el respeto a la dignidad de los empleados de todos los niveles, mediante estrategias de promoción, prevención e intervención para la resolución de conflictos.

## 5. Personal de Seguridad y Salud en el Trabajo

El equipo especializado en seguridad y salud en el trabajo se encargará de realizar las evaluaciones de riesgo, gestionar las intervenciones necesarias y garantizar el cumplimiento de las normativas. Además, estará encargado de la organización y ejecución de simulacros y capacitaciones.

## 6. Trabajadoras y Trabajadores

Cada persona trabajadora es responsable de cumplir con las normativas de seguridad y salud en el trabajo, participar activamente en los programas de prevención y autocuidado, y reportar condiciones inseguras o riesgos detectados en su entorno laboral.

## X. Implementación del ciclo PHVA

La implementación del SG-SST en el Ministerio de Igualdad y Equidad se organiza siguiendo el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), lo que permite un enfoque de mejora continua. La estructura y los lineamientos generales de este plan se dividen en los siguientes componentes:

## 1. Planificación

En esta fase se establecen los objetivos del SG-SST, se identifican los riesgos laborales y se desarrollan estrategias para su control. Se elaboran los planes de acción, incluyendo la asignación de recursos, la designación de responsabilidades y la definición de indicadores de desempeño.

## 2. Implementación (Hacer)

En esta etapa se ejecutan las actividades planificadas, que incluyen:

- Desarrollo de programas de salud y seguridad: Promoción de la salud física, mental y emocional de las personas trabajadoras.
- Capacitación: Formación en materia de seguridad y salud laboral, incluidos los procedimientos de emergencia y los riesgos psicosociales.
- Programas de prevención y control de riesgos: Incluyendo el monitoreo del entorno laboral y la implementación de medidas correctivas.

## 3. Verificación

En esta fase, se realiza el seguimiento y evaluación de las acciones implementadas para verificar que se están alcanzando los resultados esperados. Esto incluye auditorías internas y revisiones periódicas por parte de la alta dirección. Se evalúa el cumplimiento de los objetivos y se analiza la efectividad de las medidas adoptadas.

## 4. Acción Correctiva y Mejora Continua (Actuar)

Basado en los resultados de la fase de verificación, se implementan las acciones correctivas necesarias para mejorar el SG-SST. Además, se revisan los procesos y se realizan ajustes en las políticas y estrategias para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo, fomentando la participación de todas las personas trabajadoras.

Este enfoque integral permite gestionar de manera eficaz los riesgos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo seguro, saludable e inclusivo para todas las personas del Ministerio.

## XI. Intervención

El Plan de Intervención tiene como objetivo la implementación de acciones específicas para abordar los riesgos identificados dentro del Ministerio de Igualdad y Equidad. A través de este plan, se busca promover hábitos laborales seguros y saludables, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas vinculadas con la entidad.

Las actividades del Plan de Intervención se estructuran en programas específicos, los cuales abarcan distintas áreas de la seguridad y salud en el trabajo:

## **1. Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo**

Este programa se orienta a promover la salud y prevenir enfermedades laborales mediante:

- Campañas de sensibilización sobre el autocuidado y la salud integral.
- Monitoreo de la salud de las personas trabajadoras, a través de exámenes médicos ocupacionales y seguimiento de indicadores de salud.
- Investigación de incidentes y enfermedades laborales para determinar sus causas y evitar su repetición.
- Promoción de hábitos saludables que favorezcan el bienestar físico, mental y social.

## **2. Programa de Vigilancia del Riesgo Biomecánico para Desórdenes Musculoesqueléticos (DME)**

Con el objetivo de prevenir enfermedades musculoesqueléticas relacionadas con el trabajo, se implementarán actividades como:

- Creación de escuelas de salud por grupos focales, dirigidas por fisioterapeutas, para abordar síntomas específicos como dolor de cuello, espalda, hombros, miembros inferiores, entre otros.
- Realización de pausas activas de manera periódica y personalizada para reducir el impacto de posturas inadecuadas y movimientos repetitivos.

## **3. Programa de Vigilancia del Riesgo Psicosocial**

Dado que el riesgo psicosocial tiene una dimensión multicausal, el Ministerio implementará acciones para:

- Identificar y gestionar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de las personas trabajadoras, tales como las dinámicas laborales, el estrés y las relaciones interpersonales.
- Ofrecer apoyo psicológico a quienes presenten síntomas emocionales que afecten su bienestar.
- Crear un ambiente de trabajo que favorezca la interacción positiva, el respeto y la equidad.

## **4. Programa de Higiene y Seguridad Industrial**

Este programa está enfocado en identificar y controlar los peligros presentes en el ambiente de trabajo, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Las acciones incluyen:

- Inspecciones periódicas de las instalaciones y equipos para identificar riesgos.
- Mantenimiento preventivo de maquinaria y equipos, con el fin de asegurar que estén en condiciones adecuadas de operación.

- Provisión y verificación de los elementos de protección personal necesarios, garantizando su uso adecuado.
- Control de las condiciones ambientales que puedan representar riesgos para la salud (por ejemplo, calidad del aire, ruido, etc.).

## 5. Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias

El Ministerio debe contar con un plan adecuado para afrontar situaciones de emergencia. Este plan se centrará en:

- La preparación de la infraestructura y el personal para hacer frente a emergencias (incendios, terremotos, evacuaciones, etc.).
- La identificación de recursos físicos, técnicos y humanos necesarios para responder de manera efectiva a las emergencias.
- El desarrollo de simulacros y capacitaciones periódicas para fortalecer la capacidad de respuesta ante cualquier tipo de emergencia.

## 6. Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

Dado que los desplazamientos laborales son una fuente importante de riesgo, el Ministerio implementará estrategias para promover la seguridad vial, que incluirán:

- Sensibilización sobre la importancia de seguir las normas de tránsito y promover un comportamiento seguro tanto en el trabajo como en los desplazamientos a las instalaciones.
- Programas de capacitación en seguridad vial dirigidos a las personas trabajadoras que utilicen vehículos en el desempeño de sus funciones.
- Establecimiento de lineamientos para el uso adecuado de los vehículos y medios de transporte, asegurando que se cumplan las normativas de seguridad vial.

Este Plan de Intervención busca abordar de manera integral los riesgos laborales, asegurando que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus funciones en un ambiente seguro, saludable e inclusivo.

## XII. Evaluación

La fase de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el Ministerio de Igualdad y Equidad, con el fin de asegurar la efectividad de las acciones implementadas. Este plan se orienta a la revisión y análisis exhaustivo del SG-SST para identificar oportunidades de mejora continua, asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y ajustar las intervenciones cuando sea necesario.

### 1. Evaluación del Cumplimiento de los Objetivos

Se llevará a cabo un análisis periódico de los objetivos del SG-SST, a través de la recopilación de datos e informes de desempeño. Este proceso incluirá la verificación de que las acciones establecidas en el Plan de Intervención se

están ejecutando de acuerdo con lo planeado y los resultados esperados se están alcanzando.

## **2. Auditorías Internas**

Se realizarán auditorías internas anuales, con el objetivo de evaluar la implementación de las políticas y procedimientos del SG-SST, verificando el cumplimiento de la normativa vigente y el uso adecuado de los recursos destinados para la seguridad y salud en el trabajo. Las auditorías incluirán la revisión de los informes de gestión, las acciones de prevención, y la efectividad de los programas de salud y seguridad.

## **3. Revisión por la Alta Dirección**

La alta dirección del Ministerio realizará una revisión anual del SG-SST, analizando los informes de auditoría, el cumplimiento de los objetivos, y los resultados de la evaluación de riesgos. Con base en esta revisión, se establecerán las directrices para mejorar el sistema, optimizando recursos y garantizando que se mantenga actualizado y alineado con las necesidades del Ministerio.

# **XIII. Implementación de planes de mejora**

En la implementación de planes de mejora, basados en los resultados obtenidos de la evaluación del SG-SST. Su propósito es formular y ejecutar acciones correctivas para subsanar cualquier hallazgo o área de oportunidad detectada, con el objetivo de mejorar el desempeño general del sistema y garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todas las personas trabajadoras.

## **1. Acciones Correctivas**

Cuando se identifiquen no conformidades, se desarrollarán planes de acción específicos para corregir las desviaciones detectadas. Las acciones correctivas deberán implementarse de manera oportuna y deberán estar orientadas a evitar la recurrencia de los problemas.

## **2. Planes de Mejor**

Además de las acciones correctivas, se desarrollarán planes de mejora para optimizar los procesos del SG-SST. Estos planes de mejora se centrarán en la mejora continua de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo, involucrando a todas las partes interesadas y garantizando la participación de ellas, ellos y elles en las iniciativas de cambio.

## **3. Revisión y Retroalimentación**

Los planes de mejora se revisarán periódicamente para evaluar su efectividad. En base a los resultados, se ajustarán las estrategias y se proporcionará retroalimentación a los equipos responsables de la

implementación. Esta fase de retroalimentación es crucial para asegurar que las acciones de mejora sean sostenibles a largo plazo.

## XIV. Mecanismos de Evaluación y Seguimiento

Para garantizar la efectividad del SG-SST y asegurar que las acciones del Plan Anual de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se lleven a cabo de acuerdo con los objetivos establecidos, el Ministerio de Igualdad y Equidad ha implementado los siguientes mecanismos de evaluación y seguimiento:

### Indicadores de desempeño

Se utilizarán indicadores clave de desempeño para medir la efectividad de las acciones implementadas en el SG-SST. Estos indicadores incluirán:

Descripción de la meta	Indicador	Formula del indicador	Meta
Elaborar y ejecutar plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo.	Porcentaje de ejecución del plan de trabajo	(Nº de actividades ejecutadas en el periodo/Nº actividades programadas para el periodo)*100	100%
Monitorear el comportamiento de la accidentalidad, con el fin de implementar acciones de prevención y corrección de los agentes causantes.	Frecuencia de la accidentalidad	(Nº accidentes de trabajo del periodo / Nº total de Colaboradores activos del periodo) * 100	1,5%
Monitorear el ausentismo por causa médica, con el fin de implementar actividades en promoción y prevención de la salud.	Tasa de Ausentismo por Incapacidades Laborales y Comunes	(No. de días de ausencia por incapacidad laboral y común en el periodo / (No. de días de trabajo programados en la entidad para el periodo * el número de servidores activos del periodo)*100	1,6%
Cumplir con las capacitaciones de prevención programados en el periodo	Cumplimiento de capacitaciones	(Capacitaciones ejecutados / Capacitaciones planificados)*100	90%

Tabla 2. Indicadores asociados al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

## XV. Plan de actividades

Plan de Trabajo y cronograma de actividades					
No.	Actividad	Etapa del ciclo PHVA	Responsables	Normatividad aplicable	Periodicidad
1	Definir los recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.	Planear	Talento Humano y SST	Decreto 1072 de 2015 Art. 2.2.4.6.17 numeral 2.5	Anual
2	Garantizar la Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Planear	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 numeral 1.1.4	Mensual
3	Seguimiento a las reuniones del COPASST y COCOLAB	Planear	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 numeral 1.1.6-1.1.7	Mensual
4	Realizar la revisión, actualización y seguimiento al Programa de Capacitación Anual	Planear	Equipo SST	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 numeral 6, Resolución 0312 de 2019	Mensual
5	Revisar la Política y objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y actualizarla si se requiere.	Planear	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 numeral 2.1.1-2.2.1	Anual
6	Realizar la Autoevaluación de estándares mínimos	Planear	Responsable SST	Resolución 0312 de 2019 numeral 2.3.1	Anual
7	Realizar la Rendición de Cuentas y evaluación de la alta dirección sobre del desempeño del SGSST.	Verificar	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 numeral 2.6.1	Anual
8	Actualizar la Matriz de requisitos legales en materia de SST	Planear	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 numeral 2.7.1	Semestral
9	Envío de piezas comunicativas y/o Boletines de SST	Planear	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 2.8.1	Mensual
10	Realizar cálculo de indicadores de Estructura Proceso y Resultado	Verificar	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 3.3.1-3.3.2-3.3.3-3.3.4-3.3.5-3.3.6	Mensual
11	Revisión de la Matriz de peligros y actualización en caso de requerirse	Planear /Hacer	Equipo SST	Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.15	Anual
12	Realizar el reporte de accidentes y enfermedades laborales	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072 de 2015 Articulo 2.2.4.6.12 Numeral 11	Mensual
13	Realizar Inspección de equipos de seguridad, contra incendios, locativas y de botiquines.	Hacer	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 artículos 4.2.4 y 4.1.3	Semestral
14	Entrega de insumos para botiquines y brigada de emergencia	Hacer	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 5.1.2	Anual

Plan de Trabajo y cronograma de actividades					
No.	Actividad	Etapa del ciclo PHVA	Responsables	Normatividad aplicable	Periodicidad
15	Revisar y de ser necesario actualizar el plan de Emergencias	Hacer	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 5.1.1	Anual
16	Mantener conformada y Capacitada la brigada de emergencia	Hacer	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 5.1.2	Trimestral
17	Realizar Simulacro de Evacuación	Hacer	Equipo SST	Resolución 0312 de 2019 5.1.1	Anual
18	Realizar evaluaciones medico ocupacionales	Hacer	Equipo SST	Resolución 1843 de 2025. Resolución 0312 de 2019, numeral 2.7	Mensual
19	Realizar seguimiento al cronograma de Capacitaciones	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.11.	Mensual
20	Realizar Inducción y Reinducción del SG-SST a funcionarios y colaboradores	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.11. Resolución 0312 de 2019, numeral 2.6	Semestral
21	Realizar entrenamiento a la brigada	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.25. Resolución 0312 de 2019, numeral 2.8	Trimestral
22	Revisión y ejecución del Programa de Pausas Activas	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.15. Resolución 0312 de 2019, numeral 2.5	Mensual
23	Ejecutar actividades de intervención y prevención de Riesgo Psicosocial de acuerdo con los resultados de la Batería de riesgo Psicosocial.	Hacer	Equipo SST	Resolución 2346/2007 Artículo 8º. Artículo 15 Artículo. 18., Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.2.2.18 2.2.4.6.12. numeral 4, 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2,	Mensual
24	Ejecución de actividades en prevención de Estilos de Vida Saludable	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072/2015Artículos:2.2.4.6.8. numeral 7,2.2.4.6.12. numeral 5,2.2.4.6.17. numeral 2.3 y parágrafo 2º, resolución 0312 3.1.2	Bimensual
25	Semana de la Salud y bienestar 2026. ¡Tu salud es nuestro compromiso!"	Hacer	Equipo SST	Decreto 1072/2015Artículos:2.2.4.6.8. numeral 7,2.2.4.6.12. numeral 5,2.2.4.6.17. numeral 2.3 y parágrafo 2º, resolución 0312 3.1.2	Anual

## Control de Cambios

Versión	Fecha	Descripción
1.0	XX/01/2026	Se crea el Plan, el cual es presentado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



Ministerio de  
Igualdad y Equidad

