

PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

Del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2026



Personería
Santiago de Cali

Dirección Financiera y Administrativa

Personería de Santiago de Cali Nit

805.003.895 - 9

CAM, Torre Alcaldía Piso 13

PBX (2) 6617999

atencionalciudadano@personeriacali.gov.co

240.3.4

Personería de Santiago de Cali
Dirección Financiera y Administrativa

Gestión del Talento Humano

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación, basado en el ciclo PHVA, donde se especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a desarrollar anualmente en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo definiendo los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para ejecutar los planes, programas, procedimientos y actividades.



Este documento es propiedad de la Personería de Santiago de Cali. Prohibida su reproducción por cualquier medio sin previa autorización.

CONTENIDO

1. MARCO CONCEPTUAL	1
2. MARCO LEGAL	1
3. DEFINICIONES	3
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
4.1. MISIÓN	4
4.2. VISIÓN	5
4.3. VALORES	5
5. ROLES Y RESPONSABILIDADES	6
6. ALCANCE	6
7. FORMULACIÓN DEL PLAN	6
7.1. OBJETIVOS DEL PLAN	7
7.1.1. Objetivo General	7
7.1.2. Objetivos Específicos.	7
8. ALINEACIÓN DEL PLAN CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 2024-2028	8
9. EJECUCIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	8
10. INDICADORES	10
11. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	10

1. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, hace parte integral del desarrollo gradual del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano - PEGTH diseñado para el ente de control y vigilancia.

Es deber de los funcionarios y prestadores de servicio reportar, cumplir, asistir, participar y suministrar información concerniente a las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que sean convocadas, factor que hará parte de la evaluación del desempeño laboral.

2. MARCO LEGAL

Se tendrán en cuenta las Normas y Leyes vigentes, las cuales se listan a continuación:

Norma	Descripción
Res.2400/1979	Estatuto de Seguridad Industrial.
Ley 9/1979	Código Sanitario Nacional
Res.2413/1979	Reglamento higiene y Seguridad para la Industria.
Dec.614/1984	Determina bases para la organización y administración de la salud ocupacional.
Res.2013/1986	Comité Paritario Salud Ocupacional.
Res.1016/1989	Reglamenta la organización, funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional.
Res.1075/1992	Control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.
Ley 100/1993	Sistema General de la Seguridad Social
Dec.1108/1994	Salud Mental
Dec.1295/1994	Determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Dec.1530/1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador.
Ley 361/1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Res.1995/1999	Historias clínicas.
Ley 962/2005	Ley Anti trámites

Dec.4369/2006	Afiliación a la Seguridad Social en empresa temporal.
Ley 1010/2006	Acoso laboral.
Res.1401/2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo.
Res.1956/2008	Medidas relacionadas con el consumo de cigarrillo o tabaco.
Ley 1335/2009	Prevención y consumo de tabaco.
Dec.2566/2009	Tabla de Enfermedades Profesionales.
Ley 776/2012	Normas del SGRP.
Res.652/2012	Conformación Comité de Convivencia Laboral.
Ley 1616/2012	Salud mental.
Res.1356/2012	Modifica la res.652/2012.
Dec.884/2012	Reglamento Ley 1221/2008, Teletrabajo.
Ley 1562/2012	Modifica el sistema de riesgos ocupacional.
Res.1409/2012	Establece reglamento de seguridad (protección caída en trabajo en alturas).
Dec1352/2013	Juntas de Calificación.
Dec.0723/2013	Reglamenta afiliación al SGRL.
Dec.2851/2013	Seguridad Vial.
Res.1565/2014	Guía Metodológica elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
Dec.1477/2014	Tabla de enfermedades laborales.
Dec.1443/2014	Implementación del SG-SST.
Dec.055/2015	Reglamenta la afiliación de estudiantes al SGRL
Res.839/2017	Modifica la res.1999/1995
Res.0312/2019	Estándares Mínimos del SG-SST.
Res2404/2019	Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
Dec.676/2020	Se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades y se dictan otras disposiciones.
Res.1843/2025	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales
Circ. 0047/2025	Capacitación virtual gratuita sobre SG-SST
Dec. 728/2025	Acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral

Res. 627/2025	Adopta el Manual de señalización para ambientes 100% libres de humo de tabaco y aerosoles.
Res. 3461/2025	Establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones

3. DEFINICIONES

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): Es un procedimiento cíclico de obligatorio cumplimiento en Colombia que busca la prevención en lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de trabajo.

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye acciones que van desde la planificación, hasta la auditoría y pasando por la documentación.

Ciclo PHVA: Es el acrónimo de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar. Se trata de un ciclo de mejora continua utilizado en calidad y gestión empresarial para mejorar los procesos, productos y servicios de una organización, garantizando su eficacia y eficiencia.

Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que ocurre durante el desarrollo de una actividad profesional y que causa una lesión o daño físico al trabajador.

Incidente: Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño, o deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad.

Enfermedad Laboral: Es aquella que es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Riesgo Laboral: Como la exposición a todo tipo de accidentes dentro del espacio de trabajo. Dichos accidentes corresponden al nivel de riesgo de cada colaborador en la organización. Aunque no podemos evitarlos por completo, existen herramientas para identificarlos y prevenirlos

Matriz Legal: Se entiende como el conjunto de normas a las cuales deben sujetarse las empresas o empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Matriz de Peligros y Riesgos: Es una herramienta del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, utilizada para la identificación de los peligros, evaluación, valoración y priorización de los riesgos existentes en determinado lugar

Acto Inseguro: En el trabajo es la acción u omisión del trabajador que origina un riesgo contra su seguridad y la de sus compañeros.

Condición Insegura: Es todo elemento de los equipos, la materia prima, las herramientas, las máquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

Inspecciones: Es una herramienta diseñada para identificar situaciones peligrosas presentes en la interacción del trabajador con su proceso y área de trabajo, con el fin de plantear y ejecutar acciones de mejora y reducir los riesgos de accidentes, buscando un ambiente saludable y seguro

Comité Paritario De Seguridad Y Salud En El Trabajo – COPAST: Es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

Convivencia Laboral: es un espacio en las empresas o entidades públicas que tiene por objeto prevenir las conductas de acoso laboral y atenderlas en caso de presentarse, a través de mecanismos alternativos de solución de conflictos en primer lugar

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

Cuando se dice que algo es peligroso se está refiriendo a que ese algo tiene la capacidad de hacerle daño a las personas, bienes o al entorno.

Riesgo: Es la probabilidad de que se materialice el peligro; es decir, que le genere daño a las personas, bienes o al entorno, la gran diferencia es que el peligro es parte de nuestra vida diaria, tanto en el trabajo, en la casa, practicando algún deporte, entre otros. El riesgo en cambio es el resultado de no tomar las medidas necesarias para minimizarlo.

4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es parte del sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de los servidores públicos a la estrategia institucional, concebida en el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). La formulación del Plan tiene como base el contexto estratégico de la entidad, que indica los factores internos y externos a tener en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones que atiendan las necesidades y expectativas de la entidad.

4.1. MISIÓN

La Personería Distrital de Santiago de Cali, como Agente del Ministerio Público, representa a la sociedad, protege y defiende los derechos humanos y el interés público, ejerce control y vigilancia administrativa ante la Administración Distrital, promueve la participación ciudadana

y los mecanismos alternativos de acceso a la justicia, actuando siempre dentro del marco constitucional y legal, garantizando la diversidad y la inclusión de todos los grupos poblacionales.

4.2. VISIÓN

Para el año 2028, la Personería Distrital de Santiago de Cali, será un órgano de control moderno, generador de confianza y credibilidad, reconocido por la efectividad de sus actuaciones y presencia permanente en el territorio.

4.3. VALORES

Las conductas dentro y fuera de la entidad de servidores y contratistas vinculados a la Personería Distrital de Santiago de Cali, se orientan por los valores y principios de acción contenidos en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, fijado en la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 y cumplen un carácter esencial para el cabal cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, así:

Honestidad. Actúo con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

Respeto. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia. Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo con atención, prontitud, destreza y eficiencia, optimizando el uso de los recursos de Estado.

Justicia. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Empatía. Tengo la capacidad de ponerse en el lugar del otro, conectar con sus necesidades y comprender su forma de actuar.

5. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Personería Distrital de Santiago de Cali ha definido y asignado las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo en los siguientes niveles de la Entidad:

- Personero Distrital de Santiago de Cali
- Personero Auxiliar de Santiago de Cali
- Directores Operativos, Subdirectores, y Jefes de Oficina.
- Encargados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Funcionarios y Prestadores de Servicios.
- Comités del SG-SST.
- Brigadistas de emergencia.

Así mismo, se asignan los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para la implementación del SG–SST que busca el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros funcionarios, contratistas y estudiantes en práctica.

6. ALCANCE

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Personería Distrital de Santiago de Cali es aplicable a los servidores públicos y prestadores de servicios en lo relacionado con los componentes estipulados en la resolución 0312 de 2019.

7. FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo expresado en el presente documento, se fundamenta en los lineamientos del Decreto 1072 del 2015 y la Resolución 0312 de 2019 emitidos por el Ministerio de Trabajo.

Este Plan es producto de un instrumento de planificación, el cual especifica la información que nos permite tener una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación

es de carácter dinámico y se constituye como una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades.

Conforme con las obligaciones laborales, se requiere el compromiso de los funcionarios para cumplir, reportar, asistir, participar y suministrar información concerniente a las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que sean convocadas por la entidad.

7.1. OBJETIVOS DEL PLAN

7.1.1. Objetivo General

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Personería Distrital de Santiago de Cali, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros funcionarios, y contratistas.

7.1.2. Objetivos Específicos.

- Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la identificación continúa de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes en la ejecución de sus funciones.
- Desarrollar programas de prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud a través de la gestión del riesgo prioritario en los cuales, se fomenten los estilos de vida Sana y trabajo saludable para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los destinatarios del sistema.
- Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección en el cumplimiento de sus funciones.

8. ALINEACIÓN DEL PLAN CON LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 2024-2028

La alineación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo con el Plan Estratégico Institucional PEI 2024 – 2028 “Unidos por tus Derechos” adoptado mediante la Resolución No. 161 de junio 26 de 2024, está contenida en el Artículo 3 a través del Objetivo Estratégico 2.3

Objetivo Estratégico

Mejorar el bienestar de los funcionarios de la Personería Distrital de Santiago de Cali, a través de iniciativas y acciones permanentes de gestión integral del talento humano, para aumentar la productividad y vocación por el servicio público.

LINEA ESTRATEGICA:	Institucional
INDICADOR DE RESULTADO:	Índice de Desempeño Institucional
PROGRAMA:	Desarrollo Institucional
META PRODUCTO:	80% - 100% PEGTH Desarrollado y Evaluado

9. EJECUCIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que define las obligaciones de los empleadores en el marco de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y acorde a la demás normativa vigente, y especialmente, en su numeral 7 que indica: “Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG–SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”.

El cronograma de Seguridad y Salud en el trabajo obedece a los estándares mínimos establecidos en la norma previamente mencionada en el marco legal de este documento.

CRONOGRAMA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2026													
Item	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Plan Estratégico de Seguridad Vial	SST												
Estudio de Higiene Industrial	SST - APOYO ARL												
Evaluaciones Médicas Ocupacionales	SST	Esta actividad es continua en los periodos que aplique											
Reporte Estándares Mínimos al Ministerio de Trabajo	SST												
Higiene Industrial – Iluminación	SST - APOYO ARL												
Análisis de Puestos de Trabajo - Pve Biomecánico	SST - APOYO ARL												
Aplicación Batería Psicolaboral	SST - APOYO ARL												
Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias – Pprae	SST - APOYO ARL												
Actualización Matriz Legal Sst	SST - APOYO ARL												
Revisión y Actualización del Soporte Documental del Sg-Sst	SST												
Actualización de Indicadores de Estructura, Proceso Y Resultado del Sg-Sst	SST												
Actividades Promoción y Prevención Incluyendo Semana de la Salud	SST - TALENTO HUMANO	Esta actividad es continua en los periodos que aplique											
Autoevaluación SG-SST	SST - APOYO ARL												

10. INDICADORES

Los indicadores previstos en el Plan SST van en concordancia con los estándares mínimos definidos en la normativa dispuesta por el Ministerio del Trabajo, previamente mencionada en el marco legal de este documento.

NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	CÓMO SE MIDE	INTERPRETACIÓN
Frecuencia de accidentalidad	Representa la relación entre la frecuencia e intensidad de los accidentes e incidentes laborales	$IF = (AT / NT) \times 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo
IS= Índice de Severidad o Gravedad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$IS = ((DIAT + DCAT) / NT) \times 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo
IEL = Incidencia de la enfermedad laboral	Número de enfermedades laborales en reconocimiento durante el periodo	$IEL = (EC / PT) \times 100.000$	Por cada cien mil (100.000) trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo
PEL = Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$PEL = (ER + EC) / PT \times 100.000$	Por cada cien mil (100.000) trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo
PATM = Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$PATM = (ATM / AT) \times 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales
IAS = Porcentaje de Ausentismo por Causa Medica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$IAS = (DALC / NDTP) \times 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica
SESST = Porcentaje de Seguimiento y evaluación de Seguridad y Salud en el Trabajo	Conocer el grado de avance de implementación de las acciones propuestas en el plan SST durante el periodo evaluado	$SESST = (AE / AP) \times 100$	Este indicador permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas

11. CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La evaluación del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo corresponde al cumplimiento de las actividades programadas para la vigencia 2025.

La competencia para adelantar el seguimiento cuatrimestral al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo está a cargo de la Oficina Asesora de Planeación en el marco de la medición del desempeño de los procesos, con corte en las siguientes fechas.

ABRIL 30	AGOSTO 31	DICIEMBRE 31
----------	-----------	--------------

La verificación de los registros que son evidencia del avance y cumplimiento de las actividades serán objeto de evaluación por parte de la Oficina de Control Interno en el marco de las auditorías internas y de seguimiento que se realicen en cumplimiento del programa de auditoría.

Durante el año de la vigencia del plan, se podrá modificar o ajustar previa justificación que deberá ser presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su validación y posterior aprobación por parte de la Alta Dirección.



Personería Santiago de Cali

Ley de Transparencia y Acceso a la Información
www.personeriacali.gov.co