

**PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO**

**SISTEMA GENERAL DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**AGENCIA NACIONAL DE  
HIDROCARBUROS**

**Enero 2021**



**El futuro  
es de todos**

**Minenergía**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
2 OBJETIVOS.....	6
a. OBJETIVO GENERAL .....	6
b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
c. Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.....	6
3 PROPÓSITO .....	7
4 ALCANCE .....	8
5 DEFINICIONES.....	9
6 MARCO LEGAL .....	12
7 MARCO INSTITUCIONAL .....	19
7.1 NATURALEZA JURÍDICA.....	19
7.2 MISIÓN.....	19
7.3 VISIÓN.....	19
7.4 POLITICA INTEGRAL DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	20
7.5 OTRAS POLITICAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	20
7.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	22
7.7 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO.....	22
8 ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	25
8.1 ORGANIZACION Y RECURSOS DEL SG-SST: .....	25
8.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: .....	26
8.4 COMITÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
8.5 PLAN INTEGRAL DE CAPACITACION DEL SST .....	30
8.6 RENDICION DE CUENTAS .....	32
8.7 MATRIZ LEGAL .....	32
8.8 ASPECTOS TECNICOS DE SST PARA LA EVALUACION Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS .....	32
8.9 EVALUAR LOS CAMBIOS INTERNOS Y EXTERNOS .....	32
8.10 DIAGNÓSTICO DE SALUD.....	33
8.11 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS .....	33

8.12	SUBSISTEMAS DE GESTIÓN .....	34
8.13	PLAN Y BRIGADA DE EMERGENCIA .....	42
8.14	ACTIVIDADES DE CONTROL DE RIESGO QUÍMICO.....	42
8.15	PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL.....	43
8.16	TELETRABAJO AUTÓNOMO Y MÓVIL .....	44
8.17	INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ....	46
8.18	PLAN DE TRABAJO .....	49
8.19	AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ....	49
8.20	REVISIÓN POR LA GERENCIA .....	50
9.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	50

## INTRODUCCIÓN

El Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.3, define que la “Seguridad y la salud en trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y la promoción de 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”.

El Artículo 2.2.4.6.4, define que el “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un procesos 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 objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.

El paragrafo 1, de referido artículo define: “el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado a ellos.

El artículo 2.2.4.6.7, define: “La política del SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles;
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales”

Es así como el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos, contratistas, y visitantes en las distintas áreas de trabajo definidas dentro del alcance de este sistema; con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad, y salud en el trabajo y el medio ambiente. Estas actividades deben ser desarrolladas en forma integral (PHVA) y de carácter interdisciplinario, enmarcadas en las normas que rige la legislación Colombiana, desarrolladas bajo los lineamientos del sistema de Gestión OHSAS 18001:2007, la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015 y la demás legislación Colombiana vigente en la materia.

La población trabajadora corresponde a una proporción muy importante del número de habitantes de un país y su salud es pilar fundamental para un adecuado nivel de producción.

Los equipos, la condiciones técnicas y ambientales de trabajo tales como: iluminación, ventilación, confort térmico, diseño puesto de trabajo, entre otros, influyen sobre la salud y seguridad individual y colectiva y el estado socioeconómico de los individuos, su autoestima, bienestar y posibilidades de desarrollo adecuado de su núcleo familiar y social.

En virtud de lo anterior el Gobierno Nacional, bajo los lineamientos de las normas técnicas internacionales, en su legislación ha establecido la obligatoriedad de los empleadores de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores a su cargo, al igual que el deber de responder por la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en sus instalaciones.

De otra parte, el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró que el brote del Coronavirus COVID-19 es una pandemia, esencialmente por la velocidad en su propagación; e instó a los Estados a tomar acciones urgentes y decididas para la identificación, confirmación, aislamiento y monitoreo de los posibles casos y el tratamiento de los ya confirmados; así como la divulgación de las medidas preventivas, con miras a propender por la mitigación del contagio.

La Emergencia Sanitaria en nuestro país fue declarada mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 por el Ministro de Salud y Protección Social, el señor Presidente de la República expidió la Directiva Presidencial 02 del 12 de marzo de 2020; impartiendo directrices a las entidades del orden nacional, e invitando a las del orden territorial, para que adopten como mecanismo de contingencia, en relación con los posibles impactos en la salud de personas que puedan generar la enfermedad del COVID-19 (declarada el 11 marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia), y con el propósito de garantizar la prestación del servicio público; el Trabajo en Casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones y sin que la misma constituya una forma de teletrabajo.

Además, impartió directrices claras frente al uso de las herramientas tecnológicas para comunicarse, el trabajo colaborativo y telepresencial –videoconferencia–, evitar el uso, impresión y manipulación de papel y para que se adopten las acciones que fueren necesarias; a fin de que los trámites que realicen los ciudadanos se adelanten, dándole prioridad a los medios digital.

En cumplimiento de lo anterior, el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, lideró las actividades que constituyen el marco de referencia para orientar la puesta en marcha la modalidad de trabajo en casa aplicada para todos los servidores y colaboradores de la Agencia, con el fin de prevenir el contagio y la propagación del Coronavirus – COVID-19, así mismo se establecen pautas, cuidados y atención para la prevención y contención de la enfermedad COVID-19; favoreciendo entornos laborales seguros, facilitando nuevos esquemas de gestión, incorporando permanentes desarrollos tecnológicos y disponiendo el procedimiento y los parámetros necesarios para llevar a cabo su ejecución; lineamientos que fueron formalizados mediante circulares 08, 09 y 19 de 2020 expedidas por el Presidente de la ANH, siendo está última el Protocolo de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia de Coronavirus COVID-19 en nuestra entidad.

Además de lo anterior, el Sistema Gestión y la Salud de los Trabajadores desarrollará durante el año 2021 una serie de actividades encaminadas a determinar el diagnóstico de condiciones de salud y a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en los servidores y colaboradores de la agencia, por medio del desarrollo de los subsistemas de vigilancia epidemiológicas, entre los cuales destacamos el biomecánico, psicosocial y cardiovascular, así como los programas orientados al cuidado de la salud. Todo esto bajo el enfoque de la Norma ISO 45001 y siguiendo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia en especial el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 312 de 2019, normas expedidas por el Ministerio de Trabajo.

Finalmente, el Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ANH, también está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con los proyectos y los procesos. Además, buscan dar respuesta a requisitos exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles de desempeño, evaluación y resultados de la entidad.

## 2 OBJETIVOS

### a. OBJETIVO GENERAL

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en los servidores y colaboradores de la agencia para desarrollar estrategias que permitan disminuir tanto la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, generando condiciones de trabajo seguros y saludables basados en la prevención y cultura de autocuidado dando cumplimiento a la normativa legal vigente.

### b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y actualizar los factores de riesgo existentes para documentarlos en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgo, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud.
- Planear, organizar y desarrollar eventos de instrucción y capacitación que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomente la participación activa de los servidores y contratistas en general.
- Gestionar los reportes de actos y condiciones inseguras recibidos por los servidores y colaboradores de la Agencia.
- Reducir el porcentaje de accidentes de trabajo - AT con relación a la tasa presentada en la vigencia anterior.
- Mantener la tasa de prevalencia de enfermedad laboral (EL) en la Agencia Nacional de Hidrocarburos

### c. Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos

Son objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos:

1. Contribuir al desarrollo de la seguridad energética y la generación de excedentes de exportación de hidrocarburos,
2. Armonizar los intereses del Gobierno Nacional y Territorial, de los ciudadanos y las empresas del sector en el desarrollo de la industria de hidrocarburos,
3. Asegurar la funcionalidad del sistema de Gestión Integral y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos y,
4. Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio

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 presente documento describe la estructura y los lineamientos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, bajo los nuevos requisitos que impone la transición de OHSAS 18001 a ISO 45001, teniendo en cuenta que la certificación que actualmente tiene la agencia bajo OHSAS 18001 dejará de ser válida el 12 de marzo de 2021. Así mismo, El SG-SST se desarrolla bajo los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión d dispuesto por Gobierno Nacional bajo el Decreto 1499 de 2017 y la *Legislación Colombiana* aplicable a las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Ley 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Esta transición de OHSAS a ISO 45001 es una tarea de máxima urgencia a acometer dentro del compromiso de mejora continua de la Agencia con la gestión de la seguridad laboral. Además permitirá a nuestra entidad alcanzar y demostrar un sólido desempeño de la Seguridad y la Salud en el Trabajo mediante el control de sus riesgos, proporcionando un ambiente seguro y saludable para los servidores y colaboradores y orientando su gestión hacia la prevención accidentes y enfermedades ocupacionales.

La norma ISO 45001 requiere de un elevado nivel de compromiso con la dirección estratégica y el contexto, además refuerza el roll de la alta dirección en cuanto al liderazgo, en el cual deberá rendir cuentas y asegurar la efectividad del sistema de gestión en relación a los resultados esperados y a la mejora continua.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo al igual que la norma ISO 45001 seguirá el modelo PVHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actualizar), que proporciona a la Agencia un marco para la planificación de lo necesario para poner en marcha la minimización del riesgo. El desarrollo de este Sistema de Gestión integral incluye dentro de sus subsistemas los siguientes: Promoción y prevención de medicina del trabajo higiene industrial y de seguridad industrial, los cuales como herramientas de gestión permiten el cumplimiento de los objetivos de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la Agencia.

## 4 ALCANCE

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Hidrocarburos está orientado a los servidores públicos, contratistas y visitantes que desarrollan actividades laborales en las instalaciones o bajo el mandato de la Agencia Nacional de Hidrocarburos; estos estándares aplican para todos los procesos que desarrolla la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

La cobertura del SG-SST comprende:

- Actividades recreativas y deportivas organizadas por la ANH dentro y fuera de sus instalaciones.
- Actividades realizadas dentro y fuera de las instalaciones de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en cumplimiento del desarrollo de sus actividades laborales o ejecución de sus actividades contractuales bajo el mandato de la Agencia.

## 5 DEFINICIONES

- **Accidente:** suceso fortuito, inesperado, súbito y a menudo alarmante que ocurre a los seres vivos e inanimados, máquinas e invenciones del hombre o espontáneamente en la naturaleza, alterando su estado de normalidad o su equilibrio y pudiendo causar daño o lesiones
- **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 laboral:** todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.
- **Acción correctiva:** acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **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.
- **Autor reporte de condiciones de trabajo y salud:** proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **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.
- **Condiciones de trabajo y de salud:** son el conjunto de factores relacionados con las personas y sus acciones, los materiales utilizados, el equipo o herramienta empleados y las condiciones del medio, que pueden afectar la salud de los trabajadores.
- **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.

- **Enfermedad:** Anormalidad en el funcionamiento del organismo o alteración de la salud de las personas
  - **Enfermedad laboral:** es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Ley 1562 de 2012)
  - **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)
  - **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. (Decreto 1072 de 2015)
  - **EPP:** Elemento de Protección Personal.
  - **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.
  - **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.
  - **H.I.N.R.:** Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido.
  - **HSEQ:** Health, Safety, and Enviroment (Salud, Seguridad Industrial y Medio Ambiente)
  - **Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST:** el empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo, (decreto 1072 de 2015)
  - **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.
  - **Mejoramiento continuo:** proceso para fortalecer al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de lograr un mejoramiento en el desempeño del mismo en concordancia con la política de Gestión Integral de la ANH.
- 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.
- **OHSAS 18001:** Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

- **Peligro:** fuente o situación con potencial de daño en términos de muerte, lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.
- **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.
- **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
- **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.
- **Responsabilidad Integral:** Comprende la gestión de Relaciones Externas, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional, Medio Ambiente.
- **Riesgo:** combinación de la probabilidad y las consecuencias de que ocurra un evento peligroso específico. Las medidas de prevención y control tales como protección de maquinaria, estandarización de procesos, sustitución de sustancias, suministro de elementos de protección personal, tienen como objetivo reducir el grado de riesgo.
- **Riesgos profesionales:** son Riesgos Profesionales 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 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 a 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.
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la ANH:** consiste en el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los funcionarios, contratistas y visitantes en sus ocupaciones, y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma interdisciplinaria.
- **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.
- **Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE):** se refieren a la metodología y procedimientos administrativos que facilitan el estudio de los efectos sobre la salud, causados por la exposición a factores de riesgo específicos presentes en el trabajo e incluye acciones de prevención y control dirigidas al ambiente y a las personas.
- **SIG:** Siglas utilizadas para definir Sistemas de Integrado de Gestión
- **TLV's:** Valores Límites permisibles de exposición, normalizado por la ACGIH

- **TLV-TWA:** Media ponderada en el tiempo
- **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 LEGAL

La Legislación Colombiana más relevante en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se puede visualizar en las siguientes Leyes, Decretos y Resoluciones:

- **Ley 1523 de 2012** Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
  - **Artículo 1.** De la gestión del riesgo de desastres. La gestión del riesgo de desastres, en adelante la gestión del riesgo, es un proceso social orientado a la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, regulaciones, instrumentos, medidas y acciones permanentes para el conocimiento y la reducción del riesgo y para el manejo de desastres, con el propósito explícito de contribuir a la seguridad, el bienestar, la calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible.
  - **Artículo 2.** De la responsabilidad. La gestión del riesgo es responsabilidad de todas las autoridades y de los habitantes del territorio colombiano. En cumplimiento de esta responsabilidad, las entidades públicas, privadas y comunitarias desarrollarán y ejecutarán los procesos de gestión del riesgo, entendiéndose: conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres, en el marco de sus competencias, su ámbito de actuación y su jurisdicción, como componentes del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.
  - **Artículo 8°.** Integrantes del Sistema Nacional. Son integrantes del sistema nacional:
    - 7 Las entidades públicas. Por su misión y responsabilidad en la gestión del desarrollo social, económico y ambiental sostenible, en los ámbitos sectoriales, territoriales, institucionales y proyectos de inversión.
    - 8 Entidades privadas con ánimo y sin ánimo de lucro. Por su intervención en el desarrollo a través de sus actividades económicas, sociales y ambientales.
- **Ley 9 de 1979** Por la cual se dictan medidas sanitarias y algunas disposiciones en el Título III: Salud Ocupacional.
  - **Artículo 80.** Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:
    - ✓ Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
    - ✓ Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

- ✓ Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.
  - ✓ Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
  - ✓ Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.
- 
- **Artículo 81.** La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.
  
  - **Artículo 82.** Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas.
  
  - **Artículo 111.** En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo. Corresponde al Ministerio de Salud dictar las normas sobre organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional. Podrá exigirse la creación de comités de medicina, higiene y seguridad industrial con representación de empleadores y trabajadores.
  
  - **Artículo 122.** Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo.
  
  - **Artículo 123.** Los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.
  
  - **Artículo 124.** El Ministerio de Salud reglamentará la dotación, uso y la conservación de los equipos de protección personal.
  
  - **Artículo 125.** Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica
  
  - **Artículo 126.** Los programas de medicina preventiva podrán ser exclusivos de una empresa o efectuarse en forma conjunta con otras. En cualquier caso, su organización y funcionamiento deberá sujetarse a la reglamentación que establezca el Ministerio de Salud

- **DECRETO 612 DE 2018**, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos plan de acción por parte de las entidades del Estado”. Integración de éste plan al plan anual de acción ANH 2020.
- **Decreto 1072 de 2015**, por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) decreta:

**Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación.** El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

**Artículo 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

**Artículo 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST).** El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

**Artículo 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).**

**Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores.** El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

**Artículo 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos.** El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

**Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control.** Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo
2. Sustitución
3. Controles de Ingeniería
4. Controles Administrativos
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo

**Artículo 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.** El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

**Artículo 2.2.4.6.26. Gestión del cambio.** El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 2.2.4.6.27. Adquisiciones.** El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

**Artículo 2.2.4.6.28 Contratación.** El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

**Artículo 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección.** La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre

accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria.** Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

**Artículo 2.2.4.6.36. Sanciones.** El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

**Artículo 2.2.4.6.37. Transición.** Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1° de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación

**Artículo 2.2.4.6.38. Constitución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen todas las entidades, tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Resolución 0312 de 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes., decreta:

**Artículo 1. Campo de aplicación y cobertura:** La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, las empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Artículo 2. Objeto:** La presente resolución tiene por objeto implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para las entidades, personas o empresas señaladas en el campo de aplicación de la presente resolución; estándares que son el conjunto de normas, requisitos y

procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales; los cuales se adoptan como parte integral de la presente resolución mediante el anexo técnico denominado “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

**Artículo 3. Los Estándares Mínimos son graduables, dinámicos, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios:**

Los Estándares Mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento para todas las empresas o entidades señaladas en el campo de aplicación, pero en su implementación se ajusta, adecúa, armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios que desarrollen las empresas o entidades obligadas a cumplir dichos estándares.

- **Resolución 1016 de 1989**, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país, en sus artículos establece:
  - **Artículo 1.** todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud Ocupacional de acuerdo con la presente Resolución.
  - **Artículo 2.** El programa de Salud Ocupacional consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.
  - **Artículo 4.** El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores. Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplará actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y control”.
  - **Artículo 10.** Los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo”.

- **Artículo 11.** El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores”.
- **Resolución 2400 de 1979**, por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
  - **Artículo 2.** Son obligaciones del Patrono:
    - a) Dar cumplimiento a lo establecido en la presente Resolución, y demás normas legales en Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, elaborar su propia reglamentación, y hacer cumplir a los trabajadores las obligaciones de Salud Ocupacional que les correspondan.
    - b) Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas establecidas en la presente Resolución.
    - c) Establecer un servicio médico permanente de medicina industrial, en aquellos establecimientos que presenten mayores riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, a juicio de los encargados de la salud Ocupacional del Ministerio, debidamente organizado para practicar a todo su personal los exámenes psicofísicos, exámenes periódicos y asesoría médico laboral y los que se requieran de acuerdo a las circunstancias; además llevar una completa estadística médico social.
    - d) Organizar y desarrollar programas permanentes de Medicina preventiva, de Higiene y Seguridad Industrial y crear los Comités paritarios (patronos y trabajadores) de Higiene y Seguridad que se reunirán periódicamente, levantando las Actas respectivas a disposición de la Dirección de Salud Ocupacional.
    - e) El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.
    - f) Aplicar y mantener en forma eficiente los sistemas de control necesarios para protección de los trabajadores y de la colectividad contra los riesgos profesionales y condiciones o contaminantes ambientales originados en las operaciones y procesos de trabajo.
    - g) Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

## 7 MARCO INSTITUCIONAL

### 7.1 NATURALEZA JURÍDICA

<b>NIT</b>	830127607-8
<b>Razón Social</b>	Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH
<b>Ciudad</b>	Bogotá – Cundinamarca.
<b>Dirección</b>	Calle 26 No 59 65 Piso 2 – Cámara de Infraestructura –
<b>Teléfono</b>	Teléfono 593 1717 Ext. 1561 o 1507
<b>Actividad Económica</b>	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 incluye solamente a empresas dedicadas a la perforación de pozos.
<b>Nombre de la ARL</b>	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 hidrocarbúferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector.

### 7.3 VISIÓN

Seremos reconocidos a 2025 como una entidad modelo en el mundo por:

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

#### 7.4 POLITICA INTEGRAL DE GESTION 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 POLITICAS DEL SISTEMA DE GESTION 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:***

La **AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS** está comprometida con la prevención de accidentes de tránsito y promoción de actividades que fortalezcan el autocuidado y el uso adecuado de los vehículos y el entrenamiento del personal que conduce; razón 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 compañía.
- 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 los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para ejecutar el PESV en la agencia.
- Fijar medidas que permitan garantizar el mantenimiento preventivo de todos los vehículos al servicio de la Agencia. Seguridad vial

## 7.6 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

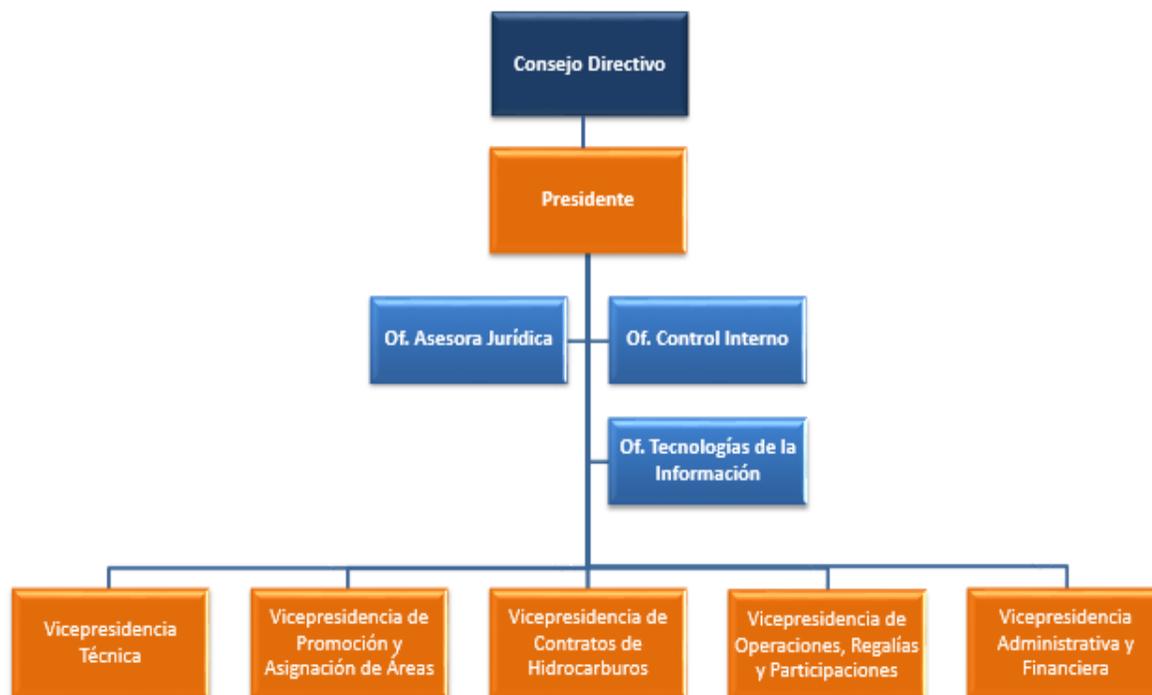


Figura 1. Organigrama ANH

## 7.7 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual con corte del 31 de diciembre de 2020 consta de 128 empleos provistos, las características demográficas de la población se pueden observar a continuación:

Planta de personal por nivel jerárquico

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
Directivo	6	4%
Asesor	75	51%
Profesional	42	29%
Técnico	24	16%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### Empleos Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
Directivo	6	12%
Asesor	41	82%
Técnico	3	6%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
Asesor	34	35%
Profesional	42	43%
Técnico	21	22%
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### Empleos por Nivel en Despacho y Planta Global

NIVEL	PLANTA DESPACHO	PLANTA GLOBAL	TOTAL
Directivo	1	5	6
Asesor	38	37	75
Profesional	0	42	42
Técnico	3	21	24
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>105</b>	<b>147</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### De la Planta de personal provista

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte al 17 de diciembre de 2020, se encuentra provista como se refleja en los siguientes cuadros:

PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (Presidente y Vicepresidentes)	6	5%
Asesor (Gerentes, Jefes de Oficina y Expertos)	65	51%
Profesional (Gestores y Analistas)	37	29%
Técnico (Técnicos Asistenciales)	20	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### Planta de Personal Provista por Dependencia

Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho Presidencia	42	34	81%
Oficina Asesora Jurídica	15	12	80%
Oficina Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100%
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	23	22	96%
Vicepresidencia Operaciones, Regalías y Participaciones	14	14	100%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	15	14	93%
Vicepresidencia de promoción y Asignación de Áreas	9	9	100%
Vicepresidencia Técnica	19	13	68%
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>128</b>	<b>87%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Rango	No.	%
26 a 30 años	3	2%
31 a 40 años	29	23%
41 a 50 años	46	36%
51 a 60 años	43	34%
61 años o más	7	5%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

### Planta de Personal Provista por Género

GÉNERO	No.	%
Mujeres	56	44%
Hombres	72	56%
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre de 2020

## 8 ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA 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 de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgos I, II, III, IV ó V. [...]

### 8.1 ORGANIZACIÓN Y RECURSOS DEL SG-SST:

- **RECURSOS HUMANOS:** Para el caso del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra 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, quien cumple con los requisitos establecidos en el artículo 16, ítem 1: “asignación de una persona 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, se incluye al personal que se encuentra desarrollando sus actividades en las oficinas contratadas por la ANH, edificio Minciencias.

**RECURSOS FINANCIEROS:** El responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo realiza 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 suma de \$145.338.705,00 los cuales se tienen destinados para la compra de elementos ergonómicos, elementos de dotación personal y elementos de seguridad, para la realización de los exámenes ocupacionales, la aplicación de la prueba psicosocial, la aplicación de pruebas covid para los servidores que salen de comisiones, para la compra de elementos para la atención de primeros auxilios y atención de emergencias frente al covid 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 reversión 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. Para esta vigencia se pactó un

porcentaje de reinversión del 46%, aproximadamente \$144.000.000 basada en el total del recaudo de los aportes del año pasado de enero a diciembre.

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 FISICOS Y TECNOLOGICOS:** 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.

## 8.2 AFILIACION 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 se exige en el momento de pasar la cuenta de cobro respectiva.

## 8.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:

El Reglamento se encuentra elaborado, aprobado por parte de la presidencia de la Agencia, este se encuentra publicado en la intranet de la entidad y dos puntos de las oficinas de la ANH (segundo y cuarto piso) el documento está bajo resolución 720 de 2019. En este reglamento la agencia se compromete a brindar protección e higiene a los servidores públicos, a brindar instalaciones seguras y dotadas adecuadamente para el desarrollo de sus actividades entre otros compromisos con la finalidad de garantizar una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Anexo 2. Resolución 720 del 2019 por la cual se actualiza el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

## 8.4 COMITÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**8.4.1 Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es el organismo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encarga de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad correspondiente a Seguridad y Salud en el Trabajo, a su vez sirve como mecanismo de interacción entre los empleados y la alta dirección para la identificación de peligros, promoción de la salud y prevención de las enfermedades laborales que se puedan manifestar en los funcionarios por el desarrollo de sus actividades.

En la Agencia se realizan las siguientes actividades con el fin de realizar la elección de los miembros del COPASST,

El COPASST se encuentra normativamente reglamentado por:

- ❖ Decreto 614 de 1984
- ❖ Resolución 1016 de 1989
- ❖ Decreto Ley 1295 de 1994
- ❖ Ley 1562 de 2012
- ❖ Decreto 1443 de 2014

Están compilados en el Decreto Ley 1072 del 2015 (Decreto único reglamentario del Sector Trabajo).

**Conformación del COPASST:** Los representantes de la administración son elegidos directamente por el empleador o quien este delegue para el efecto, mientras los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre.

Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se eligen para periodos de dos años y pueden ser reelegidos.

El número de trabajadores que pueden pertenecer al COPASST depende de la cantidad de empleados de la empresa, establecidos así:

<10	Trabajadores tiene un vigía.
10-49	Trabajadores se elige un representante por cada una de las partes.
50-499	Empleados; se eligen dos representantes por cada una de las partes.
500- >999	4 representantes por cada una de las partes.

Debe tener un Presidente (designado por el empleador escogiéndolo entre los representantes que el nombre) y un secretario (elegido por el comité en pleno).

Cumpliendo con la resolución 2013 de 1986 y con el Decreto 1295 de 1994, la agencia cuenta con su Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo COPASST, el cual se conformó mediante resolución 733 del 14 de septiembre de 2015, previa elección de los representantes de los trabajadores y designación de los representantes de la administración.

El actual Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST se conformó mediante Resolución 512 de septiembre 20 de 2019 para el periodo de septiembre de 2019 a Septiembre de 2021, quedando integrado de la siguiente manera:

Representantes de los Empleados

Representantes por la Administración

**Principales**

Ivan David Ramirez Valencia  
Babilonia  
Damris Blanco Barragán

Rafael Enrique González – Rubio  
Miguel José Arenas Valdivieso

## Suplentes

Eduardo Rodriguez Zapata  
Gellman Giovanni Fernandez Quiroga

Gustavo Villalba Mosquera  
Javier René Morales Sierra

En la Agencia se realizan las siguientes actividades con el fin de realizar la elección de los miembros del COPASST:

- ❖ Convocatoria.
  - ❖ Inscripción.
  - ❖ Divulgación de inscritos.
  - ❖ Prorroga de inscripciones (en caso de que no hayan inscritos).
  - ❖ Divulgación de inscritos.
  - ❖ Designación de jurados.
  - ❖ Divulgación de listado de votantes.
  - ❖ Jornada de elecciones.
  - ❖ Escrutinio de votaciones.
  - ❖ Publicación de resultados.
  - ❖ Presentación oficial del comité.
- **Capacitación COPASST:** Los temas de capacitación que se realizarán durante el periodo de elección de este comité, el cual incluye los siguientes temas:
    - ❖ Funciones de sus integrantes.
    - ❖ Inspecciones (promoción, inspección y verificación de recomendaciones.)
    - ❖ Identificaciones de peligros (detección de condiciones y actos peligrosos).
    - ❖ Investigación de accidentes e incidentes (promover el reporte de todos los incidentes, investigación de causantes, control de recomendaciones).

Estas capacitaciones al comité se realizarán con los recursos de la reinversión de la ARL y se documentarán de acuerdo a lo establecido en el plan institucional de capacitación.

- **Funciones del COPASST: Las funciones del COPASST son:**
  - ❖ Deberá reunirse por lo menos una vez al mes o en forma extraordinaria dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del evento en caso de accidente grave inminente. (Res. 2013/86 Art. 7.)
  - ❖ Vigilar el desarrollo de las actividades que, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, debe ejecutar la empresa de acuerdo con las normas vigentes.
  - ❖ Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
  - ❖ Evaluar los programas que se hayan realizado.
  - ❖ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área

o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgos y sugerir las medidas correctivas y de control.

- ❖ Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores en la solución de situaciones relativas a Salud Ocupacional.
- ❖ Mantener un archivo de actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollan el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- ❖ Proporcionar y participar en actividades de capacitación en Salud ocupacional dirigidos a los trabajadores, supervisores y directivos de la empresa.
- ❖ Solicitar periódicamente a la empresa informe sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la resolución.
- ❖ Elegir el secretario del Comité.

A las reuniones del comité solo asistirán los miembros principales, los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del COPASST.

- **Funciones del Presidente del COPASST:** Son funciones del presidente:
  - ❖ Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
  - ❖ Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
  - ❖ Notificar por escrito a los miembros del comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos una vez al mes.
  - ❖ Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
  - ❖ Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
  - ❖ Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.
  
- **Funciones del Secretario del COPASST:** el secretario del comité tiene las siguientes funciones:
  - ❖ Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas
  - ❖ Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del Comité.
  - ❖ Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité y suministrar toda información que requieran el empleador y los trabajadores.

**8.4.2 Realizar la Conformación del Comité de Convivencia Laboral:** Estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

El actual Comité de Convivencia se conformó mediante Resolución 513 de septiembre 20 de 2019 para el periodo de septiembre de 2019 a Septiembre de 2021 quedando integrado de la siguiente manera:

Representantes de los Empleados

Representantes por la Administración

**Principales**

Alex Ricardo Cotes Cantillo  
Rosario Del Pilar Ramos Díaz

Luz Stella Gómez Moreno  
Luz Mireya Raymond Ángel

**Suplentes**

Oscar Mauricio Riveros Riveros

German Zárate Zárate  
Paula María Cañas Márin

Para la elección de los representantes de los trabajadores se dispuso jornada de votación donde todos los aspirantes manifestaron su intención en participar de manera libre y espontanea, los funcionarios ejercieron su derecho a votar por la mejor opción según su criterio personal.

El señor presidente designo dos representantes por parte de la ANH, para completar la conformación del Comité.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**Características de los integrantes del Comité:** Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

## 8.5 PLAN INTEGRAL DE CAPACITACION DEL SST

**Inducción en SG-SST en el puesto de trabajo:** La inducción del SG-SST esta orientada a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a

suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, informarlo sobre la misión, visión objetivos, mapa de procesos y cadena de valor de la entidad, entre otros temas, actividad que se realiza de acuerdo con la programación acordada junto con el equipo de capacitación y desarrollo de la Agencia. Tienen acceso a esta inducción tanto los servidores como los colaboradores de la entidad.

El fundamento del entrenamiento previo al ejercicio de las funciones y al desempeño en el trabajo se encuentra en el precepto universal conocido como ``derecho a saber, mediante el cual toda persona tiene derecho a conocer los riesgos a los que va a estar expuesto en su sitio de trabajo y saber las consecuencias para la salud que puede acarrear la exposición a los diferentes riesgos laborales, así como los controles existentes para reducirlos o eliminarlos y los equipos y elementos de protección personal a utilizar, para disminuir la probabilidad de accidente, enfermedad o muerte en los lugares de trabajo.

**Reinducción en SG-SST:** Dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se susciten al interior de la Agencia, en la planeación estratégica, en el sistema integrado de planeación y control, mapa de procesos y/o actualización normativa sobre inhabilidades e incompatibilidades que rigen el servicio público.

Este programa se pretende realizar cada dos (2) años, de acuerdo con la programación que se acuerde con el equipo de capacitación y desarrollo para dar cumplimiento al marco normativo sobre la materia o antes si se generan cambios institucionales que así lo ameriten o en el momento que se produzcan dichos cambios.

A este programa tienen acceso los servidores y contratistas de la ANH y se realiza de acuerdo con lo estipulado en el Plan Institucional de Capacitación de la Vigencia.

**Plan de Capacitación de la Vigencia:** El plan de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo se estructuró de acuerdo con la evaluación de estándares mínimos dándose continuidad a los diferentes programas que se llevan a cabo, las capacitaciones que se llevarán a cabo para la presente vigencia son:

- **HIGIENE POSTURAL EN VIDEO TERMINALES:** Educar a los colaboradores de la ANH en higiene postural frente a la VDT a través de herramientas visuales y mediante experiencia vivencial con el fin de evitar la aparición de sintomatología relacionada con DME.
- **MANIPULACION MANUAL DE CARGAS:** Capacitar a los colaboradores de tipo operativo de la ANH a través de ejercicios prácticos en manipulación manual de cargas con el fin de evitar sintomatología derivada de la aplicación de fuerza.
- **BENEFICIOS DEL EJERCICIO:** incentivar a los colaboradores y servidores sobre los beneficios del ejercicio.
- **CAPACITACIÓN PARA LAS BRIGADAS DE EMERGENCIAS:** Capacitación básica para la brigada en evacuación y rescate y manejo de extintores.
- **CAPACITACION NORMAS DE TRANSITO:** Brindar conocimiento básico de comportamiento en peatones, vehículos y biciusuarios con el fin de mejorar los conocimientos y disminuir el riesgo de accidentalidad de servidores y colaboradores de la ANH.

- **CAPACITACION PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS SOCIALES EN EL TRABAJO:** Brindar herramientas a los servidores para el fortalecimiento de habilidades y competencias sociales en el trabajo, de acuerdo con los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

## 8.6 RENDICION DE CUENTAS

La rendición cuentas del desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrolla anualmente de acuerdo con lo establecido en la programación realizada por el Sistema de Gestión Integral y de Control. La rendición de cuentas a todos los niveles, se realiza a través del correo electrónico institucional el cual es enviado a todos los servidores y contratistas de la ANH

## 8.7 MATRIZ LEGAL

El procedimiento para la identificación de las normas actualizadas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la ANH se encuentra normalizado en el sistema de reposición documental (SIGECO) que tiene dispuesto la entidad para ello, este se encuentra en el proceso de gestión integral, identificado con el código ANH-GCM-PR-22 con el nombre de Procedimiento para la identificación de requisitos legales.

El formato con el cual se lleva la matriz legal se encuentra normalizado en el SIGECO con el código ANH-GCM-FR-22. La matriz legal se actualiza de acuerdo con el procedimiento establecido, señalado anteriormente.

## 8.8 ASPECTOS TECNICOS DE SST PARA LA EVALUACION Y SELECCIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Los aspectos técnicos del SST se encuentran establecidos y normalizados en la plataforma SIGECO, identificado con el código ANH-GCM-MA-03, con el nombre de Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental para Contratistas y Proveedores. Este documento contempla las cláusulas y los requisitos que se deben tener en cuenta no solo en el proceso inicial de gestión contractual para la evaluación y selección de proveedores, sino que también señala las obligaciones contractuales de SST que deben cumplir las personas naturales y jurídicas durante la ejecución del contrato.

## 8.9 EVALUAR LOS CAMBIOS INTERNOS Y EXTERNOS

La Agencia ha establecido la metodología a seguir al interior para identificar, documentar, comunicar e implementar los cambios en los procesos que surjan al interior de esta, durante el desarrollo de su misión. Con esta metodología se puede evaluar el impacto que tiene sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que puedan generar los cambios internos o externos. El Manual de Gestión del Cambio se encuentra normalizado con el código ANH-GCM-MA-05.

## 8.10 DIAGNÓSTICO DE SALUD

Se realiza el diagnóstico de salud de la Agencia Nacional de Hidrocarburos , mediante la realización a los servidores públicos de los exámenes ocupacionales , aplicación de la batería psicosocial y del seguimiento al ausentismo de la entidad, cuyo análisis permite determinar patologías más frecuentes, diagnóstico de enfermedades de origen común o profesional y la determinación de enfermedades en fase subclínica; lo que permite la priorización de actividades a realizar.

Mediante el diagnóstico de salud se identifican las características generales de la población evaluada, en lo que se refiere a:

- ❖ Variables demográficas: edad, sexo, procedencia, educación, hábitos y estilos de vida
- ❖ Ocupacionales: antecedentes ocupacionales, cargo, tiempo en el cargo, sección y factores de riesgo
- ❖ Morbilidad: patologías más frecuentes, o más severas o por factores de riesgo, sus hábitos y la distribución de enfermedades generales y/o posibles enfermedades profesionales.

Estas evaluaciones médicas ocupacionales se realizan de acuerdo a lo definido en la resolución 2346 de 2007 y Resolución 2646 del 2008; además se cuenta con el procedimiento “Exámenes Médicos Ocupacionales”, en el que se describen las actividades a seguir para su realización conforme a lo establecido en el profesiograma de la ANH en el cual están definidos los tipos de exámenes médicos que se deben realizar para el ingreso, egreso y periódicos de los servidores y se especifica en qué casos se deben dejar recomendaciones o restricciones, parámetros básicos que debe contener el acto médico y la historia clínica.

Mediante estas evaluaciones médicas se determinan las condiciones de salud física, mental y social de los trabajadores en función de las condiciones del cargo acorde al manual de funciones y al perfil del cargo.

Además, establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

La agencia en caso de realizar contrataciones de funcionarios con condiciones de salud particular o con recomendaciones en su concepto de aptitud médica, deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral de acuerdo con estas condiciones o recomendaciones.

## 8.11 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

La identificación y valoración de peligros, riesgos, involucra a todos los procesos de la ANH, en la identificación se incluyeron los servidores públicos contratistas y visitantes, definiendo los peligros propios en las actividades laborales que desarrollan; el proceso de identificación se realiza tomando como marco metodológico la Guía Técnica Colombiana 045 del 2012 “Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional”.

Adicionalmente para el desarrollo de la identificación y valoración de peligros, riesgos, se emplean diferentes herramientas encaminadas a obtener información, consolidarla, analizarla, y definir mecanismos de control frente a los riesgos identificados, algunas de estas herramientas son:

- Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.
- Investigación de accidentes e incidentes.
- Actualización periódica de la matriz de requisitos legales.

### **Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros:**

“Procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles”, el cual evidencia la estrategia y compromiso para la identificación permanente y actualización de los peligros y su nivel de riesgo en la Agencia.

Las matrices serán ajustadas cuando se realicen cambios significativos en las instalaciones locativas, sean asignadas nuevas tareas a la agencia, las condiciones de trabajo cambien, los equipos o herramientas sean modificados, la inclusión de las recomendaciones resultantes de los planes de mejora; así mismo de manera correctiva cada vez que se implementen nuevos controles operacionales o actividades resultante de los planes de mejora que no estén considerados.

**Estudio de Necesidades:** Teniendo en cuenta la identificación de peligros / aspectos y sus requisitos legales asociados, la evaluación y control de riesgos, las actividades propias de entrenamiento y promoción de cada programa, se definen los recursos requeridos tanto internos (personal de planta o contratistas profesionales especialistas) como externos (personal suministrado por la ARL o contratistas específicos para temas especiales); y la logística para el desarrollo de las capacitaciones o entrenamientos.

Anualmente se elaborará un cronograma de actividades y capacitaciones de SST denominado plan anual de trabajo.

## **8.12 SUBSISTEMAS DE GESTIÓN**

**8.12.1 Subsistema de Promoción y Prevención de Medicina del Trabajo:** Conjunto de actividades dirigidas a la prevención, promoción y control de la salud de los servidores y contratistas de la Institución. En este subsistema se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo que propenden por el mejoramiento y ***mantenimiento de las condiciones de salud y bienestar físico, mental y social de las*** personas en la entidad, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en los puestos de acuerdo con la condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

- **Objetivos del Subprograma: Como objetivo general del subsistema tenemos:**

- ❖ Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud, bienestar y calidad de vida de los servidores públicos.
- ❖ Los objetivos específicos del subprograma son:
  - ✓ Prevenir, detectar precozmente y controlar enfermedades de origen común y laborales.
  - ✓ Fortalecer la promoción de la salud, sensibilizando a la población trabajadora frente a cuidados básicos y hábitos saludables que permitan reducir sus factores de riesgo individual.
  - ✓ Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para ingreso, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores.
  - ✓ Desarrollar proceso para la realización de los exámenes ocupacionales con su respectivo profesiograma.
  - ✓ Desarrollar anualmente un diagnóstico de las condiciones de salud y trabajo
  - ✓ Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psicofísicas de los trabajadores de la Agencia que incluya los requisitos establecidos en el Art 18 de la Resolución 2346 del 2007.
  - ✓ Desarrollar actividades de Vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial.
  - ✓ Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, relacionadas con el trabajo, accidentes de trabajo y educación en salud y bienestar de los trabajadores.
  - ✓ Investigar y analizar las enfermedades y accidentes ocurridos, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
  - ✓ Informar a la Presidencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades laborales y relacionadas con el trabajo así como de los accidentes comunes y accidentes de trabajo ocurridos en la Agencia. Reubicar en caso que se requiera al trabajador o contratista por recomendación laboral de la EPS y/o ARL
  - ✓ Hacer seguimiento periódico de los funcionarios y contratistas para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos.
  - ✓ Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación laboral de los trabajadores con incapacidad temporal y/o incapacidad permanente parcial.
  - ✓ Promover actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales.

**Programas de vigilancia epidemiológica (PVE):** Los programas de vigilancia epidemiológica existentes en la ANH obedecen al análisis de los resultados del diagnóstico de condiciones de salud, ausentismo, registro de accidentes laborales, enfermedades laborales, hallazgos significativos encontrados en actividades de promoción y prevención.

Estos programas serán desarrollados por profesionales de la salud con licencia en salud ocupacional.

Los programas serán evaluados por indicadores de cuantificación anual, los cuales irán apoyados en un informe en el cual se emitirán recomendaciones permitiendo el fortalecimiento del programa en el caso de definir prolongar su existencia al interior de la entidad.

Las actividades de los PVE se registran en el plan anual de trabajo de SGSST.

A la fecha se cuenta con el PVE por riesgo biomecánico implementado, se encuentran en la fase inicial de implementación el PVE por riesgo cardiovascular y el PVE por riesgo sicosocial.

A continuación, se describen los Programas de Vigilancia Epidemiológica

**Programa de Vigilancia Epidemiológico Cardiovascular:** El PVE en riesgo cardiovascular se desarrolla con la asesoría del médico asesor especialista con licencia en seguridad y salud en el trabajo proporcionado por la ARL, aplica a la población trabajadora (planta y contratistas) de la Agencia Nacional de hidrocarburos mayor a 40 años; personas con factores de riesgo que aún no han presentado síntomas de enfermedad cardiovascular y las personas con cardiopatía coronaria, enfermedad cardiovascular o vasculopatía periférica establecidas.

Algunas de las actividades que se desarrollan dentro de este PVE son:

- ❖ Encuesta de salud enfocada al riesgo cardiovascular según parámetros de la OMS.
- ❖ Toma de tensión arterial.
- ❖ Estratificación del Riesgo
- ❖ Seguimiento a las evaluaciones ocupacionales de la población en riesgo.

**Programa para la prevención de los desórdenes musculoesqueléticos:** El presente programa está orientado a la prevención de DME, con un énfasis en la promoción de la salud. Integra a servidores públicos, terceros y contratistas que desarrollen actividades en la entidad y compartan afiliación a Positiva A.R.L. El modelo de prevención aplicado tiene una aproximación global, participativa e interdisciplinaria, que estima los eventos asociados con el desarrollo de DME, a partir del diagnóstico integral de las situaciones de trabajo y condiciones de salud para el desarrollo de estrategias de control, siendo coherente con las evidencias científicas.

El PVE en riesgo biomecánico se desarrolla con el soporte de la fisioterapeuta , especialista con licencia en seguridad y salud suministrado por la ARL, la cual por medio definen las actividades a desarrollar; la continuidad del programa se soporta en la realización de la encuesta de sintomatología osteomuscular.

El programa tiene como objetivo general:

- ❖ Contribuir eficazmente en la implementación de estrategias de promoción de la salud y prevención de DME en la Agencia Nacional de Hidrocarburos ANH, a través del uso de herramientas, actividades y gestión para responder oportunamente a las necesidades identificadas del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los DME de la entidad.

Algunas de las actividades que se desarrollan dentro de este programa son:

- ❖ Identificación y evaluación de áreas de trabajo.
- ❖ Adecuación de puestos de trabajo
- ❖ Entrega de elementos ergonómicos
- ❖ Emisión de recomendaciones de Higiene Postural, orden y aseo en el puesto de trabajo.
- ❖ Diagnóstico Primario de Posibles Lesiones Osteomusculares
- ❖ Calificación del riesgo ergonómico
- ❖ Desarrollo de escuelas terapéuticas.
- ❖ Realización de pausas activas.

**Programa de hábitos de vida saludable, promoción y prevención:** Dentro de la estrategia de SST desarrollada por la ANH es claro que la mejor forma de proteger la salud y mitigar el impacto sobre el medio es desarrollando actividades orientadas a la prevención y promoción de aquellos factores que se tienen identificados como potenciales generadores de efectos nocivos sobre la salud y el medioambiente laboral, debido a ello se ejecuta se definen parámetros de programación anual para la ejecución de actividades que fortalezcan el conocimiento del trabajador sobre ciertos eventos y de tal forma brindarle herramientas para fortalecer la prevención primaria y secundaria en la ANH.

El programa tiene los siguientes objetivos:

- ❖ Establecer el paso a paso a seguir desde la **planeación del trabajo, actividades** (basado en insumos como el ausentismo mensual, hallazgos positivos de la evaluación periódica, hallazgos de la búsqueda pasiva en el Instituto Nacional de Salud (boletín epidemiológico de emisión semanal)), **el cronograma** de trabajo, su **ejecución y evaluación** lo que retroalimentará el o los programas, sus actividades y enriquecerá el proceso tras la evaluación anual.
- ❖ Contribuir al bienestar integral de los trabajadores de la ANH (Agencia Nacional de Hidrocarburos) promoviendo hábitos saludables, acciones que lleven a la prevención primaria y secundaria de la enfermedad de origen común o laboral.

El programa de hábitos saludables, promoción y prevención soporta la programación de las actividades siguientes actividades: las cuales son planeadas anualmente y algunas de ellas se soportan en lo documentado en los Programas de Vigilancia Epidemiológicas.

- **Actividades de prevención y promoción para el riesgo cardiovascular:** Las actividades se programarán soportados en el informe presentado por la ARL y hacen parte integral del plan anual de trabajo de SST. Estará orientado a la realización de actividades de prevención primaria, las actividades de prevención secundaria y terciaria se direccionarán para lo pertinente con la EPS a la que se encuentre afiliado cada trabajador.

- **Actividades de prevención y promoción para el riesgo psicosocial:** Las actividades de realizadas para el control de este riesgo están definidas desde la intervención a nivel grupal mediante diversas actividades que en coordinación con el área de bienestar social impactan a la población trabajadora.
- **Actividades de prevención y promoción para la Prevención de enfermedades de Salud Pública:** Los riesgos de Salud pública son identificados a través de la página [www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co) del instituto Nacional de Salud, en los boletines semanales que emite en el link Estadísticas en la vigilancia de Salud pública. Cada vez que un funcionario y/o contratista viaje fuera de la ciudad de Bogotá, es responsabilidad de la persona encargada de SST consultar la página e imprimir el boletín correspondiente, con el fin de establecer los controles (vacunación, capacitación y otras medidas) previo al viaje de los funcionarios y/o contratistas.

En la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se tiene en cuenta: la vigilancia de la calidad del agua para consumo humano, la prevención de AH1N1, y la vacunación contra tétano, como uno de los controles definidos en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Para realizar la identificación de los riesgos de Salud Pública se debe tener en cuenta, los entre otros los siguientes aspectos:

- ❖ Enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos.
- ❖ Enfermedades inmunoprevenibles.
- ❖ Enfermedades transmitidas por vectores.
- ❖ Enfermedades de transmisión de transmisión sexual.

**Programa para la prevención del Riesgo Psicosocial:** Este Sistema de Vigilancia Epidemiológica se dirige a toda la población expuesta al riesgo, por lo que en caso es el total de la población. Adicionalmente, se incluyen actividades de prevención y promoción específicas dirigidas a los funcionarios y contratistas que registraron niveles de riesgo bajo y medio conforme a los resultados de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial.

Este programa tiene por objetivo principal:

- ❖ Mitigar el impacto en la salud de la población trabajadora de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, frente a la exposición por factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y de estrés

Algunas de las actividades que se desarrollan dentro de este programa son:

- ✓ Identificación de la necesidad de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.
- ✓ Identificación de los riesgos psicosociales conforme a los resultados de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial.

- ✓ Identificar los factores protectores a partir de la aplicación de instrumentos validados, que contemplen como mínimo factores intralaborales, extralaborales y de estrés.
- ✓ Desarrollar estrategias de formación, sensibilización y psicoeducación dirigidas a la población trabajadora, con la finalidad de moldear comportamientos que fomenten el autocuidado y la participación activa en el programa de vigilancia epidemiológica
- ✓ Sondeo cualitativo de condiciones de trabajo en áreas prioritarias.
- ✓ Diseño de medidas y estrategias de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial a nivel individual y colectivo.
- ✓ Acompañamiento individual psicosocial
- ✓ Vigilancia de la salud e Identificación de casos
- ✓ Verificación del Programa de Vigilancia Epidemiológica y de la efectividad de las medidas implementadas
- ✓ Esquema del programa de vigilancia epidemiológica

**Programa de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas (S.P.A):** Teniendo en cuenta el compromiso de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en establecer una estrategia preventiva enmarcada en la política pública de reducción del consumo de sustancias psicoactivas en Colombia surge la necesidad de planear un programa que proteja la salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos directamente derivados del trabajo y de los riesgos que pueden afectar el rendimiento laboral, por medio de la creación de estrategias que promuevan cambios de estilo de vida, e incluso de cultura de la salud dentro de la agencia.

Este programa tiene por objetivo principal:

- ❖ Prevenir o minimizar los riesgos laborales derivados del consumo de alcoholismo, tabaquismo y sustancias psicoactivas, por medio de actividades de prevención universal y selectiva a los servidores y servidoras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, con el fin de propiciar un ambiente laboral sano y seguro.

Algunas de las actividades que se desarrollan dentro de este programa son:

- ✓ Realizar estrategias de sensibilización por medio de Capsulas informativas, las cuales se harán llegar de forma masiva a los colaboradores. En ellas se busca brindar información, además de implementar tips que sensibilicen a los servidores y servidoras en manejo de ansiedad y conciencia plena (mindfulness), generando de esta manera un primer acercamiento hacia los funcionarios y colaboradores de la ANH.
- ✓ Desarrollar talleres de capacitación, promoción y prevención del consumo de alcoholismo, tabaquismo y sustancias psicoactivas, en donde se brinde información de factores de riesgo, identificación de la etapa de consumo, implicaciones en el ámbito laboral, factores de protección, acciones preventivas o que disminuyan el consumo, como la toma de decisiones.

- ✓ Como factor protector fundamental crear la red de apoyo anónima, la cual se brindará en la agencia, con el acompañamiento de un grupo de apoyo Anónimo, el cual será voluntario para los servidores y servidoras de la agencia.
- ✓ Primeros Auxilios Psicológicos: Como parte de la efectividad de los programas de prevención se requiere de una entrevista breve basada en entrevista motivacional, la cual ira acompañada de la remisión respectiva a la Entidad de Salud del o de la Servidor/ra que requiera dicho servicio.

**8.12.2 Subsistema de Higiene Industrial:** La Higiene Industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

- **Objetivos:** Los objetivos de este subsistema son:
  - ❖ Identificar y evaluar mediante estudios ambientales, los agentes y factores de riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar la salud de los trabajadores en sus diferentes lugares de trabajadores según el requerimiento de la entidad.
  - ❖ Determinar y aplicar las medidas para el control de riesgos de enfermedades relacionadas con el trabajo y verificar periódicamente su eficiencia.
- **Estudios de Evaluación (mediciones higiénicas):** Las mediciones higiénicas que se programen para la Agencia Nacional de Hidrocarburos serán producto del resultado de las evaluaciones del análisis de condiciones de trabajo, las condiciones de salud, reportes de condiciones inseguras y la identificación de peligros; las mediciones realizadas serán ejecutadas por personal especializado con licencia en salud ocupacional con el alcance para la realización de esta actividad. Para tal labor se requerirá el acompañamiento de la ARL Positiva.

El cumplimiento de las recomendaciones dadas en los informes de las mediciones higiénicas será presentado al líder de talento humano y al COPASST para definir las acciones de mejora a implementar en conjunto con el área administrativa de la agencia, estas medidas deben ser incluidas dentro del plan de trabajo anual.

**8.12.3 Subsistema de Seguridad Industrial:** La Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y control de las causas que puedan llegar a generar accidentes de trabajo.

- **Objetivos:** Los objetivos de este subsistema son:
  - ❖ Identificación, valoración y control de las causas básicas de accidentes de trabajo y la implementación de mecanismos periódicos para el monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la empresa.

- ❖ La elaboración y capacitación en procedimientos idóneos de trabajo con criterios de seguridad, calidad y eficiencia.
- ❖ Conceptuar sobre las especificaciones técnicas de sustancias que su manipulación genere peligro.
- ❖ Desarrollo de actividades para el manejo de productos químicos.
- **Estándares y procedimientos:** Se realiza una identificación de las actividades críticas y se generan los controles requeridos a estas actividades. La identificación de tareas o actividades críticas se elabora con base en la matriz de Identificación de Peligros, valoración de riesgos y determinación de Controles.
- **Control operacional:** Dado que la Agencia Nacional de Hidrocarburos dentro de las actividades no realiza actividades críticas o de alto riesgo, el control operacional se orienta a las actividades críticas realizadas por contratistas.
- La Agencia Nacional de Hidrocarburos desarrolla el control de las actividades que han sido valoradas como críticas en sus actividades, por medio del monitoreo y la implementación de los controles desarrollados para cada una de estas.
- **Inspecciones planeadas:** Se tiene un instructivo para el desarrollo de las inspecciones, el cual incluye el área a inspeccionar, periodicidad, responsables, lista de chequeo a utilizar, seguimiento de las acciones sugeridas, análisis de informes de inspecciones.
- **Reporte, Investigación y análisis de Incidentes y accidentes de trabajo:** Se tiene definido un instructivo para el reporte e investigación de incidentes y accidentes, este incluye los tipos de eventos a investigar, responsable de la investigación, formato de reporte e investigación, contenido del informe, registro de los eventos ocurridos, análisis estadístico y seguimiento a recomendaciones generadas de la investigación.
- **Dotación de equipos y elementos de protección personal:** Con base en la identificación de peligros, evaluación y control de riesgos se identifican las necesidades de elementos de protección personal, de allí se genera la matriz de elementos de protección personal por cargo.  
Cuando se hace la entrega de los elementos de protección personal si aplica se dan las instrucciones sobre uso, y mantenimiento de los elementos de protección personal.  
Se hace una revisión de estado y uso de los elementos de protección personal con una periodicidad trimestral.
- **Programa de mantenimiento preventivo:** De acuerdo con la actividad desarrollada por la agencia se cuenta con un programa de mantenimiento preventivo dirigido entre otros a:
  - ❖ Instalaciones Locativas.
  - ❖ Sistemas de iluminación.
  - ❖ Equipo de emergencia.
  - ❖ Equipo de cómputo.
  - ❖ Vehículos.

- **Primeros auxilios:** La prestación de primeros auxilios en la Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con el apoyo de:
  - ❖ La Brigada interna de primeros auxilios.
  - ❖ El servicio área protegida para el personal y personas ajenas a la entidad que se encuentren al interior de las instalaciones de la ANH.

### 8.13 PLAN Y BRIGADA DE EMERGENCIA

La agencia cuenta con su plan de emergencias y contingencias el cual ha sido desarrollado siguiendo las recomendaciones de la guía para la elaboración de planes de emergencia del SIRE.

Se realiza el análisis de vulnerabilidad para la agencia Nacional de Hidrocarburos, se definen los procedimientos operativos normalizados para cada uno de ellos.

Los temas a desarrollar dentro de la sensibilización en emergencias tanto para eventos mayores desastres o de menor magnitud como los accidentes de trabajo, se encuentran relacionados con los conceptos básicos en emergencias; el marco normativo; las fases, niveles de respuesta y efectos de la emergencia y la clasificación de los factores de riesgo laboral y de las amenazas de origen natural, tecnológico y social.

Previo a cualquier toma de decisiones en materia de emergencias se requiere aplicar el análisis o diagnóstico de vulnerabilidad mediante la identificación previa de los centros de trabajo, el levantamiento del inventario de amenazas y del panorama y mapa de factores de riesgo tanto internos como externos ; la practica de una completa inspección de higiene y seguridad industrial; el inventario de recursos internos y externos , el listado y disponibilidad de organismos e ayuda y asesoría externa; el análisis y la evaluación del evento con la estimación de posibles efectos , daños y perdidas; la validación de la eficacia de las medidas de protección existentes y el análisis de criterios de actuación frente a la emergencia.

Para la atención de emergencias es importante el diseño de un plan de emergencias y de evacuación específico por centro de trabajo, el cual preparara a los trabajadores para responder en forma adecuada ante la presencia de un evento para evitar daños mayores. El Plan de emergencias debe contar con las brigadas de emergencias que son de carácter permanente y tienen las siguientes unidades :

- Contra incendios
- Evacuación y rescate
- Primeros auxilios.

### 8.14 ACTIVIDADES DE CONTROL DE RIESGO QUÍMICO

En la actualidad el manejo de productos químicos como el suministro de estos, se encuentra tercerizado en el outsourcing de servicios generales, no obstante la Agencia Nacional de Hidrocarburos NO es ajena a los peligros y riesgos que genera el manejo de los químicos

dentro de sus instalaciones, por tal motivo la Agencia genera el documento de manejo de riesgo químico teniendo en cuenta lo dispuesto en la legislación Colombiana (sistema globalmente armonizado) para exigirle de esta manera al proveedor el cumplimiento de estas disposiciones, de igual manera se realizarán jornadas de capacitación al personal involucrado en este tema (supervisores, COPASST, brigadistas etc.), inspecciones para verificar los mecanismos de control en función de su peligrosidad y cumplimiento de lo estipulado.

## 8.15 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL

Para evitar que los conductores y vehículos de la empresa sean afectados por problemas de accidentalidad, es importante implementar programas de educación permanente que refuercen su actitud positiva y responsable en el manejo de vehículos, mediante el ejercicio de técnicas de manejo defensivo, siguiendo los parámetros del Plan estratégico de seguridad vial de la agencia.

Este plan tiene como objetivo, el diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial para la Agencia Nacional de Hidrocarburos con el fin de establecer los lineamientos necesarios para prevenir y controlar la ocurrencia de riesgos asociados a la seguridad vial y reducir a cero los índices de incidentalidad y accidentalidad de tránsito de los servidores y contratistas de la entidad, mediante la implementación de acciones que promuevan la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguras en el desplazamiento o uso de las vías.

El Plan Estratégico de Seguridad vial aplica en primer lugar a todos aquellos que tienen el rol de conductor público de la entidad, a los funcionarios y contratistas que actúan como peatones, pasajeros y conductores y a las empresas con las cuales se contrata la prestación de actividades propias de la agencia.

El documento del plan estrategico está soportado en las siguientes Lineas de acción:

- **Fortalecimiento Institucional:** Esta línea comprende las siguientes actividades:
  - ❖ Definición de los objetivos y la política del PESV.
  - ❖ Creación y conformación del comité de seguridad vial.
  - ❖ Designación del responsable de la implementación del PESV.
  - ❖ Diagnóstico de los Riesgos Viales.
  - ❖ Plan de acción de los riesgos viales.
  - ❖ Implementación de las acciones.
  - ❖ Seguimiento y evaluación.
  
- **Comportamiento Humano:** definida por los siguientes aspectos:
  - ❖ Procedimiento de selección de conductores
  - ❖ Pruebas de ingreso
  - ❖ Capacitación en seguridad vial
  - ❖ Control de documentación de conductores
  - ❖ Política de control de alcohol y drogas

- ❖ Política de regulación de horas de conducción y descanso
  - ❖ Política de regulación de la velocidad
  - ❖ Política de uso del cinturón de seguridad
  - ❖ Política de no uso de equipos de comunicaciones móviles mientras se conduce
  - ❖ Elementos de protección
- **Atención a víctimas:** En esta línea se definen los protocolos de atención a víctimas en caso de accidentes de tránsito y en caso de fallas de vehículos. Así mismo contiene la forma como se divulgarán dichos protocolos y cómo se hará el análisis de los accidentes que ocurran y la forma como se va a documentar, con los respectivos indicadores de los accidentes de tránsito.
  - **Vehículos Seguros:** Comprende lo referente a la definición de los programas de mantenimientos preventivos y correctivos de los vehículos de la Agencia, cuya documentación debe incluir: La hoja de vida de los vehículos, las recomendaciones técnicas de operaciones de mantenimiento, el cronograma de intervenciones de vehículos propios, verificación de mantenimiento para vehículos contratados, registros de los mantenimientos y chequeo preoperacional.
  - **Infraestructura Segura:** este ítem se relaciona con las rutas internas donde circulan los vehículos de la empresa y el desplazamiento de las zonas peatonales de las instalaciones, en donde se debe verificar que estén demarcadas, señalizadas e iluminadas, entre otros. Por otra parte se debe realizar el estudio de rutas externas de los desplazamientos, estableciendo rutas críticas, políticas de administración de dichas rutas y políticas de socialización y actualización de la información preventiva para los desplazamientos realizados en la Agencia.

## 8.16 TELETRABAJO AUTÓNOMO Y MÓVIL

Como consecuencia de la pandemia mundial ocasionada por el COVID 19, mediante, en Colombia fue declarada la Emergencia Sanitaria mediante la Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Simultáneamente, el presidente de la República expidió la Directiva Presidencial No. 02 del 12 de marzo de 2020, impartiendo directrices a las Entidades del orden nacional, e invitando a las del orden territorial a adoptar mecanismos de contingencia frente a los posibles impactos en la salud de las personas afectadas por la enfermedad del COVID-19, declarada el 11 marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una pandemia.

Así las cosas y atendiendo a las condiciones actuales de la prestación del servicio público en la Entidad, sin que implique dejar de lado la continuidad y permanencia de este; se hace necesario que las modalidades de Teletrabajo Autónomo y Móvil se adopten al interior de la Agencia Nacional de Hidrocarburos; determinando los lineamientos para conferir la condición de Teletrabajador autónomo a los servidores públicos de la Entidad.

Se hace necesario adoptar en esta Agencia, de manera gradual y progresiva las disposiciones que se exponen, en pro del desarrollo institucional y de la calidad de vida y garantías de los derechos de los servidores de la ANH; así como de los fines estatales inherentes a la Entidad.

Que, de acuerdo con la información reportada por el Grupo de Talento Humano y su equipo de seguridad y salud en el trabajo, durante el desarrollo del trabajo en casa, ocasionado por las medidas de aislamiento, los accidentes laborales han presentado una notable disminución de más del 80%, demostrando así una ventaja significativa en la implementación de la modalidad del Teletrabajo Autónomo y Móvil.

Todo esto teniendo en cuenta de acuerdo con la encuesta realizada a los servidores públicos de la ANH, más del 90% de los trabajadores manifestaron su voluntad en participar en el proyecto de teletrabajo autónomo y móvil, y expresaron que el trabajo realizado desde los hogares ha mejorado significativamente su calidad de vida.

Que, la Entidad ha percibido un aumento en su productividad pudiendo abordar con mayor suficiencia las actividades misionales y no misionales.

Es por ello que se va adoptar el Plan Piloto de Teletrabajo Autónomo y Móvil en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH-, por medio del cual, el servidor público, denominado para todos los efectos, “teletrabajador autónomo” o “Teletrabajador móvil”, presta su fuerza de trabajo subordinada, en su lugar de domicilio o residencia, o incluso desde el lugar donde se encuentre prestando el servicio; utilizando los medios tecnológicos que le posibilitan realizar sus labores fuera de las instalaciones físicas de la Entidad, de manera voluntaria, bajo todo el protocolo de seguridad y salud en el trabajo dirigido por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Aseguradora de Riesgos Laborales; siempre y cuando la naturaleza de sus funciones se lo permita.

La adhesión a la calidad de teletrabajadores autónomos o móviles en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, se realizará como consecuencia de la implementación de estas modalidades de teletrabajo en la ANH, en procura de salvaguardar la integridad física de los servidores públicos y en atención a los siguientes beneficios tanto para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor público, el desarrollo de las capacidades laborales y profesionales, el cuidado y preservación del medio ambiente, y el incremento de la productividad, en términos de oportunidad, economía y eficiencia:

- **Beneficios personales:**
  - Calidad de tiempo en familia.
  - Mejor calidad en la alimentación.
  - Disminución de riesgos de inseguridad por delincuencia.
  - Economía en recursos financieros personales.
  - Disminución de estrés por tráfico y movilidad.
  - Mejores condiciones de ergonomía y confort.
  - Prevención de contagio de Covid\_19 u otro tipo de virus y enfermedades.
  - Mejor uso del tiempo laboral y personal.
  - Mayor productividad.
  - Mejores condiciones tecnológicas y de conectividad para trabajar
  
- **Beneficios en la conservación del medio ambiente:**
  - Aporte a la movilidad y disminución de tráfico.
  - Aporte a la disminución en el uso de transporte público.

- Aporte al aseo en transporte público, y vías públicas.
- Disminución del consumo de papel.
- Disminución agregada del consumo de energía eléctrica.
- Disminución en el consumo de elementos plásticos.
- Mejores prácticas de actividades ecológicas en el hogar
- Recuperación de ecosistemas, flora y árboles en la ciudad
- Aporte a disminución de la contaminación.

De igual forma, entre los beneficios que obtiene esta Agencia al momento se adoptar la implementación del teletrabajo autónomo y móvil en la Entidad y de conformidad con las disposiciones se encuentran:

- a) Descongestión de las áreas de trabajo en la ANH, de acuerdo con los protocolos establecidos por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.
- b) Mejora en la productividad del servicio público que presta la Agencia Nacional de Hidrocarburos, así como la posibilidad de contar con el personal especializado que se ajuste a las necesidades y fines de nuestra institución, sin importar el lugar del mundo en que se encuentre; esto es, un profesional que pueda trabajar fuera de las instalaciones físicas de la entidad de forma permanente y que solo de manera eventual, asista a las mismas.
- c) La posibilidad de impartir las capacitaciones virtuales que el servidor público requiera para el cumplimiento de sus funciones o para el fortalecimiento de sus habilidades.
- d) La facilidad de que, en apoyo de la ARL, se brinde asesoría y acompañamiento a las necesidades de salud mental y física de los servidores públicos que deciden ser beneficiarios de las modalidades de teletrabajo autónomo o móvil; para que, de la forma más adecuada y responsable, sean ejecutadas las acciones que fomenten los hábitos de vida saludable por parte de los servidores públicos.
- e) Mejorar la cercanía y vigilancia de los procesos, a través de los cuales los jefes inmediatos harán seguimiento al cumplimiento de las funciones de los servidores públicos; permitiendo un avance en la verificación del acato de la jornada laboral, así como de la realización de compromisos que nos permitan incrementar los índices de efectividad en la gestión encomendada.
- f) Permitir que, desde la Agencia, se implante un sello de impacto positivo con el medio ambiente, repercutiendo no solo en el teletrabajador, sino en la ciudadanía en general; al reducir desplazamientos que contribuyan a la mejora de la movilidad y permitan la reducción en la emisión de gases asociada al transporte.

## **8.17 INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Los indicadores del Sistema de Gestion 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 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; adicionalmente se tienen los indicadores para los objetivos estratégicos del SST:

- **Indicadores de Estructura:** Son las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la Agencia para atender las demandas y necesidades en SST.
- **Indicadores de proceso:** Son las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

En la siguiente tabla se relacionan los indicadores de los objetivos estratégicos del sistema de Seguridad y Salud en el trabajo propuestos para el año 2021.

### Indicadores según el artículo 30 de de la Resolución 312 de 2019.

Nombre del INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	INTERPRETACIÓN	PERIODICIDAD
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada 100 trabajadores que laboran en el mes, se presentan X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo en el mes} + \text{número de día cargados en el mes} / \text{número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada 100 trabajadores que laboran en el mes, se perdieron X días por accidentes de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes mortales	Número de accidentes mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en un periodo Z} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo Z}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z} / \text{promedio de trabajadores en el periodo Z}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual

Nombre del INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	INTERPRETACIÓN	PERIODICIDAD
Ausentismo por causa médica	Ausentismo en la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$\frac{\text{(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/ número de días de trabajo programados en el mes)}}{100} * 100$	En el mes se perdió el X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

Fuente: Resolución 312 de 2019, artículo 30.

OBJETIVOS ESTRATEGICO	TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE
Identificar y actualizar los factores de riesgo existentes para documentarlos en la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgo, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud.	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL SG-SST</b>	Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos	Actualización de Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos	$\frac{\text{(N° de actualizaciones realizadas a la matriz N° de actualizaciones establecidas en el procedimiento)}}{100} * 100$ $\frac{\text{(N° de actualizaciones realizadas a la matriz N° de actualizaciones requeridas en el año basados en el procedimiento)}}{100} * 100$
Planear, organizar y desarrollar eventos de instrucción y capacitación que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomente la participación activa de los servidores y contratistas en general.		Plan de Capacitaciones	Capacitaciones ejecutadas en SST	$\frac{\text{(N° de capacitaciones de ejecutadas N° de capacitaciones programadas)}}{100} * 100$
Gestionar los reportes de actos y condiciones inseguras recibidos por los servidores y colaboradores de la Agencia.		Acciones preventivas y correctivas	Gestión de actos y condiciones inseguras	$\frac{\text{(N° de reportes de actos y condiciones inseguras gestionados N° de reportes de actos y condiciones inseguras reportados)}}{100} * 100$
Reducir el porcentaje de accidentes de trabajo - AT con relación a la tasa presentada en la vigencia anterior		Reducción de Accidentes de Trabajo	Reducción de accidente de trabajo con respecto a la vigencia Anterior	$\frac{\text{(N° total de accidentes de trabajo presentados en el 2021 N° total de accidentes de trabajo ocurridos en el 2020)}}{100} * 100$

OBJETIVOS ESTRATEGICO	TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE
Mantener la tasa de prevalencia de enfermedad laboral (EL) en la Agencia Nacional de Hidrocarburos		Prevalencia de enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral}}{\text{N}^\circ \text{ Total de servidores de la agencia en el 2021}} \times 100$

En el anexo 3. Se puede observar la hoja de vida para los indicadores de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2021.

### 8.18 PLAN DE TRABAJO

En el anexo No. 4 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, las fechas de ejecución se podrían ver modificadas en el desarrollo de este plan. Para la elaboración del plan de trabajo se tuvo en cuenta la evaluación del Plan de Trabajo desarrollado para la vigencia anterior, del análisis los factores internos y externos que afectan al sistema SG-SST y del Plan Estratégico Institucional 2018-2022. Es importante mencionar que el Plan de Trabajo planteado será evaluado trimestralmente para encontrar las posibles desviaciones al sistema y de acuerdo con los resultados obtenidos y el contexto encontrado se podrán reorientar las actividades que sean necesarias para atender los hallazgos.

### 8.19 AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Para verificar el grado de cumplimiento de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo se desarrollan auditorías internas siguiendo lo definido en el programa de auditorías del Sistema de Gestión Integral y de control de la agencia, para ello el líder del SIGC realiza la programación anual de las auditorías a cada uno de los sistemas.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos realizará preauditoría interna al cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, señalando entre otros los avances, indicadores de accidentalidad y de enfermedad laboral.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la auditoría se realizará por las diferentes áreas de la entidad asegurándonos que el personal sea diferente en cada área para no alterar el resultado.

Los programas serán sujeto de seguimiento permanente mediante el cronograma - plan anual de seguridad y salud en el trabajo, los resultados obtenidos serán incluidos dentro de la revisión por la dirección. En función de los resultados de la gestión se orientarán las actividades del SST.

Cada año, al iniciar y finalizar se realiza con la asesoría de la ARL, la evaluación de los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyas acciones de mejora forma parte de las actividades del sistema para la siguiente vigencia.

## 8.20 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.

## 9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión – Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Guía para la construcción y análisis de Indicadores – Departamento Nacional de Planeación

### JOSE ARMANDO ZAMORA REYES

Presidente

Aprobó: Oswaldo Olivert Peña Mantilla – Vicepresidente Administrativo y Financiero /Componente Administrativo 

Revisó: Luz Stella Gómez Moreno/ Líder GIT Talento Humano / Componente Administrativo 

Proyectó: Mayra Esperanza Torres Contreras – Experto G3 Grado 06/ Componente Técnico   
Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo No. 2809 del 05/03/2014

Fecha	Motivo del Cambio	Versión