



Documento


# Rendición de Cuentas Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

---

Consulte esta información en: [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)

 @DIANCol

 @Diancolombia

 @diancolombia

 @diancolombia

 @DIANCol

 @DIANColombia

## Contenido

	<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>1.</b>	Plan Anual de Trabajo 2025	<b>4</b>
<b>2.</b>	Evaluación de los estándares mínimos - Resolución 0312 de 2019	<b>6</b>
<b>3.</b>	Logros por dimensiones del SG SST:	<b>8</b>
<b>3.1.</b>	Dimensión Vital	<b>8</b>
<b>3.1.1.</b>	Línea de acción - Salud Física	<b>8</b>
<b>3.1.2.</b>	Línea de acción - Medicina Laboral	<b>11</b>
<b>3.2.</b>	Dimensión Mental	<b>13</b>
<b>3.2.1.</b>	Línea de acción - Saludable MENTE +	<b>13</b>
<b>3.2.2.</b>	PVE – Riesgo Psicosocial.	<b>14</b>
<b>3.3.</b>	Dimensión Gestión del Riesgo	<b>16</b>
<b>3.3.1.</b>	Línea de acción - Emergencias	<b>16</b>
<b>3.3.2.</b>	Línea de acción - Prevención e higiene	<b>16</b>
<b>3.3.3.</b>	Línea de acción - Seguridad Vial	<b>16</b>
<b>3.4.</b>	Dimensión Estratégica	<b>16</b>
<b>3.4.1.</b>	Línea de acción - Administración Sistema	<b>17</b>
<b>3.4.2.</b>	Línea de acción - Marco Legal	<b>19</b>
<b>3.4.3.</b>	Línea de acción - Mecanismos participación	<b>21</b>
<b>3.4.4.</b>	Línea de acción - Transversales	<b>21</b>



## Introducción

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, en concordancia con su misión institucional y su compromiso con la protección de la vida, la salud y el bienestar de sus servidores públicos, continúa fortaleciendo la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este compromiso se materializa a través del desarrollo de programas de prevención, la gestión integral de los riesgos laborales y la promoción permanente de una cultura de autocuidado y prevención.

En este sentido, el presente documento corresponde a la rendición de cuentas del SG-SST vigencia 2025, mediante la cual se exponen los avances, resultados y acciones ejecutadas para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, normas que regulan la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia. Asimismo, se evidencian las actividades desarrolladas en materia de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, prevención de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Este informe se presenta a todos los niveles de la organización como un ejercicio de transparencia y responsabilidad institucional, dirigido a los servidores, directivos, partes interesadas y grupos de interés del SG-SST, quienes participan activamente en su cumplimiento. De igual forma, resume la gestión realizada durante la vigencia en las dimensiones, líneas de acción y programas, definidos en el Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, contribuyendo al fortalecimiento de un entorno laboral seguro y saludable.

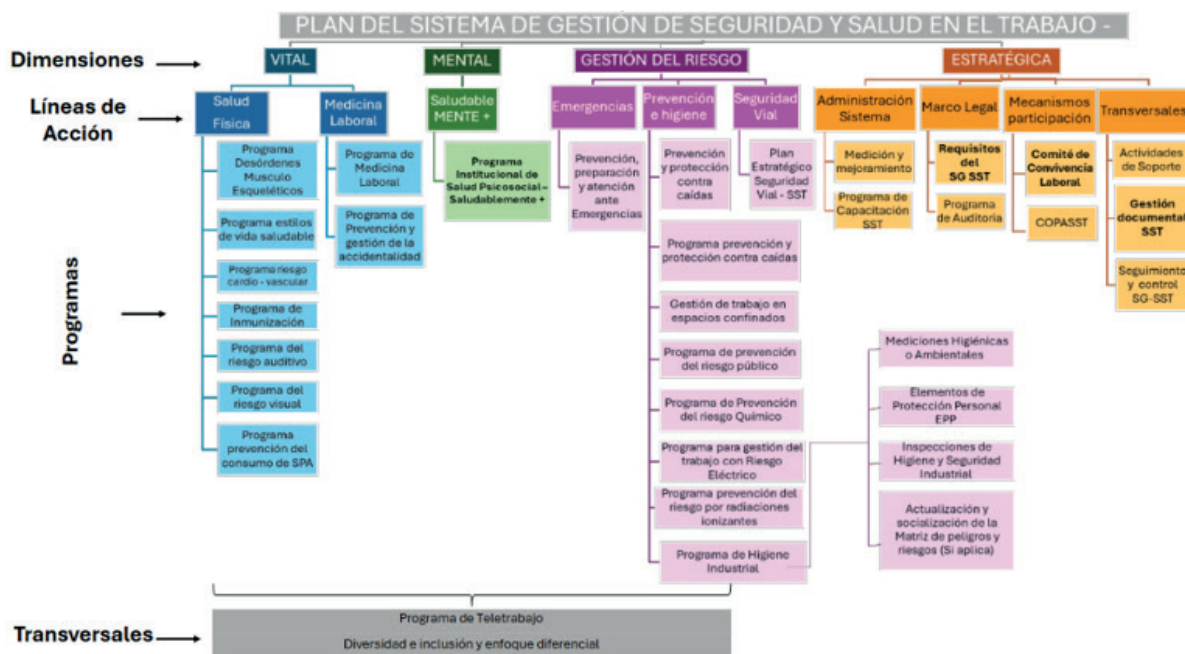
## 1. Plan Anual de Trabajo 2025

El plan 2025 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.

La estructura del Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 se desarrolló estratégicamente bajo las categorías de:

- **Dimensión:** Constituye el marco de referencia que facilita la dirección, planificación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del sistema de gestión.
- **Línea de Acción:** Agrupaciones de objetivos estratégicos o combinaciones de estos que orientan y organizan las actividades relacionadas con cada dimensión.
- **Programa:** Conjunto de acciones integrales diseñadas para alcanzar resultados estratégicos específicos. Cada programa detalla su justificación, alcance, objetivos, responsabilidades, duración, actividades, cronograma e indicadores. Su enfoque es a largo plazo e incluye diversos proyectos.

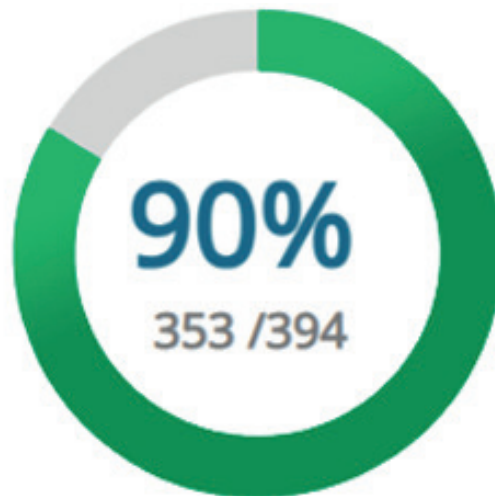
### Este proceso lógico como herramienta de mejora continua se estructuró así:



Fuente: Elaboración Propia | Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

Esta organización facilitó la organización, articulación y entendimiento del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo, abarcando la totalidad de los programas mínimos de ejecución y permitiendo a nivel nacional entre las seccionales mantener una comunicación unificada y permanente con relación a la estructura del plan anual 2025.

A partir de esa estrategia metodológica se establecieron las actividades para promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la DIAN a nivel nacional, a partir del fortalecimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, para lograr y mantener ambientes de trabajo saludables en el marco de la normativa vigente, durante el año 2025, donde se logró a la fecha de la revisión un cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma el siguiente resultado:



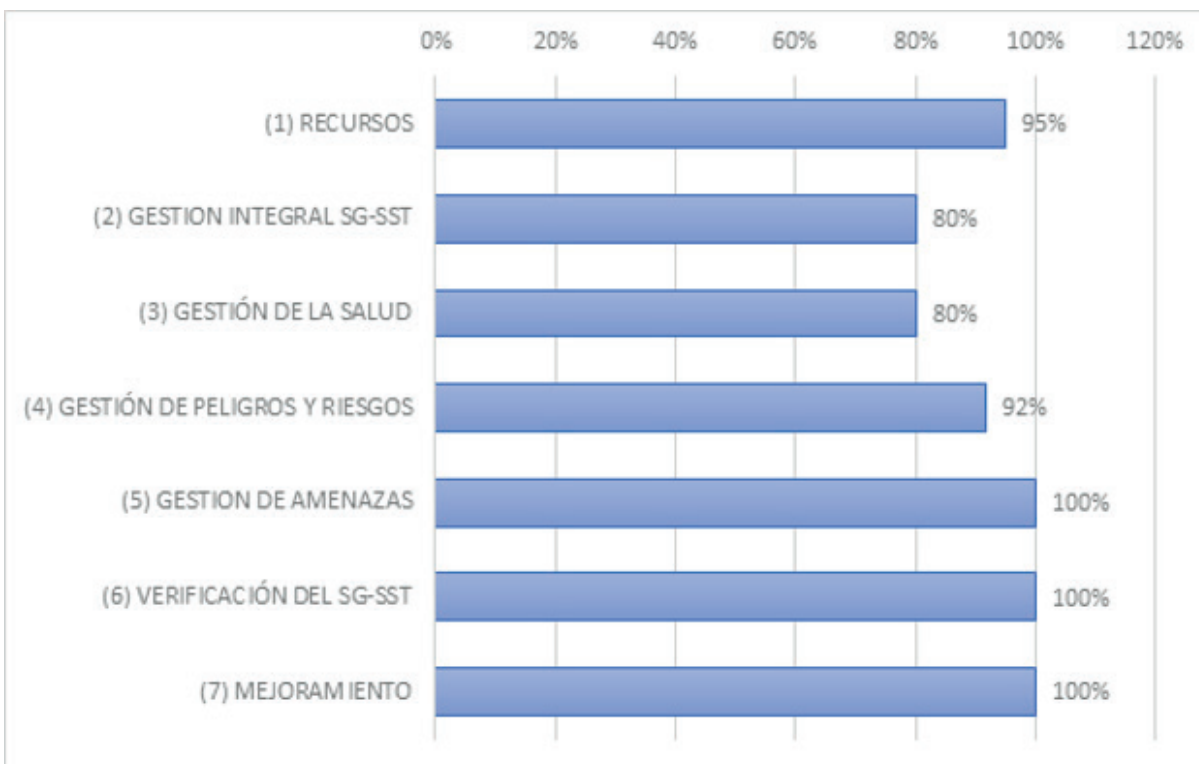
La meta definida en el Plan Estratégico del Talento Humano es de un 90%, por lo que con este resultado se puede concluir que se dio un cumplimiento total de la meta establecida para la presente vigencia 2025,  $90\% / 90\% = 100\%$ .

## 2. Evaluación de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019

Con el fin de evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que aplican y con el fin de lograr una imparcialidad en la mencionada calificación, se solicitó que como actividad complementaria a la auditoría, la empresa MARSH, Lic.SO 6111/11/05/2018, Ing. Libardo Moreno Pedreros; Lic. SO 18835 /2024 SDS, adelantara la evaluación de los estándares mínimos, encontrando un cumplimiento general del 90% y los siguientes resultados detallados:



Fuente: Informe de evaluación de Estándares Mínimos DIAN, MARSH, 2025.



Fuente: Informe de evaluación de Estándares Mínimos DIAN, MARSH, 2025.

De acuerdo con los parámetros de interpretación establecidos en la normativa vigente, si el puntaje obtenido es mayor al 86%, se considera una calificación **aceptable**, que sugiere para la entidad en la próxima vigencia, mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

### 3. Logros por dimensiones del Plan Anual de Trabajo del SG SST:

#### 3.1. 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.

##### 3.1.1. Línea de acción - Salud Física

- PVE - Desórdenes Músculo Esqueléticos
- Se logró cubrir de manera presencial el 98% de las direcciones seccionales, con el desarrollo de actividades asociadas a la prevención e intervención de la salud osteomuscular.
- Se aumentó en un 202% las valoraciones individuales y talleres educativos bajo la estrategia "Para y Repara", pasando de 7.508 en el 2024 a un total de 22.696 en el año 2025.
- Se aumentó significativamente en un 220% la participación en campañas de salud osteomuscular y educación en ajuste ergonómico pasando de tener un impacto en 1.703 servidores en 2024 a 5.447 servidores impactados en 2025.
- Se desarrollaron pausas activas y webinar con un registro de 20.283 participaciones, logrando un aumento de 180%, ya que para la vigencia 2024 el total de registros de asistencia para esta actividad fue de 7.239.

##### Programa del Riesgo Visual

- Se realizó la revisión y actualización del documento del Programa del Riesgo Visual.
- Se diseñó carta de inclusión al programa como mecanismo de cercanía y claridad al funcionario que ingresa al programa.
- Se realizaron 1.892 inclusiones en el programa, producto de las evaluaciones médico-ocupacionales.
- Se adelantaron actividades de formación con temas como:
  - **Nomofobia:** 196 participantes.
  - **Sensibilización en Salud visual:** 192 participantes.
  - Relanzamiento ABC Prevención del Riesgo Visual (cartilla).
  - **Charla - Ojo Rojo:** 366 participantes.

### Programa del Riesgo Auditivo

- Se realizó revisión y actualización del documento del Programa del Riesgo Auditivo.
- Se diseñó la carta de inclusión al programa como mecanismo de cercanía y claridad al funcionario que ingresa al programa.
- Se realizaron 205 inclusiones en el programa producto de las evaluaciones médico-ocupacionales.
- Se adelantaron actividades de formación con temas como:
  - **Campaña ruido en la oficina, uso de auriculares y volumen seguro:** Campaña educativa dirigida a fomentar ambientes laborales saludables, promoviendo la reducción del ruido ambiental y del generado por equipos de trabajo, como los auriculares, con el propósito de prevenir posibles afectaciones auditivas: 250 participantes.
  - **Salud auditiva:** Sensibilizar sobre las principales patologías derivadas de la exposición prolongada a altos niveles de ruido, promoviendo la adopción de hábitos preventivos y de autocuidado: 89 participantes.
  - **Efectos del ruido en el cuerpo humano y su prevención con el uso de EPP:** Sensibilizar sobre las consecuencias de la exposición a altos niveles de ruido y fomentar el uso correcto de los elementos de protección personal, para prevenir afectaciones auditivas y otros riesgos asociados. 285 participantes.

### Programa Estilos de Vida Saludable

- Se realizó la revisión y actualización del documento del Programa de Estilos de Vida Saludable.
- Se diseñó la carta de inclusión al programa como mecanismo de cercanía y claridad al funcionario que ingresa al programa.
- Se realizaron 79 inclusiones en el programa producto de las evaluaciones médico-ocupacionales.



- Se adelantaron actividades de formación con temas como:

Actividades	Descripción	#	Fecha
<b>Webinar Estilos de vida saludable</b>	Incentivar en los participantes la práctica de estilos y hábitos saludables en su rutina diaria, como alimentación balanceada, ejercicio físico y descanso adecuado para una óptima calidad de vida.	527	mar-27
<b>Webinar La salud inicia en el intestino</b>	A través de este tema exploraremos cómo una alimentación balanceada y adecuada son claves para mejorar la salud intestinal, contribuyendo a una mejor calidad de vida y a la prevención de enfermedades. Además, se proporcionarán consejos prácticos y sencillos para incorporar en la rutina diaria.	586	mar-13
<b>Webinar Actividad física</b>	Prevenir enfermedades osteomusculares a través de la práctica de actividad física moderada.	193	jun-11
<b>Bienestar para quienes generan bienestar</b>	Crear un espacio de bienestar para quienes se encargan de promover el bienestar de todos los funcionarios de la DIAN; un reconocimiento a quienes, con su labor, cuidan y procuran siempre el bienestar de los demás.	83	ago-01
<b>Webinar Obesidad</b>	Fomentar estrategias de prevención de la obesidad y promover hábitos saludables en la rutina diaria.	378	ago-22
<b>Caminata Parque Nacional Chicaque</b>	Fomentar el ejercicio como parte de un estilo de vida en un segmento de la población identificada por afectación a riesgo cardiovascular.	102	sep-26
<b>Webinar Higiene del sueño</b>	Se abordó la importancia de la higiene del sueño como pilar fundamental para el bienestar integral. A través de una charla informativa, conocerás cómo identificar factores que afectan la calidad del descanso, reconocer las consecuencias de un sueño insuficiente y adoptar hábitos saludables que promuevan un descanso reparador y restaurador.	281	sep-25

### Programa Riesgo Cardiovascular

- Se realizó la revisión y actualización del documento del Programa del Riesgo Cardiovascular.
- Se diseñó la carta de inclusión al programa como mecanismo de cercanía y claridad al funcionario que ingresa al programa.
- Se realizaron 745 inclusiones en el programa producto de las evaluaciones médico-ocupacionales.
- Se adelantaron actividades de formación con temas como:
  - Inscripción prioritaria a actividades físicas:** A los funcionarios vinculados al programa de riesgo cardiovascular, con el fin de fomentar su participación en las actividades deportivas promovidas por la DIAN, se les brindó prioridad en su inscripción, garantizando mayor posibilidad de participación.

- **Caminata riesgo cardiovascular/bienestar:** Fomentar el ejercicio como parte de un estilo de vida en un segmento de la población identificada por afectación a riesgo cardiovascular. 102 participantes.
- **Día mundial del corazón:** Se realizó el 29 de septiembre, actividad virtual de sensibilización a nivel nacional; además, se realizaron actividades presenciales como toma de IMC, frecuencia cardíaca y perímetro abdominal, en diferentes seccionales a nivel nacional.

### Programa del Riesgo Biológico

- Se diseñó el documento del Programa del Riesgo Biológico.
- Se diseñó el manual de bioseguridad para inicio de implementación en la vigencia 2026.
- Se adelantaron actividades de formación con temas como:
  - Webinar Fiebre amarilla con 380 participantes.
  - Webinar Prevención del Riesgo Biológico con 134 participantes.

De igual manera, se coordinaron jornadas de vacunación contra la fiebre amarilla, con ocasión a la emergencia sanitaria presentada en abril de 2025.

### Programa Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y SPA

- Se diseñó el documento del Programa Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y SPA.
- Se realizaron actividades formativas en prevención de riesgos asociados al consumo de sustancias psicoactivas con un total de 121 participaciones a nivel nacional.

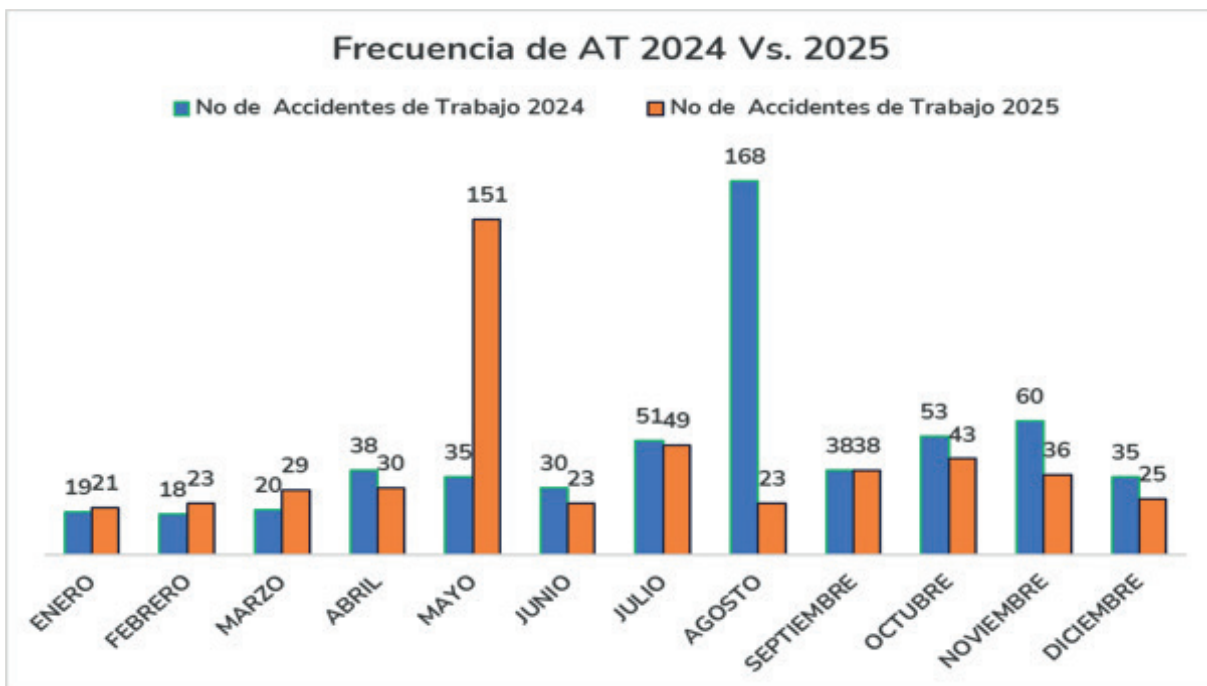
### 3.1.2. Línea de acción - Medicina Laboral

- **Programa de Medicina Laboral**
  - Se adelantaron 9.094 evaluaciones médico-ocupacionales: de tipo ingreso (4.094), periódicos, retiro (468), post incapacidad (188), seguimiento a condiciones de salud/periódicas (2.067), donde se emiten recomendaciones y restricciones de salud en el ámbito laboral y deportivos (2.277), con corte a 1 de diciembre de 2025.
  - De igual forma, se realizaron 1.779 inspecciones a puestos de trabajo a teletrabajadores en sus domicilios, en apoyo al cumplimiento de la política institucional de teletrabajo. Se realizaron 1.123 conceptos relacionados con seguimiento a condiciones de salud (523), recomendaciones y restricciones laborales, verificación de condiciones de salud para teletrabajo (263), estabilidad laboral reforzada (209) y reubicaciones (128), con corte a 31 de diciembre de 2025.

- **Programa de Prevención y Gestión de la Accidentalidad:**

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

- 22% de disminución en la frecuencia de la accidentalidad, dónde en 2025 se han presentado 476 eventos a corte 31 de diciembre 2025 y para 2024 se presentaron 565.
- 40% de disminución en la severidad de los accidentes de trabajo. Pasando de tener en 2024 de 3909 días de incapacidad por AT y en 2025 igual a 3.051 días a corte 31 de diciembre 2025.



Fuente: Elaboración propia Subdirección de Desarrollo del Talento Humano



## 3.2. 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, equilibrado. Esta dimensión busca establecer actividades para el manejo adecuado del estrés, programas de apoyo psicológico, con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores.

### 3.2.1. Línea de acción - Saludable MENTE +

- **Programa Institucional de Salud Psicosocial Saludablemente +**
  - Se documentó el “Programa Institucional de Salud Psicosocial: Saludablemente+”, el cual constituye la estrategia marco para el cuidado integral de la salud mental, la gestión del riesgo psicosocial y el fortalecimiento del bienestar emocional en nuestra entidad. Este programa articula de manera estructural el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial (PVE-RP) y orienta las acciones de promoción, prevención, intervención y seguimiento con el propósito de cuidar la salud mental de los servidores de la entidad.
  - Se logró un total de 39.628 registros de asistencia a actividades de salud mental.
  - Impacto del 80% sobre los servidores pertenecientes al PVE de Riesgo Psicosocial, logrando llegar a 5.534 servidores de 6.929 identificados en el PVE a 31 de diciembre de 2025.
  - Se logró cobertura presencial a nivel nacional en el 100% de las direcciones seccionales con actividades del Programa Psicosocial.
  - Se han realizado 3148 atenciones de la línea psicológica de la ARL positiva (aumento del 323%) respecto al 2024 (271 atenciones)
  - Se adelantó en las direcciones seccionales y nivel central con desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional en modalidad presencial.
  - Formación de brigadistas emocionales para la contención emocional con un total de 640 inscritos y 239 certificados.
  - Se desarrollaron los Protocolos Institucionales de actuación temprana y manejo de casos socioemocionales en el entorno laboral, de uso orientativo para todos los servidores y aplicación específica por parte de jefaturas, responsables de Talento Humano y/o Seguridad y Salud en el Trabajo. Los protocolos socializados corresponden a:
    - Salud Mental en el entorno laboral.
    - Prevención del Acoso Laboral.
    - Prevención y actuación en el entorno laboral – depresión.
    - Prevención y de acción de la ansiedad en el entorno laboral.
    - Actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral frente al estrés postraumático.
    - Prevención y actuación en el entorno laboral frente al estrés agudo.
    - Actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Burnout

### 3.2.2. PVE - Riesgo Psicosocial

Con el fin de brindar espacios de acompañamiento, alivio y contención emocional que les permita a los trabajadores equilibrar sus emociones para funcionar de manera armónica en su vida personal, familiar y laboral, de la mano de la ARL Positiva se han adelantado acompañamiento a los trabajadores del programa de riesgo psicosocial con corte 31 de diciembre 2025, los siguientes datos:

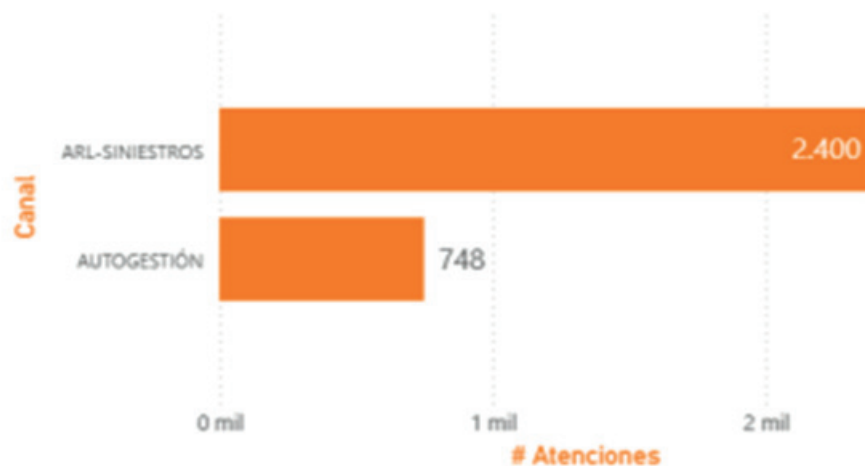
#### N° de interacciones con la línea 3155, de los cuales:

- N° de atenciones exitosas: 2895
- N° de atenciones contactos no exitosos: 299
- No. de atenciones canceladas: 1

En total se han realizado atenciones a 2516 trabajadores que han tenido 1 o más atenciones, según la necesidad de sus condiciones psicosociales.

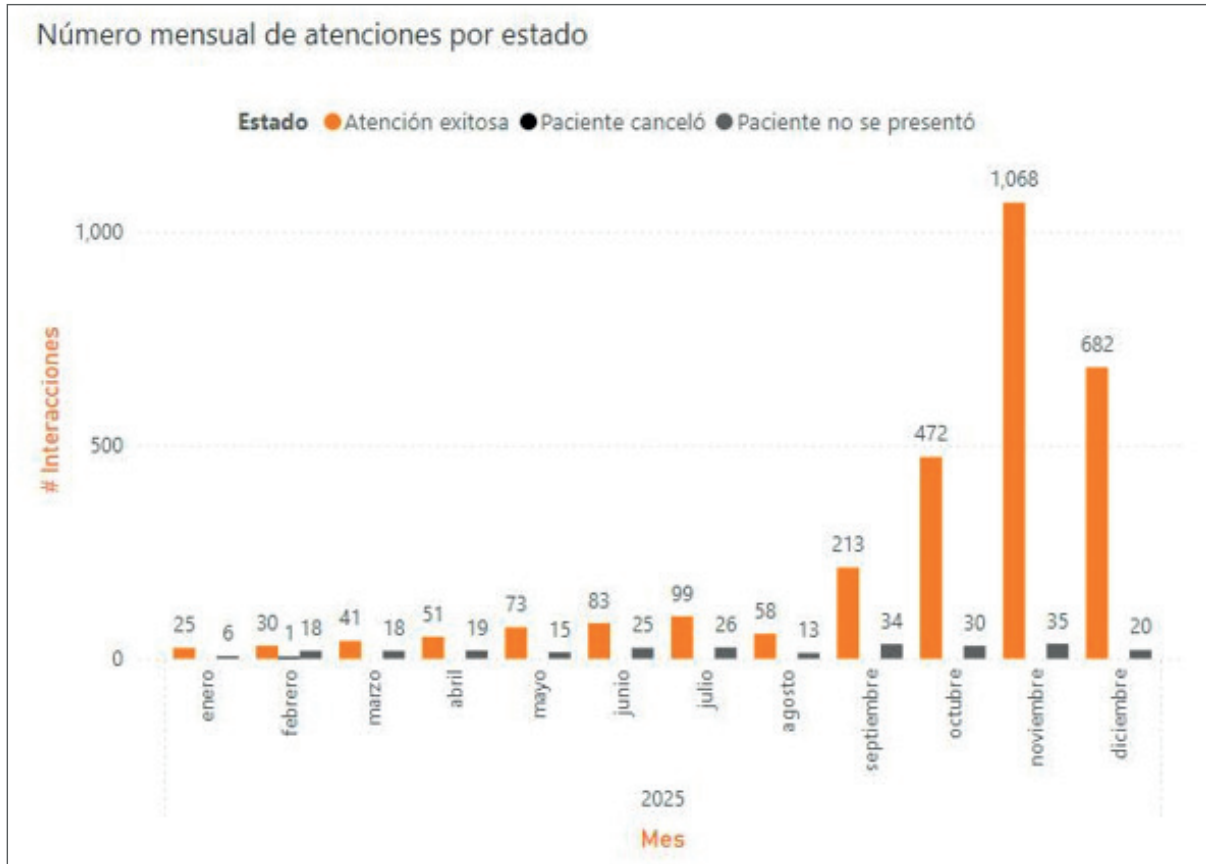
Es importante mencionar que se realizaron interacciones denominadas por autogestión, que corresponde cuando los funcionarios se contactan con la línea y se clasifican otras interacciones que en la gráfica siguiente se denominan ARL – Siniestros, que corresponden al plan articulado de seguimiento realizado por la línea ARL Positiva por solicitud de la entidad, como parte del seguimiento a las condiciones psicosociales de las personas que hacen parte del Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial:

#### Número de atenciones por canal



Fuente: Informe Línea 24/7 ARL Positiva con corte a noviembre 30, 2025.

A continuación, se muestran los resultados mensuales:



Fuente: Informe Línea 24/7 ARL Positiva con corte a noviembre 30, 2025.

**Esta actividad de mantener contacto con la línea 24/7 genera diferentes ventajas como son:**

- Atención personalizada
- Consolidación y realimentación de la información a la empresa para toma de decisiones.
- Identificación del sentir de los trabajadores para direccionar oportunidades de mejora.
- Mayor acercamiento a nuestros afiliados
- Atención con profesionales especializados
- Seguimiento a casos de siniestro
- Remisión a EPS en casos críticos
- Tranquilidad para el usuario y la empresa por el manejo confidencial y estricto de la información capturada en el proceso.

### 3.3. 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.

#### 3.3.1. Línea de acción - Emergencias

- Prevención, preparación y atención ante Emergencias
  - 6.301 participantes a nivel nacional en capacitaciones de temas como primeros auxilios y atención prehospitalaria, prevención control y extinción de incendios y evacuación y rescate y otros relacionados, con un alto % en modalidad presencial.
  - 1.465 brigadistas de emergencias a nivel nacional con conformación documentada.
  - 235 personas capacitadas y certificadas en Bogotá como Primer Respondiente.
  - 131 simulacros durante la vigencia, 68 de ellos con acompañamiento específico en el I semestre y 63 corresponden a la participación del Simulacro Nacional en II Semestre.

#### 3.3.2. Línea de acción - Prevención e higiene

- 100% de cumplimiento en la atención de peticiones de entrega de elementos de protección personal.
- 1.364 registros de participación de los programas de prevención del riesgo público, químico y por radiaciones ionizantes y junto con su correspondiente documentación.

#### 3.3.3. Línea de acción - Seguridad Vial

En el marco de la gestión estratégica de la seguridad vial, se avanzó de manera sustantiva en la actualización de la Política de Seguridad Vial, actualmente en fase de revisión para su adopción institucional, y en la formulación de los cinco (5) programas de gestión de riesgos críticos. De forma paralela, se ejecutó la encuesta de seguridad vial a 6.769 servidores a nivel nacional y se encuentra en curso el análisis técnico de la información y la caracterización de los actores viales, lo cual consolida insumos clave para el autodiagnóstico institucional y el fortalecimiento progresivo del sistema de gestión de la seguridad vial.

### 3.4. 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 ca-

pacitación continua para fortalecer las competencias del personal en temas clave de seguridad y salud en el trabajo.

### 3.4.1. Línea de acción - Administración Sistema

- **Medición y mejoramiento**

En cumplimiento de los indicadores mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la Resolución 312 de 2019, se registra y analiza mensualmente el indicador de ausentismo, entendido desde el SG-SST como la no asistencia al trabajo con incapacidad médica.

Este indicador se calcula con el reporte de planta de personal, contratistas y pasantes a nivel nacional, incapacidades reportadas por los trabajadores y la base de ocurrencia de incapacidades, durante el periodo evaluado, encontrando para el 2025, los siguientes resultados, de acuerdo con el concepto de la incapacidad:

Concepto de incapacidad	Días de ausentismo	% impacto
Licencia enfermedad	58.268	74.8%
Licencia maternidad	14.064	18.1%
Licencia paternidad	1.805	2.3%
Licencia por accidente laboral	3.422	4.4%
Licencia por enfermedad laboral	316	0.4%
Total general	77.875	100%

Los resultados reflejan que el ausentismo se encuentra principalmente asociado a condiciones de salud no laborales y a licencias legales, mientras que la enfermedad y la accidentalidad laborales representan un porcentaje reducido del total, lo que sugiere un adecuado desempeño de las estrategias de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, se recomienda continuar fortaleciendo las acciones preventivas y de vigilancia en salud, con el fin de mantener bajos los eventos de origen laboral y, simultáneamente, desarrollar programas de promoción de la salud que contribuyan a la reducción de la enfermedad común.

- **Programa de Capacitación SST**

Durante el año 2025 se consolidaron 83.543 registros de participación en las actividades del SG-SST, con corte al 16 de diciembre, lo que representa un incremento del 265,7 % frente al año 2024, en el cual se registraron 22.848 participaciones. Este aumento evidencia un crecimiento significativo en la participación de los servidores y refleja una mayor apropiación, interés y compromiso con las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Adicional al registro de capacitación se muestran a continuación los datos de satisfacción e impacto:**

- **Análisis a la pregunta de:** El contenido de la actividad ha impactado la gestión de la Seguridad y Salud en su entorno laboral en alguna de sus dimensiones Vital, Mental o Gestión de Riesgos:

Calificación	Total	% de respuestas
1	190	0.23%
2	221	0.26%
3	1.924	2.30%
4	15.535	18.60%
5	65.673	78.61%
<b>Total general</b>	<b>83.543</b>	<b>100.00%</b>

Los resultados evidencian que los contenidos de las actividades tuvieron un impacto significativo en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el entorno laboral, ya que el 97,21 % de los participantes manifestó una percepción favorable (calificaciones 4 y 5). En particular, el 78,61 % otorgó la máxima calificación, lo que confirma la pertinencia y relación de las actividades planeadas con el fortalecimiento de las dimensiones vital, mental y de gestión de riesgos. El bajo porcentaje de desacuerdo reafirma que la estrategia implementada fue relevante y coherente con los objetivos del SG-SST. (Siendo 1 el grado de Desacuerdo y 5 el grado de Total Acuerdo).

- **Análisis a la pregunta de:** El facilitador transmitió la información de tal manera que se estimuló el aprendizaje o se desarrollaron conocimientos en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Calificación	Total	% de respuestas
1	173	0.21%
2	237	0.28%
3	1.653	1.98%
4	14.552	17.42%
5	66.928	80.11%
<b>Total general</b>	<b>83.543</b>	<b>100.00%</b>



Los resultados reflejan una valoración altamente positiva del desempeño de los facilitadores, ya que el 97,53 % de los participantes otorgó calificaciones favorables (niveles 4 y 5). En particular, el 80,11 % asignó la máxima calificación, lo que indica que la información fue transmitida de manera clara y efectiva, estimulando el aprendizaje y el desarrollo de conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo. El bajo porcentaje de respuestas neutras y desfavorables evidencia la efectividad de la metodología empleada y su contribución al proceso formativo. (Siendo 1 el grado de Desacuerdo y 5 el grado de Total Acuerdo).

- **Análisis a la pregunta de:** La actividad fortaleció mi comprensión de los procedimientos de seguridad en el trabajo y mejoró mi compromiso con el SG-SST.

Calificación	Total	% de respuestas
1	229	0.27%
2	316	0.38%
3	2.218	2.65%
4	15.802	18.91%
5	64.978	77.78%
<b>Total general</b>	<b>83.543</b>	<b>100.00%</b>

Los resultados obtenidos demuestran que las actividades desarrolladas tuvieron un impacto altamente positivo en los trabajadores, fortaleciendo significativamente la comprensión de los procedimientos de seguridad y el compromiso con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Con un 96,69 % de respuestas favorables y un promedio de 4,73 sobre 5, se evidencia la efectividad de las estrategias implementadas y su alineación con los objetivos de cultura preventiva de la entidad. (Siendo 1 el grado de Desacuerdo y 5 el grado de Total Acuerdo).

Adicional a los datos anteriores, se cuenta con un total de 3.205 registros de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), los cuales evidencian el cumplimiento de las actividades de capacitación e inducción dirigidas a los servidores, con el propósito de fortalecer la prevención de riesgos laborales, promover ambientes de trabajo seguros y dar cumplimiento a la normatividad vigente en materia de SST.

### 3.4.2. Línea de acción - Marco Legal

- Requisitos de contratación del SG SST
- Se han dado respuesta a un total de 568 solicitudes de conceptos de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con los requisitos y requerimientos para el control de riesgos exigibles en los procesos contractuales desde el SG-SST.
- **Programa de Auditoría**

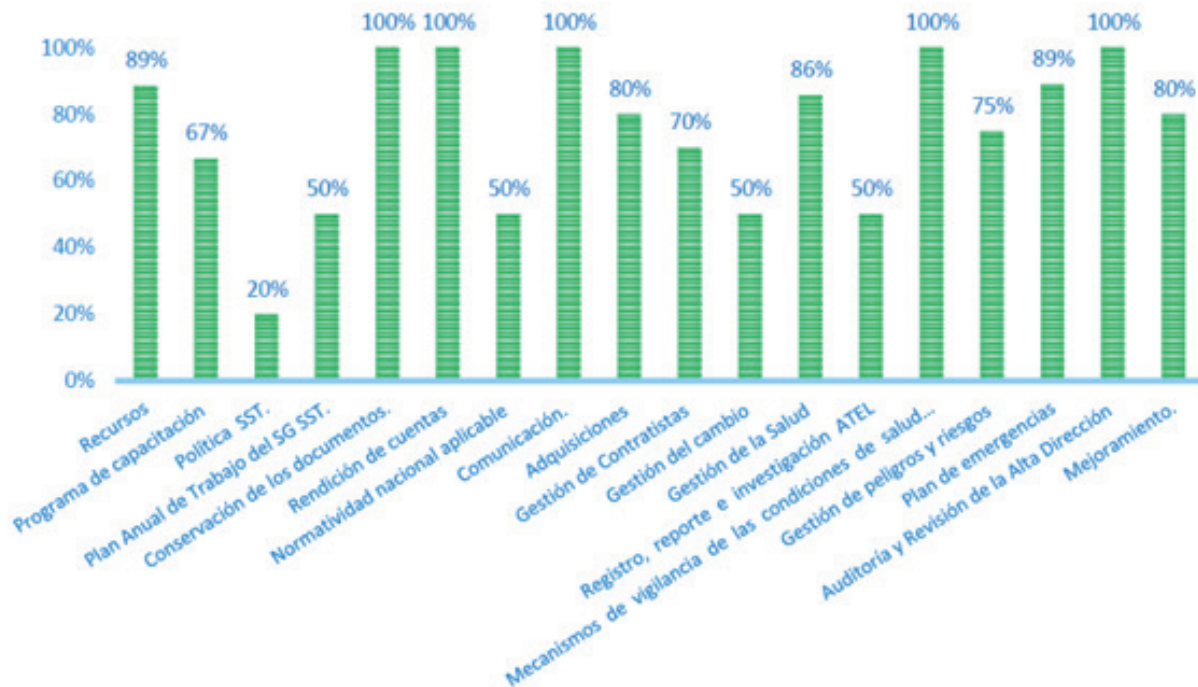
Con el objetivo de verificar el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST en la Dirección de Impuestos y aduanas Nacionales - DIAN, frente a los requisitos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, se adelantó la auditoría en trece (13) centros de trabajo a nivel nacional,

encontrando los siguientes resultados generales, consignados en el informe de auditoría realizado por Ing. Libardo Moreno Pedreros Lic.SO 6111/11/05/2018; Lic. SO 18835 /2024 SDS:

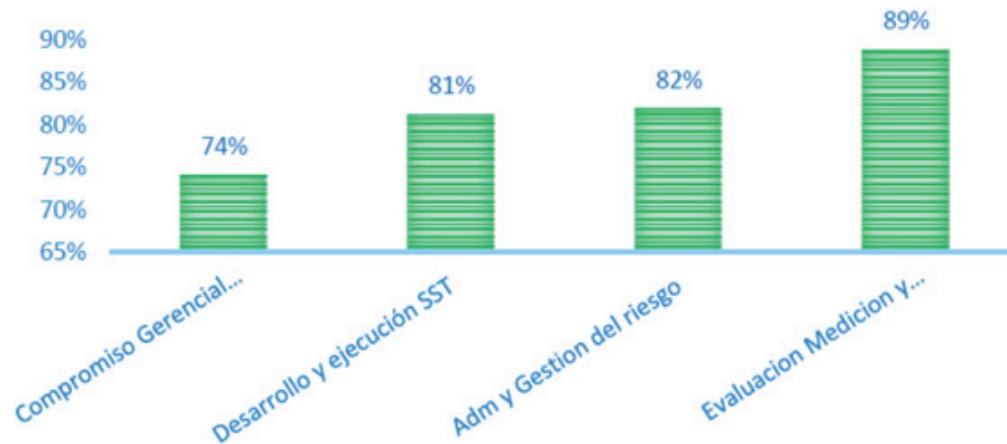
### Fortalezas identificadas en auditoría del SG-SST:

- Compromiso de las directivas de la DIAN para la implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, 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:



### CUMPLIMIENTO % POR COMPONENTES SGSST D1072 /15 RESOL 0312/19



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 un 7% de los requisitos auditados; pasando el 2024 de un cumplimiento de un 76% a un cumplimiento general de la auditoría del 81% en el año 2025, lo que da muestra de los avances del SG-SST.

#### 3.4.3. Línea de acción - Mecanismos participación

Se resalta que el 100 % de las direcciones seccionales cuentan con Comités de Convivencia Laboral conformados y en funcionamiento, lo que fortalece los mecanismos institucionales de prevención, promoción y resolución de situaciones de conflicto en el entorno laboral. De igual manera, se encuentran conformados y en funcionamiento el 100% de los COPASST.

#### 3.4.4. Línea de acción - Transversales

Se recibieron al buzón de [seguridad\\_salud@dian.gov.co](mailto:seguridad_salud@dian.gov.co) un total de 38.028 correos, en donde se encuentran comunicaciones, peticiones, acciones judiciales, administrativas, quejas, reclamaciones y en general solicitudes de los diferentes actores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que implica una coordinación y ejecución efectiva para garantizar la respuesta y calidad del servicio desde el proceso.

En Bogotá, D.C., diciembre de 2025  
María Isabel Chocontá Umbarila  
Responsable SG SST DIAN



DIAN

Documento

# Rendición de Cuentas Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Desarrollo del Talento Humano



@DIANCol



@Diancolombia



@diancolombia



@diancolombia



@DIANCol



@DIANColombia

Consulte esta información en: [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)