

PLAN
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
A2 – Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-002 v5



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE.....	3
3. GLOSARIO	3
4. DESARROLLO.....	8
4.4 Cronograma de ejecución	15
4.5 Seguimiento y control	15
4.6 Indicadores	15

PLAN
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
A2 – Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-002 v5



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

1. OBJETIVO

OBJETIVO	ACTIVIDAD	META
Gestionar los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo que puedan llegar a generar incidentes, accidentes y enfermedades laborales, procurando por el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, contratistas y pasantes de la entidad.	A2-FOR-075 Plan de Trabajo SG-SST. A2-PRG-001 Programa Higiene y Seguridad Industrial. A2-PRG-002 Programa Medicina Preventiva y del Trabajo. A2-PRG-003 Programa Estilos de Vida Saludables. E1-PRG-004 Programa de inspecciones de seguridad. A2-PRG-005 Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial. A2-PRG-006 Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesquelético. E1-PRG-007 Rehabilitación y reincorporación ocupacional. E1-PRG-008 Gestión del riesgo químico. E1-PRG-009 Programa de trabajo seguro en alturas. E1-PRG-010 Gestión Orden y Aseo. A2-PRG-004 Programa de capacitación Seguridad y Salud en el Trabajo.	5% reducción anual en los accidentes de trabajo y del 2% en las enfermedades laborales.
Sensibilizar al personal respecto al Sistema de Gestión de SST.	Plan de Trabajo SG-SST. Programa de capacitación anual SST. Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.	70% de participación del personal en el programa de capacitación anual del SGSST.
Promover el autocuidado como una de las herramientas claves en la identificación de peligros y evaluación de riesgos.	Programa de capacitación anual SST.	



2. ALCANCE

El Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), inicia desde la identificación de los requisitos legales aplicables a la entidad, así como con del diagnóstico de la evaluación inicial y finaliza con la evaluación de las actividades desarrolladas en la vigencia y formulación de las acciones de mejora. Con esto, se buscará fomentar la participación de todos los civiles y militares en identificar los riesgos, promover el autocuidado y prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades en sus actividades diarias, logrando así la aplicación efectiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Dirección General Marítima.

Específicamente, el Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), será de conocimiento de la Alta Dirección, Coordinación General, el Sistema de Gestión Institucional, el Grupo de Desarrollo Humano, el responsable del SG-SST, los Coordinadores de Grupo, los Jefes o Directores de Área o Dependencia, el COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Comités de Emergencias y los demás funcionarios de la entidad.

3. GLOSARIO

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

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.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

Accidente de trabajo: Es 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. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.



Acto Inseguro: Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo.

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.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

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.

Auto reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Comité Paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa.

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.



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: 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 ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

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.

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.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Incapacidad temporal: Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.



Incapacidad permanente parcial: Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad Laboral, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior.

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.

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.

Investigación de incidente o accidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Invalidez: Para los efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se considera inválida la persona que por causa de origen laboral, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.

Medicina del Trabajo: Es un componente de la salud ocupacional (seguridad y salud en el trabajo), y se encarga del desarrollo de las actividades específicas relacionadas con el componente humano de la empresa, centrada en el mantenimiento del estado de salud del trabajador.

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.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

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

Pérdida de capacidad laboral (PCL): Disminución conjunta de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad (PyP): Proceso para proporcionar a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud.

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

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): 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 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.

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.



4. DESARROLLO

La persona designada por la entidad para la gestión del sistema desde su componente táctico – operativo en el proceso A2 Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, efectúa evaluación anual al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST definidos mediante la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, revisando los siguientes aspectos:

- Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el SG-SST
- La gestión integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo
- La gestión de la salud
- La gestión de peligros y riesgos
- La gestión de amenazas
- La verificación del Sistema de Gestión en SST
- El mejoramiento del Sistema de Gestión en SST

La aplicación del anexo técnico de la citada resolución contiene los criterios y modos de verificación que deben aplicarse para establecer el grado de conformidad con los estándares mínimos, en donde el resultado de los últimos años ha sido el siguiente:

2022: De acuerdo con la resolución 312 de 2019 del ministerio de trabajo se obtuvo una calificación del 86%, lo que se traduce como aceptable, e indica que la entidad deberá mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo.

2023: De acuerdo con la resolución 312 de 2019 del ministerio de trabajo se obtuvo una calificación del 89%, lo que se traduce como aceptable, e indica que la entidad deberá mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo.

2024: De acuerdo con la resolución 312 de 2019 del ministerio de trabajo se obtuvo una calificación del 90%, lo que se traduce como aceptable, e indica que la entidad deberá mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo.

2025: De acuerdo con la resolución 312 de 2019 del ministerio de trabajo se obtuvo una calificación del 93%, lo que se traduce como aceptable, e indica que la entidad deberá mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan Anual de Trabajo.

4.1 Política Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) **Dirección General Marítima**



La Alta Dirección de la Dirección General Marítima, demuestra su liderazgo y compromiso con el Sistema de Gestión Institucional a través del establecimiento de esta política, así como del aseguramiento de los recursos necesarios para su operación y mejora continua, definiendo un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos, el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales y regulatorios vigentes, así como la creación de mecanismos internos para la consulta y participación de sus trabajadores.

Las políticas son definidas desde el proceso Sistema de Gestión Institucional, las cuales podrán ser consultadas en el documento E1-POL-001, en la que se incluye la declaratoria y alcance de estas, firmadas por el director.

Esta política es publicada y difundida en todos los niveles de la entidad y divulgada a nivel central y regional, además, será revisada y actualizada anualmente de acuerdo con los cambios que se presenten en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo y los propios de la entidad.

4.2 Estándares mínimos del SG-SST

En cumplimiento de la legislación vigente y aplicable, la entidad efectúa dentro de la gestión de su sistema de gestión, el desarrollo de los siguientes componentes:

4.2.1 Asignación responsabilidades

El Sistema de Gestión Institucional definió los roles y responsabilidades, mediante la Directiva Permanente No. DP-20240004 del 31 de mayo de 2024, por la cual se definen los lineamientos para la operación y mejora del Sistema de Gestión Institucional.

A través de su anexo se establecen los roles, responsabilidades y autoridades de los funcionarios de la Dirección General Marítima frente al Sistema de Gestión Institucional con el propósito de contribuir al fortalecimiento de la Entidad y garantizar la efectividad de su gestión.

4.2.2 Funcionamiento COPASST

Estos comités están reglamentados en el país mediante la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1295 de 1994 y la Decreto 1072 de 2015, en donde se establece su conformación, funciones, periodo de vigencia, entre otras obligaciones del empleador, como lo son el designar a sus representantes y proporcionar 4 horas semanales, para el funcionamiento del Comité.

En la Dimar se establecieron estos Comités, mediante la Resolución No. 0416-2018 MDDIMAR-SUBAFIN-GRUDHU de mayo de 2018, mediante la cual se designaron 4 comités así:



1. Sede Central y unidades fluviales
2. Regional Pacífico y sus unidades adscritas
3. Regional Barranquilla y sus unidades adscritas
4. Regional Cartagena y sus unidades adscritas.

Estos grupos sesionan de manera mensual y sus propuestas y recomendaciones son llevadas a la Alta Dirección de la entidad mediante informes o reuniones periódicas que se establecen.

4.2.3 Funcionamiento Comité de Convivencia Laboral

Creado como mecanismo para la protección de los servidores públicos de la Entidad, en cuanto a los riesgos psicosociales que puedan afectar la salud, el ambiente laboral y así prevenir los casos de acoso laboral.

En la Dimar se establecieron estos Comités, mediante Resolución No. 0449 – 2017 - MDDIMAR-SUBAFIN-GRUDHU de Julio de 2013, mediante la cual se designaron 3 comités así:

1. Sede Central y unidades fluviales
2. Regional Pacífico y sus unidades adscritas
3. Regional Caribe y sus unidades adscritas

4.2.4 Inducción y reinducción – Capacitación en SST

Se cuenta con el procedimiento A2-PRO-030 Inducción y reinducción, en el cual se definen las actividades necesarias para ejecutar y evaluar la inducción y reinducción dirigida a los funcionarios de la Dirección General Marítima: vinculados bajo libre nombramiento y remoción, provisionalidad y de carrera, personal civil y militar de la Armada Nacional en comisión en la Dimar, así como personal con contrato por prestación de servicios; hasta la evaluación del procedimiento de inducción o reinducción y el análisis de los resultados para la toma de decisiones.

Así mismo de manera anual se establece el plan de capacitación del SG-SST, en el cual se establecen las prioridades en materia de formación al personal, el cual es revisado de manera semestral, con el fin de evaluar su nivel de ejecución y pertenencia.

4.3.4 Rendición de cuentas

A quienes se les haya delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer de acuerdo con lo establecido en el E1-MAN-001 Manual Sistema de Gestión Institucional, a



través de encuestas, concursos, informes, entre otros. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4.3.5 Matriz legal

La entidad debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se efectúo la consolidación de las últimas disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, así como su grado de cumplimiento de la entidad con respecto a las disposiciones contenidas en las mismas, en el formato respectivo E1-FOR-002 matriz de identificación y revisión de requisitos legales y de otra índole.

Se deberá continuar efectuando esta revisión de manera cuatrimestral y establecer las acciones correspondientes a lograr el cumplimiento de estas.

4.3.6 Mecanismos de comunicación

La entidad garantiza canales de comunicación, que permiten recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y tramitadas.

Uno de los mecanismos existentes es a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes a su vez socializan y consolidan la información que el personal comunique, a través de formato A2-FOR-016 Auto reporte de condiciones de trabajo y salud. Una vez tramitada la solución frente a la novedad reportada, el comité la comunica a la persona que reporta la situación.

Así mismo, para recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, se dispone del sistema de información SGDEA, a través del cual se garantiza la trazabilidad de estos.

4.3.7 Evaluación y selección de proveedores y contratistas

Desde la formulación de los pliegos para una contratación, a través de la página de Colombia compra eficiente, la entidad solicita y verifica técnicamente el cumplimiento de los criterios establecidos en materia del SG-SST, para de esta manera habilitar a los oferentes y continuar con el debido proceso.

Así mismo, y dando cumplimiento al estándar legal definido en esta materia, la entidad cuenta con el documento guía A2-GUI-004 Lineamientos en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Contratación de Bienes y Servicios, con el fin de establecer los criterios mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo para la contratación pública que se adelanta



en la entidad, la cual aplica para contratos de prestación de servicios profesionales y la adquisición de bienes y/o servicios en cualquiera de sus modalidades.

4.3.8 Gestión del cambio

La Entidad determina el impacto sobre la seguridad y salud, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud, entre otros).

Para ello realizará la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptarán las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST.

La gestión del cambio se incluye dentro del procedimiento A2-PRO-008 Gestión del Cambio.

4.3.8 Identificación de peligro, evaluación y valoración de riesgos

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, y determinación de controles, se realiza con los lineamientos establecidos desde el nivel estratégico y operativo en Planeación, en el procedimiento E1-PRO-003 Gestión de Riesgos, a través del Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo SIMEC (<https://simec.dimar.mil.co/simec/>), con el fin de generar un monitoreo periódico a los mismos, así como a las medidas de control definidas.

Los riesgos son clasificados como: leve, menor, moderado, mayor y/o catastrófico, de acuerdo con la magnitud de las consecuencias que ocasiona y la probabilidad de ocurrencia de estos.

Este proceso debe realizarse anualmente. La identificación debe contemplar los accidentes de trabajo graves o mortales, cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.

4.3.9 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

El Programa A2-PRG-004 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo definir las actividades de capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de brindar conocimientos y herramientas que le permita a los funcionarios y contratistas, adoptar técnicas de prevención para el control de los peligros inherentes a sus actividades laborales.



El responsable del Grupo de Desarrollo Humano definirá anualmente el cronograma de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual será verificado por la Alta Dirección, así como por los integrantes de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.

Para la identificación de las necesidades de capacitación y entrenamiento, se tomará como insumo:

- Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
- Matriz de Requisitos legales y de otra índole.
- Causas de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cambios de puestos o cargos y/o reubicación.
- Análisis de trabajo seguro.
- Adquisición de nuevas tecnologías.
- Observaciones planteadas por los trabajadores a través de los COPASST y/o responsables de proceso y/o dependencias.
- Resultados de auditorías e inspecciones planeadas y no planeadas.
- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.
- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Ausentismo general y otros indicadores del SG-SST.
- Información relativa al plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

4.3.10 Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Documento que contiene procedimientos para los posibles eventos de acuerdo con el análisis de vulnerabilidad. De igual manera se ha recolectado la información requerida para el análisis de vulnerabilidad y amenazas de todas las unidades de la Dimar, información que se utilizará para la elaboración de los planes de emergencia para cada una de unidades.

El plan de preparación y respuesta ante emergencias se verificará con una periodicidad anual, apoyándose en la realización de simulacros. De esta actividad se mantendrán los registros correspondientes. Con base en los resultados de los simulacros se establecerán los planes de acción correspondientes.

4.3.11 Programas de Vigilancia Epidemiológica

De conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud, estadísticas de ausentismo general, accidentalidad, enfermedad laboral, junto con la priorización de los peligros – riesgos prioritarios, se establecerán y desarrollarán los programas de vigilancia epidemiológica en la entidad, con el fin de beneficiar y mantener la



salud y bienestar de los trabajadores de la entidad, propendiendo por la prevención de enfermedades laborales.

En la actualidad se están aplicando las actividades asociadas a la prevención y control del riesgo biomecánico y psicosocial:

A2-PRG-005 Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial.

A2-PRG-006 Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesquelético.

4.3.12 Auditoría anual

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 se debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece un procedimiento para determinar:

- Las responsabilidades, competencias y requisitos para planificar y conducir auditoría, informando resultados y reteniendo los registros asociados.
- La determinación de criterios de auditoría, alcance, frecuencia y métodos.
- La selección de auditores y la conducción de las auditorías aseguran la objetividad y la imparcialidad en el proceso de auditoría.

En la entidad este fue un aspecto por mejorar de la gestión de años anteriores. Por consiguiente, se deberá establecer dentro del plan anual de actividades.

4.3.13 Revisión por la Alta Dirección

La Dirección de la entidad revisará de manera anual las gestiones adelantadas por los responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicará a los COPASST los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

En la entidad este fue un aspecto por mejorar de la gestión de años anteriores. Por consiguiente, se deberá establecer dentro del plan anual de actividades.

4.3.14 Acciones preventivas, correctivas y/o de mejora

La entidad cuenta con un procedimiento E1-PRO-004 No Conformidad, Acción Correctiva y de Mejora, el cual es aplicable a todos los procesos que forman parte del Sistema de Gestión Institucional, donde se identifique la necesidad de formular e implementar acciones correctivas y de mejora. Desde su identificación y análisis, hasta el seguimiento



y cierre de las mismas. El registro y gestión de las acciones correctivas o de mejora, se realiza en el Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo SIMEC (<https://simec.dimar.mil.co/simec/>).

En la entidad este fue un aspecto por mejorar de la gestión de años anteriores. Por lo tanto, se deberán documentar anualmente, las acciones derivadas de investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; auditorías internas - externas; inspecciones de seguridad; autorreportes de condiciones de trabajo y salud; revisiones por la Alta Dirección entre otras.

4.4 Cronograma de ejecución

Anualmente se define el plan de trabajo del SG-SST, en el formato A2-FOR-075, basado en la evaluación aplicada en la vigencia anterior, así como con los lineamientos de obligatorio cumplimiento legal y resultados de la revisión por la Alta Dirección.

En dicho plan se definen las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. Ver anexo.

4.5 Seguimiento y control

La ejecución y seguimiento al plan anual del SG-SST, será responsabilidad del Grupo de Desarrollo Humano. Sus resultados se presentarán anualmente al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para que la información sea analizada por la Alta Dirección, en donde se formularán las respectivas acciones correctivas y de mejora.

4.6 Indicadores

Los indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, están definidos en el Artículo 2.2.4.6.19 del Decreto de 2015 como de estructura, proceso y los de resultados (cuantitativos o cualitativos según corresponda), se encuentran relacionados en los programas de gestión vigentes:

A2-PRG-001 Programa Higiene y Seguridad Industrial

A2-PRG-002 Preventiva y del Trabajo

A2-PRG-005 Programa de Vigilancia Epidemiológica Riesgo Psicosocial.

A2-PRG-006 Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los desórdenes musculoesquelético.

E1-PRG-006 Gestión del Riesgo Químico

E1-PRG-001 Gestión Orden y Aseo

E1-PRG-004 Inspecciones

E1-PRG-007 Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional

E1-PRG-002 Trabajo Alturas.

PLAN
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO
A2 – Gestión del Talento Humano y del Conocimiento
A2-PLA-002 v5



Ministerio de Defensa Nacional
Dirección General Marítima
Autoridad Marítima Colombiana

A2-PRG-003 Programa estilos de Vida Saludable.
A2-PRG-004Capacitación Seguridad y Salud en el Trabajo