



**Unidad Administrativa Especial
Dirección de Impuestos y Aduanas
Nacionales**

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

Dirección de Gestión Corporativa
Subdirección de Desarrollo del
Talento Humano

Contenido

| | |
|--|-----------|
| Introducción | 4 |
| 1. Definiciones y conceptos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo | 5 |
| 2. Marco Normativo..... | 8 |
| 3. Marco Referencial | 11 |
| 4. Metodología..... | 12 |
| 5. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031 | 14 |
| 6. Información Diagnóstica del SG-SST | 14 |
| 6.1. Marco Legal | 15 |
| 6.2. Informe de Condiciones de Salud - EMO'S | 15 |
| 6.3. Auditoría Interna del SG SST | 16 |
| 6.4. Resultados de Batería de Riesgo Psicosocial | 18 |
| 6.5. Informe de accidentalidad | 20 |
| 6.6. Identificación de Peligros y Riesgos | 20 |
| 6.7. Evaluación de Clima Laboral | 21 |
| 6.8. Encuesta de Bienestar | 22 |
| 6.9. Política de Teletrabajo | 22 |
| 7. Desarrollo del Plan de SG-SST 2026 | 23 |
| 7.1. Dimensión Vital | 23 |
| 7.1.1. Línea de acción - Salud Física | 23 |
| 7.1.2. Línea de acción - Medicina Laboral..... | 24 |
| 7.2. Dimensión Mental..... | 24 |
| 7.2.1. Línea de acción - Saludable MENTE + | 24 |
| 7.3. Dimensión Gestión Del Riesgo | 24 |
| 7.3.1. Línea de acción - Emergencias | 24 |
| 7.3.2. Línea de acción - Prevención e higiene | 24 |
| 7.3.3. Línea de acción - Seguridad Vial | 24 |
| 7.4. Dimensión Estratégica..... | 24 |
| 7.4.1. Línea de acción - Administración Sistema..... | 25 |
| 7.4.2. Línea de acción - Marco Legal | 25 |
| 7.4.3. Línea de acción - Mecanismos participación | 25 |



| | |
|---|-----------|
| 7.4.4.Línea de acción - Transversales | 25 |
| 8. Plan Anual de Trabajo SG-SST 2026 | 25 |



Introducción

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN establece su compromiso, desde la alta dirección, para implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), desarrollando programas de prevención y control de riesgos laborales, así como actividades orientadas al fomento de una cultura del autocuidado, la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la identificación de peligros, la valoración de riesgos y la definición de controles.

Aunado a lo anterior, este Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) 2026 busca cumplir con los requisitos legales vigentes, impulsando la mejora continua del sistema y de las condiciones laborales, en procura de ambientes de trabajo saludables y seguros para todos los servidores públicos, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y las normas que las modifiquen o sustituyan.

Durante el periodo 2026, el plan tendrá un enfoque prioritario en la gestión de los factores de riesgo psicosocial, reconociendo su impacto directo en la salud mental y el bienestar emocional de los servidores públicos. En coherencia con los resultados de la Evaluación de Clima Laboral y de la Batería de Riesgo Psicosocial 2024–2026, y asegurando la continuidad de las acciones desarrolladas en la vigencia 2025, se fortalecerán las estrategias de promoción de la salud mental, la gestión del estrés laboral y la gestión emocional, fomentando entornos de trabajo saludables, inclusivos y sostenibles.

De igual manera, se reforzará la gestión integral de riesgos y peligros asociados a contratistas y aliados estratégicos, garantizando su vinculación efectiva al SG-SST mediante la evaluación, control y seguimiento de condiciones de seguridad y salud en el trabajo durante la ejecución de contratos. Este enfoque busca promover una cultura preventiva extendida a toda la cadena de valor institucional, asegurando el cumplimiento de las obligaciones en materia de SST y la protección integral de todas las personas que prestan servicios a la entidad.

1. Definiciones y conceptos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación, se relacionan los conceptos generales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyas definiciones fueron obtenidas, en su mayoría, y transcritas textualmente (incluyendo referencias) de la página Fondo de Riesgos Laborales¹, como fuente oficial del Ministerio del Trabajo para facilitar el entendimiento y comprensión del proceso:

Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007 artículo 3).

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).

Centro de trabajo: Para los efectos del artículo 25 del Decreto Ley 1295 de 1994, se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

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

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

¹ <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/glosario/>



Dictamen: Es el documento que deberá contener siempre, y en un solo documento, la decisión de las Juntas Regionales en primera instancia o Nacional de Calificación de Invalidez en segunda instancia, sobre los siguientes aspectos:

1. Origen de la contingencia
2. Pérdida de capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a cero por ciento de la pérdida de la capacidad laboral (0%).

Discapacidad: Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad.

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

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

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

Historial clínico: Describe los antecedentes, la evolución y el estado actual de la patología que se está calificando; incluye los antecedentes pertinentes y los resultados de los diagnósticos referentes a la Mejoría Médica Máxima (MMM), la Carga de Adherencia al Tratamiento (CAT) y los diferentes tratamientos de la(s) deficiencia(s). Puede ser factor principal o modulador, lo cual se define en cada tabla de calificación.

Incapacidad permanente parcial: Es la disminución definitiva, igualo superior al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.

Invalidez: Es la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional igualo superior al cincuenta por ciento (50%).

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el



Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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

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

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

Rehabilitación integral: Conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.

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

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.

Sistema de Estándares Mínimos: Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales(...).

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. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Trabajo habitual: Aquel oficio o labor que desempeña la persona con su capacidad laboral, entrenamiento y/o formación técnica o profesional, recibiendo una remuneración.

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

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

2. Marco Normativo

En cumplimiento de las obligaciones especiales de los empleadores frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), específicamente en lo que respecta a la identificación y seguimiento de la normatividad legal aplicable, se brinda la compilación de los principales requisitos normativos exigibles a la entidad, los cuales dan los lineamientos legales y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

| Norma | Temática |
|---|---|
| Ley 1010 de 2006 | Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo |
| Ley 1221 de 2008 | Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones |
| 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 1616 de 2013 | Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones |
| Ley 2209 de 2022 | Por la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 |
| Ley 2294 de 2023 | Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”. |
| Ley 2460 de 2025 | Por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental. |
| Decreto 1443 de 2013 | Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| Decreto 1477 de 2014 | Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales |
| Decreto 1072 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo |
| Decreto 676 de 2020 | Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones |
| Decreto 0927 de 2023 | Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano |
| CONPES 3993 de junio 12 de 2020 | Concepto favorable al patrimonio autónomo fondo DIAN para Colombia (FDC) para la contratación de operaciones de crédito público externo con la banca multilateral hasta por la suma de USD 250 millones, o su equivalente en otras monedas, y a la nación para el otorgamiento de la respectiva garantía para financiar el programa de apoyo a la modernización de la dirección de impuestos y aduanas nacionales (DIAN), y declaración de importancia estratégica de los aportes que la nación proyecta realizar al programa de apoyo a la modernización de la DIAN. |
| Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 | Establece los lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar. |

| Norma | Temática |
|---|---|
| Resolución 2013 de 1986 | Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo |
| Resolución 1401 de 2007 | del Ministerio de la Protección Social por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo |
| Resolución 2646 de 2008 | del Ministerio de la Protección Social por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional |
| Resolución 652 de 2012 | del Ministerio del Trabajo por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones |
| Resolución 1356 de 2012 | del Ministerio del Trabajo por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 |
| Resolución 0312 de 2019 | del Ministerio del Trabajo por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST |
| Resolución 1843 de 2025 | del Ministerio del Trabajo por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones. |
| Resolución 2746 de 2022 | del Ministerio del Trabajo por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones |
| Resolución 3077 de 2022 | Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031 |
| Resolución interna 062 de 2016 | Por la cual se adopta la Política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se adoptan otras disposiciones |
| Circular conjunta No. 100-012-2023 | Participación de las organizaciones sindicales en el diseño y socialización de los planes institucionales de capacitación, programas de bienestar e incentivos y planes de seguridad y salud en el trabajo. |

NOTA: El SG SST dispone de una matriz legal propia que incluye toda la normativa asociada a los temas de SST, en cumplimiento de la resolución 0312 de 2019.



3. Marco Referencial

La cobertura del SG-SST abarca tanto a los empleadores (ya sean públicos o privados) como a los trabajadores dependientes, independientes, cooperados o en misión, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, e igualmente a las administradoras de riesgos laborales, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

La naturaleza jurídica del SG-SST se establece en el Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.

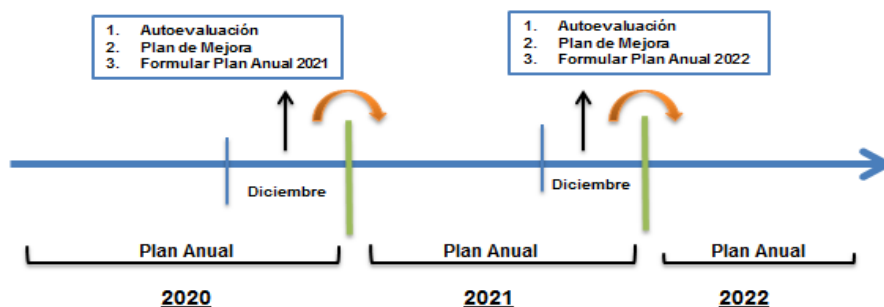
La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, organizada como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional de carácter eminentemente técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, tiene como objeto coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias, los derechos de explotación y gastos de administración sobre los juegos de suerte y azar explotados por entidades públicas del nivel nacional y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad.

Para llevar a cabo las actividades propias de su misionalidad, la Entidad cuenta con una planta de personal, contratistas, pasantes y demás grupos de interés para los cuales se requiere establecer estrategias que permitan velar por su salud, seguridad y bienestar en los ambientes de trabajo. En este sentido se establece el plan anual de trabajo de SST DIAN 2026, a partir de la información generada de la evaluación del sistema, los requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener ambientes de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Por lo anterior, en el marco de la Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DIAN, mediante la cual la entidad busca promover de forma permanente la cultura del autocuidado y el fomento de una mejor calidad de vida laboral por medio del mejoramiento continuo del SG-SST, se elabora el Plan Anual de Trabajo para la vigencia 2026, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 Artículo 16.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, a partir del año 2020 y en los años sucesivos las empresas deben establecer el Plan de Mejora, el cual debe ser formulado y aprobado en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, así:

Ilustración 1. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde enero del año 2020 en adelante



Fuente: <https://www.mintrabajo.gov.co/>

4. Metodología

El Plan de SG-SST 2026 se construyó mediante la implementación de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, dinámico y enfocado en el logro de los objetivos a través de la implementación de estrategias e iniciativas enmarcadas en la estructura del ciclo PHVA. Se estructura metodológicamente bajo un enfoque por dimensiones, líneas de acción y programas, que permite una planificación integral, jerarquizada y coherente con los objetivos institucionales. En este modelo, se establecen cuatro (4) dimensiones estratégicas: vital, mental, gestión del riesgo y estratégica. Cada dimensión agrupa un conjunto de líneas de acción —diez (10) en total— que orientan los objetivos específicos y se desarrollan mediante programas y actividades operativas diseñadas para su ejecución y seguimiento a nivel nacional.

Esta metodología se encuentra alineada con los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019, en cuanto a la necesidad de planificar, ejecutar y evaluar las acciones del SG-SST con base en los estándares mínimos de implementación, asegurando la articulación entre la planeación estratégica, la gestión operativa y la mejora continua del sistema. De esta manera, el plan garantiza la trazabilidad, eficacia y cumplimiento normativo de las intervenciones en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro de la entidad.

El proceso contempla múltiples variables diagnósticas que se desarrollan en el presente documento y hace de este un plan integral y que se estructura así:

Ilustración 1. Dimensiones, líneas de acción y programas del SG-SST





5. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031

El Ministerio del Trabajo formuló el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031, cuya visión busca alcanzar mejores niveles de salud y seguridad en el trabajo, bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores formales e informales a través del trabajo digno y decente en Colombia.

El propósito de dicho plan es fomentar la cultura del autocuidado, la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la identificación de peligros y gestión de riesgos por parte del empleador, contratantes y trabajadores independientes, cooperativas y pre cooperativas de trabajo asociado 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.

El Plan cuenta además con seis (6) enfoques para su ejecución:

- Enfoque promocional de la salud integral, con énfasis en salud en el trabajo
- Enfoque de gestión de riesgos
- Enfoque territorial
- Enfoque diferencial (curso de vida, identidades de género, pertenencia étnica, discapacidad y especiales situaciones de vulneración de derechos)
- Enfoque de determinantes sociales (las condiciones en que las personas nacen o crecen, viven, educan, trabajan y envejecen)
- Enfoque de desarrollo humano

Lo anterior enmarcado en los principios de participación y descentralización, solidaridad, universalidad, equidad, eficiencia, internacionalidad, competitividad y por último desarrollo sostenible y responsabilidad integral.

La DIAN en la formulación del Plan de SG SST y su ejecución, se articula al Plan Nacional de SG-SST 2022-2031, estableciendo estrategias de participación, en las que se promueva una cultura de autocuidado que mejore la seguridad y salud con base en los enfoques propuestos por el Ministerio del Trabajo.

6. Información Diagnóstica del SG-SST

El diagnóstico inicial es una fase fundamental para la construcción del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo en la entidad, ya que permite identificar de una manera objetiva y estadística las necesidades relacionadas con la salud de los funcionarios y la seguridad del entorno laboral. A través de este proceso, se recopila información crucial que facilita la elaboración de estrategias, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente, promoviendo un espacio de trabajo seguro y saludable, es por ello que a continuación se brindan datos específicos de las diferentes fuentes diagnósticas utilizadas para la construcción de la propuesta del Plan Anual SST 2026.

6.1. Marco Legal

El análisis del marco legal es un aspecto esencial en la construcción del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que asegura que las medidas adoptadas estén en pleno cumplimiento con las leyes y normativas nacionales aplicables. Conocer y comprender las obligaciones legales relacionadas con el SG-SST permite garantizar de una manera global e integral el cumplimiento de los estándares mínimos, lo que proporciona una base sólida para estructurar el plan y adaptarlo a las necesidades específicas de la entidad. Un análisis exhaustivo del marco legal contribuye, por tanto, a la creación de un entorno laboral seguro, en búsqueda permanente de la salud de las personas y en conformidad con la legislación vigente. *(Ver numeral 2° del presente documento)*

6.2. Informe de Condiciones de Salud - EMO'S

De acuerdo con la Resolución 1843 de 2025 *“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones”* en su artículo 20 señala el diagnóstico de condiciones de salud población trabajadora, el cual debe ser entregado por el contratista que realice evaluaciones médicas ocupacionales.

Esta normatividad indica que el diagnóstico de condiciones de salud:

“(...) será insumo clave para la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades contempladas en los programas de medicina preventiva y del trabajo.

(...) debe ser utilizado para implementar acciones de mejora continua que promuevan la calidad de vida de los trabajadores, en especial aquellas relacionadas con la promoción de la salud y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. También debe considerarse la gestión de enfermedades comunes que puedan agravarse por el trabajo o el ambiente laboral. (...)”

De acuerdo con lo anterior, en relación con el año 2025, se adelantaron un total de 9.094 exámenes médicos ocupacionales, en las distintas tipologías determinadas por la normativa vigente:

Tabla 2. Tipología EMO

| Ingresos | Post-incapacidad | Retiro | Periódicos | Deportivos | Total |
|----------|------------------|--------|------------|------------|-------|
| 4.094 | 188 | 468 | 2.067 | 2.277 | 9.094 |

Igualmente, se adelantaron **1.123** evaluaciones relacionadas con seguimiento a condiciones de salud (523), verificación de condiciones de salud para teletrabajo (263), estabilidad laboral reforzada (209) y reubicaciones (128).

Estos datos, nos permiten concluir que se debe enfatizar en los programas de vigilancia visual y Osteomuscular, aplicando estrategias que apunten a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en estos segmentos, sin dejar de lado los demás programas que de igual forma tienen alta importancia dentro del Plan Anual de SST 2026.

6.3. Auditoría Interna del SG SST

Dentro de los procesos ejecutados en el año 2025, se realizó una auditoría interna del SG-SST con el fin de “Evaluar el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la DIAN a nivel Nacional, con base en los criterios del capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019”.

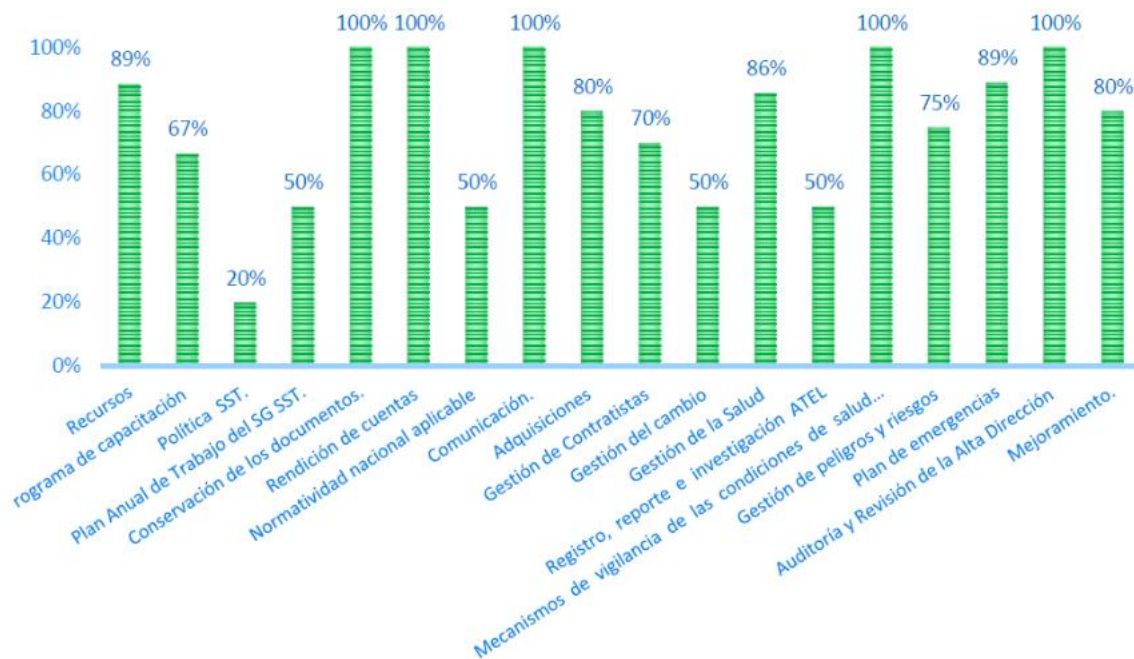
Esta auditoría se realizó con una metodología exploratoria basada en el aporte de las evidencias de los requisitos del SG-SST aplicando el ciclo “Planear, Hacer, Verificar, Actuar-PHVA” del sistema. Como resultado de la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encontró un nivel de cumplimiento del 81% con relación a los criterios establecidos en el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Fortalezas identificadas en auditoría del SG-SST:

- Compromiso de las directivas de la DIAN para la implementación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se destaca la asignación de recursos.
- Se destaca la participación y compromiso de los equipos de trabajo a nivel nacional para la implementación y mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se destaca las competencias especializadas en SST del personal encargado del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

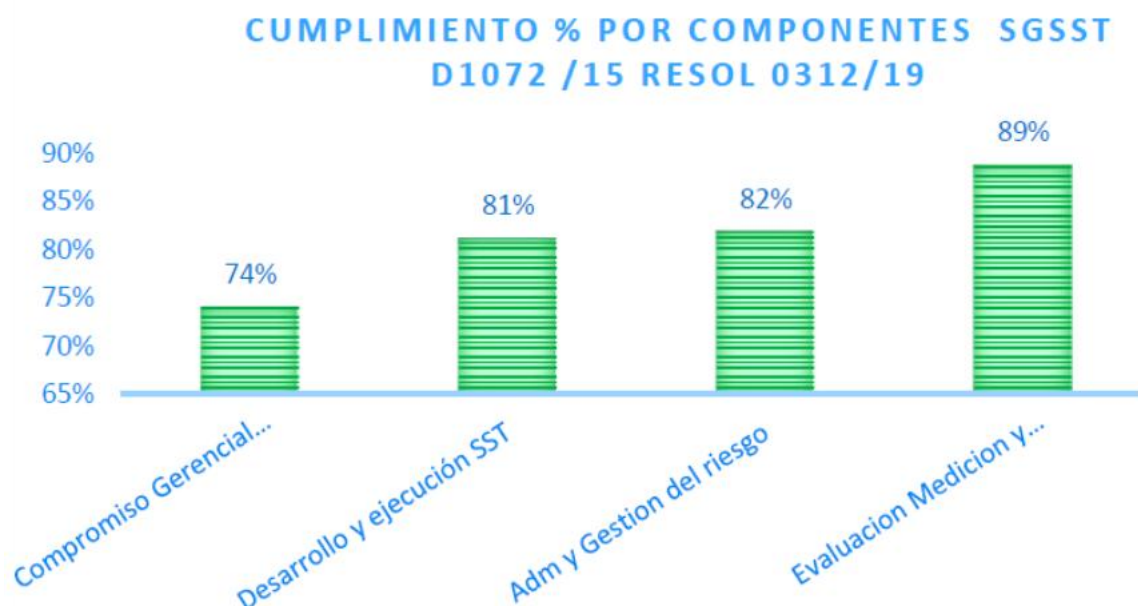
Teniendo en cuenta la ponderación de las listas de verificación aplicadas según los criterios establecido en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, se presentan los siguientes gráficos:

Gráfico 1. Calificación SG SST por criterios D 1072/2015 – Resolución 0312/19



Fuente: Informe de auditoría SG-SST DEC.1072/2015 / RESOL.0312/2019

Gráfico 2. Cumplimiento % por componentes SG SST – D 1072/15 – Resolución 0312/19:



Fuente: Informe de auditoría SG-SST DEC.1072/2015 / RESOL.0312/2019

Con los resultados de auditoría se concluye que la verificación de cumplimiento frente a la Resolución 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015, se desarrolló teniendo en cuenta la prioridad específica de cada requisito, su relevancia en la gestión del riesgo y la validación del ciclo PHVA en el sistema de gestión y cada uno de sus programas, donde se evaluaron 65 criterios del SGSST aplicables al nivel central, de los cuales se generaron 44 hallazgos conformes, 14 observaciones y 7 no conformes, arrojando un cumplimiento del 81% con relación a los requisitos auditados según los criterios del decreto 1072/15 y la resolución 0312 /19.

Se resalta un avance del cumplimiento de los requisitos auditados pasando el 2024 del 76% a al 81% en el año 2025.

Con ocasión de estos resultados se hace necesario establecer acciones correctivas sobre los hallazgos identificados, así como establecer mecanismos de seguimiento y medidas claras para la ejecución del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional. Esta es una información fundamental para definir el plan anual de trabajo, que permita dar un cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en todos los centros de trabajo e impactar la seguridad y salud de toda la población objetivo del sistema.

6.4. Resultados de Batería de Riesgo Psicosocial

Es obligación de la entidad aplicar la Batería para el Diagnóstico de los Factores de Riesgo Psicosocial a nivel Intralaboral, Extralaboral y niveles de Estrés, elaborada por el Ministerio de

la Protección Social y la Universidad Javeriana. Dicha batería fue aplicada en el año 2024 a los servidores(as) de la entidad, adelantando el proceso conforme la normativa.

En este proceso se identificaron los principales factores de riesgo psicosocial, analizando los resultados obtenidos de la valoración realizada y teniendo en cuenta los datos sociodemográficos suministrados por los trabajadores, las recomendaciones de intervención orientada a eliminar, minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial detectados en la valoración realizada. Es importante mencionar que el análisis de los resultados requiere de una competencia especial a nivel estadístico y psicométrico, por lo que en el marco del presente documento se presentan los datos generales. Sin embargo, el detalle sí es tenido en cuenta para la construcción del proceso de intervención y así mismo el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, programado para el 2025 y 2026.

Los datos analizados corresponden a las variables sociodemográficas y ocupacionales identificadas en la población, de los cuales destacan:

- Resultados generales de los factores psicosociales (condiciones intralaborales y extralaborales).
- Resultados de las condiciones intralaborales, discriminación en dominios y dimensiones.
- Resultados para las condiciones extralaborales.
- Resultados del cuestionario para la evaluación de estrés.

El total de servidores(as) objetivo para la medición de la batería de riesgos psicosocial fue de 11.666 y se logró evaluar un total de 10.016, equivalente a un 86% de la población.

Los resultados generales sobre el nivel de riesgo total psicosocial son los siguientes: 33.6% (3.362 personas) sin riesgo, seguido del 20.3% (2.033 personas) en riesgo bajo el, 17.1% (1.710 personas) en riesgo medio, el 14.1% (1.408 personas) en riesgo alto y el 15.0% (1.503 personas) con riesgo muy alto.

Por otra parte, en la evaluación del nivel de riesgo del estrés se observa que la población se encuentra en los siguientes niveles de riesgos: 21% en muy bajo con un total de 2.145 personas; 19% en bajo con un total de 1.866 personas; 17% en medio con un total de 1.689 personas; 17% en alto con un total de 1.694 personas; 23% en muy alto con un total de 2.261 personas; 3% invalidados con un total de 333 personas.

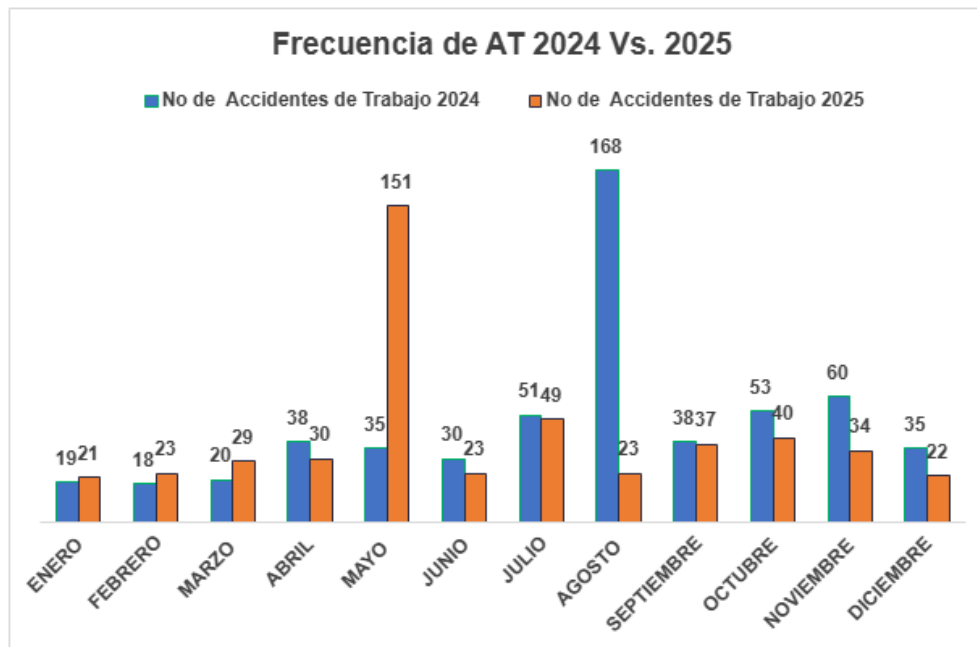
De los anteriores datos se concluye que la entidad en el marco del Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo 2025-2026, debe apuntar a la implementación y desarrollo de acciones múltiples orientadas especialmente a aquellas variables intralaborales y extralaborales con puntuaciones alta y muy alto. De igual forma, enfocar esfuerzos hacia el control del riesgo del estrés laboral, no solo desde la promoción y prevención, sino también con énfasis en la revisión de acciones y controles administrativos que impacten en toda la organización, así como también en la disminución de las fuentes generadoras de riesgo.

Adicionalmente, durante el año 2026 se realizará una nueva medición de la Batería de Riesgo Psicosocial, con el fin de contar con un diagnóstico actualizado que oriente las acciones de mejora continua en esta materia.

6.5. Informe de accidentalidad

Se realiza identificación de los indicadores relacionados con la gestión de la accidentalidad donde se han encontrado resultados de cumplimiento de la vigencia 2025:

- 14.7% de disminución en la frecuencia de la accidentalidad, dónde en 2025 se presentaron 482 eventos y para 2024 se presentaron 565.
- 22% de disminución en la severidad de los Accidentes de Trabajo (AT). Pasando de tener en 2024 de 3.909 días de incapacidad por AT y en 2025 igual a 3.051 días en 2025.



Fuente: Elaboración propia Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

Dentro del proceso de auditoria se evidenciaron 2 observaciones al proceso de gestión de accidentalidad, lo que sugiere una revisión permanente sobre temas como:

- Reporte oportuno de los accidentes de trabajo a la EPS.
- Investigación oportuna de los accidentes de trabajo “dentro de los 15 días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.

6.6. Identificación de Peligros y Riesgos

Las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos constituyen un insumo fundamental para la formulación del Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el

Trabajo, ya que permiten priorizar las acciones de prevención y control con base en la evidencia de los riesgos existentes en la entidad.

En el contexto del sector público colombiano, la elaboración y actualización responden a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que exigen integrar los resultados de la gestión del riesgo al Plan Anual y Estratégico del SG-SST. Estas matrices proporcionan información clave para orientar los objetivos, recursos y programas del sistema, garantizando que las estrategias institucionales se enfoquen en la mitigación de los peligros que pueden afectar la seguridad, la salud y el bienestar de los servidores públicos en el nivel local y seccional.

Con base en la metodología establecida en la Norma Técnica Colombiana GTC 45, se realizó la actualización de matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos de 113 centros de trabajo a nivel nacional, a partir de la inspección locativa y verificación en sitio como parte de esta metodología que permite identificar, valorar riesgos y emitir recomendaciones o medidas de control que ayudarán a minimizar o evitar que estos riesgos se materialicen en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o en pérdidas materiales (daño a maquinarias equipos, instalaciones físicas, etc.), siendo así un insumo fundamental para la formulación de programas del Plan Anual de Trabajo SG-SST 2026.

6.7. Evaluación de Clima Laboral

En el marco de la articulación de los procesos liderados por la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales, durante el año 2024 se llevó a cabo la Evaluación de Clima Laboral en la DIAN, con una participación de 10.732 servidores públicos, lo que representaba para su momento el 89 % de la planta de personal. El estudio abordó 12 dimensiones que reflejan la experiencia y percepción de los colaboradores respecto a su entorno organizacional.

El resultado general obtenido fue de 80%, indicador que evidencia un entorno laboral muy favorable y una percepción positiva generalizada hacia la institución y las condiciones de trabajo. Conforme a los lineamientos internos, los resultados de esta medición tienen una vigencia de dos (2) años, por lo cual se consideran aplicables para el periodo 2024–2026. (Fuente: Plan de Bienestar Integral DIAN 2025)

No obstante, el análisis de resultados permitió identificar tres dimensiones con áreas de mejora: Participación, Salud Mental (estrés) y Equilibrio Vida Laboral–Personal. Aunque estas dimensiones mantienen niveles favorables y además fueron intervenidas durante la vigencia 2025, sugiere la necesidad de mantener acciones específicas de fortalecimiento orientadas a promover la participación de los servidores, gestionar adecuadamente los factores psicosociales y fomentar un mayor balance entre la vida laboral y personal, para el año 2026.

En coherencia con estos hallazgos, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) deberá articular estrategias e intervenciones con el Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, con el fin de consolidar un entorno laboral más saludable, participativo y sostenible en el tiempo.

Para el año 2026 se realizará una nueva medición de clima laboral, por lo que de manera articulada con el plan de bienestar, se desarrollaran las acciones necesarias que permitan la identificación de variables y focos principales de atención que orienten acciones de mejora que correspondan.

6.8. Encuesta de Bienestar

Con el fin de mantener una alineación entre los procesos de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales, se tienen en cuenta los resultados de la encuesta diagnóstica de bienestar e incentivos, aplicada entre los servidores públicos de la DIAN en el mes de octubre de 2025, para identificar las necesidades, intereses y expectativas frente a las acciones institucionales de bienestar integral y que sean de interés común con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por ejemplo, la dimensión de Salud Física y Entorno del Plan de Bienestar mantiene una relación directa con la dimensión Vital del Plan Anual de SST, por tanto, es importante resaltar las preferencias que aporten a estilos de vida saludable, así mismo, la dimensión de Emociones y Paz interior se relaciona directamente con la dimensión Mental del Plan Anual de SST en el marco del Programa Institucional de Salud Psicosocial Saludablemente+. +, por lo que los resultados son un insumo diagnóstico para el SG-SST.

6.9 Política de Teletrabajo

En el año 2025, mediante la Resolución 000226 del 19 de septiembre, la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN actualizó y reglamentó su Política Institucional de Teletrabajo, estableciendo los lineamientos generales para su implementación.

Esta política se configura como una herramienta estratégica de gestión y modernización laboral, orientada a fortalecer la transformación cultural de la entidad a través del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Su propósito es contribuir al equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos, al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la consolidación de entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos. Asimismo, promueve relaciones basadas en la confianza y la cooperación, fomenta la sostenibilidad ambiental y reduce la huella ecológica derivada de las actividades laborales.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la política establece responsabilidades diferenciadas para teletrabajadores y empleadores que entre otras se encuentran:

- Obligaciones del teletrabajador: Cumplir las condiciones establecidas por la entidad en materia de prevención de riesgos laborales; diligenciar el autorreporte de condiciones de trabajo para identificar peligros en el lugar de teletrabajo; y utilizar

de manera adecuada los equipos, herramientas y bienes suministrados exclusivamente para el desarrollo de sus funciones.

- Obligaciones del empleador: A través de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, en articulación con la ARL, verificar las condiciones del puesto de trabajo remoto; incluir al teletrabajador dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y promover su participación en las actividades del COPASST. Igualmente, integrar el teletrabajo en la metodología de identificación, evaluación y control de peligros y riesgos de la entidad, y definir las acciones pertinentes en el Plan Anual del SG-SST.

Finalmente, la política contempla criterios excepcionales de postulación al teletrabajo, dirigidos a servidores públicos que acrediten, mediante documento idóneo, alguna de las siguientes condiciones: discapacidad, enfermedad catastrófica o huérfana, condiciones médicas excepcionales u otras enfermedades que afecten la salud física o mental, certificadas por la EPS o la ARL. Estos casos constituyen un insumo relevante para el Programa de Medicina Laboral, al facilitar la adopción de medidas de prevención, control y acompañamiento en materia de SST.

7. Desarrollo del Plan de SG-SST 2026

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 estará compuesto por 4 dimensiones tal como se mostró en la ilustración 2. del presente documento y las cuales se relacionan directamente con las 10 líneas de acción definidas y los programas que las componen, con el fin de garantizar la alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad, que se enmarcan en la estructura del ciclo PHVA como herramienta de mejora continua.

Las dimensiones establecidas son las siguientes:

7.1. Dimensión Vital

Está enfocada en la salud de los colaboradores, promoviendo el bienestar físico. Su propósito es prevenir y controlar los riesgos de salud más comunes en el entorno laboral en relación con su cuerpo, garantizando que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en condiciones óptimas y saludables, esta dimensión busca mejorar la calidad de vida de los empleados y reducir el impacto de enfermedades relacionadas con el trabajo.

7.1.1. Línea de acción - Salud Física

- PVE - Desórdenes Musculo Esqueléticos
- Programa del riesgo visual
- Programa del riesgo auditivo
- Programa estilos de vida saludable
- Programa riesgo cardio - vascular
- Programa Biológico

7.1.2. Línea de acción - Medicina Laboral

- Programa de Medicina Laboral
- Programa de Prevención y gestión de la accidentalidad

7.2. Dimensión Mental

Está direccionada a la promoción de la salud mental y emocional de los funcionarios. Su objetivo es prevenir, identificar e intervenir los riesgos psicosociales, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y equilibrado. Esta dimensión busca establecerá actividades para el manejo adecuado del estrés, programas de apoyo psicológico, con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores.

7.2.1. Línea de acción - Saludable MENTE +

- Programa Institucional de Salud Psicosocial Saludablemente +
- PVE – Riesgo Psicosocial.
- Clima Laboral.
- Programa prevención del consumo de Alcohol, Tabaco y SPA

7.3. Dimensión Gestión Del Riesgo

Está orientada a la implementación de acciones prácticas y concretas para prevenir y gestionar los riesgos y peligros en el entorno laboral. Su propósito es garantizar un ambiente de trabajo seguro y eficiente mediante la aplicación de medidas preventivas, la mejora continua en los procesos operativos y la promoción de una cultura de seguridad y autocuidado, así como garantizar la participación de los trabajadores en los comités definidos para tal fin.

7.3.1. Línea de acción - Emergencias

- Prevención, preparación y atención ante Emergencias

7.3.2. Línea de acción - Prevención e higiene

- Programa prevención y protección contra caídas
- Programa de Gestión de trabajo en espacios confinados
- Programa para gestión del trabajo con Riesgo Eléctrico
- Programa de Prevención del riesgo Químico
- Programa de prevención del riesgo público
- Programa prevención del riesgo por radiaciones ionizantes
- Programa de Gestión de Contratistas
- Programa de Higiene Industrial

7.3.3. Línea de acción - Seguridad Vial

- Plan Estratégico de Seguridad Vial – SST

7.4. Dimensión Estratégica

Está enfocada en el establecimiento de directrices y acciones que aseguren la alineación de los objetivos de seguridad y salud con los objetivos institucionales y metas de la entidad, utilizando herramientas como indicadores de desempeño, la

rendición de cuentas, incluye además la capacitación continua para fortalecer las competencias del personal en temas clave de seguridad y salud en el trabajo.

7.4.1. Línea de acción - Administración Sistema

- Medición y mejoramiento
- Programa de Capacitación SST

7.4.2. Línea de acción - Marco Legal

- Requisitos del SG SST
- Programa de Auditoria

7.4.3. Línea de acción - Mecanismos participación

- Comité Convivencia Laboral
- COPASST

7.4.4. Línea de acción - Transversales

- Actividades de Soporte
- Gestión documental SST
- Seguimiento y control SG-SST

Adicional a estas dimensiones es importante resaltar que se tienen dos líneas transversales como son a. Teletrabajo y b. Diversidad e Inclusión y Enfoque Diferencial, que enmarcan temas fundamentales para la entidad, los cuales se deben integrar de manera la implementación de las diferentes actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El alcance de este plan aplica a todos los centros de trabajo de la DIAN y sus colaboradores, independientemente de su forma de vinculación o contratación, incluyendo a todos los trabajadores, pasantes, contratistas y subcontratistas en desarrollo de las actividades que contribuyan al logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

8. Anexo plan anual de trabajo SG-SST 2026

El anexo del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con lo establecido en la Resolución 0312 de 2019, contiene los elementos esenciales que garantizan una adecuada planificación y seguimiento, incluyendo la definición de los objetivos que orientan las actividades del sistema, la asignación de responsabilidades a las personas o áreas encargadas de su ejecución, la identificación de los recursos financieros necesarios, la descripción de las actividades a desarrollar junto con su cronograma de ejecución, y finalmente, la determinación de los indicadores y metas que permitirán evaluar el cumplimiento y la eficacia del plan.