

# **Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Subsecretaría de Talento Humano**  
Gobernación de Nariño

2026 | Versión 1

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 28/01/2026</b>
		<b>PÁGINA: 1 de 12</b>

## Tabla de contenido

Introducción .....	2
1. Objetivo .....	3
2. Alcance.....	3
3. Marcos.....	4
4. Matriz operativa del plan institucional. ....	10
5. Monitoreo y seguimiento.....	11
6. Revisión, aprobación y verificación.....	11

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 2 de 12

## Introducción

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye el un instrumento y/o una hoja de ruta operativa fundamental para la materialización de la planificación estratégica dentro del SG-SST en la Gobernación de Nariño. Su propósito primordial es estructurar, mediante un cronograma sistemático y detallado, las acciones preventivas, correctivas y de control que permitirán el cumplimiento de los objetivos institucionales en materia de prevención de riesgos durante el periodo vigente.

El documento se alinea de manera transversal y se establece en el Plan Estratégico de Seguridad Vial correspondiente al territorio esta articulación es fundamental para el Plan Estratégico de Seguridad Vial donde establece marcos de acción para reducir la morbilidad por siniestros viales en el ámbito general y su integración al SG-SST permite adaptar sus principios de mejora continua bajo la metodología del ciclo PHVA.

En definitiva, este Plan Anual representa el compromiso de la administración departamental por trascender el cumplimiento normativo y garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables y dignos para todos sus servidores públicos y contratistas.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>Gestión del Talento Humano</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>Subsecretaría de Talento Humano</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 3 de 12
---	---	---

## 1. Objetivo

Planificar y fortalecer el desempeño del SG-SST mediante la ejecución integral del plan de trabajo anual y el fomento de una cultura de autocuidado, garantizando la intervención de riesgos prioritarios y el desarrollo de competencias preventivas en los funcionarios y contratistas, con el fin de reducir los índices de accidentalidad y promover entornos de trabajo seguros y saludables en cumplimiento de la normativa vigente.

## 2. Alcance

El presente Plan Anual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos de la planta central de la Gobernación de Nariño, personal administrativo de las Instituciones Educativas adscritas y contratistas de prestación de servicios. Su cobertura se extiende a todas las sedes físicas, dependencias y actividades ejecutadas en cumplimiento de la misión institucional. La vigencia del presente plan comprende el periodo transcurrido desde su formalización y publicación oficial hasta el 31 de diciembre de 2026, o hasta que se emita una nueva actualización de este.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05 <b>VERSIÓN:</b> 01 <b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026 <b>PÁGINA:</b> 4 de 12
---	---	---

### 3. Marcos

#### 3.1. Marco conceptual

**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.

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

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

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

**Alta dirección:** persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

**Acto subestándar (Acto inseguro):** todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada facilitando la ocurrencia de un accidente.

**Archivo de documentos:** conservación de registros del SG-SST por un periodo mínimo de 20 años, asegurando su legibilidad y protección.

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

**Auditoría de cumplimiento:** proceso sistemático y documentado para evaluar objetivamente el cumplimiento de los requisitos del sistema.

**Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** organismo paritario de promoción y vigilancia de las normas de SST dentro de la entidad.

**Comité de seguridad vial:** grupo interdisciplinario encargado de planificar, diseñar,

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 5 de 12

implementar y medir las acciones de seguridad vial en la entidad.

**Comité de convivencia laboral:** grupo encargado de prevenir el acoso laboral y proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales.

**Conductor:** toda persona que conduce un vehículo (propio o de la entidad) para el cumplimiento de sus funciones misionales.

**Conservación de documentos:** garantía de mantenimiento seguro de información crítica en medios físicos o electrónicos.

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

- Planificar: se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Actuar: realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

**Diagnóstico de condiciones de salud:** Análisis de los perfiles sociodemográficos que sirve de insumo para el diseño de los PVE.

**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.

**Enfermedad laboral:** aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral.

**Entorno seguro:** análisis de las vías externas e internas por donde transitan los vehículos y funcionarios de la entidad para identificar puntos críticos.

**Evidencia documental:** registro que demuestra que una actividad planificada fue

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 6 de 12

ejecutada según los estándares.

**Exámenes médicos ocupacionales:** actos médicos para monitorear la salud del servidor y determinar su aptitud frente a los riesgos del cargo.

**Emergencia:** es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, 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.

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

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

**Factor riesgo vial:** condición, situación o conducta que aumenta la probabilidad de ocurrencia de un siniestro vial.

**Incidencia (en PVE):** número de casos nuevos de una enfermedad o condición de salud detectados en un periodo determinado.

**Incidente de trabajo:** suceso con potencial de ser accidente, en el que hubo personas involucradas sin sufrir lesiones.

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

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

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

**Matriz de requisitos legales:** compilación de requisitos normativos exigibles a la entidad según su actividad y riesgos.

**Mantenimiento preventivo:** inspección y servicio periódico realizado a los vehículos

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p><b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 7 de 12

de la entidad para evitar fallas mecánicas y siniestros.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, asegura la coherencia y alineación de las estrategias de talento humano con los objetivos institucionales.

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

**No conformidad:** incumplimiento de un requisito o desviación de los estándares establecidos.

**Peligro:** fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud, equipos o instalaciones.

**Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV):** instrumento de planificación que contiene las acciones, mecanismos, estrategias y medidas que deben adoptar las entidades para evitar siniestros viales.

**Prevalencia (en PVE):** proporción de funcionarios que presentan una enfermedad en un momento dado.

**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.

**Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE):** estrategia técnica de recolección y análisis de información sobre salud y riesgos para implementar acciones preventivas.

**Registro de capacitación:** documento que evidencia la asistencia, temas y evaluación de las jornadas de formación.

**Riesgo:** combinación de la probabilidad de que ocurra un evento peligroso y la severidad del daño.

**Riesgo vial:** probabilidad de que ocurra un siniestro vial, evaluada en función de la exposición, la probabilidad y la severidad.

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

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 12

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

**Seguimiento de recomendaciones médicas:** proceso para asegurar que las restricciones dadas por medicina del trabajo se cumplan en el puesto laboral.

**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.

**SG-SST:** proceso lógico basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos laborales.

**Siniestro vial:** evento generalmente involuntario generado por al menos un vehículo en movimiento, que causa daños a personas y/o bienes.

**Vehículo:** aparato montado sobre ruedas que permite el transporte de personas, animales o cosas de un punto a otro por vía terrestre.

### 3.2. Marco normativo

<b>Ley 100 de 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones referentes al Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>Ley 9<sup>a</sup> de 1979</b>	Establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas de prevención y sanción del acoso laboral.
<b>Ley 1562 de 2012</b>	Marco del Sistema de Riesgos Laborales en Colombia.
<b>Decreto 1072 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Cap. 6).
<b>Decreto 2157 de 2017</b>	Plan de Gestión del Riesgo de Desastres para entidades públicas.
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
<b>Decreto 1430 de 2022</b>	Aprueba el Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031, con el cual debe alinearse la Gobernación
<b>Resolución 2400 de 1979</b>	Conocida como el Estatuto de Seguridad Industrial. Establece las condiciones de iluminación, ventilación y ergonomía en las oficinas.
<b>Resolución 2013 de 1986</b>	Define la creación y funcionamiento del COPASST.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <p><b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b></p>	<p><b>PLAN ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b></p>	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-05
		<b>VERSIÓN:</b> 01
		<b>FECHA VERSIÓN:</b> 28/01/2026
		<b>PÁGINA:</b> 9 de 12

<b>Resolución 0312 de 2019</b>	Estándares Mínimos del SG-SST (Obligatorio para la Gobernación).
<b>Resolución 5018 de 2019</b>	Establece lineamientos en seguridad y salud para procesos de Riesgo Eléctrico.
<b>Resolución 4272 de 2021</b>	Regula los requisitos mínimos de seguridad para Trabajo en Alturas. Vital si tienen personal de mantenimiento o instalaciones.
<b>Resolución 2764 de 2022</b>	Regula la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial (obligatoria para entidades públicas).
<b>Res. 20223040040595 / 22</b>	Metodología actual de 24 pasos para el Plan Estratégico de Seguridad Vial.
<b>Resolución 3803 de 2024</b>	Requisitos de inspección técnico-mecánica para vehículos oficiales.
<b>Resolución 0305 de 2025</b>	(Actualización) Nuevos estándares para el manejo y rotulado de sustancias químicas bajo el Sistema Globalmente Armonizado (SGA).
<b>Resolución 3461 de 2025</b>	Actualiza las reglas de funcionamiento y alcance del Comité de convivencia laboral.
<b>Resolución 1843 de 2025</b>	Actualiza los protocolos para evaluaciones médicas ocupacionales y profesiogramas
<b>Circular 045 de 2025</b>	Diretrices para la articulación técnica definitiva entre SG-SST y PESV.
<b>Circular 024 de 2025</b>	Inclusión de enfoque de género en la prevención de riesgos laborales.

### 3.3. Marco referencial/antecedentes

Como marco referencial para la proyección del presente plan se tomó en cuenta los siguientes documentos:

- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2020.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2021.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2022.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2023.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024
- Guías de implementación de las políticas MIPG 2024.
- Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2025.

Los anteriores documentos se encuentran publicados en la página institucional de la Gobernación de Nariño.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> Gestión del Talento Humano	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> Subsecretaría de Talento Humano
--	---

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 28/01/2026</b>
		<b>PÁGINA: 10 de 12</b>

#### **4. Matriz operativa del plan institucional.**

La matriz operativa del presente plan institucional contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluye los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Finalmente, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan.

Bajo este contexto técnico, el despliegue operativo de las estrategias aquí planteadas se encuentra consolidado y formalmente soportado en la matriz denominada Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

Este instrumento, se constituye como el eje rector que garantiza la trazabilidad, el control preventivo y la mejora continua de nuestras condiciones laborales durante la presente vigencia, el cual se encuentra anexo al plan.

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> <b>SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO</b>
---	--

 <b>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</b>	<b>PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>CÓDIGO: GTH-PL-05</b>
		<b>VERSIÓN: 01</b>
		<b>FECHA VERSIÓN: 28/01/2026</b>
		<b>PÁGINA: 11 de 12</b>

## 5. Monitoreo y seguimiento.

El responsable de este plan es la Subsecretaría de Talento Humano – Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y su equipo de trabajo, quien deberá liderar la ejecución de este y articular esfuerzos con las demás dependencias para lograr el cumplimiento de las actividades aquí planteadas. Así mismo, de manera periódica realizará ejercicios de autocontrol con su equipo de trabajo para verificar el avance de estas, identificar alertas tempranas y garantizar la ejecución de las actividades de gestión.

Por su parte, la Secretaría de Planeación realizará monitoreo permanente al cumplimiento del presente plan para determinar el avance del mismo y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Cuando se requiera, brindará acompañamiento a la dependencia responsable del presente plan para que realice los ajustes que sean necesarios y se sometan a consideración del CIGD para su respectiva aprobación.

El seguimiento lo realizarán conjuntamente la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

## 6. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
<b>Dolly Johany Vargas Quiñones</b>	<b>Nathalie Cruz Leusson</b>	<b>Edgar Armando Rosero García</b>
Subsecretaría de Talento Humano	Secretaria General	Secretario de Planeación

<b>PROCESO ASOCIADO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA ASOCIADA:</b> SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO
--	---