

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

**AGENCIA NACIONAL DE
HIDROCARBUROS**

31/01/2019



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PROPÓSITO.....	4
3. MARCO LEGAL	5
4. OBJETIVOS	13
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
5. ALCANCE	14
6. DEFINICIONES.....	15
7. MARCO INSTITUCIONAL.....	19
7.2 MISIÓN.....	19
7.3 VISIÓN	19
7.4 POLITICA INTEGRAL DE GESTION	19
7.5 OTRAS POLITICAS DEL SISTEMA 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 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24
8.1 ORGANIZACION Y RECURSOS DEL SG-SST	24
8.2 COMITÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	25
8.3 DIAGNÓSTICO DE SALUD	29
8.4 GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	31
8.5 SUBPROGRAMAS DE GESTIÓN.....	32
8.6 PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	42
8.7 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	44
8.8. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	44
8.9 CRONOGRAMA DE TRABAJO	47
8.10 AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	64
8.11 REVISIÓN POR LA GERENCIA	64

1. INTRODUCCIÓN

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, las 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.

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, el Decreto 1072 de 2015 y la demás legislación Colombiana vigente sobre prevención de riesgos laborales y la reglamentación interna en la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

La Agencia Nacional de Hidrocarburos consciente de que la salud de los trabajadores, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad de la entidad, en su productividad, su solidez y en el desarrollo institucional, elaboró el presente documento para desarrollar el Sistema Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo tendiente a establecer y desarrollar una serie de actividades encaminadas a identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes en los servidores y colaboradores de la agencia para ejecutar estrategias que permita disminuir tanto la ocurrencia de accidentes de trabajo como de enfermedades laborales y de esta forma mitigar el impacto que estos puedan causar en la salud de las personas. Estas estrategias se realizarán mediante la implementación de Subsistemas de Vigilancia Epidemiológicos que incluirán la ejecución de actividades de promoción de la salud



y prevención de la enfermedad que promuevan el autocuidado en la población laboral y recomendará a la alta dirección las acciones de intervención de condiciones inseguras que se detecten en la fuente, en el medio y en el individuo con el fin de asegurar un ambiente sano, limpio y seguro.

2. PROPÓSITO

El presente documento describe la estructura y los lineamientos que conforman el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo”, basado en los requisitos de la norma NTC OHSAS 18001:2007 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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.

El desarrollo de este Sistema de Gestión integra dentro del desarrollo de sus subsistemas de medicina preventiva, medicina de trabajo, higiene industrial y de seguridad industrial como herramienta de gestión el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y Actuar) de mejora continua, con el fin de preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de servidores públicos, contratistas, y visitantes en las distintas áreas de trabajo definidas dentro del alcance de este documento para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan causar accidentes y enfermedades laborales.

3. 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:

- Resolución 1111 de 2017 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.

- **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 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.
- **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
- **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, entiéndase: 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:

1. 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.
2. Entidades privadas con ánimo y sin ánimo de lucro. Por su intervención en el desarrollo a través de sus actividades económicas, sociales y ambientales.



4. OBJETIVOS

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 como para mitigar el impacto que estos puedan causar en la salud de las personas. Lo anterior en aras de garantizar un ambiente de trabajo seguro basados en la prevención y la cultura del auto cuidado mediante la mejora continua del Sistema de Gestión y en cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores públicos y contratistas mediante el establecimiento de actividades de prevención, promoción y control de peligros y riesgos laborales que permitan el desarrollo de hábitos de vida saludable y la cultura de autocuidado (actividades de p y p propuestas/ actividades p y p, desarrolladas*100, meta 90% periodo 2019).
- Detectar y atender las posibles sintomatologías que se puedan presentar en la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes como consecuencia de las condiciones de trabajo, estableciendo para su control actividades que se orienten a reducir, atenuar, controlar o eliminar los agentes que las pueden originar. (número de sintomatologías reportadas / número de acciones de mejora implementadas * 100, meta 90% periodo 2018.)
- Establecer la estructura y los lineamientos que se deben seguir los servidores y contratistas en materia de seguridad, salud en el trabajo, a través del cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la Agencia y de otros acuerdos que esta suscriba en estos temas (implementación Resolución 1111 de 2017 = 90%, Norma OHSAS 18001 = 90%, periodo 2018).
- Gestionar las acciones de mejora reportadas por los colaboradores. (acciones de mejora reportadas/ acciones de mejora gestionadas*100, meta 90% periodo 2018).
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Los indicadores del SG-SST se registran en la matriz de objetivos e indicadores de HSE, la cual hace parte integral del Sistema de gestión.



5. ALCANCE

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 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:

- Sede Administrativa en Bogotá, Avenida Calle 26 No. 59-65 - Pisos 2, 3 y 4
- 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.

6. 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.
- **HSE:** 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

7. MARCO INSTITUCIONAL

7.1 NATURALEZA JURÍDICA

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

7.2 MISIÓN

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

7.3 VISIÓN

Seremos reconocidos 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

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 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 de Control de Alcohol y Drogas:

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

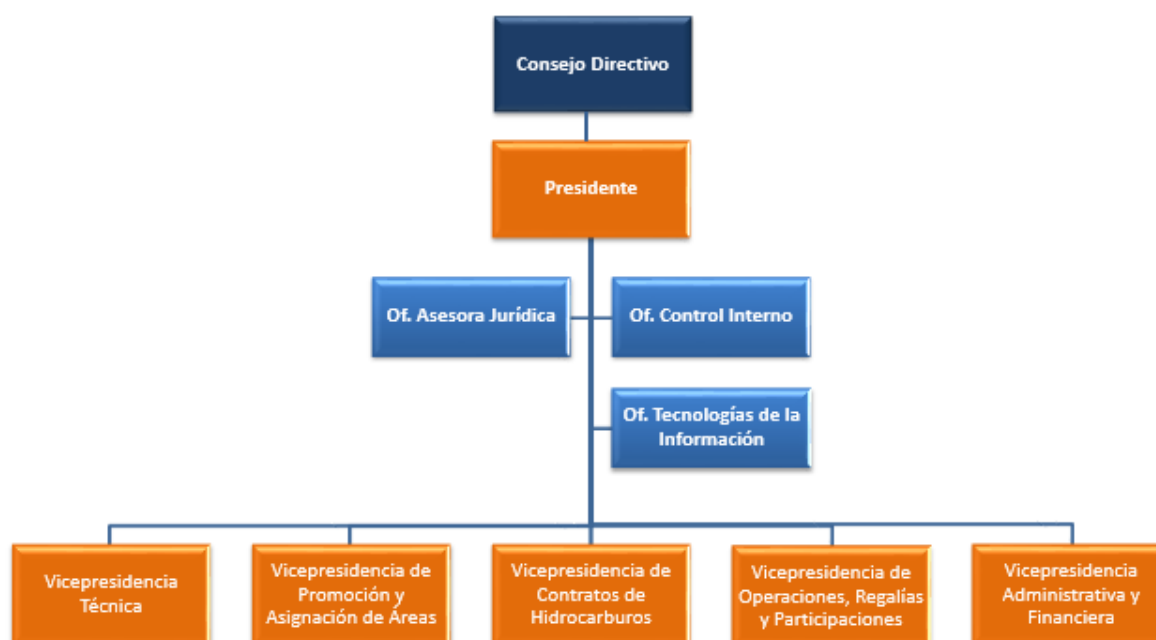


Figura 1. Organigrama ANH

7.7 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual a marzo 3 de 2018, se encuentran provistos 129 cargos, lo que representa un **87.75%**, como se refleja en el siguiente cuadro:

A. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD		
NIVEL	NÚMERO	PORCENTAJE
Directivo (Presidente y Vicepresidentes)	2	1,65 %

Asesor (Gerentes, Jefes de Oficina y Expertos)	59	48,76%
Profesional (Gestores y Analistas)	37	30,59%
Técnico (Técnicos Asistenciales)	23	19,00 %
TOTAL	121	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre 31 de 2018

La Agencia Nacional de Hidrocarburos conto para la vigencia 2018 con un total de 460 contratistas de los cuales 276 (59,9%) eran hombres y 184 (40,1%) mujeres, como se refleja en el siguiente cuadro:

CONTRATISTAS		
SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombres	276	59,9 %
Mujeres	184	40,1%
TOTAL	460	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano – Diciembre 31 de 2018



8. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.1 ORGANIZACIÓN Y RECURSOS DEL SG-SST

➤ **RECURSOS HUMANOS:** Para el caso del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo está delegado en el grupo interno de trabajo de Talento humano la administración y desarrollo de las actividades del SGSST, el cual está integrado por el siguiente equipo de trabajo:

- Un Experto, especialista en seguridad y salud en el trabajo
- Un Profesional especialista de apoyo en seguridad y salud en el trabajo (contratista)
- Un Profesional en área administrativa (Contratista)
- Un tecnólogo en salud ocupacional (Contratista)
- Un técnico de apoyo en seguridad y salud en el trabajo (contratista)

Por otra parte, 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 siguientes cuerpos colegiados como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y la Brigada de Emergencias los cuales están conformados por servidores y contratistas. El edificio en donde se encuentra las oficinas de la ANH, cuenta con personal especializado que conforma la brigada del Edificio de la Cámara de la Infraestructura

➤ **RECURSOS FINANCIEROS:** Desde el equipo de trabajo se efectúa la planeación presupuestal en forma anual para el desarrollo del plan anual de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo (ver anexo 1). 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.

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



8.2 COMITÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

8.2.1 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 555 de septiembre 25 de 2017 para el periodo de septiembre de 2017 a Septiembre de 2019 quedando integrado de la siguiente manera:

Representantes de los Empleados
Administración

Representantes por la

Principales

Rafael Enrique González-Rubio Babilonia
Campo
Eduardo Rodríguez Zapata

Cristian Javier Vargas del
Javier René Morales Sierra

Suplentes

María Rosa Cerón Gil
Dolly Yaneth Roncancio Fajardo

Carlos Abel Bastidas Cubillos
Luz Mireya Raymond Ángel

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 deben comprender como mínimo:
 - ❖ Funciones de sus integrantes.



- ❖ Orden y limpieza (promoción, inspección y verificación de recomendaciones.)
 - ❖ Detección 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).
- **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.

8.2.2 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 556 de septiembre 25 de 2017 para el periodo de septiembre de 2017 a Septiembre de 2019 quedando integrado de la siguiente manera:

Representantes de los Empleados Administración	Representantes por la
Franklin Edgard Rodríguez González Ortíz	Jairo Lázaro
Elsa Cristina Tovar Pulecio Fajardo	Nadia Carolina Plazas

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.

8.3 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 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, hábitos
- ❖ 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; 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 aspirantes y 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 deberá prever que en caso de realizar contrataciones de funcionarios con condiciones de salud particular o con recomendaciones en su concepto de aptitud médica, la agencia deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral de acuerdo con estas condiciones o recomendaciones.

Los exámenes médicos que se realizan son:

- **Evaluación médica pre ocupacional o de preingreso:** Mediante esta evaluación se determinan las condiciones de salud física, mental y social de los aspirantes antes de su ingreso a la entidad o su contratación y se desarrollan en función de las condiciones del cargo al que aspira 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.
- **Evaluaciones medicas periódicas programadas:** Mediante esta evaluación se monitorea la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.
- **Evaluación médica por cambio de ocupación:** Se realiza cada vez que el funcionario público cambie de ocupación e implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o diferentes factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. El objetivo de esta evaluación es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.
- **Evaluaciones medica de egreso:** En este examen se evalúa y se establece médicamente el estado de salud del trabajador en proceso de retiro por jubilación, terminación de contrato, retiro voluntario o despido. En este se valoran y registran las condiciones de salud en las que el funcionario se retira de las tareas o funciones asignadas.
- **Examen médico Pos incapacidad o de reintegro laboral:** Examen que se realiza a los funcionarios públicos que por algún motivo han estado ausentes de su trabajo por un periodo prolongado (se sugiere más de 20 días) a causa de un accidente o enfermedad laboral, accidente Común u otros problemas

relacionados con la salud y debe reintegrarse laboralmente, también se le realizará al trabajador que independientemente del tiempo de incapacidad haya sido atendido por eventos que requirieron hospitalizaciones o cirugías.

- **Análisis de la morbilidad y mortalidad de los funcionarios:** Con la finalidad de generar la información relativa a la situación de salud de los funcionarios de la ANH y de orientar adecuadamente los recursos existentes en función de las condiciones de salud identificadas, se realiza el seguimiento estadístico de forma anual tomada del ausentismo de la entidad en el año en curso, en el cual se analizan los eventos tanto de origen común como los de origen laboral, se incluye la medición de la severidad de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral .
- **Ausentismo Laboral:** Para la transcripción de datos que nutren la base de ausentismo se tienen en cuenta los siguientes parámetros: Nombre, cédula, edad en años, Fecha de inicio de la incapacidad, fecha de terminación de la incapacidad, días totales, días laborales perdidos, EPS, Causa de la incapacidad (Accidente común, enfermedad general, enfermedad laboral y accidente laboral), Diagnóstico (Código CIE 10 y descripción del código CIE 10). Su diligenciamiento se hace mes vencido, insumo requerido para informe de morbilidad anual, determinación de incapacidad prolongada, búsqueda activa de diagnósticos asociados a eventos de interés público siendo uno de los insumos que soporta el programa de hábitos saludables y actividades de promoción y prevención anual.

8.4 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.

8.5 SUBPROGRAMAS DE GESTIÓN

Los subprogramas de gestión son los siguientes:

8.5.1 Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo: Conjunto de actividades dirigidas a la prevención, promoción y control de la salud de los servidores y contratistas. En este subprograma se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo que propenden por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de 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 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.
 - ✓ Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psicofísicas.
 - ✓ Reubicar en caso que se requiera al servidor 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.
- **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 de Vigilancia Epidemiológico en riesgo biomecánico:** 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.

Algunas de las actividades que se desarrollan dentro de este PVE 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 Vigilancia Epidemiológica 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 específicas dirigidas a los funcionarios y contratistas que registraron niveles de riesgo bajo y medio en la citada encuesta psicosocial.

Tiene por objetivo principal, prevenir en la ANH los efectos en salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.

los factores de riesgo psicosocial, se definen como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (Comité mixto OIT / OMS, Ginebra, 1984) y se dividen en dos categorías así:

- ❖ **Factores psicosociales negativos o de riesgo:** Son aquellos factores o situaciones de la estructura organizativa que se constituyen en



agentes agresivos para la salud y provocan disgustos, molestias, insatisfacción y baja en la producción del trabajador.

- ❖ **Factores psicosociales positivos o protectores:** Se refieren a aquellas situaciones y factores de la organización empresarial que se configuran en agentes beneficiosos para la salud, propician el bienestar del trabajador, provocan satisfacción personal y aumento en el cumplimiento de las metas de la organización.

El Abordaje de los factores psicosociales intralaborales implica analizar de manera profunda todos los elementos constitutivos de la situación de trabajo. Siendo este un modelo fundado en el análisis de la interacción se debe tener en cuenta que en ella permanentemente confluyen; (1) el ambiente trabajo (lugar de trabajo); (2) la tarea (el que hacer); (3) la organización (políticas, estructura y forma de organización del trabajo) y; (4) las relaciones sociales.

Durante el desarrollo de sus funciones y tareas, el trabajador se encuentra rodeado por toda una serie de circunstancias personales y características de índole externo al trabajo cuya capacidad de incidir en el bienestar, la satisfacción y el desempeño es necesario evaluar para realizar el análisis completo de la relación salud-trabajo en la organización. Dentro de las principales variables se pueden contar:

- ❖ **Vida familiar:** Esta dimensión hace referencia a las dinámicas producidas entre el trabajador y los miembros de su círculo familiar. Otro punto de importancia consiste en el reconocimiento que se debe hacer de la posibilidad que tiene el ámbito familiar de incidir en el trabajo y en los demás espacios de actividad del individuo.
- ❖ **Entorno cultural y social:** En la misma línea de lo anterior, es importante mencionar que las condiciones históricas, culturales y sociales a las que se ha visto expuesto el trabajador y que han moldeado buena parte de sus actitudes y comportamientos inciden de manera definitiva en los procesos de adaptación a la organización. En particular los sistemas de creencias, modo de pensar y de actuar pueden ser facilitadores o por el contrario factores que dificulten e interfieran con el ajuste persona – trabajo, situación problemática que al volverse frecuente pone en riesgo la salud física y sobre todo mental del individuo.
- ❖ **Contexto socioeconómico:** la calidad de vida depende de las políticas sociales del Estado (salud, vivienda, servicios públicos, educación) pero también de la clase social a la cual se pertenece. Así pues, los determinantes socioeconómicos promueven o dificultan el bienestar del trabajador, y es aquí donde se concretan las posibilidades del individuo para acceder a condiciones de vida, dignas y satisfactorias.
- ❖ **Moderadores cognoscitivos afectivos:** Dentro de este conjunto de variables se hallan los sistemas de creencias, actitudes, pensamientos



y emociones que el individuo pone en marcha para resolver situaciones, enfrentar eventos y en general para desenvolverse en el mundo. Igualmente, se debe tener en cuenta que tanto los elementos del sistema cognitivo como las emociones se encuentran estrechamente ligadas por lo que al incidir en uno se puede incidir también el otro.

- ❖ **Moderadores demográficos:** Variables tales como el género, edad, estrato social, nivel educativo entre otros constantemente están moderando el comportamiento del individuo, sus posibilidades de desempeño y su exposición a factores de riesgo. De modo que, dichas variables se hacen determinantes en la dinámica de la relación salud – trabajo.
- ❖ **Utilización del tiempo libre:** Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos remunerados. Esta última característica se hace determinante dado que puede llegar a aumentar el grado de fatiga general en el individuo, dificultándole su actividad y poniéndolo en una situación de exposición y riesgo.
- ❖ **Tiempo de desplazamiento y medio de transporte:** Esta condición se constituye en un factor determinante en la generación de fatiga. Evidentemente, las características que asuman el medio de transporte utilizado, su costo económico, el tiempo de movilización y la distancia influyen directamente en la posibilidad de recuperación que tiene el trabajador. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el tiempo invertido para los desplazamientos restan espacio y tiempo libre para la ejecución de otras actividades familiares, educativas, recreativas y de recuperación.
- ❖ **Pertenencia a redes de apoyo social:** Familia, grupos sociales, comunitarios o de salud, todos los cuales se pueden convertir en fuentes de apoyo social en momentos de dificultad, pero también grupos significativos con los cuales el trabajador pueda abrir su participación e interacción social, aumentando sus posibilidades de crecimiento personal y calidad de vida general.

El estrés es la respuesta a un estímulo que se percibe como amenazante y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente. Las principales alteraciones asociadas a la presencia de niveles de estrés son:

- ❖ **Fisiológicas:** En una situación de estrés, el cerebro envía señales químicas que activan la secreción de hormonas (catecolaminas y entre ellas, la adrenalina) en la glándula suprarrenal. Las hormonas inician una reacción en cadena en el organismo: el corazón late más rápido y la presión arterial sube; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía. Estas reacciones



permiten evitar el peligro. A corto plazo, no son dañinas. Pero si la situación persiste, la fatiga resultante será nociva para la salud general del individuo.

El estrés puede estimular un exceso de ácido gástrico, lo cual dará origen una úlcera, o puede contraer arterias dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardiaco. Así mismo, puede provocar una pérdida o un aumento del apetito con la consecuente variación de peso en la persona, dolor de cabeza entre otras manifestaciones.

- ❖ **Sociales:** Las personas estresadas con frecuencia carecen de deseo y motivación para relacionarse socialmente, quizá a causa de las preocupaciones, la sensación de cansancio o la falta de tiempo. Tienden a evitar encuentros sociales por estas razones o bien participan en ellos con una actitud poco sociable.

La conducta puede resultar nociva en dos aspectos: en primer lugar, la impresión de no estar socialmente adaptado repercute de un modo negativo en la autoestima; y, en segundo lugar, es posible que los demás reaccionen frente a esa actitud constante distanciándose, situación que en último extremo conduce a la marginación y el aislamiento.

- ❖ **Intelectuales y del trabajo:** Los trastornos cognitivos asociados a situaciones estresantes en el trabajo se pueden relacionar con el deterioro significativo de la capacidad del individuo para procesar y recordar la información, y se puede establecer una asociación entre la profesión y la alteración cognitiva presente según el grado de estimulación mental exigida por el trabajo.

- ❖ **Psicoemocionales:** La influencia de niveles de estrés dentro del comportamiento humano puede verse representado bajo conductas específicas como sentimiento de soledad y angustia, presencia de hábitos inadecuados (consumo de drogas y/o bebidas alcohólicas), incluso comportamientos rígidos de obstinación y terquedad. Bajo estímulos estresantes realmente críticos el individuo puede percibir una sensación generalizada de la imposibilidad de resolver sus propios conflictos.



- ❖ El estrés en menor medida puede ser positivo, más que en otros casos, que da lugar a una sensación de confianza, de control, de ser capaz de abordar y llevar a buen término unas tareas, unos retos y unas demandas concretas. Es la cantidad de estrés que produce un estado de alerta necesario para obtener un alto rendimiento físico y mental, permitiendo de igual forma un elevado nivel de productividad y creatividad.

El PVE Psicosocial, se encuentra diseñado bajo la concepción de ciclo PHVA, de manera que cumple con una serie de etapas de desarrollo que



permiten avanzar de manera sistemática y progresiva en la gestión de las condiciones de trabajo y salud. A continuación, se describen cada una de las fases del programa:

- ✓ Identificación de la necesidad de implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.
- ✓ Caracterización general del riesgo – protección.
- ✓ Identificación de áreas de trabajo y caracterización de dimensiones prioritarias
- ✓ Levantamiento de información sobre variables intralaborales en áreas prioritarias
- ✓ Evaluación cualitativa de condiciones de trabajo en áreas prioritarias
- ✓ Diseño de medidas y actividades de intervención
- ✓ Realización de mesas ejecutivas de trabajo para planteamiento de controles administrativos
- ✓ Implementación de actividades de capacitación – Positivamente
- ✓ 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

8.5.2 Subprograma 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 realizarán en la Agencia Nacional de Hidrocarburos serán el resultado 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 cuenta con el apoyo 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.

8.5.3 Subprograma 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.

Tiene como objetivo la 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 para su respectivo cambio.
- **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.

8.5.4 Actividades de Promoción y Prevención: Dentro de la estrategia de SST y medio ambiente 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 para esto 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; ver programa de Hábitos de vida saludable, promoción y prevención.

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 SG-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 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 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, entre otros los siguientes aspectos:

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

Dentro de la estrategia de SST desarrollada por la ANH es claro que la mejor forma de proteger la salud y mitigar los impactos sobre el medio ambiente es por medio del desarrollo de actividades orientadas a la prevención y promoción de aquellos factores que se tienen identificados como potenciales generadores efectos nocivos sobre la salud y el medioambiente; por ello y con el apoyo de la EPS, y de profesionales especialistas se desarrollaran actividades tipo charla

informativa, divulgación de material didáctico, y la vinculación a campañas como:

- ❖ Prevención cáncer
 - ❖ Prevención del SIDA
 - ❖ Prevención del sobre peso
 - ❖ Procesos Que estimulen Valores, actitudes y comportamientos saludables.
- **Plan 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.
 - **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 realizaran 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.

8.6 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 divulgaran dichos protocolos y cómo se hará el análisis de los accidentes que ocurra 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.

8.7 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 727 de 2017. En esta 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.

Evaluación de los Programas de Seguridad, 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 de la agencia. Se tiene establecido un procedimiento para la realización de auditorías internas del sistema de gestión.

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.

8.8. 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.

- **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. En el siguiente cuadro se relacionan los indicadores propuestos que cumplen con esta característica:

NOMBRE INDICADOR	QUIEN DEBE CONOCERLO	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN
Política de SST	Equipo responsable de SST	Divulgación de la política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	SG-SST
Objetivos y metas	Equipo responsable de SST	Objetivos y metas de seguridad divulgados	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	SG-SST
Plan de trabajo anual	Equipo responsable de SST	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST	Nº de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.	SG-SST
Responsabilidades	Equipo responsable de SST	Asignación de responsabilidades	Nº total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de Jefes de la estructura.	SG-SST
Identificación de peligros y riesgos	Equipo responsable de SST	Método definido para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros.	SG-SST
Funcionamiento del Copasst	COPASST	Funcionamiento del COPASST	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	SG-SST
Recursos	Presidente Agencia Vicepresidentes COPASST Equipo responsable de SST	Asignación de Recursos Humanos	Nº de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa.	SG-SST
Plan de emergencias	Equipo responsable de SST Brigada de Emergencias	Sedes con Plan de emergencia	Nº de sedes con plan de emergencia/Nro total de trabajadores.	SG-SST
Capacitación en SST	Equipo responsable de SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST	Nº de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	SG-SST

- Indicadores de proceso:** Son las medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
 En el siguiente cuadro se relacionan los indicadores propuestos que cumplen con esta característica:

NOMBRE INDICADOR	QUIEN DEBE CONOCERLO	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN
Autoevaluación	Presidente Agencia Vicepresidentes COPASST	Evaluación inicial del SG-SST	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADA UNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST
Ejecución del plan de trabajo	Equipo responsable de SST	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(Nº DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODO EN EL PLAN/NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTAS EN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100	PLANA ANUAL DE TRABAJO EN SST
Intervención de peligros y riesgos	Equipo responsable de SST	Intervención de los peligros identificados	Nº TOTAL DE PELIGROS INTERVENIDOS EN EL PERIODO/TOTAL DE PELIGROS IDENTIFICADOS	INSPECCIONES DE SEGURIDAD MATRIZ DE RIESGOS INVESTIGACIONES DE AT REPORTES DEL COPASST
Plan de accidentalidad	Vicepresidentes COPASST Equipo responsable de SST	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad	Nº DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS/ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS	ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD INVESTIGACIÓN DE AT REPORTE DE INCIDENTES
Investigación de accidentes e incidentes	Presidente Vicepresidente COPASST Equipo responsable de SST Talento Humano	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados	Nº DE ACCIDENTES /INCIDENTES INVESTIGADOS/NRO DE ACCIDENTES/INCIDENTES REPORTADOS	REPORTE DE ACCIDENTES/INCIDENTES
Simulacros	Presidente Vicepresidentes COPASST Equipo responsable de SST	Porcentaje de simulacros realizados por sede	Nº DE SIMULACROS REALIZADOS/NRO DE SIMULACROS PROGRAMADOS	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN 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 el siguiente cuadro se relacionan los indicadores propuestos que cumplen con esta característica:

NOMBRE INDICADOR	QUIEN DEBE CONOCERLO	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN
Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Equipo responsable de SST	Es la relacion entre el numero total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el ultimo año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFAT = \frac{(\text{N}^\circ \text{ TOTAL DE A.T EN EL AÑO}}{\text{N}^\circ \text{ HHT AÑO}} * K$	SG-SST
Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Equipo responsable de SST	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el ultimo año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFATI = \frac{(\text{N}^\circ \text{ DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD}}{\text{N}^\circ \text{ HHT AÑO}} * K$	SG-SST
Indice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Equipo responsable de SST	Es la relacion entre el numero de dias perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	$ISAT = \frac{(\text{N}^\circ \text{ DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO}}{\text{N}^\circ \text{ HHT AÑO}} * K$	SG-SST
Tasa Accidentalidad	Equipo responsable de SST	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el periodo con el número promedio de trabajadores en el mismo periodo	$TA = \frac{\text{N}^\circ \text{ AT}}{\text{N}^\circ \text{ PROMEDIO DE TRABAJADORES}}$	SG-SST
Indice de Frecuencia de Ausentismo	Equipo responsable de SST	Incluye Enfermedad Comun, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	$IFA = \frac{\text{N}^\circ \text{ DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO}}{240.000 \text{ HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}}$	SG-SST
Indice de Severidad del Ausentismo	Equipo responsable de SST	Es la relacion entre los dias de incapacidad por enfermedad comun y el total de HHT, multiplicado por 240.000	$ISA = \frac{\text{N}^\circ \text{ DIAS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD DURANTE EL ULTIMO AÑO}}{240.000 \text{ N}^\circ \text{ HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO}}$	SG-SST
Porcentaje de Tiempo Perdido	Equipo responsable de SST	Muestra el porcentaje perdido en un año con relacion al tiempo programado.	$\%TP = \frac{\text{N}^\circ \text{ DIAS U HORAS PERDIDAS EN EL AÑO}}{\text{N}^\circ \text{ DIAS U HORAS PROGRAMADAS EN EL PERIODO}} * 100$	SG-SST
Cobertura Induccion	Equipo responsable de SST	Muestra el porcentaje de personas que reciben la induccion	$\frac{\text{Número de personas que asisten a la Id.}}{\text{Número de personas que ingresan en el periodo}} * 100$	SG-SST
% Cubrimiento EPP	Equipo responsable de SST	Proporción de trabajadores que reciben los EPP	$\frac{\text{Número de EPP entregados}}{\text{Número de EPP requeridos}} * 100$	SG-SST
% uso EPP	Equipo responsable de SST	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP	$\frac{\text{Trabajadores que usan EPP en el periodo de tiempo}}{\text{Número de EPP entregados}} * 100$	SG-SST
%Inspecciones realizadas	Equipo responsable de SST	Muestra el porcentaje de Inspecciones	$\frac{\text{Número de inspecciones realizadas}}{100 \text{ Número de inspecciones planeadas}}$	SG-SST
Eficiencia condiciones mejoradas	Equipo responsable de SST	Relación entre los efectos del sistema de gestion y los gastos correspondientes de recursos e insumos.	$\frac{\text{Gastos totales de esta area}}{\text{número total de condiciones ambientales peligrosas controladas}}$	SG-SST
% Condiciones mejoradas	Equipo responsable de SST	Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas	$\frac{\text{Numero de condiciones mejoradas}}{100 \text{ Número de condiciones encontradas}}$	SG-SST
Acciones correctivas	Equipo responsable de SST		$\frac{\text{Acciones correctivas realizadas}}{\text{No de No Conformidades encontradas}} * 100$	SG-SST

8.9 CRONOGRAMA DE TRABAJO

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
1	PLANEAR	Evaluación del Grado de Desarrollo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018	Evaluación SG-SST 2018	14	01/01/2019	15/01/2019	Grupo SST - EIS ARL
2		Elaboración Plan de Capacitación SG-SST 2019	Matriz de Capacitación SG-SST 2019	14	01/01/2019	15/01/2019	Grupo SST
3		Elaboración del Plan de Trabajo con los Profesionales de la ARL. 2019	Plan de Trabajo Positiva 2019	14	01/01/2019	15/01/2019	Grupo SST - EIS ARL
4		Revisión del avance de las actividades realizadas por los profesionales de la ARL año 2018	Evaluación de las actividades de los profesionales de la ARL	14	01/01/2019	15/01/2019	Equipo SST - EIS ARL
5		Determinar cuestiones externas e internas pertinentes que afectan la gestión de SST.	Matriz Dofa	28	01/02/2019	01/03/2019	Contratista Especializado SST
6		Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas.	Listado de necesidades y expectativas.	28	01/02/2019	01/03/2019	Contratista Especializado SST
7		Revisar, ajustar y actualizar el alcance del subsistema de SST	Alcance Actualizado	28	01/02/2019	01/03/2019	Contratista Especializado SST
8		Identificación y evaluación de las oportunidades para SST y la planificación de las acciones.	Matriz que adoptará el sistema	28	01/02/2019	01/03/2019	Contratista Especializado SST
9		Reporte trimestral para los indicadores de gestión del Subsistema y lo realizado con los	Indicadores trimestrales reportados	364	01/01/2019	31/12/2019	Contratista Especializado SST

Item	Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
	AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST						
	diferentes Subprogramas					
10	Revisar y actualizar Objetivos SST	Objetivos revisados y actualizados	28	01/02/2019	01/03/2019	Contratista Especializado SST
11	Reporte de información para soportar consolidación de los Informes de Gestión que requiera las Jefaturas de la ANH y los entes de control (a solicitud)	Reporte de información para informe de gestión	364	01/01/2019	31/12/2019	Contratista Especializado SST
12	Elaborar el presupuesto para la vigencia 2019	Presupuesto 2019	9	01/01/2019	10/01/2019	Experto VAF TH
13	Actividades de prevención y Promoción (día H, semana de la salud y la seguridad entre otras).	Registro de las actividades.	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
14	Campañas de sensibilización orientadas a la promoción y prevención por comunicaciones	Registro de lo enviado por los diferentes medios de comunicación (correo, pantallas, entre otros)	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
15	Desarrollo Plan de Trabajo	Soportes y evidencias del desarrollo de diferentes trabajos	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST - Asesores ARL
16	Compras - Contratistas - outsourcing en términos de SST (aplicación del manual HSE para contratistas)	Seguimiento a compras - contratistas - outsourcing en temas de SST (aplicación manual HSE para contratistas).	364	01/01/2019	31/12/2019	CONtratista Especializado SST - Experto VAF TH

HACER


Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
17		Actualización y desarrollo del Manejo de Emergencias	Evidencias de la actualización del plan de emergencias, soportes capacitación brigadistas, informes simulacros y eventos reales.	333	01/01/2019	30/11/2019	Contratistas apoyo SST
18		Desarrollo del plan de trabajo con los profesionales asesores de la ARL	Evidencias del desarrollo del plan de trabajo de los profesionales asesores de la ARL	348	01/01/2019	15/12/2019	Experto VAF TH
19		Generación y evaluación de indicadores para el SG-SST		364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
20	VERIFICAR	Seguimiento y evaluación del desempeño	EVALUACIÓN DE INDICADORES Y OBJETIVOS	30	01/12/2019	31/12/2019	Contratista Especializado SST
21		Auditoria interna	RESULTADOS Y CIERRE PLANES DE MEJORA DE AUDITORIA	60	01/09/2019	31/10/2019	Equipo SST
22		Presentación del plan de trabajo de SST para la revisión del COPASST y del presidente de la ANH.	PRESENTACIÓN A LA DIRECCIÓN (PRESIDENTE-COPASST)	31	10/01/2019	10/02/2019	Equipo SST
23		Revisión, actualización de la matriz legal y verificar su cumplimiento de la Normatividad descrita en la Matriz Legal	Matriz Legal Actualizada	211	01/01/2019	31/07/2019	Experto VAF TH

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
24		Verificación y aprobación del Plan de Trabajo de SST por parte del Lider GIT Talento Humano y la Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Plan de trabajo del SG-SST.	29	01/01/2019	30/01/2019	Equipo SST
25	ACTUAR	MEJORAS	RESULTADOS Y CIERRE PLANES DE MEJORA DE AUDITORIA	36	01/11/2019	07/12/2019	Equipo SST
26		MEJORAS	RESULTADOS Y CIERRE PLANES DE MEJORA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES	30	01/12/2019	31/12/2019	Equipo SST
27		MEJORAS	CIERRE DE ACCIONES DE MEJORAS	23	08/12/2019	31/12/2019	Equipo SST.
SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL							
28	HACER	Actualización Matrices de Riesgos: identificación, valoración, establecer Controles; Gestión de Control de Riesgos.	Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) actualizada.	58	01/02/2019	31/03/2019	Contratista Especializado SST
29		Elaboración de la Matriz de jerarquización sobre medidas de prevención y control frente a un peligro/riesgo. Gestión	Matriz de jerarquización sobre medidas de prevención y control frente a un peligro/riesgo. Seguimiento a	29	01/04/2019	30/04/2019	Contratista Especializado SST

Item	Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
	AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST						
	Seguimiento sobre Medidas de Recomendación	las recomendaciones				
30	Implementación y seguimiento de medidas de protección individual y colectiva, de estándares de seguridad y de procedimientos de trabajo seguro	Procedimientos, instructivos de trabajo seguro.	180	01/02/2019	31/07/2019	Equipo SST
31	Continuar con la implementación del programa de inspecciones planeadas, monitoreo de condiciones de seguridad y Salud en el trabajo en las instalaciones de la ANH e implementar socialización sobre la importancia de reportar de Condiciones Inseguras	Inspecciones locativas realizadas y documentadas	364	01/01/2019	31/12/2019	COPASST - Brigadistas - Equipo SST.
32	Actualizar la documentación del Programa de Investigación de Accidentes de Trabajo en el SIGECO	Procedimiento e informe de análisis de accidentalidad	-307	01/02/2019	31/03/2018	Contratista apoyo SST
	Gestionar análisis estadístico y técnico de incidentes y accidentes de trabajo		364	01/01/2019	31/12/2019	Contratista Especializado SST
33	Efectuar el reporte de los accidentes de trabajo a la ARL y a la EPS.	Registro de reporte a ARL y EPS de los accidentes de trabajo	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
34	Revisión y actualización del	Plan de Emergencia	58	01/02/2019	31/03/2019	Contratista apoyo SST

Item	Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
	AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST						
	Plan de Emergencia de la ANH	revisado y actualizado				
35	Realizar reuniones Periódicas con Brigadas de Emergencias para Apoyar actividades relacionadas la implementación del Plan de Emergencia y realizar el simulacro	Registro de las reuniones realizadas con las brigadas	303	01/02/2019	01/12/2019	Contratista apoyo SST
36	Elaborar la documentación requerida para solicitar la compra de elementos, equipos y dotación a la Brigada de emergencia y realizar la solicitud ante la vicepresidencia correspondiente.	Solicitud de la necesidad de contrato, estudio de conveniencia y oportunidad	317	01/02/2019	15/12/2019	Contratista Especializado SST - Experto VAF TH
37	Realizar la Inspección y dotación de Botiquines de acuerdo con la normatividad vigente	Formato de inspección de Botiquines.	317	01/02/2019	15/12/2019	Contratista apoyo SST
38	Elaborar la documentación requerida para solicitar la compra de los elementos de botiquines y realizar la solicitud ante la vicepresidencia correspondiente.	Solicitud de la necesidad de contrato, estudio de conveniencia y oportunidad	317	01/02/2019	15/12/2019	Contratista Especializado SST - Experto VAF TH
39	Documentar el inventario físico de extintores y gabinetes de la Agencia	Registro del inventario de extintores y gabinetes ANH	317	01/02/2019	15/12/2019	Experto VAF TH

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
40		Elaborar la documentación requerida para solicitar la compra de los elementos de botiquines y realizar la solicitud de mantenimiento y recarga de extintores.	Solicitud de la necesidad de contrato, estudio de conveniencia y oportunidad	317	01/02/2019	15/12/2019	Contratista Especializado SST - Experto VAF TH
41		Realizar en compañía del COPASST las investigaciones de los accidentes reportados	Registro de las investigaciones de accidentes.	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
42	VERIFICAR	Acompañamiento a Reuniones del COPASST y Comité de Convivencia (de acuerdo a pertinencia técnica).	Listado de asistencia a las reuniones.	343	01/01/2019	10/12/2019	Contratista apoyo SST
43		Asesorar la Implementación de medidas de intervención sugeridas en la matriz de riesgos para la Agencia Nacional de Hidrocarburos	Registro de las gestiones realizadas a la implementación de las medidas de intervención sugeridas en la matriz	274	01/04/2019	31/12/2019	Contratista Especializado SST - Experto VAF TH
SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DE TRABAJO							
44	HACER	Realizar la programación y seguimiento de Evaluaciones de Aptitud para práctica Deportiva (según demanda)	Evaluaciones de aptitud para práctica deportiva realizadas	302	01/02/2019	30/11/2019	Contratista Especializado SST - Experto VAF TH
45		Realizar Programación y seguimiento de Evaluaciones Médicas Ocupacionales	Programación y seguimiento a evaluaciones médicas ocupacionales	61	01/07/2019	31/08/2019	Contratista Especializado SST - Experto VAF TH

Item	Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
	AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST						
46	Análisis del informe epidemiológico elaborado por la entidad responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales y de los conceptos medicos ocupacionales (diagnóstico de las condiciones de salud) como insumo de los PVE desarrollados en SST.	Diagnóstico de condiciones de salud.	29	01/09/2019	30/09/2019	Médico Asesor ARL - Experto VAF
47	Realizar actualización del profesiograma (priorizar lo cargos a los que se le debe realizar)	Profesiograma actualizado	28	01/02/2019	01/03/2019	Médico Asesor ARL
48	Desarrollar un instrumento que permita la medición de indicadores de morbilidad sentida y ausentismo	Indicadores de morbilidad sentida y ausentismo.	59	01/02/2019	01/04/2019	Médico Asesor ARL
49	Documentar procedimiento o instructivo de seguimiento y evaluaciones Post-Incapacidad.	Procedimiento o instructivo de seguimiento y evaluaciones post incapacidad.	88	01/02/2019	30/04/2019	Médico Asesor ARL - Contratista Especializado VAF
50	Acompañamiento en las Actividades de Intervención a los PVEs de acuerdo con los casos encontrados	Informe de las actividades de intervención a los PVEs	317	01/02/2019	15/12/2019	Médico Asesor ARL
51	Proyectar Respuesta a los Requerimientos por parte de funcionarios, Entidades externas y	Respuesta a requerimientos	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
		de control (a demanda)					
52	VERIFICAR	Seguimiento a Evaluaciones Médicas Ocupacionales realizadas por los Proveedores (Análisis a exámenes periódicos realizados por la Entidad y post incapacidad, emisión de recomendaciones medicas a los funcionarios que lo requieran)	Concepto y recomendaciones médicas	333	01/02/2019	31/12/2019	Médico Asesor ARL - Contratista Especializado VAF
53		Seguimiento y análisis a las Estadísticas de ausentismo e incapacidades, incidentes y accidentes laborales	Informe de seguimiento y análisis de estadísticas de ausentismo, incidentes y accidentes laborales	364	01/01/2019	31/12/2019	Contratista Especializado VAF - Experto VAF TH
GESTION DEL RIESGO CARDIOVASCULAR							
54	PLANEAR	Revisar, ajustar y actualizar la documentación del PVE en Riesgo Cardiovascular	PVE en Riesgo Cardiovascular revisado y ajustado	59	01/02/2019	01/04/2019	Médico Asesor ARL - Contratista Especializado VAF
55	HACER	Desarrollo del programa de riesgo cardiovascular (diagnóstico, seguimiento, control de los asistentes del PVE)	Diagnóstico del riesgo cardiovascular ANH	257	02/04/2019	15/12/2019	Médico Asesor ARL
56		Ejecución de actividades de acuerdo al análisis	Registro de las actividades realizadas.	257	02/04/2019	15/12/2019	Médico Asesor ARL

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
		del informe epidemiológico de acuerdo con los PVE implementados en SGSST					
GESTION DEL RIESGO BIOMECANICO							
57	PLANEAR	Identificar las áreas críticas en donde se implementará el protocolo de intervención de los DME (Desordenes Musculo Esqueleticos). (Herramienta KAPRA)	Áreas criticas identificadas	27	01/02/2019	28/02/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL
58	HACER	Aplicar encuesta de DME para detección de lesiones osteomusculares (Herramienta SIN - DME).	Encuesta de DME	152	01/03/2019	31/07/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL
59		Desarrollo de la intervención para los servidores y colaboradores que presenten sintomatología de lesiones osteomusculares	Documentación desarrollo escuelas terapeuticas	136	01/08/2019	15/12/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL
60		Acompañamiento y seguimiento a las evaluaciones ergonómicas de puesto de trabajo, realizadas por la Fisioterapeuta de la ARL. (Si requieren valoración y/o concepto médico)	Informe de evaluaciones ergonomicas	364	01/01/2019	31/12/2019	Contratista Especializado SST Experto VAF TH - Médico Asesor ARL
61		Promover las Pausas Activas en los funcionarios y colaboradores de la Agencia Nacional de Hidrocarburos	Pausas activas realizadas	317	01/02/2019	15/12/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL - Contratista Apoyo SST

Item	Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
	AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST						
	(según Requerimiento)					
62	Realizar Valoracion medica biomecanica tamizaje osteomuscular (a demanda).	Tamizajes osteomusculares realizadas	333	01/02/2019	31/12/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL
63	Documentar Programa de prevención de lesiones deportivas y coadyuvar en la realización de la programación y seguimiento de Evaluaciones de Aptitud para práctica Deportiva y de actividades de bienestar (según demanda)	Programa de prevención de lesiones deportivas y de actividades de bienestar	60	01/03/2019	30/04/2019	Fisioterapeuta ARL - Contratista Especializado ARL
64	Documentar procedimiento de inspecciones a Puestos de Trabajo e implementación de recomendaciones medicas de las EPS y ARL. (según Requerimiento)	Procedimiento de inspecciones a puestos de trabajo	60	01/03/2019	30/04/2019	Fisioterapeuta ARL - Contratista Especializado ARL
65	Desarrollar actividades de formación en higiene postural y uso de elementos ergonómicos en las diferentes áreas de la SDH.	Capacitaciones puesto a puesto en formación en higiene postural	152	01/03/2019	31/07/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL
66	Visitas de adecuación de los puestos de trabajo para los nuevos teletrabajadores de la ANH	Informe de la adecuación de los puestos de trabajo para teletrabajadores	88	01/02/2019	30/04/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL - Contratista Especialista SST

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
67		Visitas de análisis y seguimiento a puestos de trabajo para los trabajadores de la ANH	Informe de seguimiento a puestos de trabajo de los teletrabajadores	210	01/02/2019	30/08/2019	Fisioterapeuta Asesor ARL - Contratista Especialista SST
68		Acompañamiento y concepto técnico en el diseño de puestos de trabajo en sedes, oficinas (teniendo en cuenta aspectos arquitectónicos, Higiene y Ergonomía), (según Requerimiento)	Informe de concepto de puestos de trabajo	333	01/02/2019	31/12/2019	Fisioterapeuta - Experto VAF-TH
GESTION DEL RIESGO PSICOSOCIAL							
69	PLANEAR	Revisar, ajustar y actualizar la documentación del PVE en Riesgo Psicosocial para el año 2019	PVE en Riesgo Psicosocial revisado y ajustado	57	01/02/2019	30/03/2019	Psicologo Asesor ARL - Experto VAF - TH
70		Revisión y análisis de las estadísticas de ausentismo, morbilidad, diagnósticos de salud mental y Diagnostico de Clima Laboral con el fin de establecer actividades de prevención e intervención del Riesgo Psicosocial	Actividades de prevención e intervención del riesgo psicosocial establecidas a partir de las estadísticas del ausentismo	88	01/02/2019	30/04/2019	Psicologo Asesor ARL - Experto VAF - TH
71	HACER	Aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo	Cuestionario de riesgo psicosocial aplicado al menos al 80% de los servidores y contratistas	60	01/03/2019	30/04/2019	Equipo sst - Psicologo Especialista
72		Análisis de los resultados de la	Diagnóstico del riesgo psicosocial.	29	01/05/2019	30/05/2019	Psicologo Asesor ARL

Item	Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
	AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST						
	evaluación de riesgo psicosocial.					
73	Definir y priorizar las actividades de prevención e intervención del riesgo psicosocial a partir de los análisis de las estadísticas y de los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial	Priorización de actividades de prevención e intervención del riesgo psicosocial	15	15/05/2019	30/05/2019	Psicologo Asesor ARL - Experto VAF - TH
74	Realización de entrevistas de confirmación para la detección e intervención del Riesgo Psicosocial, de acuerdo a los resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial.	informe de entrevistas de confirmación de resultados realizadas, de acuerdo a los resultados de la Bateria de Riesgo Psicosocial	29	01/06/2019	30/06/2019	Psicologo Asesor ARL
75	Realización de consejerías psicológicas individuales en el marco de las actividades de prevención del Riesgo Psicosocial Individual y Extra laboral de acuerdo a la demanda y solicitud de los servidores y contratistas	Informe de las consejerías psicológicas individuales realizadas a demanda	317	01/02/2019	15/12/2019	Psicologo Asesor ARL
76	Realización de actividades colectivas o grupos focales que permitan ejecutar el plan de intervención del Riesgo Psicosocial planeado a través de los resultados del diagnóstico de factores de riesgo	Registro de las actividades realizadas colectivamente y a grupo focales.	152	01/07/2019	30/11/2019	Psicologo Asesor ARL

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
		psicosocial realizado por dependencias en la ANH					
77		Elaboración del documento del programa para la prevención del consumo de alcohol, tabajo y spa.	Programa de prevención de consumo de alcohol, trabajo y spa.	57	01/02/2019	30/03/2019	Psicologo Asesor ARL - Médico Asesor ARL
78		Realización de actividades de sensibilización y prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, de acuerdo a la política de prevención de la ANH	Registro de las actividades de sensibilización del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.	213	01/05/2019	30/11/2019	Psicologo Asesor ARL - Médico Asesor ARL
79		Acompañamiento técnico para la formación, funcionamiento y fortalecimiento de habilidades y competencias a los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la ANH.	Registro de formación en el fortalecimiento de habilidades y competencias a los miembros del comité de convivencia laboral de la ANH	302	01/02/2019	30/11/2019	Psicologo Asesor ARL
80	VERIFICAR	Acompañamiento técnico psicosocial para el fortalecimiento del Teletrabajo en la ANH	Informes de las asesorías técnicas realizadas al teletrabajo	302	01/02/2019	30/11/2019	Psicologo Asesor ARL
81		Realizar el cumplimiento del plan de trabajo, establecido por el área	Indicadores de gestión.	14	01/12/2019	15/12/2019	Psicologo Asesor ARL
82		Monitoreo del cumplimiento de los objetivos y metas planteados en el	Análisis de los indicadores	14	01/12/2019	15/12/2019	Psicologo Asesor ARL - Contratista

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
		programa a través del análisis de indicadores.					Especializa do ARL
83	ACTUAR	Ajustes al PVE de Gestión de Prevención e Intervención del Riesgo Psicosocial	Informe del cumplimiento de indicadores.	16	15/12/2019	31/12/2019	Psicologo Asesor ARL - Experto VAF - TH
PLAN DE CAPACITACION EN SST							
84	PLANEAR	Diseño y definición del plan de capacitación anual de SST	Plan de capacitación en SST año 2019	29	01/01/2019	30/01/2019	Equipo SST
85	HACER	Desarrollar capacitación en temas de SST (Riesgo Biomecanico, Seguridad Vial, brigada de emergencia, estilo de vida saludables, riesgo cardiovascular, riesgo psicosocial y temas de seguridad).	Registro Capacitaciones Desarrolladas	302	01/02/2019	30/11/2019	Equipo SST - Asesores ARL
86		Desarrollar la Inducción y reinducción a nuevos funcionarios sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	Registro Inducciones y Reinducciones realizadas	179	01/02/2019	30/07/2019	Equipo SST - Asesores ARL
87		Capacitación COPASST y comité de convivencia laboral	Listado de asistencia a capacitaciones	302	01/02/2019	30/11/2019	Equipo SST - Asesores ARL

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
88	VERIFICAR	Revisar el cumplimiento de las actividades programadas de capacitación SG SST	Indicadores	14	01/12/2019	15/12/2019	Equipo SST - Asesores ARL
89		Revisar el cumplimiento de los indicadores de capacitación en SST	Indicadores	14	01/12/2019	15/12/2019	Equipo SST - Asesores ARL
90	ACTUAR	Replantear si es necesario las actividades referentes al Plan de Capacitación en SST	Informe de Cumplimiento de Indicadores	15	15/12/2019	30/12/2019	Equipo SST - Asesores ARL
TELETRABAJO							
91	PLANEAR	Revisar, ajustar y actualizar la documentación del programa de Teletrabajo	Programa de Teletrabajo	-308	01/02/2019	30/03/2018	Contratista Especializado TH Asesores ARL
92	HACER	Desarrollar la Fase 2 de Teletrabajo	Registros y evidencias de la implementación.	243	01/04/2019	30/11/2019	Contratista Especializado TH - Asesores ARL

Item		Nombre de tarea	Producto/Met a	Duración	Comienzo	Fin	Responsab le
		AVANCE CONSOLIDADO	Plan de Trabajo de SG-SST	364	01/01/2019	31/12/2019	Equipo SST
GESTION E IMPLEMENTACION DEL SG-SST							
93	VERIFICAR	Realizar el seguimiento a los teletrabajadores en su lugar de trabajo con el fin de verificar condiciones de SST	Indicadores	317	01/02/2019	15/12/2019	Contratista Especializado TH - Asesores ARL
PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL - PESV							
94	PLANEAR	Revisar, ajustar y actualizar la documentación del Plan Estratégico de Seguridad Vial ANH 2019	PESV	73	01/01/2019	15/03/2019	Experto VAF TH - Contratista Apoyo ARL
95	HACER	Desarrollar el PESV 2019	Registros y evidencias de la implementación.	275	15/03/2019	15/12/2019	Comité Estratégico de Seguridad Vial - Experto VAF TH
96	VERIFICAR	Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan	Indicadores	16	15/12/2019	31/12/2019	Comité Estratégico de Seguridad Vial - Experto VAF TH

8.10 AUDITORIA INTERNA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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.

8.11 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.