



Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026



Contenido

Introducción	3
1. Objetivos	4
1.1 Objetivo general	4
1.2 Objetivos específicos	4
2 Objetivos Estratégicos de la ANH	5
3. Propósito	6
4. Alcance	7
5. Definiciones.....	8
6. Marco normativo.....	17
7. Marco institucional	20
7.1 Naturaleza jurídica.....	20
7.3 Visión.....	20
7.4 Política integral de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	21
7.5 Otras políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	21
➤ Política integral para la prevención y atención de consumo de sustancias psicoactivas:	21
➤ Política de seguridad vial:	22
7.6 Estructura organizacional	23
7.7 Caracterización de la población objetivo	23
8. Organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	26
8.1 Diagnóstico y elaboración del plan de trabajo del SG-SST.....	26
8.2 Estructura del plan de trabajo de SG-SST	27
8.3 Recursos del SG-SST	30
8.4 Afiliación del personal al sistema de seguridad social integral.....	31
8.5 Plan integral de capacitación del SST.....	31
8.6 Rendición de cuentas.....	32
8.7 Plan y brigada de Emergencia.....	32
8.8 Actividades de control de riesgo químico.....	33
8.9 Teletrabajo y Teletrabajo Híbrido en el SG-SST	34
8.10 Gestión del Riesgo Psicosocial y Promoción de la Salud Mental.....	35
8.11 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.....	36
8.12 Matriz legal	43
8.13 Aspectos técnicos de SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas	44
8.14 Evaluar los cambios internos y externos	44
8.15 Comunicación	44

8.16	Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	44
8.17	Plan de trabajo.....	46
8.18	Presupuesto año 2026	47
8.19	Revisión por la Gerencia	47

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) constituye un instrumento estratégico orientado a planificar, organizar, implementar, evaluar y mejorar de manera continua las acciones destinadas a proteger, conservar y promover la salud y la seguridad de los servidores públicos, contratistas y visitantes que desarrollan actividades en los diferentes entornos laborales de la entidad. Este sistema permite anticipar, identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, contribuyendo a la generación de ambientes laborales seguros y saludables.

El SG-SST se fundamenta en el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia, entre la que se destacan la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, así como en los lineamientos del Sistema General de Riesgos Laborales. De igual forma, adopta los principios y requisitos de la norma internacional ISO 45001:2018, como marco de referencia para fortalecer la gestión preventiva, el enfoque basado en riesgos y oportunidades, el liderazgo de la alta dirección y la mejora del desempeño en seguridad y salud en el trabajo, en preparación para una eventual recertificación.

La implementación del SG-SST se articula con la dirección estratégica de la ANH, sus proyectos, procesos y objetivos institucionales, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Esta integración garantiza que la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo forme parte de la toma de decisiones, la gestión del desempeño y la sostenibilidad organizacional.

El sistema se estructura bajo el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), adoptando un enfoque lógico, sistemático y progresivo que promueve la mejora continua. Este modelo contempla la definición de políticas, la asignación de roles y responsabilidades, la planificación de acciones, la implementación de controles operacionales, la evaluación del desempeño, la realización de auditorías y la gestión de acciones correctivas y de mejora, orientadas a la prevención proactiva de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El SG-SST va más allá del cumplimiento normativo y se consolida como un compromiso compartido entre la alta dirección, los servidores públicos, los contratistas y demás partes interesadas. La participación y consulta activa de los trabajadores es un elemento esencial para fortalecer la cultura preventiva, reducir la exposición a riesgos, minimizar el impacto de incidentes y enfermedades laborales, y controlar las pérdidas asociadas con la salud, el medio ambiente y los recursos institucionales.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos reconoce que la protección de la vida, la salud y el bienestar de las personas que integran su cadena de valor es un factor determinante para asegurar la continuidad de las operaciones, la productividad, la eficiencia institucional y la confianza ciudadana. En este contexto, el SG-SST se soporta en una estructura organizacional claramente definida, con responsabilidades, procesos, procedimientos, programas y recursos adecuados, orientados a la gestión integral de los riesgos laborales y al fortalecimiento del desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, mediante el desarrollo de estrategias basadas en la identificación de peligros, la evaluación y el control de los riesgos laborales y la gestión de oportunidades, con el fin de promover entornos de trabajo seguros y saludables, prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, asegurar el cumplimiento de la normativa legal vigente y fortalecer el bienestar físico, mental y social de los servidores públicos y colaboradores de la entidad.

1.2 Objetivos específicos

- Disminuir la tasa de accidentes de trabajo (AT) en comparación con la registrada durante la vigencia inmediatamente anterior, mediante la implementación de acciones de promoción y prevención orientadas a minimizar la ocurrencia de lesiones incapacitantes durante la vigencia 2026.
- Mantener controlada la tasa de prevalencia de enfermedad laboral (EL) en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, garantizando su estabilidad en la actual vigencia.
- Identificar los peligros existentes en el desarrollo de las actividades laborales y del servicio en la ANH e implementar las medidas de control necesarias para disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y sus consecuencias mediante la actualización de la Matriz de Identificación de Riesgos y Peligros Institucional y seguimiento a los controles establecidos en un 80% para la vigencia 2026.
- Promover condiciones de trabajo seguras y saludables en los servidores en el desarrollo de la implementación del teletrabajo a través de las inspecciones de las condiciones de salud y seguridad de los puestos de teletrabajo con cobertura del 90 % para la vigencia del 2026.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad en los servidores y colaboradores a través de la ejecución de programas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales en un 90%, contribuyendo a la protección de la salud y la reducción del deterioro físico y mental durante la vigencia 2026.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la actualización de la matriz de requisitos legales y el seguimiento a la ejecución de los planes de acción definidos, con el fin de cerrar el 100 % de las brechas de incumplimiento identificadas durante el año 2026.

2 Objetivos Estratégicos de la ANH

- ❖ Fortalecer la seguridad y soberanía energética en hidrocarburos, apoyando la transición energética y la economía verde.
- ❖ Articular los actores del sector hidrocarburos para la adecuada ejecución de los contratos de hidrocarburos en armonía con una sociedad resiliente al clima.
- ❖ Afianzar la gestión y desempeño organizacional eficiente y equitativo, generando mayor confianza ciudadana, transformación e innovación institucional.

El sistema de Seguridad y salud en el trabajo se alinea estos objetivos especialmente se enfoca con el objetivo estratégico No. 3.

3. Propósito

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos tiene como propósito estratégico asegurar la protección de la seguridad y la salud de los servidores públicos y colaboradores, mediante la gestión sistemática, preventiva y eficaz de los peligros y riesgos laborales, en coherencia con la dirección estratégica de la Entidad y orientado al logro y mantenimiento de la certificación bajo la Norma ISO 45001:2018.

El SG-SST se encuentra diseñado y gestionado conforme a los requisitos de la Norma ISO 45001:2018, integrándose de manera armónica al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido mediante el Decreto 1499 de 2017, y dando estricto cumplimiento al marco normativo colombiano vigente, en especial al Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019. Este enfoque integrado fortalece la gobernanza institucional, la gestión del riesgo y el desempeño organizacional.

En concordancia con los principios de la ISO 45001, el SG-SST promueve un liderazgo activo y visible de la alta dirección, quien asume la responsabilidad de garantizar la eficacia del sistema, la asignación de recursos, la rendición de cuentas y la toma de decisiones basadas en el análisis del contexto, las partes interesadas y los resultados del desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El sistema impulsa la participación y consulta efectiva de los trabajadores y sus representantes como un eje estratégico para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la definición de controles operacionales, fortaleciendo una cultura preventiva orientada al autocuidado, la corresponsabilidad y la mejora continua.

El SG-SST opera bajo el enfoque del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), lo que permite asegurar la planificación basada en riesgos y oportunidades, la implementación de controles operacionales, el seguimiento mediante indicadores de desempeño, la evaluación de la conformidad legal y normativa, la realización de auditorías internas y la adopción de acciones correctivas y de mejora, en línea con los requisitos para la certificación ISO 45001:2018.

En este marco, la Agencia Nacional de Hidrocarburos reafirma su compromiso institucional con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la reducción de lesiones incapacitantes y el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, consolidando un Sistema de Gestión robusto, sostenible y auditable, que aporte valor a la Entidad y fortalezca su reputación, desempeño y cumplimiento frente a las partes interesadas.

4. Alcance

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) se aplica a los servidores públicos, contratistas, colaboradores y visitantes que participen en actividades laborales, ya sea en las instalaciones de la entidad, en modalidad de teletrabajo o en cumplimiento de las funciones encomendadas por la Agencia. Este sistema se implementa de manera integral en todos los procesos y actividades desarrollados por la ANH.

La cobertura del SG-SST incluye:

- Actividades recreativas, deportivas y de bienestar organizadas, promovidas o autorizadas por la Agencia Nacional de Hidrocarburos, que se desarrollen tanto dentro como fuera de sus instalaciones, en las que participen servidores públicos y/o contratistas.
- Actividades ejecutadas en diferentes lugares de trabajo o ubicaciones externas, nacionales o internacionales, dentro o fuera de las instalaciones de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, relacionadas con el desarrollo de las funciones, el objeto contractual, los proyectos institucionales y demás actividades asignadas en el marco de su mandato.

5. Definiciones

- **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.

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. (Ley 1562 de 2012).

- **Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, 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)
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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 (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Acción preventiva:** acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable
- **Alta Dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **Administración del riesgo:** método lógico y sistemático de establecer el contexto, identificar, analizar evaluar tratar monitorear y comunicar los riesgos asociados con los procesos de una forma que permita a las entidades minimizar pérdidas y maximizar oportunidades.

- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Ausentismo:** condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes laborales o las enfermedades laborales.
- **Autorreporte 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 (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):
 - Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los servidores públicos y contratistas, 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 servidores públicos y contratistas
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):** Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual - laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinario o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. (Resolución 2013 de 1986, Artículo 10).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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 servidores públicos y contratistas quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros, (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.):
 - Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;

- Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
 - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los servidores públicos y contratistas y;
 - La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **Controles Administrativos para el Peligro/Riesgo:** Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
 - **Controles de ingeniería para el peligro/riesgo:** Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
 - **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.
 - **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de servidores públicos y contratistas, 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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
 - **Diagnóstico de condiciones de trabajo y salud:** conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y salud, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del programa de salud ocupacional.
 - **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
 - **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
 - **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
 - **Elemento de protección personal (EPP):** dispositivo que sirve como medio de protección entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona. (GTC 45:2012)
 - **Eliminación del Peligro/Riesgo:** Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo [Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015].

- **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 servidores públicos y contratistas, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Enfermedad Laboral:** Es 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. (Ley 1562 de 2012, Artículo 4).
- **Equipos y elementos de protección personal y colectivo:** medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. (Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2).
- **Exámenes médico-ocupacionales:** 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 permitir un diagnóstico y las recomendaciones. (Resolución 2346 de 2007, Artículo 2).
- **Factor de Riesgo:** llamado también peligro, se define como aquellos objetos, instrumentos, instalaciones, acciones humanas, que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Ejemplo: contacto con el punto de operación de una máquina herramienta; proyección de virutas, contacto o inhalación de gases y vapores.
- **Higiene Industrial:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores (Art. 9. Decreto 614 de 1984).
- **HSEQ:** Health, Safety, and Environment (Salud, Seguridad Industrial y Medio Ambiente).
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo. Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con éste, 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. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3).

- **Incidente de Trabajo:** 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. [Resolución 1401 de 2007].
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.).
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los servidores públicos y contratistas.
- **Investigación de accidente o incidente:** 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. (Resolución 1401 de 2007, Artículo 3)
- **Grado de riesgo (peligrosidad):** es un dato cuantitativo obtenido para cada factor de riesgo detectado, que permite determinar y comparar la agresividad de un factor de riesgo con respecto a los demás.
- **Gestión de RI:** Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas para identificar, registrar, analizar, evaluar, implementar, comunicar y controlar los aspectos de Responsabilidad Integral.
- **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6 .2.)

- **Matriz de Identificación:** proceso dinámico de identificación, cualificación, cuantificación y análisis de los riesgos y Factores de riesgo existentes en las áreas laborales, con el fin de diseñar e implantar medidas de intervención y de control
- **Matriz de peligros / aspectos:** es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos no aceptables o los impactos significativos para la seguridad, salud de los trabajadores y el medio ambiente que enfrenta una organización.
- **Medicina Preventiva y del Trabajo:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas (Art. 9. Decreto 614 de 1984).
- **Medidas de Control:** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes (GTC 45 de 2012).
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Monitoreo ambiental o evaluación higiénica:** Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45).
Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado. Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.
- **No Conformidad** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los servidores públicos y contratistas, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Plan de Emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
- **Política de Gestión Integral:** son los lineamientos generales establecidos por la dirección de la Agencia, que orientan el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcances del Sistema de Gestión de calidad y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **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. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

- **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.
- **Prevención:** anticipación a un suceso. Generalmente referido a las medidas que se practican para evitar la ocurrencia de sucesos desagradables en las actividades diarias del hombre.
- **Priorización de riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.
- **Programa de Vigilancia Epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.
- **Programa de seguridad y salud en el trabajo y gestión integral:** Documento que recopila y describe la metodología para el desarrollo de las actividades de SST.
- **Promoción:** actividad de divulgación de información y enseñanza de técnicas, métodos o prácticas para estimular el interés hacia un aspecto determinado de la vida
- **Protección:** actitud que busca, mediante la práctica de diversos métodos o el uso de elementos e instrumentos, evitar que, ante la ocurrencia de un riesgo prevenible, el o los sujetos expuestos se encuentren amparados contra sus efectos.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización (Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015).
- **Responsabilidad Integral:** Comprende la gestión de Relaciones Externas, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Medio Ambiente.
- **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 [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **Riesgos laborales:** son Riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

- **Ruido:** fenómeno mecánico de carácter ondulatorio que se origina al oscilar las partículas de un cuerpo físico, que se propaga en un medio elástico (agua, aire o sólidos) y que es capaz de producir sensación auditiva.
- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).
- **Salud en el trabajo:** actividades o conjunto de acciones multidisciplinarias orientadas a prevenir los Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a través de la promoción, educación, prevención, control, recuperación, rehabilitación y readaptación de los trabajadores; protección de las personas a los riesgos ocupacionales y ubicación de estos de acuerdo con sus condiciones. Es el conjunto de medidas y acciones dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas en su vida de trabajo individual y colectivo.
- **Seguridad Industrial:** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Art. 9. Decreto 614 de 1984).
- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Definida como aquella 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 (Ley 1562 de 2012, artículo 1).
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** elemento del sistema integrado de gestión de la agencia el cual 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.
- **Sustitución del Peligro/Riesgo:** Medida que se toma a fin de remplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo [Capítulo 6 Decreto 1072 de 2015].
- **Tareas de Alto Riesgo:** Es toda actividad que por su naturaleza o lugar donde se realiza, implica la exposición a riesgos adicionales o de intensidades mayores a las normalmente presentes en la actividad rutinaria. Son los trabajos en altura, trabajos eléctricos, trabajos en caliente y espacios confinados, que presentan un alto grado de riesgo para los trabajadores que los realizan, y necesitan de un permiso de trabajo para poder ejecutarlos.
- **TLV's:** Valores Límites permisibles de exposición, normalizado por la ACGIH
- **TLV-TWA:** Media ponderada en el tiempo.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.)
- **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 servidores públicos y contratistas. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los servidores públicos y contratistas como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2.).

- **Teletrabajo:** Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación.

6. Marco normativo

El procedimiento para identificar las normativas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la ANH está normalizado en el sistema de reposición documental (SIGECO), que la entidad tiene a disposición para tal fin. Este procedimiento forma parte del proceso de gestión integral, identificado con el código ANH-GCM-PR-22 y se conoce como el Procedimiento para la identificación de requisitos legales.

La plantilla utilizada para la matriz legal se encuentra estandarizada en el SIGECO, identificada con el código ANH-GCM-FR-22. La actualización de la matriz legal sigue el procedimiento establecido, como se indicó previamente

La base legal más relevante que rige el ámbito de aplicación en Seguridad y Salud en el Trabajo está detallada en la siguiente tabla; además, para brindar un respaldo adicional, se dispone del normograma de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Norma	Asunto
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículo 48: El cual señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio
Código Sustantivo del Trabajo	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social
Ley 9ª de 1979:	Establece la obligación de contar con un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en los establecimientos de trabajo. Se aplica el título III, del artículo 80 al 154.
Ley 55 de 1993.	Por medio de la cual se aprueba el "convenio número 170 y la recomendación número 177 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo"
Ley 1562 de 2012.	Expedida por la Presidencia de la República, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Ley 2209 DE 2022	Expedida por el congreso de la República, por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 1010 DE 2006
Ley 225114 de 2022	Expedida por el congreso de la república, por medio de la cual se dictan normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones – Ley Juan Esteban.
Ley 2191 del 2022	Expedida por el Ministerio de Trabajo, por medio de la cual se regula la desconexión laboral
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral
Ley 2435 de 2024	Por medio de la cual se modifica la Ley 769 de 2002 y se dictan otras disposiciones
Decreto 614 de 1984	"Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país"
Decreto 1295 de 1994.	Mediante el cual se determina la organización administración del sistema general de riesgos profesionales
Decreto 1973 de 1995.	Por medio del cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990.
Decreto 1607 de 2002.	Modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP

Decreto 1609 de 2002.	Por el cual se reglamenta el manejo y transporte terrestre automotor demercancías peligrosas por carretera
Decreto 723 de 2013.	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 2400 de 1979	Expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, derogado parcialmente por la Resolución 3673 de 2008.
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	“Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”
Resolución 2346 de 2007	“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”
Resolución 2646 de 2008	“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	“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 0312 de 2019	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”
Resolución 2764 de 2022	“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 3017 de 2022	Expedida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031
Resolución 20223040040595 de 2022	Expedida por el Ministerio de Transporte, por la cual se adopta la metodología para el diseño, implementación y verificación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones
Resolución 3405 del 2023	Expedida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se Reglamenta la modalidad laboral de Teletrabajo y se derogan unas Resoluciones
Resolución 5137 de 2024	Por la cual se adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031”. Línea Estratégica 1, 2 y 3

Resolución 14305 de 2024	Por medio de la cual se adiciona el capítulo 9 del Título V de la Circular Única de Infraestructura y Transporte de la Superintendencia de Transporte y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1843 de 2025	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones
ISO 45001:2018	Norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a proteger a los trabajadores y visitantes de accidentes y enfermedades laborales.

Tomado del Gestor Normativo Función Pública, elaboración Experto G3 Grado 06 GIT Talento HumanoANH.

7. Marco institucional

7.1 Naturaleza jurídica

NIT	830127607-8
Razón Social	Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH
Ciudad	Bogotá – Cundinamarca.
Dirección	Calle 26 No 59 65 Piso 2 – Cámara de Infraestructura –
Teléfono	Teléfono 593 1717 Ext. 1561 o 1507
Actividad Económica	1751201: Empresas dedicadas a Actividad actividades ejecutivas de la administración pública en general incluye económica: ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local. 5112001: Empresas dedicadas a actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas, excepto las empresas dedicadas a actividades de prospección incluyen solamente a empresas dedicadas a la perforación de pozos.
Nombre de la ARL	Positiva Compañía de Seguros S.A / ARL

7.2 Misión

La ANH es la autoridad encargada de promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector.

7.3 Visión

Seremos reconocidos en 2026 como una Entidad modelo en el mundo por:

- El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y optimizar su aprovechamiento.
- La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad.
- El profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia, y agilidad en nuestros procesos.

7.4 Política integral de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS dedicada a promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del País, que armoniza los intereses de la Sociedad, el Estado y la Industria, cumpliendo los requisitos legales, organizacionales y otros que la entidad suscriba con sus clientes y partes interesadas, establecidos frente al Sistema de Gestión Integral y de Control, se compromete a:

- Identificar peligros, evaluar, valorar los riesgos y determinar los controles para promover la calidad de vida, generando ambientes seguros a los servidores y colaboradores de la Agencia Nacional e Hidrocarburos.
- Garantizar la prevención, mitigación y control de impactos ambientales, derivados del desarrollo de los procesos institucionales
- Propiciar las condiciones administrativas, financieras, técnicas y humanas que generen un entorno de confianza y cultura digital para incrementar sus capacidades y soportar la eficiencia en su gestión.
- Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad, de su activo de información.
- Promover la apertura de sus datos como resultado de la transformación digital que empodera al ciudadano y demás partes interesadas para Investigación, Desarrollo e Innovación I+D+I.
- Fomentar la participación activa en el ciclo y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión Integral y De Control.

Estos propósitos se fortalecen con las iniciativas de participación ciudadana y la destinación de los recursos necesarios para un sistema de Gestión integral y de control sostenible, que armoniza una Agencia Nacional de Hidrocarburos abierta y transparente.

7.5 Otras políticas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La ANH en la coherencia con su política integral y teniendo como base la mejora continua de sus procesos a establecido las siguientes políticas:

➤ Política integral para la prevención y atención de consumo de sustancias psicoactivas:

La AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS – ANH, se encuentra comprometida con la salud de todos sus colaboradores, servidores, contratistas, outsourcing y visitantes, razón por la cual dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se proporcionan espacios laborales seguros y agradables libres del consumo del tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, que alteren la tranquilidad y seguridad del entorno laboral, debido que el uso de estas, afectan la psiquis de las personas, provocando posibles situaciones adversas que afectan el entorno laboral, la eficiencia de su trabajo y la salud.

Conscientes de los efectos de estas sustancias, se prohíbe el consumo, porte o comercialización de estas, dentro de las instalaciones de la ANH y en horarios donde se desarrollen actividades propias del trabajo. De igual manera, se prohíbe el presentarse a laborar bajo sus efectos.

La ANH realizará campañas en pro de la prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicotrópicas y se podrán realizar pruebas aleatorias a los colaboradores, servidores, contratistas y outsourcing.

A las personas que presenten problemas de dependencia de estas sustancias, se les brindará el apoyo necesario para su rehabilitación.

El desacato de esta política acarreará las sanciones disciplinarias a que haya lugar contenidas en la ley 734 del 2002 – Código Único Disciplinario.

La Presidencia de ANH, resuelve que las políticas sean implementadas, difundidas y mantenidas en los todos los niveles de la organización.

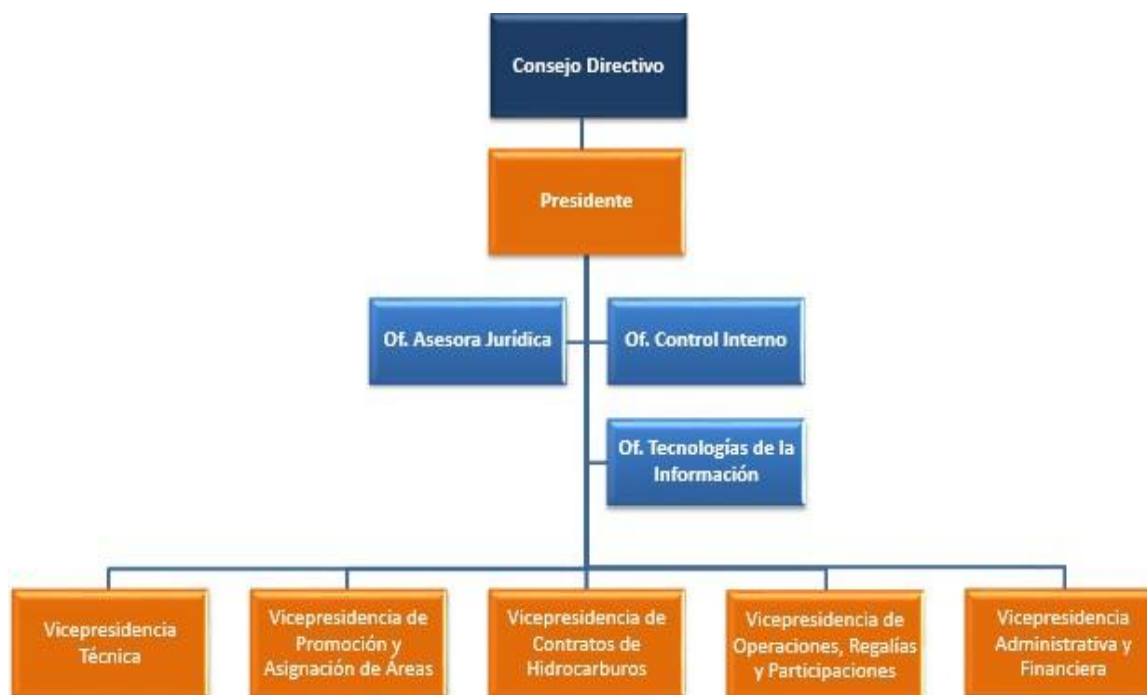
➤ **Política de seguridad vial:**

El Presidente de la AGENCIA **NACIONAL DE HIDROCARBUROS** está comprometido con la gestión de los riesgos críticos viales, la prevención de accidentes de tránsito y promoción de actividades que fortalezcan el autocuidado, el uso adecuado de los vehículos y el entrenamiento del personal que conduce en los desplazamientos laborales y trayectos intinere, en favor de la mejora continua, por la cual establece los siguientes lineamientos de obligatorio cumplimiento para los funcionarios, contratistas y subcontratistas en ejercicio de sus labores en materia de seguridad vial:

- Promover en todo el personal que conduce (sea propio o contratista) el cumplimiento de lo establecido en la reglamentación de tránsito, especificaciones técnicas y otras que suscriba la organización, así como las especificaciones técnicas, estándares de seguridad vial que determine la agencia que fomenten el respeto y la cortesía por los usuarios de la vía, el manejo defensivo asegurándose que la movilización terrestre se desarrolle con seguridad sin afectaciones humanas, a la propiedad, daños a terceros o imagen de la entidad
- Establecer actividades de capacitación y entrenamiento para los funcionarios y contratistas que conduzcan al fortalecimiento del autocuidado, uso adecuado de vehículos y entrenamiento del personal que conduce, garantizando su competencia y mejoramiento de la calidad de vida.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en seguridad vial, y la asignación del recurso humano, técnico y financiero necesarios para el cumplimiento de los objetivos y ejecución del PESV en la agencia, y fomentar una cultura de prevención vial.
- Fijar medidas que permitan garantizar el mantenimiento preventivo de todos los vehículos al servicio de la Agencia de Seguridad vial

7.6 Estructura organizacional

Ilustración 1: Organigrama ANH



Tomado de <https://www.anh.gov.co/es/la-anh/estructura-organizacional/organigama/>

7.7 Caracterización de la población objetivo

De los 147 cargos a 31 de diciembre de 2025 se encuentran provistos 133, de los cuales 78 se encuentran en titularidad del cargo, y 55 en provisión transitoria (encargo, periodo de prueba o provisional), como se muestra en la tabla 2:

Nivel	Denominación	Provisión Definitiva	Provisión Temporal	Vacancia Definitiva	Vacancia Temporal	Total
DIRECTIVO	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	0	0	0	1
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	4	1	0	0	5
	TOTAL NIVEL DIRECTIVO	5	1	0	0	6
ASESOR	Jefe de Oficina Código G1 Grado 07	3	0	0	0	3
	Gerente de Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	6	2	1	1	10
	Experto Código G3 Grado 04	7	5	0	0	12
	Experto Código G3 Grado 05	6	4	0	1	11
	Experto Código G3 Grado 06	20	3	3	0	26
	Experto Código G3 Grado 07	9	1	0	0	10
	Experto Código G3 Grado 08	2	1	0	0	3
	TOTAL NIVEL ASESOR	53	16	4	2	75
PROFESIONAL	Analista Código T2 Grado 04	1	1	0	1	3
	Analista Código T2 Grado 05	0	4	0	0	4

	Analista Código T2 Grado 06	0	2	1	2	5
	Gestor Código T1 Grado 11	0	1	0	0	1
	Gestor Código T1 Grado 12	0	1	1	0	2
	Gestor Código T1 Grado 15	5	6	0	1	12
	Gestor Código T1 Grado 17	1	4	0	0	5
	Gestor Código T1 Grado 18	3	1	0	0	4
	Gestor Código T1 Grado 19	4	2	0	0	6
	TOTAL NIVEL PROFESIONAL	14	22	2	4	42
TÉCNICO	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 05	2	4	0	0	6
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 07	0	2	0	0	2
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 10	2	4	1	0	7
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 11	1	6	0	1	8
	Técnico Asistencial Códgo O1 Grado 12	1	0	0	0	1
	TOTAL NIVEL TÉCNICO	6	16	1	1	24
TOTALES			78	55	7	7

Tabla 2: Matriz Cargos provistos y vacantes por niveles- Planta de personal ANH a 31 diciembre de 2025
Fuente: GIT de Trabajo de Talento Humano – Diciembre 2025

De los **133 cargos provistos en la planta de personal**, **6 pertenecen al nivel directivo**, representando el **4,08 %** del total; **75 corresponden al nivel asesor**, que agrupa a gerentes, jefes de oficina y expertos, y concentra el **51,02 %**; **42 se ubican en el nivel profesional**, equivalente al **28,57 %**; y finalmente **24 cargos hacen parte del nivel técnico**, conformado por técnicos asistenciales, los cuales representan el **16,33 %** de la planta, evidenciando una mayor participación de los niveles asesor y profesional dentro de la estructura organizacional.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (Presidente y Vicepresidentes)	6	4,08%
Asesor (Gerentes, Jefes de Oficina y Expertos)	75	51,02%
Profesional (Gestores y Analistas)	42	28,57%
Técnico (Técnicos Asistenciales)	24	16,33%

Tabla 3. Planta de personal provista por nivel de responsabilidad.
Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2025

La planta de personal de la Agencia Nacional de Hidrocarburos para diciembre de 2025 contó con un total de 133 servidores, de los cuales el 56% (75 servidores) corresponden a hombres y un 44% (58 servidoras) corresponden a mujeres.

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR GÉNERO		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombre	58	44%
Mujer	75	56%

Tabla 4. Planta de personal provista por género
Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2025

La Agencia Nacional de Hidrocarburos contó, para la vigencia 2025, con un total de 542 contratistas, de los cuales 303 (56 %) correspondieron a hombres y 239 (44 %) a mujeres, evidenciando una participación mayoritaria del personal masculino en la contratación de la Entidad durante dicho período., como se puede observar en la siguiente tabla de información:

CONTRATISTAS		
SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombres	303	56%
Mujeres	239	44%
TOTAL	542	100%

Tabla 5. Colaboradores por género
Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2025

8. Organización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

La organización del sistema de la seguridad y la salud en el trabajo se sustenta en los parámetros establecido en el capítulo III, artículo 16 “Estándares mínimos para empresas demás de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II, III, IV ó V. [...]”.

8.1 Diagnóstico y elaboración del plan de trabajo del SG-SST

Para realizar el Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo se consideraron los resultados de las siguientes herramientas diagnósticas:

- ☐ Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y determinación de controles.
- ☐ Resultados de exámenes ocupacionales.
- ☐ Resultados de los exámenes ocupacionales de ingreso.
- ☐ Resultados de aplicación batería riesgo psicosocial.
- ☐ Los resultados de la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de requisitos legales.

Así mismo, para la determinación de las actividades a llevar a cabo dentro del Plan de Trabajo se revisaron las siguientes variables:

- ☐ Revisión Matriz legal del sistema
- ☐ Resultados de las auditorias
- ☐ Revisiones por la alta dirección.
- ☐ Resultados del programa de capacitaciones de la vigencia anterior.
- ☐ Política SIG.
- ☐ Ausentismo
- ☐ Diagnóstico de condiciones de salud.
- ☐ Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- ☐ Revisión del Plan de emergencias.
- ☐ Estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.
- ☐ Revisión de la documentación del SG-SST.
- ☐ Estadísticas de incidentes y accidente de trabajo.
- ☐ Los resultados de los indicadores.

Una vez elaborada la propuesta de trabajo se presenta al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la Comisión de Personal y a la Organización Sindical para sus observaciones y ajustes, los cuales se tendrán en cuenta de acuerdo con su pertinencia y cumplimiento con la normativa.

8.2 Estructura del plan de trabajo de SG-SST

La estructura del sistema de la seguridad y la salud en el trabajo se sustenta en los parámetros establecido en el capítulo III, artículo 16 “Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgos I, II, III, IV ó V. [...]

Las actividades previstas en el plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo están definidas a través del ciclo PHVA, que facilita la mejora continua. Este abarca diversos aspectos, como la formulación de políticas, la organización, la planificación, la implementación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora. El propósito es prever, identificar, evaluar y gestionar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los empleados, contratistas, pasantes y visitantes de la entidad, en estricto cumplimiento de los estándares mínimos.

Dentro de la fase de planificación del ciclo PHVA, se abordan los siguientes ítems:

- ☐ Actualización de políticas del SG-SST.
- ☐ Establecimiento de indicadores del sistema del SG-SST.
- ☐ Revisión y actualización de roles y responsabilidades.
- ☐ Actualización de la descripción sociodemográfica.
- ☐ Presupuesto de los recursos.
- ☐ Actualización de la matriz legal.
- ☐ Plan de trabajo anual.
- ☐ COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- ☐ Elaboración del plan de capacitación en SST.
- ☐ Documentación.
- ☐ Conservación de los documentos.
- ☐ Comunicación.
- ☐ Reglamento de SST.
- ☐ Actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.
- ☐ Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a los aspectos operativos, se consideran:

- ☐ Equipos y elementos de protección personal.
- ☐ Inspecciones locativas, a botiquines, a elementos de atención de emergencias
- ☐ Vigilancia a la salud de los trabajadores.
- ☐ Programas de vigilancia epidemiológica.
- ☐ Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- ☐ Mediciones ambientales.
- ☐ Gestión del riesgo.
- ☐ Gestión del cambio.
- ☐ Adquisiciones.
- ☐ Contrataciones.
- ☐ Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.

En la etapa de verificación, se incluyen los siguientes elementos:

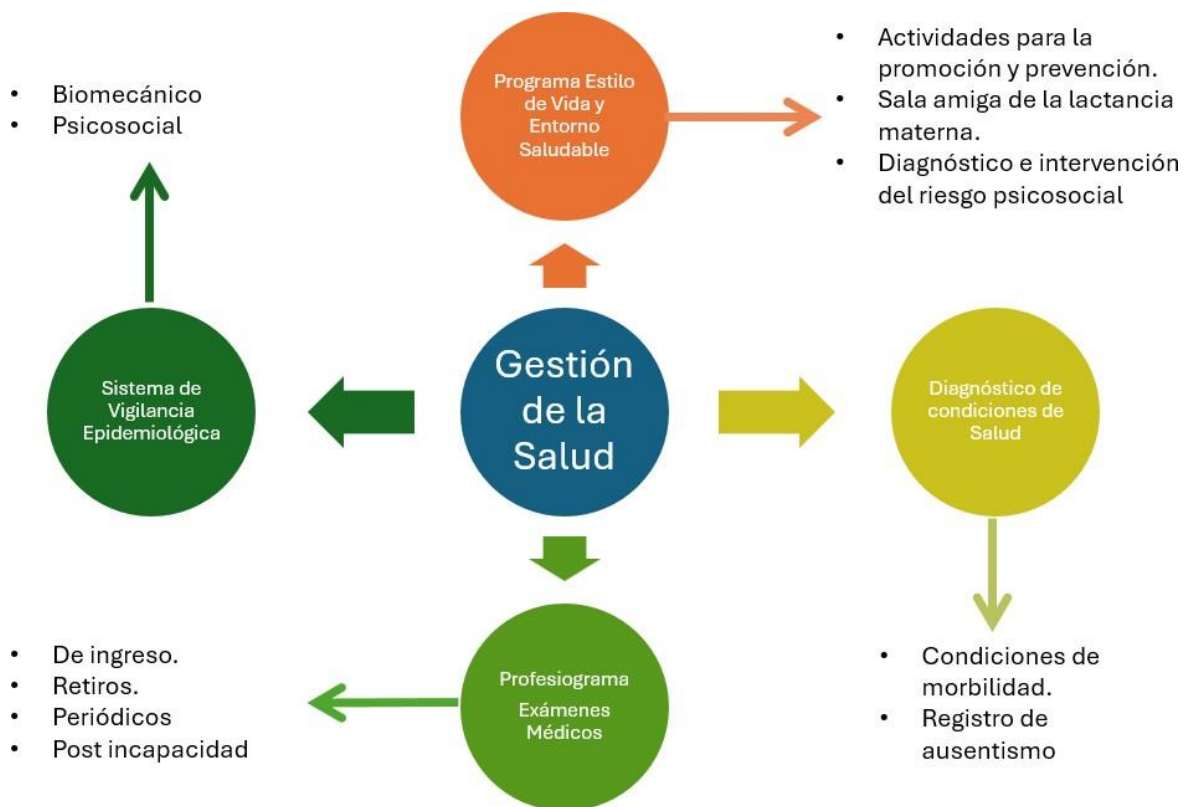
- ☐ Auditoría del cumplimiento en SG SST.
- ☐ Revisión por la alta dirección del SG SST.
- ☐ Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Finalmente, en la fase de actuar, se encuentran las siguientes acciones:

- ☐ Acciones preventivas y correctivas.
- ☐ Mejora continua.

La gestión de la salud de nuestro sistema se encuentra conformada principalmente por el diagnóstico de salud, los programas de estilo de vida y entorno saludable, los exámenes ocupacionales y los sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales se pueden ver en la siguiente gráfica:

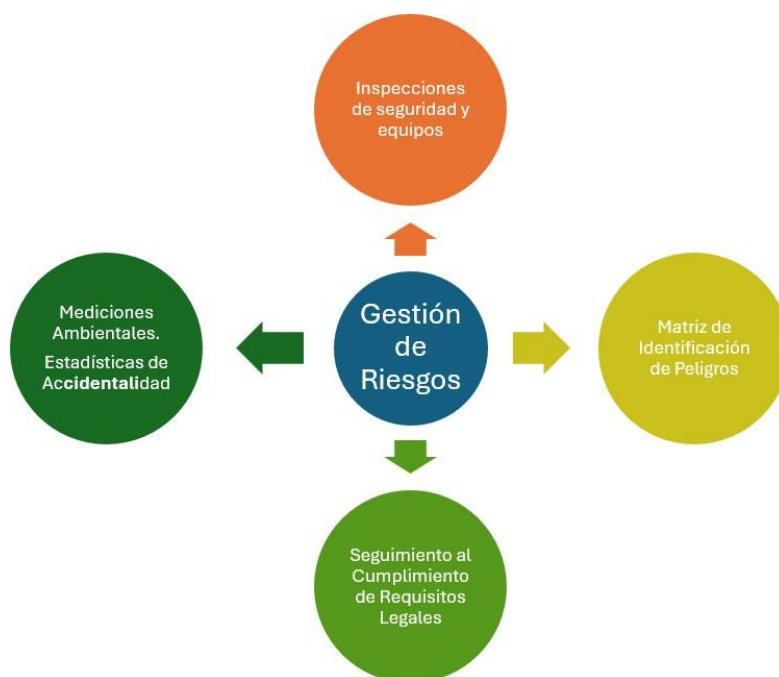
Ilustración 2: Gestión de la salud



Tomado del Decreto 1072 del 2015 – Elaborado por Experto GIT de Talento Humano.

A continuación, en la ilustración de la gestión de peligros, se observan como actividades el seguimiento a las estadísticas de accidentalidad y cumplimiento de requisitos legales, la matriz de identificación de peligros y las inspecciones de seguridad y equipos:

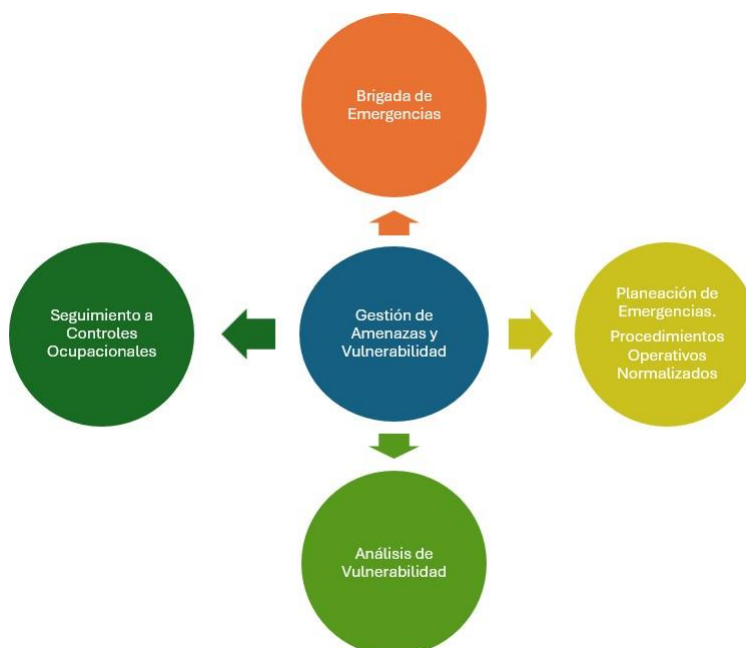
Ilustración 3: Gestión de Peligros



Tomado del Decreto 1072 del 2015 – Elaborado por Experto GIT de Talento Humano.

En la gestión de amenazas y vulnerabilidades, se consideran aspectos relacionados con situaciones de emergencia, tales como la formación de brigadas, los Planes de Operación Normal (PON), el seguimiento de los controles ocupacionales y la evaluación de la vulnerabilidad. Estos elementos se representan visualmente en el siguiente gráfico.

Ilustración 4: Gestión de Amenazas y Vulnerabilidad



Tomado del Decreto 1072 del 2015 – Elaborado por Experto GIT de Talento Humano.

8.3 Recursos del SG-SST

- ✓ **Talento humano:** Para el caso del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo la responsabilidad se encuentra delegada en el Grupo Interno - Trabajo de Talento Humano, la planeación, administración y desarrollo de las actividades del SGSST, del cual es responsable el Experto Código G3-Grado 06 del GIT- Talento Humano, quién cumple con los requisitos establecidos en el artículo 16, ítem 1: "asignación de una persona con estudios relacionados y que cuente con licencia de salud y seguridad en el trabajo que diseñe e implemente el sistema de gestión SST". y tiene a su cargo las responsabilidades establecidas, en el ítem 2 del artículo 16 de la resolución 312 de 2019.

Por otra parte, la gestión se apoya con contratistas del GIT – Talento Humano, y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliados los servidores y colaboradores, suministrará los profesionales necesarios para la asesoría en la estructuración, desarrollo e implementación de los diferentes subsistemas de vigilancia epidemiológicos y demás que se desarrollan en la Agencia.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con los Comités de Convivencia Laboral, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y la Brigada de Emergencias los cuales están conformados por servidores y contratistas.

El edificio en donde se encuentra las oficinas de la ANH cuenta con personal especializado que conforma la brigada del Edificio de la Cámara de la Infraestructura.

- ✓ **Recursos financieros:** El responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo efectúa la planeación presupuestal en forma anual para el desarrollo del plan anual de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo (ver anexo 1).

Para la presente vigencia se tienen proyectado la asignación de recursos los cuales están destinados para la compra de elementos para el desarrollo del SG-SST, para las actividades de intervención del programa de medicina preventiva y psicosocial y servicios de área protegida para la ANH. Es importante aclarar que, aunque estos recursos se presupuestaron en el anteproyecto de presupuesto, el sistema depende de los recursos que sean destinados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

También se cuenta con la reinversión de los recursos aportados a la Administradora de Riesgos Laborales y los recursos de reinversión por el corredor de seguros que se encarga de vigilar el cumplimiento de las actividades de la ARL. Estos recursos retornarán como lo indica el parágrafo 2, del artículo 2.2.5.6.37 del Decreto 1072 del 2015, mediante asesorías, capacitaciones, campañas y asistencias técnicas en los diferentes aspectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

- ✓ **Recursos físicos y tecnológicos:** la Entidad cuenta con espacios físicos suficientes para la capacitación del personal, dotado con otros recursos como son: Sillas, Gimnasio, Televisor, DVD, papelógrafo, Video Beam, auditorio, salas de trabajo y un punto de atención de primeros auxilios.

8.4 Afiliación del personal al sistema de seguridad social integral

La afiliación de los servidores de la ANH al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales se realiza en el proceso de vinculación y su pago es llevado por el área de nómina de la entidad.

Para el caso de los contratistas, se tiene estipulado su verificación en el proceso de gestión contractual la afiliación al sistema de seguridad social, antes de surtir el contrato y su pago exige en el momento de pasar la cuenta de cobro respectiva.

8.5 Plan integral de capacitación del SST

- **Inducción en SG-SST en el puesto de trabajo:** La inducción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se focaliza en fortalecer la integración del empleado en la cultura organizacional, fomentar la identidad y el sentido de pertenencia hacia la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, y proporcionar información esencial sobre la función pública y la Agencia Nacional de Hidrocarburos. La actividad, llevada a cabo de acuerdo con la programación acordada junto al equipo de capacitación y desarrollo de la Agencia, está disponible para servidores y colaboradores de la entidad.

El fundamento del entrenamiento previo al ejercicio de funciones y desempeño laboral se encuentra en el principio universal conocido como "derecho a saber". Este derecho asegura que toda persona tenga acceso a información sobre los riesgos a los que estará expuesta en su lugar de trabajo, conozca las posibles consecuencias para la salud asociadas a la exposición a diferentes riesgos laborales, así como los controles existentes para mitigarlos o eliminarlos, y los equipos y elementos de protección personal a utilizar. El objetivo es reducir la probabilidad de accidentes, enfermedades o situaciones que puedan poner en riesgo la vida en el entorno laboral.

- **Reinducción en SG-SST:** Diseñada para reorientar la integración del empleado con la cultura organizacional, esta iniciativa responde a los cambios internos de la Agencia, tales como ajustes en la planeación estratégica, el sistema integrado de planeación y control, el mapa de procesos y/o las actualizaciones normativas sobre inhabilidades e incompatibilidades que rigen el servicio público.

La ejecución de este programa está programada cada dos (2) años, de acuerdo con la planificación consensuada con el equipo de capacitación y desarrollo. Este intervalo se ajusta al marco normativo vigente, aunque puede adelantarse en casos de cambios institucionales significativos. Además, se lleva a cabo en el momento preciso en que se producen dichas modificaciones.

El acceso a este programa está abierto tanto para los servidores como para los contratistas de la ANH y se ejecuta conforme a lo establecido en el Plan Institucional de Capacitación de la Vigencia.

- **Plan de Capacitación de la Vigencia:** El Plan de Capacitación de la Vigencia en Seguridad y Salud en el Trabajo se ha estructurado considerando la evaluación de estándares mínimos, dando continuidad a los distintos programas en ejecución. Las capacitaciones programadas para la presente vigencia son las siguientes:
 - ✓ **Higiene Postural en Video Terminales:** Esta capacitación tiene como objetivo educar a los colaboradores de la ANH sobre la higiene postural frente a las Video Terminales (VDT). Se emplearán herramientas visuales y experiencias vivenciales para prevenir la aparición de sintomatología relacionada con los Trastornos

Musculoesqueléticos (DME).

- ✓ Manipulación Manual de Cargas: Dirigida a los colaboradores operativos de la ANH, esta capacitación se centra en ejercicios prácticos para mejorar las técnicas de manipulación manual de cargas y prevenir sintomatología derivada de la aplicación de fuerza.
- ✓ Beneficios del Ejercicio: Orientada a incentivar a los colaboradores y servidores, esta capacitación aborda los beneficios del ejercicio para la salud y el bienestar.
- ✓ Capacitación para las Brigadas de Emergencias: Proporciona una formación básica a la brigada en evacuación, rescate y manejo de extintores, contribuyendo así a la preparación para situaciones de emergencia.
- ✓ Capacitación en Normas de Tránsito: Con el objetivo de mejorar los conocimientos y reducir el riesgo de accidentalidad, se brindará conocimiento básico sobre el comportamiento en peatones, vehículos y usuarios de bicicletas a servidores y colaboradores de la ANH.
- ✓ Capacitación para el Fortalecimiento de Competencias Sociales en el Trabajo: Esta capacitación tiene como finalidad proporcionar herramientas a los servidores para fortalecer habilidades y competencias sociales en el entorno laboral, en consonancia con los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

8.6 Rendición de cuentas

La rendición de cuentas sobre el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se lleva a cabo anualmente, siguiendo el calendario establecido por el Sistema de Gestión Integral y de Control. Este proceso de rendición de cuentas, que abarca todos los niveles, se realiza mediante el envío de un correo electrónico institucional a todos los servidores y contratistas de la ANH.

8.7 Plan y brigada de Emergencia

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con un Plan de Emergencias y Contingencias, elaborado de conformidad con las recomendaciones establecidas en la *Guía para la Elaboración de Planes de Emergencia* del Sistema Integrado de Información para la Gestión del Riesgo de Desastres (SIRE), el cual se orienta a la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia que puedan afectar la integridad de los servidores y colaboradores, las instalaciones, los bienes y la continuidad de las actividades institucionales.

Como parte de la gestión del riesgo, se realiza el análisis de vulnerabilidad de la Agencia, mediante el cual se identifican y evalúan las amenazas de origen natural, tecnológico y social, así como los factores de riesgo laboral presentes en los diferentes centros de trabajo. Con base en este análisis, se definen y documentan los procedimientos operativos normalizados para la atención de cada tipo de emergencia, garantizando una respuesta organizada y eficaz.

Así mismo, con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta ante emergencias se adelantan actividades de sensibilización y capacitación en materia de atención de emergencias simples como los accidentes de trabajo y otros eventos de mayor magnitud que puedan ocurrir. Dichas jornadas de capacitación se realizan de forma continua a lo largo de la vigencia, de acuerdo con el plan anual de formación definido por la Agencia.

La brigada de emergencias recibe capacitaciones sobre temas como primer respondiente, atención de emergencias, psicología de la emergencia, atención y primeros auxilios, evacuación, preparación y ejecución de simulacros, así como otros contenidos orientados a garantizar una actuación segura, coordinada y eficaz frente a situaciones de emergencia. La ejecución y seguimiento de estas actividades contribuye a mantener las competencias del personal brigadista y a mejorar de manera continua la preparación institucional.

Para la atención adecuada de las emergencias, la Agencia diseña e implementa planes de emergencia y evacuación específicos por centro de trabajo, los cuales permiten preparar a los servidores públicos y colaboradores para responder de manera oportuna y adecuada ante la ocurrencia de un evento, minimizando los impactos sobre la vida, la salud, los bienes y el entorno.

El Plan de Emergencias contempla la conformación de brigadas de emergencia de carácter permanente, como parte fundamental de la capacidad de respuesta institucional. Estas brigadas están organizadas en las siguientes unidades:

- Brigada contra incendios
- Brigada de evacuación y rescate
- Brigada de primeros auxilios

Adicionalmente, la Agencia Nacional de Hidrocarburos desarrolla actividades de preparación para la evacuación mediante la participación en simulacros de evacuación, en los cuales se involucra tanto a los integrantes de la brigada de emergencias como a los servidores públicos, contratistas y demás personas que desarrollan actividades en las instalaciones de la entidad. Estos ejercicios permiten socializar los procedimientos de emergencia, rutas de evacuación, puntos de encuentro y roles básicos de actuación, fortaleciendo la capacidad de respuesta del personal no brigadista frente a situaciones de emergencia.

Durante la ejecución de los simulacros, se realiza además la evaluación del funcionamiento de los sistemas y condiciones locativas asociados a la evacuación, tales como el estado y operatividad de las puertas de emergencia, sistemas de alarma, señalización, iluminación de emergencia y rutas de evacuación, entre otros aspectos relevantes. Los resultados de estas evaluaciones permiten identificar oportunidades de mejora, establecer acciones correctivas y preventivas, y fortalecer de manera continua la preparación institucional, contribuyendo a la protección de la vida, la integridad de las personas y la eficacia del Plan de Emergencias.

De esta manera, se promueve una cultura de prevención y autoprotección, y se garantiza que toda la población expuesta cuente con información clara y oportuna sobre cómo actuar ante eventos que puedan poner en riesgo su vida y su integridad.

8.8 Actividades de control de riesgo químico

El manejo y suministro de productos químicos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos se encuentra tercerizado a través del contrato de outsourcing de servicios generales. No obstante, la Agencia reconoce que no es ajena a los peligros y riesgos asociados al uso, almacenamiento y manipulación de sustancias químicas dentro de sus instalaciones, razón por la cual ha establecido lineamientos y controles específicos para la gestión del riesgo químico.

En este sentido, la Agencia ha elaborado e implementado un documento de gestión del riesgo químico, en concordancia con lo dispuesto en la legislación colombiana vigente y el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA), con el fin de exigir al proveedor el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos y preventivos aplicables al manejo seguro de sustancias químicas.

Como parte de las medidas de control, la Agencia cuenta con un área de acopio y almacenamiento de sustancias químicas, la cual cumple con los requisitos legales y técnicos establecidos. Dicho espacio se encuentra organizado y señalizado de acuerdo con la matriz de sustancias químicas, considerando su clasificación, compatibilidad, nivel de peligrosidad y las disposiciones del SGA, garantizando condiciones adecuadas de seguridad, ventilación, señalización y acceso controlado.

Adicionalmente, se realizan de manera periódica jornadas de capacitación dirigidas al personal de servicios generales, quienes en su mayoría tienen contacto directo con sustancias químicas y, por tanto, presentan una mayor probabilidad de exposición o de ocurrencia de incidentes o accidentes asociados a estos productos. Estas capacitaciones incluyen, entre otros temas, la identificación de peligros, el uso seguro de sustancias químicas, la interpretación de etiquetas y fichas de datos de seguridad, el uso adecuado de elementos de protección personal y la actuación ante emergencias químicas. En estas actividades participan también supervisores, integrantes del COPASST y brigadistas.

De igual forma, la Agencia realiza inspecciones periódicas para verificar la correcta aplicación de los mecanismos de control, el cumplimiento de los procedimientos establecidos, el estado de los elementos de protección, las condiciones de almacenamiento y el cumplimiento de lo estipulado en la normativa vigente y en los acuerdos contractuales, fortaleciendo así la prevención y el control del riesgo químico en sus instalaciones.

8.9 Teletrabajo y Teletrabajo Híbrido en el SG-SST

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, en el marco de la modernización de sus modalidades de trabajo y de conformidad con la normativa vigente, viene implementado la modalidad de teletrabajo, incluyendo la modalidad conocida ahora como teletrabajo híbrido, como una estrategia que contribuye a la eficiencia institucional, la conciliación de la vida laboral y personal y la continuidad de las operaciones, garantizando en todo momento la protección de la seguridad y la salud de los servidores públicos.

El teletrabajo se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022 y demás disposiciones aplicables, las cuales reconocen y regulan el teletrabajo híbrido como una modalidad en la que el servidor alterna el desarrollo de sus funciones entre las instalaciones de la entidad y su domicilio u otro lugar autorizado, bajo condiciones previamente definidas y acordadas.

En la Agencia el teletrabajo híbrido aplica a aquellos servidores públicos cuyas funciones lo permiten, quienes desarrollan sus actividades laborales dos (2) días de manera presencial en las instalaciones de la entidad y tres (3) días en modalidad de teletrabajo desde su domicilio, de acuerdo con la autorización institucional y los lineamientos internos establecidos.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos cubre de manera integral a los servidores públicos que se encuentran en modalidad de teletrabajo híbrido, garantizando la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos laborales asociados tanto al trabajo presencial como al trabajo remoto.

Dentro del alcance del SG-SST para esta modalidad se incluyen, entre otros, los siguientes aspectos:

- Riesgos ergonómicos y biomecánicos asociados a los puestos de trabajo en casa.
- Riesgos psicosociales, derivados de la carga mental, la organización del trabajo, la conectividad y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Riesgos tecnológicos y locativos, relacionados con el uso de equipos, herramientas y condiciones del entorno de trabajo.

- Promoción del autocuidado, la corresponsabilidad y la desconexión laboral

Los servidores públicos que se encuentran en modalidad de teletrabajo híbrido participan de manera activa en las capacitaciones, campañas de promoción y prevención, simulacros, evaluaciones de riesgo psicosocial y demás actividades del SG-SST, garantizando su inclusión y acceso a la información en igualdad de condiciones frente al personal presencial.

Asimismo, se promueven canales de comunicación efectivos y mecanismos de participación y consulta, a través del COPASST, el Comité de Teletrabajo y otros espacios institucionales, fortaleciendo la cultura preventiva y el compromiso con la seguridad y salud en el trabajo.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos realiza el seguimiento y evaluación periódica de la modalidad de teletrabajo híbrido, verificando el cumplimiento de los lineamientos establecidos, la eficacia de los controles implementados y el impacto sobre la seguridad, la salud y el bienestar de los servidores públicos. Los resultados de este seguimiento sirven como insumo para la mejora continua del SG-SST, en coherencia con el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y los requisitos de la norma ISO 45001.

8.10 Gestión del Riesgo Psicosocial y Promoción de la Salud Mental

La Agencia Nacional de Hidrocarburos reconoce la importancia de la gestión integral del riesgo psicosocial como un componente fundamental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), orientado a la protección de la salud mental, el bienestar emocional y la calidad de vida laboral de los servidores públicos y contratistas.

La gestión del riesgo psicosocial se desarrolla en cumplimiento de la normativa vigente, en especial la Resolución 1356 de 2023, la Resolución 2764 de 2022, la Resolución 2404 de 2019 y la Ley 1616 de 2013, así como en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022–2031 y los principios de la norma ISO 45001:2018, que promueven entornos de trabajo seguros y saludables desde una perspectiva integral.

La Agencia adelanta la identificación, evaluación y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, de conformidad con los instrumentos y metodologías definidas en la normativa vigente. Los resultados de estas evaluaciones permiten la formulación y ejecución de planes de intervención, orientados a la reducción de los factores de riesgo identificados y al fortalecimiento de factores protectores. Se realiza seguimiento a la eficacia de las acciones implementadas, integrando los resultados al ciclo de mejora continua del SG-SST, mediante la definición de acciones preventivas, correctivas y de mejora.

Como parte de las acciones de promoción y prevención, la Agencia implementa estrategias orientadas al fortalecimiento de las habilidades emocionales y psicosociales de los servidores públicos y contratistas, mediante el desarrollo de charlas, talleres y jornadas de sensibilización, tanto en modalidad virtual como presencial.

Estas actividades abordan, entre otros, temas relacionados con:

- Manejo de emociones y autorregulación emocional.
- Manejo del estrés laboral y personal.
- Estrategias para afrontar situaciones de presión, conflicto y cambio.
- Fortalecimiento de la resiliencia y el autocuidado.
- Equilibrio entre la vida laboral y personal y promoción de la desconexión laboral.

Adicionalmente, a través del intermediario de seguros y/o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), se tiene dispuestos espacios de escucha y acompañamiento psicológico, dirigidos a los servidores públicos y contratistas que de manera voluntaria deseen acceder a atención profesional.

Estos espacios son atendidos por profesionales en psicología, quienes brindan orientación, escucha activa y apoyo emocional, contribuyendo a la identificación temprana de factores de riesgo psicosocial y al fortalecimiento del bienestar mental. La participación en estas actividades se realiza bajo criterios de confidencialidad, respeto y voluntariedad, garantizando la protección de la información personal de los participantes.

8.11 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Con el fin de prevenir la ocurrencia de siniestros viales y reducir los riesgos asociados a la movilidad laboral, la Agencia reconoce la importancia de implementar programas permanentes de educación y sensibilización en seguridad vial orientados a fortalecer una actitud responsable y preventiva en la conducción de vehículos y en el comportamiento vial de sus servidores públicos y contratistas. Estas acciones se desarrollan mediante la promoción de prácticas de manejo defensivo y seguro, en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) de la entidad. El objetivo del PESV es diseñar, implementar y mantener un conjunto de acciones orientadas a la prevención y control de los riesgos viales laborales, con el propósito de reducir a cero los índices de incidentalidad y accidentalidad de tránsito que puedan afectar a los servidores públicos y contratistas durante el desarrollo de sus actividades

El PESV aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Agencia en especial a quienes cumplen el rol de conductores de vehículos al servicio de la entidad, así como a aquellos que se desplazan en calidad de peatones o pasajeros en el ejercicio de sus funciones. De igual manera, el plan es de obligatorio cumplimiento para las empresas y proveedores con los cuales se contrata la prestación de servicios o actividades propias de la Agencia que impliquen desplazamientos o uso de la red vial.

En primer lugar, se debe determinar la línea basal de conformidad con la metodología, basada en la nueva Resolución 40595 del año 2022 que aplica para Colombia y que derogó la Resolución 1565 del 2014 frente a la implementación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial, se encuentran los resultados que se describen a continuación:

Misionalidad: La Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH) de Colombia se dedica a la administración y promoción del aprovechamiento sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país. Su actividad económica principal se centra en la exploración, explotación, evaluación, diseño, promoción y seguimiento de contratos de hidrocarburos. Además, la ANH recauda regalías, apoya la política gubernamental y fomenta la inversión en el sector.

En resumen, la ANH actúa como un regulador y administrador del sector de hidrocarburos en Colombia, buscando un equilibrio entre el desarrollo económico y la sostenibilidad ambiental.

Lo anterior ubica a la organización en la **Misionalidad Tipo 2**.

Número de Vehículos/Conductores: En cuanto al número de vehículos y conductores dedicados al cumplimiento de la misionalidad descrita anteriormente, encontramos los siguientes resultados:

VEHÍCULOS	PROPIOS	TERCEROS	TOTAL
Conductores	6	1	7

Operadores de maquinaria	0	0	0
Administrativos con vehículo asignado	0	0	0
Mensajeros	0	0	0
CANTIDAD TOTAL DE VEHÍCULOS DE LA FLOTA AUTOMOTOR O NO AUTOMOTOR	6	2	8

Tabla 6. Número de conductores

Fuente: Elaborado por Experto GIT de Talento Humano - Diciembre de 2025

TIPO DE VEHICULOS	PROPIOS	TERCEROS	TOTAL
Motocicletas	0	0	0
Vehículos livianos (automóviles, camionetas, microbuses, buses)	6	1	7
Vehículos pesados (Volquetas, carrotaques, tractomulas)	0	0	0
Vehículos no automotores	0	0	0
Motocicletas	0	0	0
CANTIDAD TOTAL DE CONDUCTORES CONTRATADOS O ADMINISTRADOS POR LA ORGANIZACIÓN	6	1	7

Tabla 7. Número de vehículos de la ANH

Fuente: Elaborado por Experto GIT de Talento Humano– Diciembre de 2025

En consideración a que la Resolución 40595 del año 2022 establece que toda entidad, organización o empresa del sector público o privado, que cuenta con una flota de vehículos automotores y no automotores superior a diez (10) unidades, **o que contrate o administre personal de conductores**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, modificado por el artículo 110 del Decreto Ley 2106 de 2019 y demás normas concordantes, deberá diseñar e implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial en función de su misionalidad y tamaño, de acuerdo con la metodología expedida por el Ministerio de Transporte y articularlo con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST. En este proceso, se ha contado con el acompañamiento técnico y la asesoría especializada de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), con el fin de garantizar la adecuada identificación de riesgos, la definición de controles efectivos y el cumplimiento de la normativa vigente.

Ilustración 5. Nivel de Diseño del PESV que le corresponde a la Organización en Función de su Misionalidad y Tamaño

NIVEL DE DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL PESV		MISIONALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN (Procesos estratégicos, misionales y de apoyo)	
		1. Empresas dedicadas a la prestación del servicio de Transporte Terrestre Automotor	2. Organizaciones dedicadas a actividades diferentes al Transporte
TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	1. Básico	Entre 11 y 19 vehículos o entre 2 y 19 conductores	Entre 11 y 49 vehículos o entre 2 y 19 conductores
	2. Estándar	Entre 20 y 50 vehículos o entre 20 y 50 conductores	Entre 50 y 100 vehículos o entre 50 y 100 conductores
	3. Avanzado	Más de 50 vehículos o más de 50 conductores	Más de 100 vehículos o más de 100 conductores

Fuente: Adaptado de la Resolución 40595 del año 2022, Pág. 14

De acuerdo con el diagnóstico realizado para la organización la Agencia Nacional de Hidrocarburos realizó la determinación del nivel de implementación del PESV, considerando su misionalidad, el tamaño de la entidad, el número de conductores vinculados y la cantidad de servidores y contratistas que utilizan vehículos, motocicletas o bicicletas como medio de desplazamiento en el desarrollo de sus funciones (ver ilustración 5). Como resultado de este análisis, la Agencia fue clasificada en el nivel básico, lo cual permite definir los requisitos, actividades y acciones aplicables dentro de la metodología establecida para el diseño, implementación, seguimiento y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial.

MISIONALIDAD	MISIONALIDAD 2
	2. Organizaciones dedicadas a actividades diferentes al Transporte
NIVEL	1. BÁSICO

Tabla 8. Misionalidad y tamaño de la organización para efectos del PESV
Fuente: Elaborado por Experto GIT de Talento Humano– Diciembre de 2025

La metodología se encuentra integrada por una serie de fases y pasos consecutivos, que deben seguirse de una manera sistemática bajo el ciclo PHVA para lograr resultados en mejora de la seguridad vial.

En consecuencia, la Entidad debe diseñar e implementar el **PESV** de conformidad con los requisitos metodológicos establecidos en la Resolución 40595 del año 2022 para un **NIVEL BÁSICO** y articularlo con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST, de acuerdo

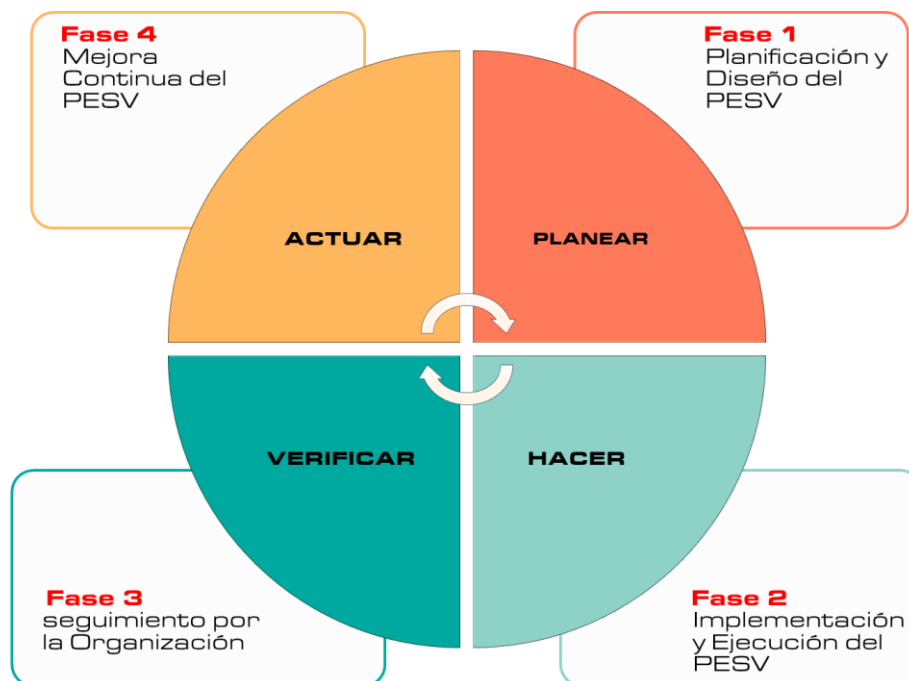
con la siguiente tabla.

FASES DEL CICLO PHVA	PASOS DEL PESV		NIVEL DEL PESV
			BÁSICO
PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DEL PESV	1	Líder del diseño e Implementación del PESV	APLICA
	3	Política de Seguridad Vial de la Organización	APLICA
	4	Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo	APLICA
	5	Diagnóstico	APLICA
	6	Caracterización, Evaluación y Control de Riesgos	APLICA
	7	Objetivos y Metas del PESV	APLICA
	8	Programas de Gestión de Riesgos Críticos y Factores de Desempeño	APLICA
IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PESV	9	Plan Anual de Trabajo	APLICA
	10	Competencia y Plan Anual de Formación	APLICA
	12	Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias Viales	APLICA
	14	Vías Seguras Administradas por la Organización	APLICA
	15	Planificación de Desplazamientos Laborales	APLICA
	16	Inspección de Vehículos y Equipos	APLICA
	17	Mantenimiento y Control de Vehículos Seguros y Equipos	APLICA
SEGUIMIENTO POR LA ORGANIZACIÓN	20	Indicadores y Reporte de Autogestión del PESV	APLICA
	22	Auditoría Anual	APLICA
MEJORA CONTINUA DEL PESV	23	Mejora Continua, Acciones Preventivas y Correctivas	APLICA
	24	Mecanismos de Comunicación	APLICA

Tabla 9. Requisitos que aplican al Nivel Básico del PESV
Fuente: Construcción propia adaptado de la Resolución 40595 del año 2022

Concomitantemente con lo anterior, la metodología del PESV se divide en cuatro (4) fases que facilitan su diseño e implementación.

Ilustración 6. Fases para el diseño e implementación del PESV



Fuente: Elaboración Propia, adaptada de la Resolución 40595 de 2022

Con el fin de facilitar la aplicación de los niveles establecidos, de acuerdo con la misionalidad y el tamaño de la organización, la metodología desarrollada en el presente documento describe de manera detallada las cuatro (4) fases para el diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), las cuales se presentan a continuación:

Fase 1: Planeación del Plan Estratégico de Seguridad Vial:

Determinado el nivel de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en términos de la metodología para el diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial y la obligatoriedad de tener en cuenta su articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se continúa la planificación con el seguimiento de los siguientes pasos:

Paso 1. Líder del Diseño e Implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial: El nivel directivo designó al líder del GIT Administrativo y Financiero como el líder del diseño e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la Superintendencia de Transporte; quien trabajará de manera mancomunada con el Grupo Interno de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo.

Paso 2. Comité de Seguridad Vial: El comité de seguridad vial fue creado en la Agencia Nacional de Hidrocarburos mediante resolución 53 del 25 de enero del 2018. Este comité es la instancia responsable de fijar los procedimientos orientadores de la seguridad vial, los programas de trabajo, toma de decisiones en los procesos administrativos, los programas de capacitación y demás aspectos que sean necesarios para la implementación del PESV en la agencia.

Paso 3. Política de Seguridad Vial: La Política de Seguridad Vial se presentó en este documento en el ítem 7.5 otras políticas de seguridad y salud en el trabajo y hace parte del PESV de la Agencia.

Paso 4. Liderazgo, compromiso y corresponsabilidad del nivel directivo: El nivel directivo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos se compromete y son los responsables de:

- Definir la política y los objetivos del Plan Estratégico de Seguridad Vial, que sean compatibles con la dirección estratégica de la organización, buscando promover seguridad

vial y minimizar los riesgos viales.

- Promover en la organización de la formación y aplicación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en la vía.
- Suministrar los recursos financieros, técnicos y humanos requeridos para el diseño, implementación y mejora del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Identificar la contratación idónea para la adquisición de vehículos, equipos, repuestos y servicios que permitan cumplir con estándares de seguridad a efectos de darle cumplimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial.
- Realizar seguimientos al cumplimiento de la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial respecto de los colaboradores de la entidad y presentar los resultados de este avance por lo menos una vez al año ante el Comité de Seguridad Vial.
- Atender de manera oportuna cualquier requerimiento de las autoridades verificadoras que tenga finalidad de mejora.

Paso 5. Diagnóstico: Se deberá realizar el diagnóstico y evaluación inicial del PESV, donde la entidad debe conocer el escenario de partida por medio de la definición de la línea base o primera medición del estado actual del PESV; este diagnóstico debe ser actualizado al menos una vez al año, muy similar como el SGSST.

Paso 6. Caracterización, evaluación y control de riesgos: Con el propósito de identificar las necesidades actuales, la Agencia Nacional de Hidrocarburos comunicará a todos sus servidores públicos y colaboradores la obligatoriedad de diligenciar una encuesta que diseñe seguridad y salud en el trabajo, donde incluya todos los elementos necesarios para poder identificar, analizar y valorar los riesgos en seguridad vial que tiene la entidad, especificando su conducta en cuanto al entorno y hábito diario en sus acciones siendo peatón, pasajero, conductor de vehículo, motocicleta, bicicleta, entre otros.

La encuesta será socializada con el apoyo del Grupo de Comunicaciones Internas para la correcta divulgación de la misma, en la cual el encuestado indica si aplica o no las diferentes preguntas que en cada caso fueron formulados y cuyo resultado permitirá dar un diagnóstico para la realización del Plan de Acción del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

Paso 7. Objetivos y Metas del Plan Estratégico de Seguridad Vial: De conformidad con la Política de Seguridad Vial de la Entidad y lo anteriormente expuesto, así como en cumplimiento de las actividades de protección, cuidado personal y mitigación de los accidentes de tránsito, se definen los siguientes objetivos:

- Identificar y controlar los peligros a los que están expuestos los conductores de la ANH, que tienen dentro de sus funciones conducir los vehículos propios de la organización.
- Contribuir en la generación de una cultura de protección, conductas y comportamientos seguros en la vía en todos nuestros colaboradores de acuerdo con su rol como actores viales.
- Planear, organizar y ejecutar acciones necesarias para controlar en forma oportuna y segura el normal desarrollo de las actividades cotidianas de los conductores.
- Realizar capacitaciones y/o sensibilizaciones a los funcionarios y contratistas de la ANH en diferentes temáticas relacionadas con seguridad vial.
- Verificar oportunamente las condiciones de los vehículos que están al servicio de la ANH para prevenir accidentes de tránsito.
- Garantizar el cumplimiento de los límites de velocidad establecidos en cada tramo de la vía.
- Fomentar el cumplimiento de las normas de tránsito.

Paso 8. Programas de Gestión de Riesgos Críticos y Factores de Desempeño: La organización deberá diseñar e implementar, como mínimo los siguientes programas:

- Programa de Velocidad Segura.
- Programa de Prevención de la Fatiga
- Programa de Prevención de la Distracción
- Programa de Cero Tolerancia a la conducción bajo los efectos del Alcohol y Sustancias Psicoactivas.
- Programa para la protección de actores viales vulnerables.

Estos programas serán revisados una vez al año.

Implementación y Ejecución del Plan Estratégico de Seguridad Vial

Paso 9. Plan Anual de Trabajo: El plan anual de trabajo para el cumplimiento del PESV, es el documento de gestión que contiene: Objetivos, Metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades del año, en este documento se tiene en cuenta la Política de Seguridad Vial, Diagnóstico, Evaluación y control de riesgos, Objetivos y metas, Programas de riesgos críticos y factores de desempeño.

Las actividades y el respectivo cronograma del Plan Estratégico de Seguridad Vial se encuentran definidas en el documento Plan Anual de Trabajo para la vigencia 2025.

Paso 10. Competencia y Plan Anual de Formación: En el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluyen algunas actividades para el Plan Estratégico de Seguridad Vial

Para definir el plan de formación se tuvo en cuenta la evaluación y control de riesgos, el plan anual de trabajo anual, análisis estadístico de siniestros viales, además debes tener en cuenta la inclusión de formación de todos los colaboradores de la organización.

Paso 11. Responsabilidad y Compromiso Seguro: Al encontrarse la Agencia Nacional de Hidrocarburos en el nivel básico, no le es aplicable este paso.

Paso 12. Plan de Preparación y Respuesta ante Emergencias Viales: El plan de preparación y respuesta ante emergencias viales está articulado con las respuestas de emergencias generales de la Agencia, en el documento Plan de Emergencias de la ANH.

Paso 13. Investigación Interna de Siniestros Viales:

En este paso se deberá documentar y aplicar técnicas, metodologías o procedimientos para la investigación interna de siniestros viales, con el fin de reportar, registrar, investigar, analizar y divulgar los siniestros viales en los que se ven involucrados los colaboradores de la organización en los desplazamientos laborales y en el entorno próximo de la entidad, para ello deberá contar con una metodología la cual será diseñada y aplicada para en el SGSST.

Paso 14. Vías Seguras Administradas por la Organización: La Agencia Nacional de Hidrocarburos no tiene a cargo, ni administra, ni controla alguna vía pública o privada. La sede donde funciona la Agencia es administrada por la Cámara Colombiana de Infraestructura, en ese sentido, de presentarse algún inconveniente en los accesos vehiculares, tanto de ingreso o salida, se remitirá la novedad a la administración del edificio, el arrendador o el comodante.

Paso 15. Planificación de Desplazamientos Laborales: De acuerdo con lo establecido en la

Resolución número 20223040040595 del 12 de julio de 2022 del Ministerio de Transporte, la información está a cargo del GIT Administrativo y Financiero. La planificación de viajes misionales de los colaboradores de la organización, teniendo en cuenta los riesgos en relación con la seguridad vial y el sistema seguro, la identificación de rutas con puntos críticos de accidentalidad vial, riesgos en ruta, riesgos de sitios que utiliza la organización.

Paso 16. Inspección de Vehículos y Equipos: De acuerdo con lo establecido en la Resolución número 20223040040595 del 12 de julio de 2022 del Ministerio de Transporte, se creó el formato con la información a cargo del GIT Administrativo quienes tienen el manejo de los Vehículos de la ANH.

Paso 17. Mantenimiento y Control de Vehículos Seguros y Equipos: La organización ha diseñado e implementado los planes de mantenimiento preventivo para vehículos que se utilizan para los desplazamientos laborales de la organización.

Paso 18. Gestión del Cambio y Gestión del Contratista: Al encontrarse la Agencia Nacional de Hidrocarburos en el nivel básico, no le es aplicable este paso.

Paso 19. Archivo y Retención Documental: Al encontrarse la Agencia en el nivel básico, no le es aplicable este paso.

Seguimiento por la organización

Paso 20. Indicadores: La empresa ha definido protocolo para el manejo de indicadores que permitan hacer seguimiento medición y análisis del PESV, para determinar las mejoras del mismo.

Paso 21. Registro y análisis de siniestros viales: La Agencia deberá definir y documentar el nivel de pérdida clasificando sus siniestros viales con miras a proyectar estadísticamente la mejora y/o reducción de los mismos.

Paso 22 Auditoría anual: En búsqueda de control, seguimiento y mejora el plan estratégico de seguridad vial de la ANH, se contará con una auditoría interna cada año.

Mejora continua del PESV

PASO 23. Mejora continua, acciones preventivas y correctivas: Producto de las auditorías a los planes de acción y mapas de riesgos, se generan oportunidades de mejora que se revisan bajo el esquema de las líneas de defensa promovidas por MIPG

Paso 24 Mecanismos de comunicación: Por comunicación interna se realizará la socialización del presente plan, de igual manera en reuniones con los diferentes actores viales.

8.12 Matriz legal

El proceso para identificar las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la ANH está estandarizado a través del sistema de reposición documental (SIGECO), implementado por la entidad. Este proceso forma parte del sistema de gestión integral y está registrado con el código ANH-GCM-PR-22, bajo el nombre de "Procedimiento para la identificación de requisitos legales".

El formato utilizado para mantener la matriz legal está normalizado en el SIGECO con el código ANH-GCM-FR-22. La actualización de la matriz legal se realiza de acuerdo con el procedimiento previamente establecido, como se indicó anteriormente.

8.13 Aspectos técnicos de SST para la evaluación y selección de proveedores y contratistas

Los aspectos técnicos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) están definidos y estandarizados en la plataforma SIGECO, identificada con el código ANH-GCM-MA-03 y denominada "Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental para Contratistas y Proveedores". Este documento abarca cláusulas y requisitos esenciales no solo en la etapa inicial de gestión contractual para la evaluación y selección de proveedores, sino que también detalla las obligaciones contractuales de SST que deben ser cumplidas por personas naturales y jurídicas durante la ejecución del contrato.

8.14 Evaluar los cambios internos y externos

La Agencia ha definido una metodología interna para identificar, documentar, comunicar e implementar cambios en sus procesos a medida que se desarrolla su misión. Esta metodología permite evaluar el impacto que dichos cambios, tanto internos como externos, pueden tener en la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Manual de Gestión del Cambio, que aborda esta metodología, está estandarizado con el código ANH-GCM-MA-05.

8.15 Comunicación

La Alta Dirección ha instaurado, ejecutado y preservado procesos que fomentan la consulta y participación de los servidores y colaboradores de la Agencia. Esta interacción se lleva a cabo a través de diversos canales de comunicación interna, como la intranet, los correos institucionales y micrositos de consulta, así como la disponibilidad de buzones para peticiones y sugerencias.

Asimismo, el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo será divulgado anualmente por la ANH en la intranet, proporcionando acceso a todas las partes interesadas para su consulta y revisión.

8.16 Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo servirán de guía para medir la implementación de la gestión del riesgo en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

El sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo llevará un registro de los indicadores establecidos en el artículo 30 de la Resolución 312 de 2019 y los señalados en los artículos 2.2.4.6.19., 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21. y 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015. Los cuales se han clasificado por estructura, proceso y resultados:

Indicadores de Estructura: Estos constituyen medidas verificables que reflejan la disponibilidad y accesibilidad de recursos, políticas y la organización que la Agencia posee para abordar las demandas y necesidades en materia de Salud, Seguridad y Trabajo (SST), como se ilustra en el cuadro siguiente.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION
ESTRUCTURA	Política de SST	Divulgación de la política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	SG-SST	Responsable SST	Anual	Cumplimiento	El documento de la Política de SST se firmada, divulgada y fechada.
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	SG-SST	Responsable SST Lider GIT de TH	Mensual	Cumplimiento	Los objetivos y metas de seguridad se encuentran escritos y divulgados.
ESTRUCTURA	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST	N° de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.	SG-SST	Responsable SST Lider GIT de TH	Semestral	Número	Número de actividades del plan anual de trabajo cumplidos
ESTRUCTURA	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades	N° total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de Jefes de la estructura.	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	Número total de Jefes con responsabilidades
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros.	SG-SST	Responsable SST	Anual	Cumplimiento	Identificación de peligros realizado
ESTRUCTURA	Funcionamiento del Copasst	Funcionamiento del COPASST	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	SG-SST	Copasst	Semestral	Número	Número de reuniones anuales del Copasst
ESTRUCTURA	Recursos	Asignación de Recursos Humanos	N° de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa.	SG-SST	Responsable SST Lider GIT de TH	Anual	Número	Número de Comités en funcionamiento y número de encargados del SGSST
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia	N° de sedes con plan de emergencia/Nro total de trabajadores.	SG-SST	Responsable SST Comité de emergencias	Anual	Número	Número de sedes con plan de emergencias
ESTRUCTURA	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST	N° de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	SG-SST	Responsable SST	Anual	Porcentaje	XX% de personas capacitadas

Tabla 10. Indicadores de Estructura
Fuente: Decreto 0312 de 2019 – Decreto 1072 de 2015

- **Indicadores de proceso:** Son las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST, estos indicadores se presentan a continuación:

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADA UNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST	Responsable SST Lider GIT de TH	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODO/EN EL PLAN/NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN DE	PLANA ANUAL DE TRABAJO EN SST	Responsable SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de trabajo
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados	N° TOTAL DE PELIGROS INTERVENIDOS EN EL PERIODO/TOTAL DE PELIGROS IDENTIFICADOS	INSPECCIONES DE SEGURIDAD MATRIZ DE RIESGOS INVESTIGACIONES DE AT	Responsable SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de peligros intervenidos
PROCESO	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad	N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS/ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA	ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD INVESTIGACIÓN DE AT REPORTE DE INCIDENTES	Responsable SST COPASST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/incidentes investigados	N° DE ACCIDENTES /INCIDENTES INVESTIGADOS/NRO DE ACCIDENTES/INCIDENTES REPORTADOS	REPORTE DE ACCIDENTES/INCIDENTES	Responsable SST COPASST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de investigaciones realizadas
PROCESO	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede	N° DE SIMULACROS REALIZADOS/NRO DE SIMULACROS PROGRAMADOS	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Responsable SST Lider GIT de TH	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de simulacros ejecutados

Tabla 11. Indicadores de Proceso
Fuente: Decreto 0312 de 2019 – Decreto 1072 de 2015

- **Indicadores de Resultado:** Estos son medidas verificables que reflejan los cambios logrados durante el periodo definido, fundamentándose en la programación realizada y en la asignación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Estos

indicadores responden a la pregunta: "¿Qué logros se han alcanzado en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado?" Los mismos se presentan a continuación.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como	$IFAT = (N^{\circ} \text{ TOTAL DE A.T EN EL AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	Por cada 100 trabajadores en la clinica Antioquia, se presentan X Accidentes de Trabajo en el año
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el ultimo año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFIAT = (N^{\circ} \text{ DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	por cada 100 trabajadores en la clinica Antioquia, se presentan X Accidentes de Trabajo con incapacidad en el año
RESULTADO	Indice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero de dias perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K.	$ISAT = (N^{\circ} \text{ DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO} / N^{\circ} \text{ HHT AÑO}) * K$	SG-SST	Responsable SST	Anual	días	por XXX horas trabajadas al año se pierden por accidente de trabajo XX dias (365,68 horas)
RESULTADO	Indice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relacion entre los indices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un indice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparacion entre diferentes periodos.	$ILIAT = IFIAT * ISAT / 1000$	DEL IFIAT E ISAT	Responsable SST	Anual		
RESULTADO	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo	$TA = N^{\circ} \text{ AT} / N^{\circ} \text{ PROMEDIO DE TRABAJADORES}$	SG-SST	Responsable SST	Mensual	Porcentaje	Por cada 100 trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el periodo.
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	$IFA = N^{\circ} \text{ DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO} * 240.000 / \text{HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	Por 467250,5 horas trabajadas al año se presentan 37,49 eventos incapacitantes por enfermedad común
RESULTADO	Indice de Severidad del Ausentismo	Es la relacion entre los dias de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000	$ISA = N^{\circ} \text{ DIAS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD DURANTE EL ULTIMO AÑO} * 240.000 / N^{\circ} \text{ HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}$	SG-SST	Responsable SST	Anual	Número	por XXXX horas programadas en el año se pierden XXX dias por incapacidad de enfermedad común (XXX horas).
RESULTADO	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relacion al tiempo programado.	$\%TP = N^{\circ} \text{ DIAS U HORAS PERDIDAS EN EL AÑO} * 100 / N^{\circ} \text{ DIAS U HORAS PROGRAMADAS EN EL PERIODO}$	SG-SST	Responsable SST Responsable SST	Anual	Porcentaje	Se perdio en el 2014, el XX% de tiempo por incapacidades.
RESULTADO	Cobertura Induccion	Muestra el porcentaje de personas que reciben la induccion	$\frac{\text{Número de personas que asisten a la id.}}{\text{Número de personas que ingresan en el periodo}} * 100$	SG-SST	Responsable SST Responsable SST	Mensual	Porcentaje	XX % de las personas nuevas asistieron a la induccion
RESULTADO	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP	$\frac{\text{Número de EPP entregados}}{\text{Número de EPP requeridos}} * 100$	SG-SST	Responsable SST	Mensual	Porcentaje	XX% de los EPP requeridos fueron entregados
RESULTADO	% Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de inspecciones	$\frac{\text{Número de inspecciones realizadas}}{\text{Número de inspecciones planeadas}} * 100$	SG-SST SG-SST	Responsable SST Responsable SST	Mensual	Porcentaje	El XX% de las inspecciones planeadas se realizaron
RESULTADO	Acciones correctivas		$\frac{\text{Acciones correctivas realizadas}}{\text{No de No Conformidades encontradas}} * 100$	SG-SST	Responsable SST Responsable SST	Anual	Porcentaje	XX% de las no conformidades tienen acciones X correctivas

Tabla 11. Indicadores de Proceso
Fuente: Decreto 0312 de 2019 – Decreto 1072 de 2015

8.17 Plan de trabajo

En el anexo N° 1 se encuentra el Plan de Trabajo especificando, actividades, evidencias, responsables y el mes de programación comparándose con el de su posible ejecución. Teniendo en cuenta que las actividades de este plan dependen de que se proporcionen los recursos que requiere el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

8.18 Presupuesto año 2026

El presupuesto asignado para la presente vigencia al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo establecido en la Resolución Interna No. 0011 de 2026, asciende a \$266.285.558, el cual se encuentra distribuido en los siguientes rubros:

A-02-01-01-004-008	APARATOS MÉDICOS, INSTRUMENTOS ÓPTICOS Y DE PRECISIÓN, RELOJES	\$ 13.245.483,00
A-02-02-01-002-007	ARTÍCULOS TEXTILES (EXCEPTO PRENDAS DE VESTIR)	\$ 42.066.354,00
A-02-02-01-002-008	DOTACIÓN (PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO)	\$ 24.002.505,00
A-02-02-01-003-006	PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO	\$ 24.054.885,00
A-02-02-01-004-002	PRODUCTOS METÁLICOS ELABORADOS (EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO)	\$ 6.811.182,00
A-02-02-01-004-007	EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TELEVISIÓN Y COMUNICACIONES	\$ 1.044.867,00
A-02-02-02-009-003	SERVICIOS PARA EL CUIDADO DE LA SALUD HUMANA Y SERVICIOS SOCIALES	\$ 155.060.282,00
Total		\$ 266.285.588,00

Tabla 12. Presupuesto desagregado para el SG-SST año 2026
Fuente: Resolución Interna ANH No. 0011 DEL 08-01-2026

8.19 Revisión por la Gerencia

La Presidencia de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, 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 las partes interesadas los avances y las sugerencias que en materia de Seguridad y Salud sean necesarias para el funcionamiento del Sistema.

Se elaboró a los 20 días del mes de enero de 2026

ORLANDO VELANDIA SEPÚLVEDA
Presidente

Aprobó: Mario Andrés Castañeda Quiñonez – Vicepresidente Administrativo y Financiero /Componente Administrativo

Revisó: Javier René Morales Sierra – Líder de Talento Humano / Componente Administrativo

Laura Sierra – Contratista Gerencia de Planeación / Componente Técnico

Proyectó: Mayra Esperanza Torres Contreras – Experto G3 Grado 06/ Componente Técnico. Licencia No. 26832 de 20/06/2025.

Viviana Malagón Pérez. Contratista CPS 451-2025 – Componente técnico

FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO	VERSIÓN
29/12/2025	Se elabora el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2026	1