



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

**PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 1 de 55

**PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE PALMIRA
VIGENCIA 2026**

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira

JUAN CARLOS SUAREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA
Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:
CRISTIAN REINERIO CARDONA PULGARIN
Profesional universitario - Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2026

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP
Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533
www.palmira.gov.co
Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 2 de 55

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, así como a la normatividad asociada al funcionamiento y dirección de las entidades públicas, tales como el Decreto 612 de 2018 que define sus planes de acción y el Decreto 1499 de 2017 que establece y organiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que orienta y define la estructura y lineamientos para la planeación de las entidades públicas, la Alcaldía de Palmira implementa un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST, (asociado al Sistema Integrado de Gestión Institucional - SIGI), cuyo propósito fundamental se centra prevenir las lesiones y enfermedades a causa de las condiciones de trabajo, y en el desarrollo de acciones y actividades que buscan la promoción y protección de la salud de sus colaboradores y el bienestar físico, mental y social de todas las personas que prestan sus servicios para la entidad, indistintamente de su forma de vinculación, a través de procesos permanentes de mejora continua.

Mediante el Decreto Municipal No. 213 de agosto 1° de 2016, “*Por el cual se adopta la estructura de la administración central del Municipio de Palmira, se definen las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones*”, le ha sido designada a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, adscrita a la Secretaría de Desarrollo Institucional, entre otras, la función de “*orientar y gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad (...)*”.

Ahora bien, para el óptimo desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que obedezca tanto a las necesidades de la Alcaldía de Palmira como a las de sus colaboradores y que le permita cumplir su propósito, es necesario que el mismo cuente con una política y objetivos claros alineados de manera estratégica a los del Plan de Desarrollo propio de la entidad, permitiéndole definir una estructura clara, mediante el diseño, desarrollo y ejecución de un plan de trabajo que aporte al fortalecimiento y control del SGSST, a la mejora continua del mismo, y que defina los recursos, actividades, indicadores y las prioridades o enfoques en materia de seguridad y salud en el trabajo de la Alcaldía de Palmira.

Es por ello, que la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano establece anualmente un plan de trabajo del SG-SST, que le permita alcanzar sus metas y objetivos, al definir actividades claras para su desarrollo y mantenimiento, contemplando para ello tanto los resultados de planes, revisiones y evaluaciones previas del Sistema y las metas y objetivos de la dependencia y la entidad, como también considerando elementos estructuradores del contexto externo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país, tomando como referencia los lineamientos y recomendaciones de organizaciones o entidades nacionales e internacionales, como el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Trabajo o los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la ONU.

Considerando estas fuentes o criterios para definir su quehacer, el Sistema de Gestión de SST genera para el año 2026, un plan de trabajo anual que no se dirige solamente a repetir unas actividades

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 3 de 55

anuales, sino que además genera condiciones para que tanto la administración municipal como sus colaboradores, cuenten con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo maduro, liderado por el nivel directivo, incorporado a la entidad, sus dependencias y las personas que la conforman y cuyos resultados sean perdurables, brindando mejores condiciones y espacios de trabajo adecuados, que fortalezca la cultura del autocuidado y forme talento humano con la capacidad de ser un verdadero factor de éxito para el logro de los objetivos y metas institucionales.

Como resultado, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano formula el Plan de Trabajo Anual del SG-SST para el año 2026 mediante el presente documento, el cual se ejecutará con la definición y desarrollo de 31 programas definidos a partir de las fuentes descritas, articulados a través de 4 objetivos específicos del SG-SST.

2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE TRABAJO

Definir los lineamientos, recursos, responsables, metas y los criterios para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de los principales programas, acciones o actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, que serán ejecutados en la vigencia 2026, a fin de cumplir con sus políticas y objetivos en pro del bienestar de los colaboradores, la protección de la entidad y la mejora de su eficacia y sostenibilidad durante la vigencia y en cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Decreto 1072 de 2015.

3. ALCANCE DEL PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo anual del SG-SST de la Alcaldía de Palmira, contempla a todos los procesos y las dependencias donde la Administración Central desarrolla su quehacer e impacta a todos los colaboradores que prestan sus servicios a esta, indistintamente de su forma de vinculación, así mismo, da cobertura a todas las sedes, propias o no, donde se encuentren dichos trabajadores.

Dicho alcance se extiende también a los trabajadores pertenecientes a la planta de trabajadores administrativos del Sistema General de Participaciones – SGP asociados a la Secretaría de Educación Municipal, sin que este alcance se extienda también a las sedes o sitios donde estos desarrollan su labor (las instituciones educativas), siendo dichas sedes, su infraestructura y condiciones, responsabilidad de dicha Secretaría.

4. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

- **Subsecretario De Gestión Del Talento Humano:** El Decreto Municipal 213 de agosto de 2016 “por el cual se define la estructura de la administración central del municipio de Palmira, se definen

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 4 de 55

las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones", dicta en su artículo 17° que, es responsabilidad del Subsecretario de Gestión del Talento Humano, la orientación y gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la entidad, así como velar por el cumplimiento de sus requisitos legales y técnicos.

- **Profesional Universitario II De La Subsecretaría De Gestión Del Talento Humano:** Dicha dependencia, cuenta con un Profesional Universitario Grado 2, quién es el designado para coordinar el desarrollo de este Sistema de Gestión, sus planes, seguimientos y actividades.
- **Secretarios De Despacho, Subsecretarios De Despacho, Directores Administrativos, Jefe De Oficina:** Sin embargo, se hace necesario aclarar que el Sistema de Gestión de SST de la Alcaldía de Palmira es un proceso transversal a toda la entidad, por tanto, también lo son las responsabilidades para su cumplimiento, implementación, gestión, vigilancia y control; lo anterior, se soporta en el esquema de las líneas de defensa establecidas en la dimensión de control interno del MIPG, del cual se ampliará información en el ítem del marco de referencias para construcción del plan de trabajo.

Dichas líneas de defensa, corresponden a un esquema de asignación de roles y responsabilidades para la gestión de los riesgos de los procesos y su control, compuesto por una línea estratégica y 3 líneas de defensa, donde se establece en la primera línea, la responsabilidad de los gerentes o jefes de los procesos (Alcalde, Secretarios, Subsecretarios, Directores), como los primeros responsables del control de los riesgos de sus procesos, y estando la administración del Sistema de Gestión de SST ubicado en la 2° línea de defensa.

Así mismo, acorde a la misionalidad, capacidades y responsabilidades de las dependencias, cada una de ellas tiene alcance de brindar apoyo o asesoría particular o cuenta con capacidad de ejecución frente a diferentes necesidades del SG-SST de la entidad, por ejemplo, la Secretaría de Infraestructura tiene la capacidad de hacer intervenciones en las áreas o centros de trabajo que presenten riesgos locativos identificados, mientras que la Dirección de Contratación puede apoyar para la emisión e implementación de lineamientos a nivel institucional que deben ser tenidos en cuenta por cada dependencia en sus procesos contractuales frente al marco legal de los Riesgos Laborales.

- **Comités Institucionales Asociados Al Sgsst:** Los diferentes comités establecidos en la entidad que tienen relación con el marco legal de Riesgos Laborales o asociados al funcionamiento, quehacer y actividades del Sistema de Gestión de SST, cuentan con responsabilidades específicas que son definidas en sus diferentes Resoluciones de Conformación, tales como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Operativo de Emergencias, el Comité de Seguridad Vial, entre otros.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Servidores Públicos Y Contratistas Vinculados A La Entidad:** Las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los trabajadores de la entidad, están definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Administración Municipal De Palmira y en el respectivo expediente del proceso de contratación, para los contratistas que prestan sus servicios en la misma.

5. DEFINICIONES

Se adoptan todas las definiciones incluidas en el artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072 de 2015, las dadas en los artículos 1°, 3° y 4° de la Ley 1562 de 2012 y las demás definiciones encontradas en el marco jurisprudencial de la Seguridad y Salud en el Trabajo vigente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales establecido por la Ley 100 de 1993.

Para contexto, se relacionan en el presente documento las definiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) establecidas en el mencionado Decreto 1072 de 2015, las cuales serán parte fundamental en el planteamiento de los objetivos específicos del presente plan:

- **ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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 ocupaciones.
- **ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST):** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un *proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua* y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la 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 la salud en el trabajo.

6. NORMATIVIDAD

El marco normativo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, comprende una jurisprudencia extensa, con bases que van desde el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, pasando por normatividad aún vigente como la Ley 9 de 1979 o la Resolución 2400 del mismo año “*Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo*”, la Ley 100 de 1993 que crea el Sistema de Seguridad Social Integral –

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

**PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**

Página 6 de 55

SSSI, estableciendo así el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), la Ley 1562 de 2012 que modifica este último (el SGRL) o la reglamentación del sexto Plan Nacional (decenal) de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 3077 de 2022 del Ministerio del Trabajo).

No obstante, la Seguridad y Salud en el Trabajo es una disciplina de interés internacional, ámbito en el cual encontramos, entre otros, acuerdos o normas aplicables para Colombia como la suscripción de la Decisión 584 de 2004 de la CAN (Comunidad Andina de Naciones), la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en la cumbre de las naciones unidas de 2015 por la cual se definieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS, la Declaración de la OIT del año 2022 estableciendo la Seguridad y Salud en el Trabajo como un derecho fundamental, y todas las diferentes normas que a partir de estas y otras se continúan desarrollando a nivel local.

Si bien todo este marco normativo es considerado en el ejercicio del desarrollo de los Sistemas de Gestión de SST, se hace necesario detallar que el principal en la materia que lleva a la implementación de este Sistema en la Alcaldía de Palmira, se encuentra concentrado en las siguientes normas:

- Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan medidas sanitarias
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones
- Decreto – ley 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Ley 1523 de 2012: Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece en su libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6, los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 472 de 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.
- Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – (Decreto 1499 de 2017)

7. FUENTES PARA EL DIAGNOSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 7 de 55

La formulación y estructuración del plan de trabajo anual del SG-SST, depende principalmente del estado actual del mismo y se basa en las diferentes entradas que lo definen, integran y evalúan.

De estas entradas o fuentes de información, se establecen unas mínimas en el Decreto 1072 de 2015, pero adicionalmente para la entidad, se hace necesario y pertinente considerar otras entradas y normativas internas y externas, las cuales rigen tanto el funcionamiento de las entidades públicas, como el desarrollo de los SGSST de las empresas e instituciones a nivel nacional.

Por tanto, entre las principales fuentes revisadas y consideradas para el diagnóstico, evaluación y definición de las necesidades y prioridades que deben hacer parte del plan de trabajo 2026 del SGSST de la Alcaldía de Palmira, y por los cuales se definirán sus principales programas, proyectos o actividades, se tienen:

- Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031 (Resolución 3077 de 2022)
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – (Decreto 1499 de 2017)
- El Plan de Desarrollo Municipal 2024 - 2027
- Sistema Integrado de Gestión Institucional (Decreto 981 de 2020)
- Las políticas y objetivos del SG-SST y las de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.
- El Manual del Sistema de Gestión de SST de la Alcaldía de Palmira
- La medición anual de estándares mínimos del año 2025.
- Los programas de prevención e intervención de los riesgos definidos como necesarios para la entidad a partir de la identificación de peligros.
- Los programas asociados a la promoción, protección y cuidado de la salud, asociados al componente de medicina preventiva y del trabajo.
- Los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de las diferentes sedes.
- Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales e informes de condiciones de salud
- Los resultados de los indicadores del SG-SST de la vigencia 2025.
- Los resultados de auditorías realizadas al SG-SST o a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y sus respectivos planes de mejoramiento.
- Los resultados de las encuestas realizadas por la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.
- El análisis de la accidentalidad laboral de la entidad.
- Las necesidades de formación y conocimiento identificadas.
- Los resultados de los planes de trabajo previos del SG-SST
- La revisión de la estructura administrativa y documental del SG-SST frente al Sistema Integrado de Gestión de la entidad.

Tras esta revisión, se consolida la información necesaria para definir lo que será el quehacer del SGSST durante el año 2026, sus objetivos y metas, junto con la debida información que justifique o soporte el porqué de este actuar, convirtiéndose no solo en la hoja de ruta del Sistema, sino también

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 8 de 55

en una herramienta que permita la gestión y priorización del mismo y sus necesidades ante los diferentes responsables y actores involucrados para su adecuado y eficaz desarrollo.

A partir de esta verificación, fueron definidos un grupo de programas o proyectos, que corresponden a las metas o acciones de gestión y cumplimiento a desarrollar por el Sistema de Gestión de SST en el transcurso del año, dichos programas o proyectos son definidos al final del presente documento, y como anexo a este se formulará el cronograma general de dichas acciones, con el cual, se procura dar respuesta al cómo se van a lograr los objetivos y metas planteadas.

8. MARCO REFERENCIAL PARA LA DEFINICIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST 2026

A continuación, se relaciona tanto información relevante de las principales fuentes necesarias para entender el contexto, requerimientos, propósito fundamental y alcance de los SGSST en el país, así como una revisión del diagnóstico del SGSST institucional acorde a algunos de los ítems descritos en el punto anterior.

Esta información, permitirá identificar las necesidades y prioridades de la Alcaldía de Palmira para la vigencia 2026, siendo la base para definir no solo los objetivos y metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, sino también los elementos, acciones o actividades mínimas que deberán conformar el contenido del Plan de Trabajo y su cronograma:

- **OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE - (ODS):**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, corresponden a 17 “desafíos globales” definidos por la ONU en el 2015, en relación con los objetivos del milenio, para la agenda 2030 de los países miembros, y corresponden al “Plan Maestro” que debe guiar a estos países en su visión al año 2030, y a partir de allí muchas de estas naciones han definido y condicionado diferentes planes, acciones o normas tendientes a cumplir dichos objetivos en sus territorios, y Colombia no es ajena a ello.

Estos ODS se descomponen en diferentes metas globales que se convierten a su vez en las metas de los países y sus instituciones; Pues bien, desde su concepto y propósito, los SGSST se ven directamente relacionados y comprometidos en muchos aspectos con el alcance de las metas de estos objetivos de desarrollo, más aun por la posición e integración que tienen al interior de todas las instituciones y empresas del país y con su estructura organizacional, a lo que no son ajenas las entidades públicas como la Alcaldía Municipal de Palmira, al ser también una institución formadora y transformadora de su territorio y las personas que la conforman.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 9 de 55

En este sentido, los principales Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas asociadas, con las cuales el SGSST de la Alcaldía de Palmira se ve directa o indirectamente relacionado y comprometido, son:

A. ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO:

OBJETIVO: Promover el crecimiento económico sostenido, incluyente y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.



METAS ASOCIADAS:

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

B. ODS 3: SALUD Y BIENESTAR:

OBJETIVO: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



METAS ASOCIADAS:

3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo

3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 10 de 55

C. ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS:

OBJETIVO: Promover sociedades pacíficas e incluyentes para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y crear instituciones efectivas, responsables e incluyentes en todos los niveles.



METAS ASOCIADAS:

- 16.6 Crear a todos los niveles **instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas**
- 16.7 Garantizar la **adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas** que respondan a las necesidades.

A partir de estos ODS, se encuentra la necesidad de intervenir aspectos específicos como las condiciones o medio ambiente de trabajo de los colaboradores de la Alcaldía de Palmira buscando la innovación o modernización del trabajo, brindando espacios de trabajo y condiciones seguras para realizar sus labores, promoviendo el cuidado de su salud física y mental, previniendo la exposición con sustancias o agentes nocivos Y la ocurrencia de accidentes o enfermedades a raíz del trabajo por accidentes viales o existencia de sustancias peligrosas, y todo ello mediante el fortalecimiento institucional, la transparencia, la participación y la rendición de cuentas que permitan una mejora constante y representativa del SGSST institucional.

● ENTORNOS LABORALES SALUDABLES (ELS) DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Continuando con el contexto internacional, es necesario tomar también como referente a la Organización Mundial de la Salud, para comprender el contexto, propósito y necesidad de establecer y gestionar condiciones adecuadas y sanas para las personas, desde su ámbito de trabajo.



En este sentido, dicha organización define los Entornos Laborales Saludables, así:

Un Entorno de Trabajo Saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud,

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 11 de 55

seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del Ambiente de trabajo¹.

Complemento de lo anterior, se tiene por parte del Ministerio de Salud Nacional, en su documento “ESTRATEGIA INCENTIVOS - TAREAS DE TODOS”² de 2016, el cual, aunque está dirigido especialmente a las organizaciones y personal en salud, establece la interpretación y consideración de dicho Ministerio, sobre la importancia de los entornos laborales saludables de manera general.

En el referido documento, el Ministerio indica:

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS). (...)

Por medio de este documento se quiere dar a conocer a las organizaciones de Salud como a través de la promoción en salud se pueden desarrollar entornos laborales saludables, ya que el lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas, por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables.

En conclusión, estas entidades y organismos reconocen y justifican que el establecimiento y gestión de espacios y entornos de trabajo saludables por parte de las organizaciones, no es solo una necesidad para el cuidado de las personas, sino que termina siendo también un **factor determinante para la sostenibilidad y competitividad de las entidades**.

● PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Establecido por la Resolución 3077 de 2022³ del Ministerio del Trabajo y construido en su sexta versión por el Concejo Nacional de Riesgos Laborales, se define mediante dicha Resolución el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) 2022 – 2031, el cual, como se indica en su articulado, debe ser aplicado por todos los actores del Sistema General de Riesgos Laborales - SGRL, acorde a sus competencias y obligaciones, mediante la implementación de las actividades definidas en sus líneas estratégicas.

Pues bien, entre los actores del SGRL especificados en el artículo 3º de dicha Resolución, se encuentran **los empleadores y contratistas**, estableciendo con ello la relación y

¹ https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spapdf

² <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

³ <https://www.fondoriesgosalistencia.gov.co/wp-content/uploads/2022/09/Resolucion-3077del-2022-PNSST-2022-2031.pdf>



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 12 de 55

responsabilidad directa que tiene la Alcaldía de Palmira en la revisión e inclusión del PNSST en sus actividades y planes institucionales.

El PNSST, se compone de 7 líneas estratégicas, divididas en 16 objetivos, “*las cuales resaltan la transversalidad y la cobertura del SGRL, la necesidad de garantizar la salud de la población trabajadora, el fortalecimiento institucional, el fomento de la cultura de autocuidado —que debe iniciar desde edades tempranas (población en edad escolar)—, la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral, la reincorporación laboral, la investigación técnico-científica y la humanización de la gestión como un elemento a resaltar*”⁴.



Fuente: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Plan-Nacional-de-SST-2022-2023PS-406.pdf>.⁵

Al revisar el contenido del PNSST, se hace necesario revisar su propósito y los objetivos propios del plan, los cuales son:

PROPÓSITO: Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral y la identificación de peligros y gestión de riesgos **por parte del empleador, contratantes y trabajadores independientes** y acompañamiento de las aseguradoras de riesgos laborales; para reducir la siniestralidad de los trabajadores en Colombia y mejorar las condiciones de trabajo seguras y saludables.

OBJETIVOS:

⁴ <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Plan-Nacional-de-SST-2022-2023PS-406.pdf>

⁵ Ibidem

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 13 de 55

A. **Fortalecer la Salud y Seguridad en el Trabajo, Bienestar y Calidad de Vida Laboral**

a través de la participación de entidades gubernamentales, regímenes especiales o de excepción (Militares, Magisterio y Ecopetrol), organizaciones de trabajadores, y empleadores, instituciones de la seguridad social, sociedades científicas, y entidades académicas, para que cumplan su función social descentralizada. (Objetivos desarrollo sostenible 3)

B. **Consolidar la formación en autocuidado y la educación de Calidad para la promoción de la salud en los lugares de trabajo, la identificación de peligros y la gestión de los riesgos en las actividades económicas y en las ocupaciones u oficios.** (Objetivos desarrollo sostenible 4)

C. **Impulsar la equidad y la igualdad creando espacios de diálogo social y concertación para definir planes, programas y acciones en temas generales y específicos en seguridad y salud en el trabajo.** (Objetivos desarrollo sostenible 5)

D. **Aumentar la competitividad con trabajo decente y crecimiento económico.** (Objetivos desarrollo sostenible 8)

Finalmente, se verifica el contenido de las 7 líneas estratégicas planteadas, las cuales se dividen a su vez en 36 líneas operativas que direccionan el desarrollo de diferentes acciones y actividades por parte de los actores del SGRL para alcanzar los 16 objetivos que componen estas líneas estratégicas:



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 14 de 55

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Tabla 2. Líneas estratégicas del Plan Nacional de SST 2022 - 2031

Líneas	Objetivos generales
Línea 1. Gestionar la transversalidad de la seguridad y la salud en el trabajo y la cultura de la cobertura del SGRL en el conjunto de políticas públicas.	<p>1. Sensibilizar en la cobertura del SGRL de los trabajadores para la protección frente a los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de aportar en la reducción de la informalidad, mejorar la productividad y la sostenibilidad económica.</p> <p>2. Protección social de los trabajadores en el marco de una cultura preventiva articulada con el Plan Nacional de SST.</p> <p>3. Articular la formulación de las políticas públicas adoptadas por el Estado en concertación con la sociedad civil en materia de promoción, la protección de la salud, bienestar y calidad de vida.</p>
Línea 2. Establecer mecanismos para garantizar la salud de los trabajadores en sus oficios y promover el trabajo digno y decente.	<p>4. Fortalecer la implementación de la vigilancia en salud en el mundo del trabajo a través de la Institución Prestadora de Salud, Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.</p> <p>5. Desarrollar programas de promoción de la salud laboral y de gestión de riesgos en la población trabajadora.</p> <p>6. Realizar acciones coordinadas entre los diferentes actores sociales del SGRL.</p> <p>7. Promover los procesos de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales de nivel nacional, departamental y local para la protección en el mundo del trabajo.</p> <p>8. Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales.</p>
Línea 3. Fortalecer institucionalmente la seguridad y la salud en el trabajo.	<p>9. Articular la cultura de salud laboral y bienestar con acciones de promoción de salud, actividades de recreación y cultura, modos y estilos de vida saludables.</p> <p>10. Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control en riesgos laborales.</p> <p>11. Impulsar la gestión integral del riesgo.</p>
Línea 4. Fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los riesgos laborales para la protección del bienestar y la calidad de vida laboral.	<p>12. Fortalecer los procesos mediante la elaboración, socialización y seguimiento de medidas que permitan garantizar la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral, según sea el caso.</p> <p>13. Diseñar un plan de desarrollo técnico, tecnológico y científico que articule a los diferentes actores del SGRL.</p>
Línea 5. Fomentar, implementar y fortalecer la rehabilitación temprana, la rehabilitación integral y la reincorporación laboral del trabajador en el SGRL.	<p>14. Consolidar información técnico-científica y epidemiológica como instrumento de cultura, cultura informática y evaluación del impacto de las acciones del Plan Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>15. Establecer la cultura del control de los riesgos en el trabajo.</p>
Línea 6. Fortalecer la investigación, el desarrollo y la innovación en riesgos laborales.	<p>16. Incorporar la cultura en la relación salud-trabajo de todos los actores del SGRL a partir de la formación humanística.</p>
Línea 7. Establecer mecanismos administrativos para la humanización, la gestión de los servicios y la atención en el Sistema de Seguridad Social Integral.	

Fuente: Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031 (2022) y OIT (2022)

Fuente: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2024/01/Plan-Nacional-de-SST-2022-2023PS-406.pdf>.⁶

En conclusión, de esta revisión, se resaltan 2 aspectos importantes:

- A. La Relación que poseen los objetivos del PNSST con los ODS de la Organización de las Naciones Unidas, reforzando la relación por parte de los Sistemas de Gestión de SST con el cumplimiento de estos Objetivos de Desarrollo y la necesidad de contemplar las metas de estos para la definición de sus prioridades y objetivos.
- B. Como se resalta en el extracto referenciado de la publicación realizada por el Consejo Colombiano de Seguridad respecto al Plan Nacional, los objetivos y líneas estratégicas de este, reiteran la necesidad de fortalecer las instituciones (incluyendo las de los empleadores y contratantes) y fomentar la cultura de autocuidado, pero también se identifica la necesidad de robustecer la gestión y cuidado de la salud de los trabajadores, con procesos de rehabilitación y reincorporación eficientes, y de igual manera se brinda especial importancia a todos los procesos de formación y educación en todo lo relacionado con la SST al interior de las instituciones.

• MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Como se mencionó previamente, mediante el Decreto 1499 de 2017 se establecen los lineamientos, alcances, y lo demás relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que en sí, corresponde al sistema de gestión o estructura administrativa que debe ser implementada y considerada por todas las entidades públicas del país.

⁶ Ibidem

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

Este modelo, estructurado por un conjunto de 7 dimensiones y diferentes políticas institucionales que se integran entre sí, *pone en el centro, como la primera de estas dimensiones a la de Talento Humano*, indicando que “el Talento Humano es el activo más importante de las entidades, siendo un factor crítico para el éxito y logro de sus objetivos y resultados”.

Con esto no solo se resalta la relevancia dada a los trabajadores para la eficacia y funcionamiento de las entidades del estado, sino que podríamos considerarlo de manera contraria, indicando que desatender las necesidades y la adecuada gestión del Talento Humano, puede ser también un factor crítico y causante de fallas, reprocesos, demoras y otros inconvenientes que afectarían directa y negativamente el desempeño institucional y la calidad de sus servicios.

Pues bien, para evitar la materialización de esta perspectiva, el MIPG establece los lineamientos y criterios que debe contemplar esta dimensión de Talento Humano al interior de las entidades, instaurando la implementación de una Política de Gestión del Talento Humano que vele por el debido acompañamiento a los trabajadores durante todo su ciclo de permanencia (ingreso, desarrollo y retiro), procurando no solo el interés y cuidado de los trabajadores en el ahora, sino estableciendo también las acciones que deben tomarse desde la administración de dicho talento humano, **para avanzar hacia una transformación de la cultura organizacional** y el avance permanente en las denominadas “rutas” para la creación de valor público, a través de brindar valor a los servidores públicos.

Dentro de todo este propósito, se establece entonces el requisito definido también mediante el Decreto 612 de 2018, para que las entidades desde la administración del talento humano, definan de manera proactiva los Planes estratégicos de Talento Humano en cada vigencia, los cuales contienen, entre otros, los planes anuales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

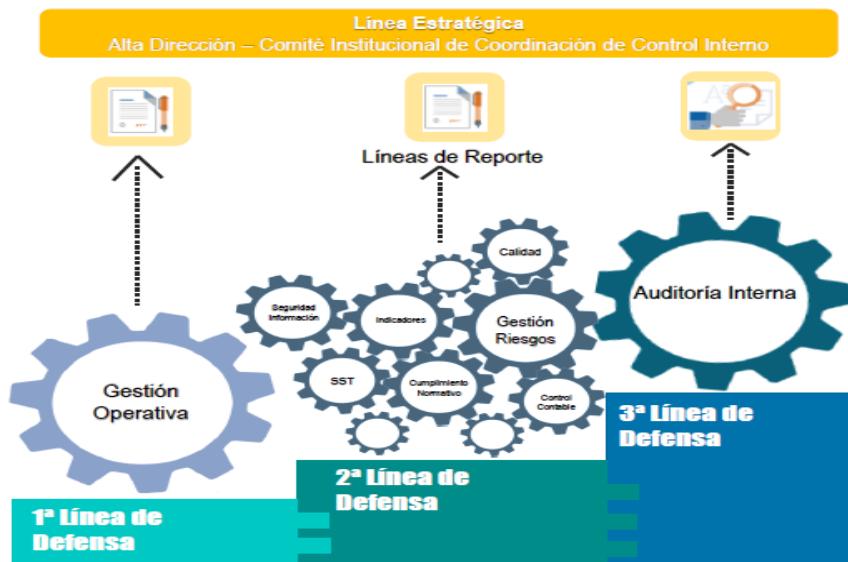
Sin embargo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión no solo ubica al Talento Humano en el centro del mismo, sino que además establece los parámetros mediante los cuales se integra con las demás dimensiones, y es en este sentido, que es claro que todas las demás dimensiones guardan relación directa y bidireccional con la dimensión de talento humano, pero una de ellas se encarga de velar y vigilar el adecuado funcionamiento de cada una de estas, haciendo referencia a *la séptima dimensión, la de Control Interno*.

Esta dimensión es la responsable de la implementación de la política de control interno y de generar el denominado “ambiente de control”, el cual procura que toda la entidad se involucre en la verificación, evaluación y mejora del adecuado desarrollo no solo de los lineamientos del MIPG en toda la entidad, sino también de la adecuada gestión de los riesgos de los diferentes procesos institucionales y del desarrollo de auditorías internas para establecer acciones correctivas y de mejora.



PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dicha dimensión, regula el cumplimiento de este propósito mediante la implementación de las líneas de defensa, las cuales corresponden a un esquema de definición y asignación de roles y responsabilidades en distintos niveles, que deben ser acatadas por todas las personas que integran la entidad (especialmente el nivel directivo y los comités), en el marco del control y gestión de los riesgos de los procesos, encontrando que dichas líneas de defensa son representadas así:



En este esquema, se observa que la principal responsabilidad y los primeros en actuar frente a la intervención y control de los riesgos de cada proceso, son **los gerentes o jefes de los mismos, quienes son propietarios de los procesos, y por tanto son responsables tanto de la administración de estos como de la ejecución como de los riesgos que se les asocian** y sus controles respectivos; se observa también al proceso de "SST" en una posición de segunda línea, reflejando su papel especialmente como de seguimiento, monitoreo, asesoría u orientación frente a la gestión del riesgo realizada por la primera línea.

En conclusión, el adecuado funcionamiento y gestión de un Talento Humano eficiente y competitivo al interior de la entidad, requiere entre otros, el desarrollo de los procesos y actividades que competen al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin embargo, es necesario contar con el compromiso, participación y el debido control por parte del nivel directivo, no solo como apalancador para el dinamismo de los procesos, sino también como garante y gestor de los riesgos que existen al interior de los procesos que administra, como primer responsable de ellos.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

● PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL DE PALMIRA (PDM) 2024 – 2027

El Plan de Desarrollo Municipal de la Alcaldía de Palmira, “PALMIRA EJEMPLAR”, también toma entre sus referencias conceptuales y técnicas, el conjunto de los ODS adoptados por Colombia, y como el mismo reza, “*es el gran proyecto de ciudad, que contiene la visión prospectiva a 4 años para cada uno de los palmiranos, se compromete en construir y desarrollar los cimientos de una Ciudad Ejemplar a través de cinco ejes estratégicos (...)*”

Pues bien, dicho Plan se constituye para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional, en el soporte que justifica la necesidad que tiene la Administración Municipal para implementar dicho Sistema de Gestión, no solo por el cumplimiento de un marco legal, sino también como recurso estratégico para crear una institución eficaz, responsable e inclusiva (ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas).

Es por esta misma razón que dicho Plan de Desarrollo, construido en torno a 5 ejes estratégicos, consideró entre estos, el eje denominado “GOBIERNO EJEMPLAR”, con el objetivo de hacer de la Alcaldía de Palmira una entidad con más y mejores herramientas y recursos que amplíen su capacidad y la calidad de su gestión para satisfacer a la ciudadanía, contemplando entre dichas herramientas a nivel externo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública), y a nivel interno su Sistema Integrado de Gestión Institucional, el cual precisamente articula el SGSSST, es decir, haciéndolo parte de los factores que miden y evalúan el desempeño y calidad de la Administración Municipal así como ubicándolo como proceso gestor de sus metas y acciones de mejora.

Así las cosas, el eje estratégico GOBIERNO EJEMPLAR, propende por un gobierno que asuma la seguridad, el crecimiento y la equidad como un reto, y en línea con las ODS, busca alcanzar una administración más eficaz y transparente, haciendo de Palmira, un “*Modelo en Creación de Capacidades Institucionales*”.

Para ello, se propone fortalecer las capacidades institucionales y administrativas del Municipio, mejorando entre otros aspectos, los espacios en que se desarrollan las actividades de la administración municipal a través del desarrollo de un conjunto de programas y estrategias, de los cuales, aquellos en los que se ve involucrado directa o indirectamente el Sistema de Gestión de SST para su funcionamiento y gestión, son:

A. Programa: Espacios apropiados para la gestión pública:

- a. Estrategia E-136 “sedes institucionales mantenidas”: **Generar condiciones físicas laborales óptimas** (iluminación, desplazamiento, sonido, estaciones de trabajo, climatización e infraestructura) que contribuyan al desempeño de los

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

servidores públicos, a través del desarrollo y ejecución de 4 planes de mantenimiento: 1. Edificaciones públicas, 2. Aires acondicionados y climatización, 3. Ascensores, 4. Parque automotor y 5. **Ejecución de acciones para la mitigación de riesgos por incendio** como la compra y recarga de extintores y el mantenimiento de la red hidráulica. Incluye el pago de servicios públicos.

Nota: Esta estrategia, indica la necesidad de establecer acciones e implementar controles para mitigar los riesgos presentes en las áreas de trabajo que pueden afectar a los trabajadores.

B. Programa: Gobernanza y gobernabilidad para la gestión y dirección eficiente de la administración pública.

- a. Estrategia E-137 “capacitaciones a servidores públicos realizadas”: **Mejorar y fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos** a través de la actualización anual e implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), lo que se traduce en un mejor desempeño y satisfacción laboral para el éxito general de la entidad.

Nota: Si bien el SGSST es un proceso independiente del PIC, en su quehacer también establece procesos de formación y capacitación que fortalecen las competencias blandas y comportamentales de los colaboradores, incentivando el autocuidado y la participación para la generación de controles.

- b. Estrategia E-143 “Sistema integrado de Gestión implementado”: Continuar la implementación de un sistema integrado de gestión institucional basado en las dimensiones, las políticas de gestión, políticas de desempeño y los criterios diferenciales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como en los requisitos de la Norma ISO 9001:2015 para la certificación de líneas de servicio, **de manera que el desempeño institucional se enfoque en la generación de resultados que resuelvan las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad**. El sistema integrado de gestión institucional **contará con el direccionamiento de la alta dirección a través del liderazgo, la emisión de lineamientos y la evaluación del desempeño institucional**, que permita tomar decisiones basadas en datos y enfocadas en la mejora continua.

Nota: La implementación del SIGI, apunta a la mejora del desempeño de la entidad, por ende, del desempeño de los colaboradores que la integran (MIPG),



PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

y así mismo, se hace catalizador del cumplimiento de las obligaciones legales o adquiridas por la entidad.

- c. Estrategia E-145 “Documentos técnicos para la administración de bienes muebles e inmuebles del municipio y la implementación del plan vial”: **Dotar de herramientas técnicas para administrar los bienes muebles e inmuebles de propiedad del municipio**, por medio de la elaboración de documentos técnicos de diagnóstico, manejo y gestión, que incorporen variables de estado, catalogación, medios o métodos de conservación, funcionamiento, disposición y seguridad; así como la implementación del plan vial.

Nota: Entre los lineamientos o recursos administrativos que debe implementar la entidad, para la protección y seguridad de sus bienes muebles, debe considerar aquellos que se relacionen con la evaluación y preparación para responder ante emergencias u otros eventos fortuitos e inesperados que puedan ocurrir y establecer acciones de rápida reacción para mitigar las consecuencias.

- d. Estrategia E-149 “Herramientas implementadas para fortalecer la capacidad administrativa del municipio”: Fortalecer la gestión de la administración municipal **mejorando las condiciones laborales de los servidores públicos en función del cumplimiento de la Política Integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y garantizando el personal necesario e idóneo para cumplir con la misión institucional de la entidad**, realizando de ser necesario ajustes en los mapas de procesos, manuales de funciones o estructura administrativa, con el fin de fortalecer la capacidad para la generación de valor público.

Nota: Es necesario entonces para la entidad, establecer, fortalecer y mantener los medios y recursos que permitan implementar y mejorar de manera proactiva el Sistema de Gestión de SST institucional, y debe considerar también, de manera prioritaria, que para el mantenimiento de estas condiciones y confiar en la disponibilidad del personal necesario para cumplir la misionalidad de la entidad, debe priorizar la protección y bienestar de los trabajadores en sus decisiones.

- e. Estrategia E-169 “Dependencias asistidas técnicamente”: Brindar **acompañamiento técnico y operativo a las dependencias de la Administración Municipal** en la implementación de estrategias, diseño de mensajes y **producción de contenido comunicativo para los distintos públicos y grupos de interés**, así como la divulgación de información confiable



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 20 de 55

y de calidad para público interno y externo, a través de diversos medios y plataformas, **garantizando acciones comunicativas eficientes, flujos de información adecuados** y ampliando los canales de comunicación de la entidad.

Nota. Para alcanzar este objetivo, la entidad debe no solo garantizar la asistencia y apoyo mencionado, sino que también debe realizar la debida planeación, gestión, coordinación y difusión de estas comunicaciones, en coordinación con las dependencias que generan dicha información.

● ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Entre otros mecanismos o metodologías utilizadas para evaluar la manera en que los colaboradores se relacionaron y participaron durante la vigencia 2025 con los procesos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano de la Alcaldía (inclusive el SGSSST) y que tan efectiva fue dicha participación, se realiza una encuesta de percepción mediante la cual se busca identificar como percibieron los colaboradores el ejercicio realizado en el año.

Esta medición, permite conocer y entender las observaciones y perspectiva de los trabajadores, a fin de identificar tanto los factores de éxito del ejercicio de la vigencia, como establecer falencias, vacíos o acciones de mejora que deben implementarse en la siguiente anualidad, para fortalecer no solo los procesos de Talento Humano, sino también el desarrollo de los colaboradores e identificar criterios para priorizar las acciones a realizar en el plan de trabajo siguiente.

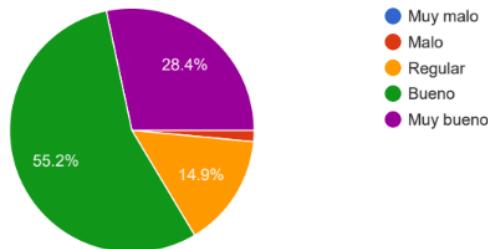
Respecto a la vigencia 2025, dicha encuesta fue realizada por la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano desde finales de diciembre de dicho año, hasta el 08 de enero del 2026, obteniendo resultados diversos frente a los aspectos consultados, de los cuales en el marco del Sistema de Gestión de SST se relacionan a continuación algunas de las más relevantes:



PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

¿Cuál es la percepción que tiene sobre las actividades y la gestión realizada por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano durante la vigencia 2025?

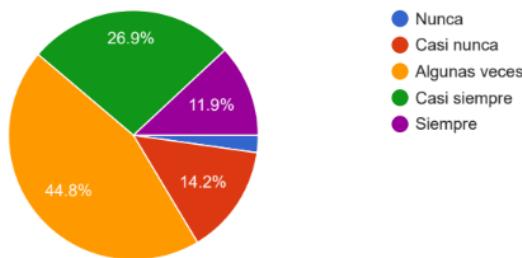
134 respuestas



Se observa que en términos generales, cerca de tres cuartas partes (3/4) del personal encuestado, manifestó sentirse satisfecho con las actividades de la Subsecretaría durante la vigencia.

¿Considera que en la entidad se realizan jornadas de promoción y prevención en la salud?

134 respuestas



Sin embargo, al consultar acerca de la percepción frente a actividades y jornadas específicas del SGSST, se observa que tan solo cerca del 40% de los encuestados considera que se realizaron dichas actividades, indicando una percepción baja del personal en comparación al ejercicio de la dependencia.

Lo anterior, denota la necesidad de fortalecer la cobertura y frecuencia de la presencialidad del SGSST en las áreas al momento de desarrollar acciones relacionadas con la promoción y prevención de la salud.

Ahora bien, cuando se realizaron consultas respecto al interés de los trabajadores para participar en dichas jornadas, de manera presencial o virtual, se observó un amplio interés de los colaboradores al respecto, indicando la pertinencia y necesidad de fortalecer el desarrollo de estos espacios abordando diferentes tipos de actividades, a fin de satisfacer las necesidades e intereses de la población trabajadora de la entidad:



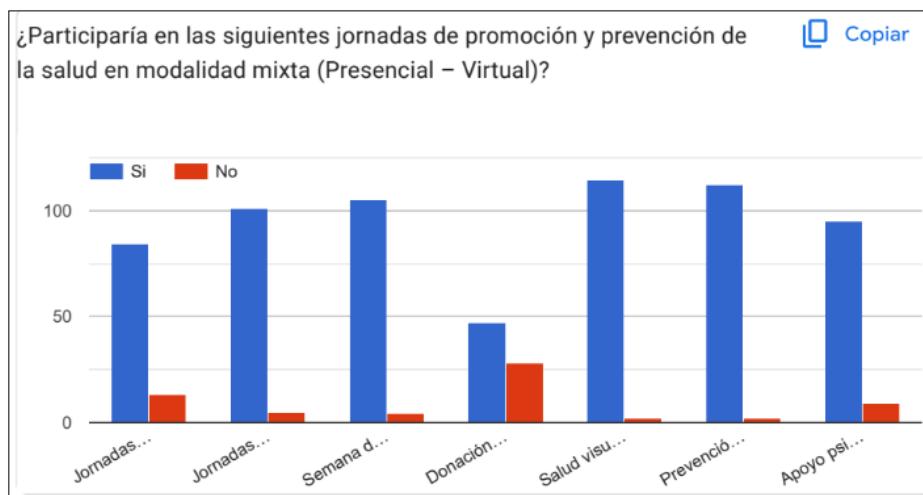
Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

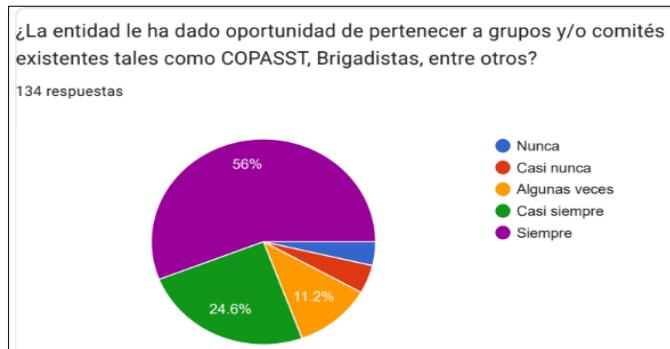
PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 22 de 55



Finalmente, se consultó sobre la percepción que tienen las personas respecto a la posibilidad y facilidad que se les ha brindado para hacer parte de los diferentes equipos y comités que apoyan y aportan al funcionamiento del SGSST, frente a lo cual se obtuvo:



Se encuentra que mas del 80% de los trabajadores encuestados, considera haber sido consultado o tenido en cuenta respecto a esta pregunta, por lo cual se entiende no solo que el SGSST ha sido abierto a los trabajadores, sino que además la información y sus convocatorias si llegan a las áreas de trabajo.

Al revisar los comentarios de los encuestados respecto a aquellas preguntas que les permitían realizar observaciones o recomendaciones para mejoras del proceso, aunque se encuentran diversidad de propuestas, se identifica que las mas reiterativas están asociadas a temas como la comunicación y divulgación de las actividades que realiza el Sistema de Gestión, tanto en lo que respecta a la divulgación frecuente de información de interés o comunicados sobre actividades, eventos o campañas ya realizadas, como en los avisos o convocatorias para participar en futuras jornadas o actividades, de modo que las personas puedan conocer de manera mas oportuna y frecuente sobre el desarrollo del SGSST.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 23 de 55

En conclusión, se encuentra que el Sistema de Gestión de SST ha venido trabajando en ampliar su percepción y acercamiento a los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo, sin embargo, se hace necesario continuar reforzando estos canales de relación con los colaboradores, a fin de obtener un impacto más efectivo frente a la gestión de los riesgos laborales de la entidad y la percepción de seguridad de los trabajadores.

● MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS DEL SGSST DE LA ENTIDAD

La matriz de identificación de peligros del Sistema de Gestión de SST, se constituye como uno de los principales insumos, para la planeación operativa y la definición de necesidades del plan de trabajo anual, toda vez que en esta se recopila información sobre todas las condiciones de riesgo a las que están expuestos los colaboradores de la entidad, evalúa el potencial de perdida y la probabilidad de ocurrencia de los eventos adversos asociados a dichas condiciones de riesgo y establece los controles y las medidas de prevención que deben ser implementadas por el empleador, para mitigar las consecuencias de la ocurrencia de dicho evento o evitar su ocurrencia.

En esta matriz, acorde a dicha identificación y valoración, se define además de las medidas de prevención a implementar, la priorización de los principales peligros a intervenir por parte del Sistema de Gestión, y se definen las acciones a implementar para establecer dichos controles, teniendo como resultado al cierre del año 2025 lo siguiente:

AGRUPACIÓN PELIGROS POR NIVELES DE RIESGO VS FRECUENCIA		
Tareas de alto riesgo (electrónico, alturas, confinados)	9	CRÍTICO
Tránsito	129	ALTO
Públicos	106	ALTO
Naturales	8	ALTO
Lesiones deportivas	1	ALTO
Biomecánico y Carga Física	118	MEDIO
Locativo	98	MEDIO
Físico	93	MEDIO
Biológico	56	MEDIO
Psicosocial	16	MEDIO
Químicos	14	MEDIO
Mecánico	52	BAJO
Físico_ Químico	2	BAJO

Esta clasificación permite identificar los niveles de intervención y la priorización para la implementación de los controles definidos para la mitigación de estos riesgos, con base en esta clasificación se definirá:

- Controles a implementar
- Prioridad para gestión, implementación y seguimiento a controles
- Cantidad de dependencias o personas involucradas

Respecto al corte de la vigencia 2025 se observa un incremento en las cantidades de los riesgos críticos asociados a las tareas de alto riesgo, indicando la necesidad de priorizar para la vigencia 2026 la intervención en estos peligros.

Pero a su vez, se encuentra la necesidad de realizar nuevamente una revisión en las áreas y procesos, del estado de los riesgos y peligros identificados y su correcto registro en la matriz, a

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 24 de 55

fin de actualizar la valoración de estos peligros y la definición e implementación de controles establecidos, por lo que en la vigencia 2026 se realizará, entre otras actividades, la actualización de la matriz de identificación de peligros de la entidad.

Estos peligros o condiciones de riesgo, por lo general cuentan en el Sistema General de Riesgos Laborales, con diferentes normas legales o técnicas que establecen unas medidas mínimas que deben implementarse para su prevención y control, y adicionalmente el contexto de la entidad define otras características o condiciones tales como alcances, responsables, modalidad de intervención, los recursos, etc. que pueden definir otros controles, o brindar las estrategias para su implementación.

Respecto a los peligros presentados previamente, se han definido diferentes controles a implementar, los cuales tienen aplicación en la fuente, el medio o la persona expuesta, acorde a los criterios de jerarquización de controles definidos en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.24, y que en su mayoría obedecen al diseño, implementación y mantenimiento de diferentes programas de prevención o control de riesgos que cuentan con lineamientos de norma (seguridad vial, riesgo químico, inspecciones de seguridad, mediciones ambientales, tareas de alto riesgo, planes de prevención y atención a emergencias, desarrollo de evaluaciones médicas, programas de reintegro, sistemas de vigilancia de la salud, prevención de lesiones deportivas, etc), o también actividades y procesos directamente relacionados con la jerarquía de controles (capacitaciones, elementos de protección personal, documentación del SGSST, señalización, funcionamiento de comités), entre otros.

Estos aspectos, deben ser incluidos y priorizados en el plan de trabajo de la vigencia 2026 del Sistema de Gestión.

● MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES DE SST DE LA ENTIDAD

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a diferencia de otros Sistemas de Gestión, son los únicos que desde la legislación colombiana se establece que sean implementados de forma obligatoria por todas las entidades e instituciones en el país.

La estructura, contenido y lineamientos mínimos de estos Sistemas de Gestión de SST están definidos en el Decreto 1072 de 2015 (Único Reglamentario del Sector Trabajo) y complementariamente poseen un conjunto de estándares mínimos para evaluar su implementación definidos en la Resolución 0312 de 2019.

Sin embargo, en la práctica, el marco legal y jurisprudencial que debe ser considerado, evaluado Y CUMPLIDO por los SGSST es mucho mas amplio, toda vez que tanto a nivel nacional como internacional, desde hace décadas se han definido parámetros de cumplimiento que deben

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

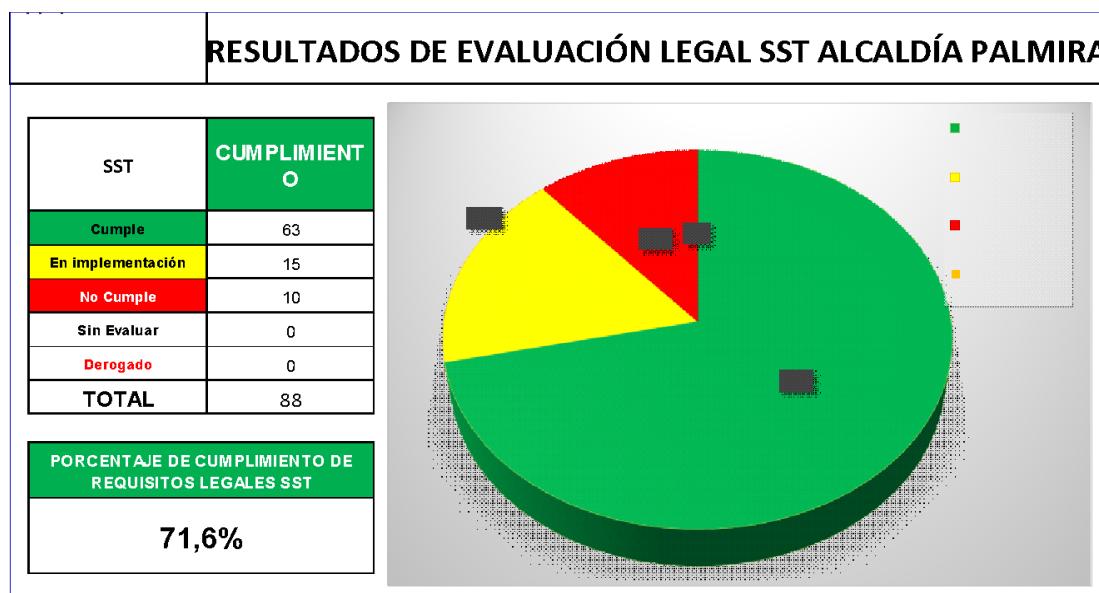
PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 25 de 55

considerar las empresas y entidades, asociados a las diferentes condiciones de riesgo que se presenten en sus entornos de trabajo o asociadas a las actividades que desarrollan, lo que significa que entre mas amplio es el margen de acción de una empresa, mientras mas diversidad de actividades desarrolla, mientras mayor número de personal o sedes posee, en el mismo sentido se amplía la cantidad de requerimientos que debe cumplir en el marco de sus acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A esta condición no es ajena la Alcaldía de Palmira, y acorde al contexto previo, considerando la cantidad de dependencias que posee, cada una de ella con misionalidades diferentes de cara al municipio, es de esperarse que el volumen de normas que debe cumplir este Sistema de Gestión sea igual de amplio y robusto, como se observa en el grafico siguiente:



Fuente: Extraído de la evaluación de cumplimiento de la matriz legal del SGSST de la entidad.

Lo anterior, corresponde a la última evaluación de cumplimiento legal vigente realizada al Sistema de Gestión de SST de la entidad, en este proceso se identifica tanto, el marco legal de obligatorio cumplimiento de la Alcaldía de Palmira, como el estado de implementación de dicha normatividad.

Como se observa en la gráfica, hay varios aspectos pendientes de implementación, toda vez que cada año los diferentes Ministerios emiten nueva legislación que debe ser implementada por los empleadores a nivel nacional, teniendo para la presente vigencia un desarrollo de la normatividad en el año 2025 asociada a temas como las políticas de prevención del acoso sexual, o los cambios en la reglamentación asociada a los comités de convivencia laboral y a el desarrollo de

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 26 de 55

las evaluaciones médicas ocupacionales, entre otras que impactan directamente a la Alcaldía de Palmira.

Por tanto, estos aspectos, también deben ser incluidos y priorizados en el plan de trabajo de la vigencia 2026 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

● CONDICIONES DE SALUD

Durante la vigencia 2025, la entidad suscribió contrato con la IPS RED MEDICA ESPECIALIZADA S.A.S., con el objeto de “*Contratar las evaluaciones médico ocupacionales y otros servicios de salud en seguridad y salud en el trabajo para los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Alcaldía de Palmira*”.

Durante la ejecución del mismo, la IPS realizó diferentes tipos de valoraciones a los colaboradores remitidos a las mismas para un total de 463 trabajadores evaluados, de las cuales, dicha IPS entregó a la entidad un consolidado de las principales condiciones de salud identificadas, encontrando datos como los siguientes:

Respecto a los hábitos de vida de los trabajadores, se encuentra respecto al consumo de sustancias como licor y tabaco una baja relación por parte de los trabajadores con estas prácticas, encontrando que menos del 1% manifiesta tomar licor y solo un poco más del 5% indican fumar.

A su vez, se encuentra que poco más del 50% de los colaboradores realizan ejercicio habitualmente, encontrando una alta aceptación de este tipo de actividades y a su vez una alta probabilidad de participación de las personas en actividades o jornadas relacionadas.

Hábitos	
Hábito	Cantidad
SI TOMA LICOR	4
SI HACE EJERCICIO	235
SI FUMA	25
NO TOMA LICOR	459
NO HACE EJERCICIO	228
NO FUMA	438

Los diagnósticos encontrados con más frecuencia en los trabajadores, fueron los siguientes (valores correspondientes a número de personas):

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 27 de 55

- a. Presbicia: 257
- b. Obesidad no especificada: 101
- c. Miopía: 101
- d. Hipertensión esencial: 66
- e. Diabetes: 22
- f. Hipotiroidismo: 22
- g. Trastorno Mixto de Ansiedad y Depresión: 14

En conclusión, respecto a los programas o actividades de protección, cuidado y promoción de la salud de los trabajadores que deben considerarse para el plan de trabajo 2026, se hace necesario priorizar los siguientes aspectos:

- I. Hábitos y estilos de vida saludables
- II. Prevención, protección y promoción del riesgo cardiovascular
- III. Prevención, protección y promoción del riesgo psicosocial
- IV. Prevención, protección y promoción de los Desordenes Musculo Esqueléticos.
- V. Campañas y actividades para la promoción y prevención de la salud visual.

● CAUSAS ACCIDENTALIDAD

Durante el año 2025, en la Alcaldía de Palmira se presentaron un total de 43 accidentes de trabajo, de los cuales, se registró un ACCIDENTE MORTAL ocurrido en el mes de OCTUBRE a un CONTRATISTA de la SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA durante el desarrollo de una actividad de acompañamiento en medio de las jornadas electorales, constituyéndose en un evento mortal de RIESGO PÚBLICO.

En consecuencia, se realizó la debida investigación del evento y se han venido implementando y remitiendo los soportes de las mejoras respectivas a la ARL POSITIVA.

Ahora bien, se hizo una revisión de los totales y el comportamiento de la accidentalidad laboral del municipio de los últimos 4 años, encontrando lo siguiente:



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 28 de 55

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS ENTRE 2022 Y 2025 ALCALDÍA DE PALMIRA						
AÑO	TOTAL AT's	VARIÓ ANTERIOR	AT's PLANTA	% REP AT's AÑO	AT's CONTRAT	% REP AT's AÑO
2022	47	-	32	68%	15	32%
2023	50	↑ 6%	35	↑ 70%	15	↑ 30%
2024	59	↑ 18%	39	↓ 66%	20	↑ 34%
2025	43	↓ -27%	22	↓ 51%	21	↑ 49%

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro anterior se observan 3 conjuntos de datos; inicialmente (en naranja), se observa la cantidad de accidentes laborales ocurridos cada año, encontrando que entre 2022 y 2024 se tuvo un incremento en la ocurrencia de accidentes, con un aumento del 6% de casos entre 2022 y 2023 y posteriormente del 18% entre 2023 y 2024; esto se convierte en una cifra preocupante para el SGSST y la entidad, sin embargo se observa que para el periodo entre 2024 y 2025 se tuvo una disminución significativa en la ocurrencia de este tipo de eventos en un -27% respecto a la vigencia anterior, demostrando los resultados de las labores hechas frente a los procesos de prevención, reporte y gestión de accidentes de trabajo tanto desde lo administrativo, la emisión de lineamientos institucionales y las campañas realizadas, especialmente la CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE CAIDAS adelantada en el transcurso del año, puesto que como se pudo evaluar por parte del equipo de SST, tras dicha campaña, se obtuvieron estos resultados:

REPRESENTACIÓN DE LOS ACCIDENTES POR CAIDAS VS OTRAS CAUSAS			
Periodo	Ats	Caidas	Ponderado
2023-1	26	16	62%
2023-2	24	7	29%
2024-1	36	23	64%
2024-2	23	16	70%
2025-1	24	5	21%
2025-2	19	5	26%

Fuente: Elaboración propia

Lo anterior, muestra la importancia de continuar adelantando acciones enfocadas en la difusión por los diferentes canales institucionales de las recomendaciones y gestiones frente a estos eventos, y por tanto para la vigencia 2026, a partir de los análisis de accidentalidad del año 2025, se establecerán nuevas campañas de intervención en temas como el CUIDADO DE MANOS, o



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

el fortalecimiento de capacitaciones y sensibilizaciones frente a temas como SOBRE ESFUERZOS Y MANEJO DE CARGAS.

En segundo y tercer lugar, se encuentran los datos discriminados de la cantidad de accidentes de trabajo ocurridos en este periodo a los trabajadores de planta (en azul) y a los contratistas (en verde); de esta información puede observarse:

En los años previos, los colaboradores de planta representaban cerca de 2/3 de los accidentes ocurridos en la vigencia, pero al revisar el comportamiento de los accidentes del personal contratista, se observa que año tras año su representación porcentual ha venido en incremento durante los últimos 4 años, marcando una tendencia que debe ser atendida desde el Sistema de Gestión de SST para el año 2026 como prioritaria.

Esto implica una alta probabilidad de afectación de los procesos por las paradas cortas o prolongadas que generan estos eventos, pero además debe preverse el alto costo de la accidentalidad para el municipio, mas aun cuando la mayor probabilidad de ocurrencia está asociada al personal contratista; no solo por la pérdida de eficiencia en los procesos, o el hecho de que el incremento en la ocurrencia de accidentes de trabajo, reduce los recursos asignados por las ARL para la asesoría y apoyo en el desarrollo del SGSSST, sino que a demás alerta sobre la responsabilidad que cada dependencia debe asumir respecto de las contrataciones que realiza y los riesgos asociados a las mismas.

• RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE ESTÁNDARES MÍNIMOS – CORTE 2025

Como se estableció en la normatividad que rige el presente plan de trabajo, uno de los principales elementos legales de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponde a los Estándares Mínimos definidos mediante la Resolución 0312 de 2019.

Dichos estándares, corresponden a unos criterios de evaluación mínimos que deben cumplir todas las empresas y entidades en Colombia, respecto a la implementación y funcionamiento de su Sistema de Gestión, y los mismos son definidos con base en el ciclo PHVA y el capítulo correspondiente al SGSSST del Decreto 1072 de 2015.

Esta evaluación, constituye un indicador del estado de implementación, mantenimiento y mejora de las entidades respecto a este Sistema de Gestión, y cada año las empresas y entidades deben realizar esta evaluación y remitir los resultados al Fondo de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

La evaluación de Estándares Mínimos de la Alcaldía de Palmira realizada con corte al 31 de diciembre de 2025, alcanzó un resultado del 83,25% para esta vigencia, lo que si bien ubica a la

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 30 de 55

entidad aun dentro del rango denominado “MODERADAMENTE ACEPTABLE” comprendido entre el 65% y el 85%, igual que el año anterior, esto constituye un resultado favorable toda vez que para el año 2024 se cerró con un cumplimiento del 69,25% en la misma evaluación, indicando un incremento del 14% en el año 2025 frente a estos estándares, mostrando los resultados de la gestión y las acciones realizadas con los recursos asignados en esta vigencia, junto con el acompañamiento del nivel directivo y la entidad en general.



Tras hacer una revisión detallada de esta evaluación, realizada a fin de identificar los aspectos por mejorar, se encuentra el siguiente resultado:

PORCENTAJE DE CALIFICACIÓN POR CICLO		
CICLO	RESULTADO	% DE CALIFICACIÓN
PLANEAR	19	76%
HACER	53	88,33%
VERIFICAR	3,75	75%
ACTUAR	7,5	75%
TOTAL	83,25	314%

Se observa entonces que los aspectos por mejorar, no responden a un único factor o estándar, sino que están asociados a todos los componentes del ciclo PHVA del Sistema de Gestión, teniendo una fortaleza en la etapa del hacer, por tanto, se deberá establecer el respectivo plan de mejora que de cobertura a la mejora de todos los procesos del Sistema de Gestión con apoyo



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

**PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO**

de la ARL y todas las actividades allí definidas, deberán ser priorizadas en el cronograma de actividades general del SGSST en la vigencia 2026.

9. POLÍTICAS DEL SG-SST DE LA ALCALDÍA DE PALMIRA

Para brindar un enfoque y una estrategia clara al desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Alcaldía de Palmira ha definido una serie de políticas y objetivos, orientados a dar cumplimiento del propósito de la entidad y de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano con la implementación de dicho Sistema, que a su vez fortalezca el desarrollo de las metas, objetivos y expectativas de las personas que integran la Alcaldía de Palmira y sus dependencias.

La principal de estas políticas, revisada y aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y establecida mediante acto administrativo sancionado por el Alcalde Municipal, es la:

9.1 POLÍTICA GENERAL DEL SG-SST⁷: Definida mediante Resolución Municipal 070 de julio de 2025:

La Alcaldía del Municipio de Palmira, manifiesta su compromiso con la provisión, mantenimiento y gestión de recursos, que permitan brindar condiciones seguras y saludables a los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas, pasantes, practicantes y demás personas adscritas a la entidad en su entorno de trabajo, así como con el fortalecimiento de la cultura de autocuidado, buscando el bienestar de las personas en el desarrollo de sus funciones y en todos los centros de trabajo.

Para el desarrollo de esta política, se establece la implementación y mejora continua, mediante la aplicación del ciclo PHVA, del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Institucional, el cual permita la oportuna identificación, gestión, vigilancia y control de los peligros y riesgos asociados a los procesos de la entidad, así como la promoción y protección de la salud de las personas, minimizando la ocurrencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, incentivando la participación activa de todos los trabajadores, y la articulación con las dependencias y áreas responsables de gestionar los diferentes recursos que permitan proteger a las personas, conservar los estándares de seguridad y dar cumplimiento a los requisitos legales en materia de seguridad laboral.

⁷ Actualizada mediante Resolución Municipal 070 de Julio de 2025

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 32 de 55

Este acto administrativo contiene, además, una serie de lineamientos específicos que dan aplicabilidad a los diferentes programas y acciones del Sistema de Gestión de SST y facultan al Subsecretario de Gestión del Talento Humano, para la emisión de otras políticas operativas asociadas al desarrollo y funcionamiento de dicho Sistema de Gestión.

Así entonces, en la vigencia 2025, se emitieron desde dicho despacho, las siguientes políticas:

- 9.2 **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL:** Emitida mediante la Resolución 850 del 16 de Julio de 2025
- 9.3 **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS, ALCOHOL Y TABACO:** Emitida mediante la Resolución 851 del 16 de Julio de 2025
- 9.4 **POLÍTICA DE USO DE ARMAS:** Emitida mediante la Resolución 868 del 17 de Julio de 2025
- 9.5 **POLÍTICA DE USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Emitida mediante Resolución 1052 del 13 de agosto de 2025
- 9.6 **POLÍTICA DE AUSENTISMO:** Emitida mediante la Resolución 1197 del 05 de septiembre de 2025
- 9.7 **POLÍTICA DE DESCONECTACIÓN LABORAL:** Emitida mediante la Resolución 1532 del 19 de noviembre de 2025

Todos estos lineamientos, brindan orientación y operatividad al desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE TRABAJO, SUS PRINCIPIOS Y ENFOQUES

A partir de la información y revisiones previas, la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identifican las acciones necesarias que deberán hacer parte del Plan de Trabajo 2026 (programas, proyectos y actividades) y establece los respectivos objetivos y demás criterios requeridos para orientar y apoyar su correcta Planeación, Ejecución, Verificación, Seguimiento y Mejora durante esta vigencia.

Se definen entonces, un conjunto de objetivos específicos que dan cobertura a todo el quehacer del Sistema de Gestión, los cuales a su vez se convierten en los objetivos específicos del SGSST y de su Política Institucional, conforme a lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 33 de 55

Salud en el Trabajo ATHMN-001, los cuales entonces, procuran garantizar el cumplimiento de dicha Política y de las metas institucionales que se le asocian.

Los objetivos definidos con este propósito, asociados también a las metas y objetivos del plan de desarrollo de la entidad que competen a la Secretaría de Desarrollo Institucional y a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, y con base en los análisis y conclusiones obtenidos de los diferentes puntos abordados en el marco de referencia expuesto en el punto 8 y 9 de este documento, son:

1. **IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PARA SU PREVENCIÓN:** Realizar permanentemente la identificación de los peligros y las condiciones de riesgo a las que se encuentran expuestas las personas que integran la Administración Municipal en sus áreas y espacios de trabajo, que pueden causar accidentes de trabajo, con el propósito de anticipar, reconocer, evaluar, comunicar, gestionar y verificar el proceso de implementación y mantenimiento de sus controles y programas de prevención asociados.

(Alineado a la estrategia E-136 “sedes institucionales mantenidas” del Plan de Desarrollo Municipal, al ODS8 – meta 8.3, así como al ODS 3 – meta 3,6 y al PNSST – Línea estratégica 4).

2. **PROMOCIÓN, CUIDADO Y RECUPERACIÓN DE LA SALUD:** Desarrollar y mantener los diferentes programas y actividades del Sistema de Gestión, orientadas a fortalecer los hábitos de autocuidado, la protección y promoción de la salud de las personas que integran la entidad, la recuperación de la misma en caso de enfermedad, la disminución del ausentismo por motivos de salud o el trabajo y a la prevención de la aparición de enfermedades laborales.

(Alineado a la estrategia E-149 “Herramientas implementadas para fortalecer la capacidad administrativa del municipio” del Plan de Desarrollo Municipal, al ODS3 – metas 3.4, 3.5, 3.6, al concepto de Entornos Laborales Saludables ELS de la OMS y al PNSST – Líneas estratégicas 2, 5 y 7).

3. **GESTIÓN PARA LA PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS:** Evaluar, definir y gestionar la implementación de los recursos, planes y acciones necesarios para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias aplicables a los distintos centros de trabajo, procesos y actividades de la administración municipal, fortaleciendo la participación de los colaboradores, para mitigar los riesgos asociados a las amenazas y emergencias que puedan surgir en la entidad.

(Alineado a las estrategias E-136 “sedes institucionales mantenidas” y E-145 “Documentos técnicos para la administración de bienes muebles e inmuebles del municipio” del PDM, igualmente con el PNSST – Línea estratégica 3).

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

4. **ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DEL SGSST:** Desarrollar y fortalecer los procesos y actividades necesarios para el sostenimiento, administración, funcionamiento y mejora permanente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, los cuales conforman las líneas estratégica y de apoyo para su correcta operación al interior de la entidad, a la vez que contribuyen también a fortalecer los procesos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, del Sistema Integrado de Gestión Institucional y en general a la mejora de los procesos de la entidad, la continuidad del negocio y su gestión del riesgo.

(Alineado a las estrategias E-149 "Herramientas implementadas para fortalecer la capacidad administrativa del municipio" y E-143 "Sistema integrado de Gestión implementado" del PDM con el ODS 16, metas 16.6 y 16.7, al concepto de Entornos Laborales Saludables- ELS de la OMS, al MIPG especialmente en sus dimensiones 1 y 7, al PNSST – Línea estratégica 3, 4 y 7 y dentro del Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, en la etapa de permanencia de los Recursos Humanos de la entidad).

Sin embargo, el mero planteamiento de estos objetivos no dinamiza el adecuado desarrollo del SGSST de la Alcaldía de Palmira; si bien se orientan a garantizar el cumplimiento de las obligaciones del Sistema de Gestión y su Funcionamiento acorde al ciclo PHVA, no reflejan el propósito por el cual la entidad desea dar cumplimiento a la Política de SST, el cual es "Fortalecer la gestión de la administración municipal mejorando las condiciones laborales de los servidores públicos" (PDM – Estrategia E149).

Por tanto, para que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, aporte al fortalecimiento de la entidad y por ende, a la mejora tanto de las condiciones y medio ambiente laboral, como también de la eficacia y competitividad de los procesos, se han establecido un conjunto de **4 PRINCIPIOS ORIENTADORES** que constituirán las bases sobre las que se deberán orientar, planear y ejecutar las acciones propias del plan de trabajo, definiendo las mecánicas y metodologías para el desarrollo de las actividades durante toda la vigencia.

Ahora bien, es necesario también establecer criterios que permitan enfocar las decisiones que se tomen a lo largo del periodo de desarrollo del presente plan de trabajo en pro del cumplimiento de sus objetivos y metas, de manera que se cuente con unas prioridades claras, buscando el logro de resultados duraderos y de impacto. Para ello, se han definido **2 ENFOQUES**, los cuales permitirán dirigir la operatividad del Sistema de Gestión durante la vigencia, cuyos resultados aporten verdaderamente a la capacidad de la Alcaldía de Palmira para generar valor público y a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los trabajadores de la entidad.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD
Y SALUD EN EL TRABAJO

Por consiguiente, se exponen a continuación el detalle de los PRINCIPIOS y los ENFOQUES definidos para el desarrollo del Plan de Trabajo del SGSSST 2026 de la Alcaldía de Palmira y sus objetivos específicos:

- A. Primer Principio – Cumplimiento:** Los Sistemas de Gestión de SST conllevan una regulación y un marco jurídico extenso que debe ser considerado por las organizaciones, haciéndose prioritario establecer acciones por parte de la Alcaldía de Palmira que le permitan cumplir su responsabilidad en la materia. (*Este principio además del cumplimiento de los requisitos definidos en la matriz legal, se relaciona con las metas del ODS 8, con la Resolución que establece el PNSST y el concepto de líneas de defensa del MIPG*).
- B. Segundo Principio – Innovación:** Para construir un SGSSST que brinde resultados crecientes y perdurables a la entidad, es necesario aprovechar los recursos tanto internos como externos, que permitan diseñar y desarrollar acciones, metodologías, procesos, mecanismos y herramientas novedosas y creativas, buscando la actualización e innovación en el funcionamiento del Sistema de Gestión, con la implementación de mejoras ajustadas a las necesidades de la entidad, que fortalezcan su base administrativa, tecnológica y metodológica y que brinden una gestión más ágil a sus procesos, actividades y trámites. (*Este principio se relaciona con la meta 8.2 del ODS 8, con la línea estratégica 3 del PNSST y el “Modelo en creación de capacidades institucionales” del eje estratégico “Gobierno Ejemplar” del Plan de Desarrollo Municipal*).
- C. Tercer Principio – Cultura:** Para pasar de un SGSSST reiterativo y tedioso, que de la apariencia de entorpecer los procesos y de a los colaboradores la idea de sentirse perseguidos, a uno que fortalezca y asegure los procesos de la entidad, que brinde seguridad y bienestar a los colaboradores y que además se amolde a la entidad hasta hacer parte integral de ella, es necesario generar acciones que modifiquen y fortalezcan la cultura organizacional en su percepción sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual se logra con el desarrollo de procesos y actividades orientados a generar resultados de largo plazo. (*Este principio se relaciona especialmente con las metas 3,5 y 3,6 de la ODS 3 y con la línea estratégica 4 del PNSST*).
- D. Cuarto Principio – Universalidad:** Como se observa en el punto 3 del presente documento, el alcance del SGSSST de la Alcaldía de Palmira es demasiado extenso, contempla 43 dependencias con 38 procesos diferentes, que son realizados por todo tipo de colaboradores (planta, contratistas, pasantes, administrativos del SGP) en mas de 30



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 36 de 55

centros de trabajo, además de las labores que son realizadas en campo. Esto hace necesario buscar la eficiencia en el actuar del Sistema de Gestión, procurando que cada una de sus acciones tengan la mayor cobertura posible y se vele por que realmente lleguen e impacten a los respectivos interesados. (*Este principio se relaciona con la meta 16,7 de la ODS 16, con las líneas estratégicas 3 y 7 del PNSST y con la estrategia E169 del Plan de Desarrollo Municipal*).

- I. **Primer Enfoque - Formación y Capacitación:** Como se observó en algunas de las respuestas dadas por los colaboradores de la entidad en la encuesta de percepción de Talento Humano, es necesario fortalecer el conocimiento y la comprensión de las personas de la conformación y cada una de las acciones del SGSSST.

Adicionalmente, el contar con personal debidamente formado y capacitado en el Sistema de Gestión respecto a los temas que le sean de interés, ya sea por los procesos que desarrollan o los riesgos a los que se exponen durante dicha actividad, empieza a fortalecer la cultura de autocuidado, la implementación de los lineamientos impartidos, la comprensión de las responsabilidades y la autogestión de sus riesgos.

(*Además de la encuesta de percepción, este enfoque se asocia con las líneas estratégicas 3 y 7 del PNSST y aporta al logro de la estrategia E-137 del Plan de Desarrollo Municipal asociado al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos mediante el Plan de Capacitación Institucional*).

- II. **Segundo Enfoque - Comunicación y Participación:** Tal como en el anterior, en las encuestas de percepción se identificó por buena parte de los participantes, la necesidad y el interés de recibir información de los procesos de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano de manera frecuente, actualizada y por diferentes medios.

En el mismo sentido, muchos incluso manifestaron interés por participar y hacer parte de las actividades y jornadas, sin embargo, manifestaban que la información y comunicación llegaban sobre el tiempo y no brindaban margen de acción.

Estos aspectos, resaltan la importancia que debe brindarse a generar de manera constante información para las personas que integran la entidad respecto al SGSSST, sus planes, avances y resultados, a fin de fortalecer la imagen y confianza que se tiene en el mismo e incentivar una mayor participación de las personas.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 37 de 55

(Este enfoque, se relaciona además con las metas del ODS 16, la línea estratégica 3 del PNSST y la estrategia E-169 del Plan de Desarrollo Municipal, relacionado al fortalecimiento de la comunicación interna).

Este conjunto de criterios (OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y ENFOQUES DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST), se instauran con un objetivo final, que acorde al concepto ya descrito de la OMS (organización mundial de la salud), puede resumirse en el logro de **ENTORNOS LABORALES SALUDABLES (ELS)** al interior de la **ALCALDÍA DE PALMIRA** y sus procesos, toda vez que este propósito se enfoca tanto en el bienestar y cuidado de los trabajadores, como en el desarrollo de la institución como consecuencia.

Finalmente, se adopta la siguiente representación gráfica de estos elementos, la cual permite comprender su organización y relacionamiento:



Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 38 de 55

10. RECURSOS

La Administración Municipal de Palmira, en cumplimiento de la política del Sistema de Gestión de SST, debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y de talento humano necesarios, para el diseño, implementación, ejecución, revisión, evaluación, mantenimiento y mejora de las medidas de prevención y control, que permitan una gestión eficaz de los peligros y riesgos en los lugares y centros de trabajo de la entidad, así como de la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Lo anterior, con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad (primera, segunda y tercera línea de defensa), el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral, los equipos de respuesta a emergencia (antes brigadas de emergencias), entre otros, puedan cumplir de manera satisfactoria tanto con sus funciones como con las acciones definidas en el presente plan de trabajo anual para el logro de los objetivos definidos.

10.1.TALENTO HUMANO:

Aquellos que se requieren para poder ejecutar y controlar de manera eficiente y satisfactoria los aspectos de planeación, dirección, coordinación, implementación, difusión, seguimiento, evaluación, documentación, control y mejora del SG-SST, tales como la investigación de accidentes y enfermedades laborales, la inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST, el seguimiento a los diferentes planes y cronogramas (capacitaciones, inspecciones, Sistemas de Vigilancia, programas específicos de prevención de riesgos, cronogramas de mediciones ambientales), la gestión del cambio o de acciones de mejora y la administración del SGSSST (Indicadores, informes de gestión, rendición de cuentas, comunicación y divulgación), entre otras funciones y acciones necesarias para el desarrollo del SGSSST y la atención a requerimientos y necesidades de clientes internos (nivel directivo, colaboradores de la entidad) y externos (ARL, EPS's, Ministerios, etc).

Por ello, con base en la normatividad vigente, las necesidades del SG-SST institucional y la estructura del mismo definida en su manual (Documento ATHMN-001), se establece la estructura administrativa y el personal necesario por la Alcaldía Municipal de Palmira para que su Sistema de Gestión de SST funcione de manera eficaz y eficiente, así:



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

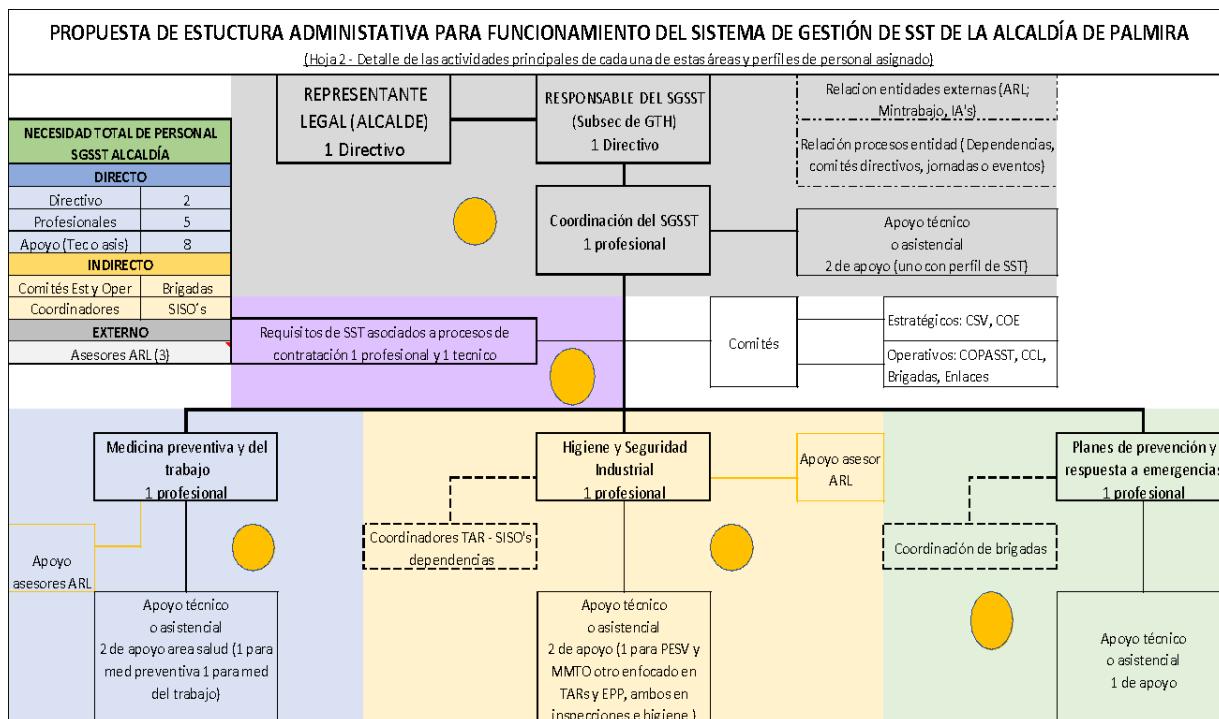
ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 39 de 55

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

Esta estructura fue presentada y justificada al comité técnico de desempeño institucional de la Secretaría de Desarrollo Institucional en reunión del 12 de julio del año 2024, a quien le fue entregada junto con la información detallada de las responsabilidades y actividades de las personas que integran cada uno de los componentes definidos, para una necesidad total de:

NECESIDAD TOTAL DE PERSONAL SGSST ALCALDÍA	
DIRECTO	
Directivo	2
Profesionales	5
Apoyo (Tec o asis)	8
INDIRECTO	
Comités Est y Oper	Brigadas
Coordinadores	SISO's
EXTERNO	
Asesores ARL (3)	
(Estas personas tienen alcances limitados para su hacer, toda vez que no pertenecen a la entidad)	

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 40 de 55

Además de la estructura propuesta, es necesario que de manera transversal, se cuente de manera permanente con **un enlace de la Dirección de Comunicaciones para la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano**, quien apoye de manera prioritaria la socialización y divulgación del SGSST institucional, sus actividades y resultados.

10.2.RECURSOS FINANCIEROS:

Contemplan las principales inversiones económicas destinadas por la entidad en cumplimiento de su plan de desarrollo, que son gestionadas, priorizadas y asignadas por la Secretaría de Desarrollo Institucional o la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, así como otros recursos que la entidad identifica y consigue por gestión.

Adicionalmente, acorde a la identificación de necesidades realizada a partir de los análisis establecidos previamente en los puntos 8 y 9 del presente documento, especialmente para el debido cumplimiento del marco legal de riesgos laborales y dando la debida cobertura técnica al personal de la Alcaldía de Palmira expuesto a las condiciones de riesgo que impliquen diferentes tipos y niveles de protección o intervención, se define entonces que para el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Alcaldía de Palmira, en cumplimiento de la Política del SGSST, debe *“proveer, mantener y gestionar los recursos”* para :

ÍTEM	PRESUPUESTO 2026
Salario Personal de Planta adscrito al desarrollo del Sistema de Gestión de SST.	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato Exámenes Médicos Ocupacionales	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato de Elementos de Protección Personal	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato para adquisición de equipos e insumos para atención a emergencias	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato para compra, instalación y mantenimiento de desfibriladores	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato para compra y suministro de elementos de protección y equipos para Tareas de Alto Riesgo (Alturas, Espacios Confinados, Riesgo Eléctrico, Trabajos en caliente)	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Contrato para aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Celebración Semana de la Salud	Acorde a disponibilidad de la dependencia (Rubro incluido en contrato del plan de bienestar)
Contrato para mantenimiento y recarga de extintores	Por alcance y competencia, el SGSST solo entrega necesidad técnica a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 41 de 55

ÍTEM	PRESUPUESTO 2026
Compra de dotación y elementos de protección individual y ergonómicos (como reposa pies y eleva - monitores), y otros enseres de oficina, para acondicionar los puestos de trabajo administrativos	Por alcance y competencia, el SGSST solo entrega necesidad técnica a la Secretaría de Desarrollo Institucional
Contrato para mantenimiento de parque automotor	Por alcance y competencia, el SGSST solo entrega necesidad técnica a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos
Recurso para afiliación de practicantes	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Recurso para asignación de contratistas de apoyo para el SGSST	Acorde a disponibilidad de la dependencia
Asesoría y capacitación externa	Recursos por Gestión ante ARL o Intermediador de Riesgos
Asesor(a) por proyecto - fisioterapeuta de ARL	Recursos por Gestión ante ARL
Asesor(a) por proyecto - profesional en SST de ARL (2)	Recursos por Gestión ante ARL
Plataforma tecnológica para administrar el SG-SST	Recursos por Gestión ante ARL
Plataforma de capacitación y formación virtual para el SG-SST	Recursos por Gestión ante ARL o Intermediador de Riesgos

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, la Subsecretaría de Gestión de Recursos Físicos gestiona y administra tanto los recursos necesarios para el mantenimiento de la infraestructura física, los equipos, maquinaria y vehículos a su cargo, como los contratos correspondientes a la seguridad física de los centros de trabajo y lo requerido para manejo integral de residuos y el servicio de aseo en áreas comunes.

10.3.RECURSOS TÉCNICOS:

Contemplan los principales aspectos de inversión permanente y creciente, en herramientas, equipos de cómputo, mobiliario, transporte, dispositivos u otros elementos, así como su mantenimiento, que son utilizados en el marco de la implementación y funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte del equipo de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano para el desarrollo adecuado y seguro de las actividades de la entidad y para la preparación y adecuación de las áreas y sedes de trabajo.

La entidad cuenta, entre otros, con extintores, camillas, botiquines de emergencia, dotación a las brigadas de elementos de identificación y elementos de protección personal, equipos de protección contra caídas, equipos de cómputo, oficinas, conexión a internet, entre otros.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 42 de 55

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De igual manera, corresponde a la debida asignación, implementación, mantenimiento y disponibilidad de los recursos obtenidos por la entidad, las dependencias o procesos específicos, como resultado de las adquisiciones, compras o contrataciones efectuadas con los recursos financieros asignados, con el propósito de prevenir o controlar los riesgos de los procesos, tales como los equipos o dispositivos adquiridos para la prevención y respuesta a emergencias disponibles en las áreas o los equipos de protección asignados para el desarrollo de tareas de alto riesgo.

Para la vigencia 2026, compete a la entidad fortalecer los recursos y equipamiento asignado al equipo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asignación de espacios de trabajo adecuados, el suministro de equipos de cómputo, redes de internet, mobiliario para archivo y otros equipos necesarios para el manejo y tratamiento de la información y la dotación de mobiliario de oficina acorde a las actividades realizadas por este equipo de trabajo.

11. INDICADORES Y METAS DEL SG-SST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, realiza el registro, seguimiento y medición de los indicadores establecidos en la Resolución 0312 de 2019 correspondientes a los indicadores necesarios para la evaluación de los estándares mínimos de los SG-SST, los cuales se encuentran asociados a la accidentalidad, enfermedad y ausentismo laboral.

Así entonces, las metas definidas para el cumplimiento de los indicadores del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026, serán las siguientes:

Tipo	Nombre del Indicador	Fórmula o Método de cálculo	Meta o límite del indicador	Frecuencia de Medición
Indicadores Mínimos del SGSST - Resolución 0312	Severidad de Accidentalidad	(Número de días Perdidos por AT en el mes + Número de días cargados en el mes / Número de trabajadores en el mes) *100	Menor a 12%	Mensual
	Frecuencia de Accidentalidad	(Número de accidentes de trabajo en el mes / Número de trabajadores en el mes) * 100	Menor a 0,8%	Mensual
	Proporción de Accidentes de trabajo mortales	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100	0%	Anual
	Prevalencia de la enfermedad laboral	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el periodo) * 100.000	Menor a 1800	Anual
	Incidencia de la enfermedad laboral	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio Total de trabajadores en el periodo) * 100.000	Menor a 900	Anual
	Indicadores de Ausentismo por Incapacidades	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común en el mes/ Número de días de trabajo programados en el mes) * 100	Menor a 1,2%	Mensual

Fuente: Elaboración propia.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 43 de 55

Adicionalmente, corresponde establecer los indicadores correspondientes a la formulación y el cumplimiento del plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto respecto a las actividades mensuales (indicador de proceso) como a la ejecución total de la vigencia (indicador de resultado).

Para la vigencia 2026, se establecerá una **META DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO DEL SGSST DEL 90%**, tanto para la medición mensual como para el resultado anual, teniendo las siguientes fichas para estos indicadores:

INDICADOR: AVANCE EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST						
NOMBRE INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO		DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	
Ejecución del plan de trabajo anual del SG-SST 2026	PROCESO	CUANTITATIVO	FORMULA	(Actividades ejecutadas en el mes/ Actividades programadas en el mes) *100	Ejecución de las actividades del mes del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo con base en su cronograma	cumplimiento DE LAS actividades PLANEADAS en el mes, con base en el CRONOGRAMA DEL plan de trabajo anual DEL SGSST
Porcentaje	MENSUAL	90%	Evidencias de cumplimiento de las actividades programadas EN EL MES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-2 LIDER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST	Subsecretario (a) de Gestión del talento Humano Secretario (a) de Desarrollo Institucional	

INDICADOR: CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST 2026						
NOMBRE INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO		DEFINICIÓN DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	
Cumplimiento del plan de trabajo anual del SG-SST 2026	RESULTADO	CUANTITATIVO	FORMULA	(Actividades ejecutadas en el año/ Actividades programadas en el año) *100	Ejecución global del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo con base en su cronograma	cumplimiento DE LAS actividades PLANEADAS, con base en el CRONOGRAMA DEL plan de trabajo anual DEL SGSST
Porcentaje	ANUAL	90%	Evidencias de cumplimiento de las actividades programadas	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219-2 LIDER DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SST	Subsecretario (a) de Gestión del talento Humano Secretario (a) de Desarrollo Institucional	

Cabe indicar que, tanto por la normatividad asociada a muchos de los programas o proyectos definidos para el desarrollo del plan de trabajo, así como por la normatividad asociada a los diferentes peligros y riesgos intervenidos desde el SGSST y sus controles, los mismos cuentan con indicadores propios para su seguimiento, evaluación y mejora.

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sin embargo, los mismos no se incorporan en el presente plan de trabajo de forma directa, toda vez que obedecen a la operatividad misma de dichos programas y controles, o su evaluación ya se encuentra inmersa dentro de los ya descritos previamente.

12. ESTRUCTURA DEL CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO DEL SG-SST 2025

Para el cumplimiento de las políticas y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Alcaldía de Palmira, además de dar alcance a todas las demás necesidades y obligaciones establecidas a lo largo del presente documento, se hace necesario definir las diferentes actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2026 de manera planeada y ordenada.

Para ello, como resultado de toda esta evaluación, se han definido un total de 31 grupos de actividades denominado programas del Sistema de Gestión, los cuales, son posteriormente desagregados en un conjunto de tareas organizadas de manera lógica y por etapas que se desarrollaran en el transcurso del año.

El detalle de esta desagregación de actividades, se encuentra definido en la matriz del respectivo cronograma anual del SG-SST del año 2026, el cual cuenta con la siguiente información:

- Objetivos específicos asociados del SGSST
- Programa del SG-SST asociado
- Actividades
- Responsables actividad
- Fechas proyectadas de ejecución
- Soportes de ejecución y seguimiento

13. PLAN DE TRABAJO ANUAL SG-SST 2026

Con base en lo trazado en el presente documento, especialmente el diagnóstico del SGSST actual y el marco de referencia verificados en los puntos 7, 8 y 9 del presente documento, se definió un conjunto de **31 programas** macro que consolidan las actividades a realizar en la vigencia y las metas de cumplimiento para el año 2026 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados a los 4 objetivos específicos trazados.

El conjunto de estos programas o proyectos, componen en sí la agenda del **PLAN DE TRABAJO DEL SGSST DE LA VIGENCIA 2026**, pero a su vez, este plan de trabajo se configura en la práctica como un **PLAN DE PLANES**, toda vez que la mayor parte de estos 31 ítems, conllevan un conjunto de actividades con un cronograma, responsables y recursos para su ejecución, las cuales se asocian a diferentes etapas del ciclo PHVA y llevan a la consecución de una meta del plan de trabajo principal.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 45 de 55

Cabe aclarar que, estas actividades específicas, que se asocian a la operatividad misma del Sistema de Gestión, terminan siendo consecutivas entre ellas y por tanto dependientes y variables durante la vigencia, toda vez que el desarrollo de cada uno de los programas o proyectos puede verse afectado por diversos factores internos o externos que puedan presentarse en el transcurso del año, ya sean nuevas necesidades, cambios u obligaciones que surjan de la dinámica, eventualidades, las metas o programaciones de la entidad, de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano o del Sistema de Gestión mismo o incluso factores externos como cambios en la normatividad a nivel país para las entidades públicas o respecto al Sistema General de Riesgos Laborales.

Por tanto, al ser de manejo propio del Sistema de Gestión, los cambios que deban realizarse al detalle de estas actividades en cantidades, frecuencias o planteamiento, no afectan el cumplimiento del PLAN DE TRABAJO DEL SGSST 2026, toda vez que dichos ajustes se realizan a fin de poder alcanzar la meta u objetivo del programa o proyecto al cual se asocian únicamente desde su operación, conservándose las necesidades y metas definidas desde el inicio de la vigencia.

Con base en los objetivos específicos definidos, los resultados de la revisión documental y el estado actual del SGSST de la Alcaldía de Palmira, para el año 2026, los 31 programas o proyectos a considerar que conformarán el plan de trabajo para dicha vigencia, serán:

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2026
1 – IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PARA SU PREVENCIÓN	Actualización y mantenimiento de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos IPVRDC. **
	Desarrollo de mediciones ambientales y seguimiento de resultados. *
	Desarrollo del Programa de inspecciones y sus seguimientos.
	Distribución, administración y gestión de los elementos de protección personal. **
	Seguimiento a procesos de Gestión del Cambio con lineamientos del SGSST. **
	Diseño e implementación de programa de prevención del riesgo químico – SGA* **
	Implementación, verificación y seguimiento del plan estratégico de seguridad vial - PESV* **
2 – PROMOCIÓN, CUIDADO Y RECUPERACIÓN DE LA SALUD	Diseño e implementación de programas para el desarrollo de tareas de alto riesgo – TAR.* **
	Desarrollo de exámenes médicos ocupacionales y evaluación de las condiciones de salud. **
	Desarrollo del programa de estilos de vida saludable*
	Desarrollo del programa de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas. * ***
	Desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos – SVE's. * ***
	Diseño e implementación de programa de prevención de riesgo deportivo. *
	Actualización y desarrollo del Programa de Reintegro Laboral. **
	Actualización de los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias - PPPRE* **

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 46 de 55

OBJETIVO SST ASOCIADO	PROGRAMA O PROYECTO SG-SST 2026
3 - GESTIÓN PARA LA PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS	<p>Conformación y funcionamiento de los equipos de respuesta a emergencias. * **</p> <p>Diseño e implementación del programa de prevención del riesgo público. *</p>
	<p>Identificación y evaluación del cumplimiento legal y de las políticas del SG-SST (definición de planes de mejora).</p> <p>Realizar rendición de cuentas y comunicación de responsabilidades frente al SG-SST.</p> <p>Construcción y desarrollo del plan de capacitación, inducción y reinducción 2026*</p> <p>Actualización documental y administrativa del SG-SST acorde al Decreto 1072 y Resolución 0312</p> <p>Evaluación de estándares mínimos del SG-SST (definición de planes de mejora).</p> <p>Seguimiento, medición, análisis y reporte de indicadores del SG-SST.</p> <p>Seguimiento a funcionamiento y actividades del COPASST</p> <p>Seguimiento a funcionamiento y actividades del Comité de Convivencia Laboral</p> <p>Entrega de seguimientos, requerimientos, informes o reportes de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, asociados al SGSST</p> <p>Definición y entrega de disposiciones del SG-SST requeridos en procesos institucionales de contratación.</p> <p>Desarrollo y participación de la auditoría interna del SG-SST y otras auditorias (definición de planes de mejora.)</p> <p>Elaboración y presentación de informe para Revisión por la Alta Dirección (definición de planes de mejora).</p> <p>Desarrollo de los procesos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales. **</p> <p>Seguimiento y gestión de los planes de mejora generados para el SGSST. **</p>
4 – ADMINISTRACI ÓN Y MEJORA DEL SGSST.	

Fuente: Elaboración propia.

* Programas que para su completo desarrollo dependen de recurso de reinversión de la ARL y de disponibilidad de sus asesores.

** Programas que para su desarrollo requieren asignación presupuestal suficiente por parte de la entidad para la celebración de los contratos respectivos o para implementar las mejoras requeridas.

14. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

Con base en el listado de programas o actividades previo, la entidad ha establecido la siguiente estructura para su organización en el marco del ciclo PHVA del Sistema Integrado de Gestión Institucional:

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 47 de 55

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Actualización y mantenimiento de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos IPVRDC.	P	Directivo responsable de las dependencias Subsecretario de Gestión del Talento Humano Equipo del SGSST COPASST	ATHIT-038 instructivo de identificación de peligros y riesgos de SST Matriz de IPVRDC
2	Desarrollo de mediciones ambientales y seguimiento de resultados.	P	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST ARL COPASST	Informes ARL de mediciones ambientales remitidas a las dependencias ATHFO-130 Plantilla Informes De SST
3	Identificación y evaluación del cumplimiento legal y de las políticas del SG-SST (definición de planes de mejora).	P	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST	Matriz legal del SGSST
4	Construcción y desarrollo del plan de capacitación, inducción y reincidencia 2026.	P	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST ARL COPASST	Cronograma de capacitaciones anual del SGSST Listados de asistencia
5	Actualización documental y administrativa del SG-SST acorde al Decreto 1072 y Resolución 0312	P	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST	ATHMN-001 Manual Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Listado maestro de documentos del SGSST actualizado
6	Definición y entrega de disposiciones del SG-SST requeridos en procesos institucionales de contratación.	P	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST	Oficios dirigidos a las dependencias con lineamientos de Riesgos Laborales para contratar

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 48 de 55

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
7	Desarrollo del Programa de inspecciones y sus seguimientos.	H	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST COPASST	ATHPG-007 Programa De Inspecciones De Seguridad Y Salud En El Trabajo ATHFO-036 Inspecciones Generales ATHFO-150 Seguimiento A Inspecciones E Informes De Seguridad Y Salud En El Trabajo ATHFO-151 Constancia De Visita De Seguridad Y Salud En El Trabajo ATHFO-130 Plantilla Informes De SST ATHFO-151 Constancia De Visita De Seguridad Y Salud En El Trabajo Cronograma de Inspecciones anual
8	Distribución, administración y gestión de los elementos de protección personal.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST COPASST	ATHIT-007 Instructivo De Distribución De Elementos De Protección Personal ATHFO-056 Inspección De Elementos De Protección Personal ATHFO-058 Entrega De Elementos De Protección Personal Contrato para la compra de elementos de protección personal ejecutado
9	Diseño e implementación de programa de prevención del riesgo químico – SGA.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST	Programa de prevención de riesgo químico Oficios dirigidos a las dependencias con lineamientos de Riesgos Laborales sobre

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 49 de 55

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
			Equipo del SGSST	prevención y control de riesgo químico
10	Implementación, verificación y seguimiento del plan estratégico de seguridad vial – PESV.	H	Comité de Seguridad Vial Subsecretario de Gestión de Recursos Físicos Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST	Plan de Seguridad Vial ejecutado Actas del Comité de Seguridad Vial
11	Diseño e implementación de programas para el desarrollo de tareas de alto riesgo – TAR.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Equipo del SGSST ARL	ATHPG-010 Programa Trabajo Seguro En Alturas ATHFO-132 Permiso Para Trabajo Seguro En Alturas Contratos para compra de suministros, equipos de medición y equipos de seguridad para tareas de alto riesgo
12	Desarrollo de exámenes médicos ocupacionales y evaluación de las condiciones de salud.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST	Contrato de evaluaciones médicas ocupacionales Conceptos médicos ocupacionales de IPS contratada ATHFO-158-Consentimiento Informado Para Realización De Valoraciones Médicas Y Pruebas Complementarias
13	Desarrollo del programa de estilos de vida saludable.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST COPASST	ATHPG-011 Programa Estilos De Vida Saludable ATHFO-136 Control De Pausas Activas Contrato para la semana de la salud

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 50 de 55

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
			ARL	
14	Desarrollo del programa de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias alucinógenas.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST	Contrato de evaluaciones médicas ocupacionales Conceptos médicos ocupacionales de IPS contratada ATHFO-158-Consentimiento Informado Para Realización De Valoraciones Médicas Y Pruebas Complementarias
15	Desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológicos – SVE's.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST ARL	ATHPG-001 Programa Sistema De Vigilancia Epidemiológico Riesgo Psicosocial ATHPG-008 Programa Sistema De Vigilancia Epidemiológico De Desórdenes Musculo Esqueléticos- ATHFO-034 Inspección De Puesto De Trabajo ATHFO-037 Reporte De Condiciones Laborales ATHFO-130 Plantilla Informes De SST Contrato para la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial Contrato de insumos para la adaptación de los puestos de trabajo
16	Diseño e implementación de programa de prevención de riesgo deportivo.	H	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSST Equipo del SGSST Comité de Deportes	Oficios con lineamientos dirigidos al comité de deportes institucional ATHFO-130 Plantilla Informes De SST

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 51 de 55

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
			ARL	
17	Actualización y desarrollo del Programa de Reintegro Laboral.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST ARL	Contrato de evaluaciones médicas ocupacionales ATHPG-006 Programa De Reintegro Laboral ATHFO-038 Seguimiento De Recomendaciones Médico Laborales ATHFO-130 Plantilla Informes De SST Actas de reunión de socialización de las recomendaciones médico laborales RML Actas de Mesas laborales con la ARL Cronograma de seguimiento a la vigencia de las RML
18	Actualización de los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta a Emergencias – PPPRE.	H	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Comité Operativo de Emergencias Brigadistas de emergencias Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST ARL	Planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de las sedes Actas del comité operativo de emergencias Contrato para la compra de suministros de atención a emergencias y botiquín Contrato para la compra y recarga de extintores Contrato para la compra, instalación y mantenimiento de desfibriladores
19	Conformación y funcionamiento de los equipos de respuesta a emergencias.	H	Comité Operativo de Emergencias Brigadistas de emergencias	Cronograma de capacitación y entrenamiento de las brigadas de emergencias

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Página 52 de 55

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
			Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST ARL	Actas de reunión de brigadas de emergencias
20	Diseño e implementación del programa de prevención del riesgo público.	H	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST ARL	Oficios dirigidos a las dependencias con lineamientos de Riesgos Laborales sobre prevención y control de riesgo público
21	Entrega de seguimientos, requerimientos, informes o reportes de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano, asociados al SGSSST	H	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Oficios en respuesta a requerimientos de la Subsecretaría Informes de gestión del SGSSST ATHFO-130 Plantilla Informes De SST
22	Seguimiento a procesos de Gestión del Cambio con lineamientos del SGSSST.	V	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Oficios dirigidos a las dependencias en respuesta a procesos de gestión de cambio
23	Realizar rendición de cuentas y comunicación de responsabilidades frente al SG-SST.	V	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Comités asociados al SGSSST Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Informes de rendición de cuentas sobre cumplimiento frente al SGSSST
24	Evaluación de estándares mínimos del SG-SST (definición de planes de mejora).	V	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Plan de mejora dirigido a la ARL
25	Seguimiento, medición, análisis y reporte de indicadores del SG-SST.	V	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Informes de indicadores remitidos a la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano y al Comité de Gestión y Desempeño

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ATHPL-006

Versión.01

26/01/2026

Página 53 de 55

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
				ATHFO-130 Plantilla Informes De SST
26	Seguimiento a funcionamiento y actividades del COPASST	V	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Soportes de funcionamiento del COPASST
27	Seguimiento a funcionamiento y actividades del Comité de Convivencia Laboral	V	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Soportes de funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
28	Desarrollo y participación de la auditoría interna del SG-SST y otras auditorias (definición de planes de mejora.)	V	Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Oficio de remisión de evidencias a auditor Informes de resultados de las auditorias Planes de mejora definidos
29	Elaboración y presentación de informe para Revisión por la Alta Dirección (definición de planes de mejora).	V	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Informe de Revisión por la Alta Dirección remitido al Comité Institucional de Gestión y Desempeño ATHFO-130 Plantilla Informes De SST
30	Desarrollo de los procesos de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	A	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Comité Investigador conformado Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST ARL	ATHIT-002 Instructivo De Investigación De Incidentes, Accidentes Y Enfermedades Laborales Formatos FURAT y de Investigación de accidentes de la ARL
31	Seguimiento y gestión de los planes de mejora generados para el SGSSST	A	Subsecretario de Gestión del Talento Humano Profesional Universitario 2 – coordinador del SGSSST Equipo del SGSSST	Cronograma de planes de mejora definidos Evidencias de ejecución de planes de mejora definidos

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 54 de 55

15. PLAZO DE EJECUCIÓN

Este plan tendrá una periodicidad de ejecución desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año 2026, en el cronograma de actividades anexo, se estipula los tiempos para el desarrollo de estos programas en el marco del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia, acorde a lo requerido para ello en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

16. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- ATHMN-001 MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- ATHPG-001 PROGRAMA SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO RIESGO PSICOSOCIAL
- ATHPG-006 PROGRAMA DE REINTEGRACIÓN LABORAL
- ATHPG-007 PROGRAMA DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- ATHPG-008 PROGRAMA SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE DESORDENES MUSCULOEQUELÉTICOS
- ATHPG-010 PROGRAMA TRABAJO SEGURO EN ALTURAS
- ATHPG-011 PROGRAMA ESTILOS DE VIDA SALUDABLE
- ATHIT-002 INSTRUCTIVO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES
- ATHIT-007 INSTRUCTIVO DE DISTRIBUCIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- ATHIT-038 INSTRUCTIVO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS DE SST
- ATHFO-034 INSPECCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO
- ATHFO-036 INSPECCIONES GENERALES
- ATHFO-037 REPORTE DE CONDICIONES LABORALES
- ATHFO-038 SEGUIMIENTO DE RECOMENDACIONES MÉDICO LABORALES
- ATHFO-056 INSPECCIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- ATHFO-058 ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- ATHFO-130 PLANTILLA INFORMES DE SST
- ATHFO-132 PERMISO PARA TRABAJO SEGURO EN ALTURAS
- ATHFO-136 CONTROL DE PAUSAS ACTIVAS
- ATHFO-150 SEGUIMIENTO A INSPECCIONES E INFORMES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- ATHFO-151 CONSTANCIA DE VISITA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- ATHFO-158-CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA REALIZACIÓN DE VALORACIONES MÉDICAS Y PRUEBAS COMPLEMENTARIAS

17. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión Inicial	Identificación del Cambio	Versión Final
26/01/2026	N/A	Creación del documento	01



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATHPL-006
Versión.01
26/01/2026

Página 55 de 55

18. CONTROL DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Cristian Reinerio Cardona Pulgarin	Nombre: Luis Felipe González Mora	Nombre: Luis Felipe González Mora
Cargo: Profesional Universitario II	Cargo: Subsecretario de Gestión del Talento Humano	Cargo: Subsecretario de Gestión del Talento Humano

Centro Administrativo Municipal de Palmira – CAMP

Calle 30 No. 29 -39: Código Postal 763533

www.palmira.gov.co

Teléfono: 602 8912312

