



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	4
ALCANCE	4
GLOSARIO	4
REQUISITOS APLICABLES	8
DESCRIPCIÓN	8
Misión	9
Actividades.....	9
Recursos	9
Grupos de Apoyo	10
Estructura Orgánica	10
Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	10
Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos	11
Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	12
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	13
Comité de Convivencia Laboral.....	13
Rendición de cuentas.	14
Definición de Recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	14
Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.....	15
Estrategias de Promoción y Prevención.	15
Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST..	15
Programa de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo	16
Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST.	16
Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	17
Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	17
Gestión de Riesgos.....	18



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos	19
Matriz de Requisitos legales	19
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	20
Simulacros.....	20
Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	21
Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.....	21
Reporte e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	22
Evaluaciones médicas ocupacionales.	22
Custodia de Historias Clínicas.	24
Seguimiento a Recomendaciones Medico- Laborales:.....	24
Auditoría anual.....	26
Acciones de mejora, preventivas y correctivas.	26
Evaluación del desempeño.....	26
Revisión por la alta dirección	26
CONTROL DE CAMBIOS.....	27
APROBACIÓN	27

Tablas

<i>Tabla 1 Información General</i>	8
<i>Tabla 2 Grupos de Apoyo del SGSST.</i>	10
<i>Tabla 3 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos</i>	18



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------



El avance científico y tecnológico ha dado lugar a nuevos entornos laborales que exponen a los trabajadores a procesos y métodos que, si no se gestionan adecuadamente, pueden representar riesgos para su salud e incluso su vida. Por esta razón, a nivel global se ha enfatizado la importancia de la prevención mediante la creación de áreas especializadas en el análisis de la interacción entre el ser humano y su entorno laboral. Su objetivo es identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que podrían afectar la salud de los trabajadores.

La seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en una herramienta de gestión clave para mejorar la calidad de vida laboral y la competitividad de las empresas. Para lograrlo, es fundamental fomentar una cultura organizacional que integre la seguridad y salud en el trabajo con la calidad, la mejora de procesos, la optimización de los puestos de trabajo, el desarrollo del talento humano, la productividad y la reducción de costos operacionales.

En este contexto, la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) reconoce la importancia de la prevención de riesgos laborales y promueve un entorno seguro y saludable en todas sus actividades. Para ello, implementa acciones como la divulgación de su política de seguridad y salud en el trabajo, la afiliación de sus colaboradores al sistema de riesgos laborales, la exigencia de estándares a sus contratistas y la realización de actividades de medicina preventiva y del trabajo. Estas iniciativas buscan eliminar o mitigar los riesgos laborales, reduciendo la probabilidad de accidentes y enfermedades ocupacionales, en cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.¹

Conscientes de los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores, la ANI ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con el propósito de mejorar el ambiente laboral, reducir la accidentalidad y sus costos, y aumentar la productividad mediante la mitigación de factores de riesgo.²

El presente Manual establece las directrices generales del SG-SST de la ANI, garantizando la ejecución efectiva del plan de trabajo anual. Este documento, alineado con los parámetros del Ministerio de Trabajo, describe la estructura, funcionamiento y responsabilidades del sistema en cada una de sus etapas: planeación, organización, ejecución y evaluación. Asimismo, orienta la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos presentes en los lugares de trabajo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida, el bienestar integral y promover ambientes laborales seguros y saludables.

Finalmente, la ANI reafirma su compromiso de divulgar, motivar y fomentar la participación de sus colaboradores en las diferentes actividades del SG-SST. A través de la promoción de la seguridad, la prevención de riesgos y la implementación de medidas alineadas con la normativa vigente y las

¹ Decreto 1072 de 2015 – Normatividad colombiana en seguridad y salud en el trabajo

² ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

prioridades institucionales, se busca consolidar una cultura de mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.³

OBJETIVO

Describir el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Infraestructura, asegurando el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 teniendo en cuenta la Norma Técnica Colombiana ISO 45001:2018. El (SG-SST) integra manuales, procedimientos, formatos e instructivos que permiten la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito de promover un entorno laboral saludable

ALCANCE

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Agencia Nacional de Infraestructura aplica a todos los colaboradores sin importar su tipo de vinculación y modalidad de trabajo, a proveedores, visitantes y demás partes interesadas, ubicados en la Calle 24A # 59 - 42 Edificio T3 Torre 4 Piso 2, 6, 7 Torre 3 Piso 8 y Archivo Montevideo sede de la ANI.

GLOSARIO

Las definiciones aplicables a este manual corresponden a las definidas en el Decreto 1072 de 2015 y algunas de ellas se relacionan a continuación:

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. (Ley 1562 del 2012)

³ ISO 45001:2018 – Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015 – Normatividad colombiana en seguridad y salud en el trabajo
Resolución 0312 de 2019 – Requisitos mínimos para la implementación del SG-SST en Colombia.



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales (Ley 1523 de 2012)

Certificado de discapacidad: documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente podrá ser expedido por las IPS (Resolución 113 de 2020).

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros. Organización Mundial de la Salud (OMS)

Discapacidad: Deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social. (Ley 762 de 2002) “Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive”

Enfermedad laboral: Artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, define la enfermedad laboral como la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia de este, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1072 de 2015 - Norma ISO 22320)



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

Evaluación del riesgo: Es el proceso mediante el cual se determina el nivel de riesgo asociado a una situación específica, considerando la probabilidad de que el riesgo se materialice y la severidad de sus posibles consecuencias. Este análisis permite la identificación, medición y priorización de los riesgos para la toma de decisiones en la gestión de seguridad y salud en el trabajo (Guía Técnica Colombiana GTC-45)

Identificación del peligro: Es el proceso mediante el cual se determina la existencia de un peligro en un entorno específico y se definen sus características, incluyendo su naturaleza, origen y las condiciones en las que puede generar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores (ISO 45001:2018, GTC-45, Decreto 1072 de 2015)

Incapacidad permanente parcial de origen laboral: Artículo 5º de la Ley 776 de 2002. Se presenta cuando el trabajador como consecuencia de una enfermedad profesional sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. Se considera como incapacitado permanente parcial, al trabajador que, como consecuencia de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50%, de su capacidad laboral, para la cual se ha contratado o capacitado.

Incapacidad temporal: Artículo 2º de la Ley 776 de 2002. Define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Invalidez: Artículo 9º de la Ley 776 de 2002. Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, considera inválida la persona que, por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral, de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (ISO 45001:2018, Decreto 1072 de 2015)

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Puede estar relacionado con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales o de seguridad dentro del entorno laboral. (GTC-45, Decreto 1072 de 2015)

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es la declaración formal del compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y salud en el trabajo. Define su alcance, objetivos y lineamientos para la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento normativo y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), involucrando a toda la



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

organización en su implementación y cumplimiento. **Recomendaciones Médicas Laborales:** son consejos médicos emitidos por médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo. (ISO 45001:2018, Decreto 1072 de 2015)

Rehabilitación: conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida. Organización Mundial de la Salud (OMS)

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (ISO 45001:2018)

Restricciones Médicas Ocupacionales: Son las **circunstancias, actividades o limitaciones** que un trabajador no debe realizar durante su jornada laboral, con el fin de proteger su salud y garantizar un desempeño seguro en el trabajo. Estas restricciones son definidas por un profesional de la salud ocupacional y buscan prevenir complicaciones médicas, adaptando las condiciones laborales a las necesidades del trabajador. (Resolución 2346 de 2007).

Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS), Decreto 1072 de 2015.

Teletrabajo: Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 1221 de 2008)

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Proceso continuo y sistemático de recopilación, análisis, interpretación y difusión de datos, con el objetivo de prevenir enfermedades y accidentes laborales. Es una herramienta clave para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), permitiendo el control de trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo, la reducción del ausentismo laboral por enfermedad y la promoción de la salud de los trabajadores.



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

Esta vigilancia abarca tanto la salud de los trabajadores como las condiciones del medio ambiente de trabajo, asegurando un entorno laboral seguro y saludable. (Organización Mundial de la Salud (OMS), Decreto 1072 de 2015).



REQUISITOS APLICABLES

Las referencias normativas aplicables al Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran en el formato GETH-F-044 la matriz de requisitos legales y normativos, en cumplimiento a las normas:

- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo.
- Resolución 312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Resolución 1843 de 2025. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones



DESCRIPCIÓN

Tabla 1 Información General

RAZÓN SOCIAL:	AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA
NIT:	830.125.996-9
REPRESENTANTE LEGAL:	PRESIDENTE
DIRECCIÓN	Calle 24ª No 59-42 Edificio T3, Torre 4, Piso 2
ACTIVIDAD ECONÓMICA:	ACTIVIDAD PRINCIPAL: 1841201 empresas dedicadas a actividades ejecutivas de la administración pública en general incluyen ministerios, órganos, organismos y dependencias administrativas en los niveles central, regional y local. (Con porcentaje de cotización 0.522% en riesgo I)
CLASE DE RIESGO:	Principal: Riesgo I Actividades ejecutivas de la administración pública, incluye el desempeño de las funciones gubernamentales de carácter ejecutivo, desarrolladas por los órganos y organismos centrales,



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

	<p>regionales y locales, incluye contratistas que en sus funciones deba conducir.</p> <p>Centros de Trabajo: Riesgo III Investigaciones y desarrollo experimental en el campo. Riesgo IV Transporte de pasajeros, incluye el transporte terrestre de servicios especiales de pasajeros por carretera. Únicamente Contratistas de la ANI cuyo objeto contractual sea Conducción.</p>
--	--

Misión

Impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país.

Visión

En el año 2030 la ANI será la entidad referente en la estructuración y gestión de proyectos de infraestructura para promover el desarrollo integral de los territorios y sus comunidades.

Actividades

La Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, tiene por objeto planear, coordinar, estructurar, contratar, ejecutar, administrar y evaluar proyectos de concesiones y otras formas de Asociación Público Privada - APP, para el diseño, construcción, mantenimiento, operación, administración y/o explotación de la infraestructura pública de transporte en todos sus modos y de los servicios conexos o relacionados y el desarrollo de proyectos de asociación público privada para otro tipo de infraestructura pública cuando así lo determine expresamente el Gobierno Nacional.

Recursos

Los avances en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los últimos años han sido posibles por la combinación de políticas y acciones que aseguran el direccionamiento estratégico de la ANI, para alcanzar las metas trazadas se han adelantado actividades tendientes al fortalecimiento de la estructura administrativa a la armonización y articulación de las funciones administrativas, financieras y tecnológicas:



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

- Recursos Humanos.
- Recursos Financieros.
- Recursos Tecnológicos.

Grupos de Apoyo

La ANI cuenta con las siguientes instancias para apoyar las diferentes actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

Tabla 2 Grupos de Apoyo del SGSST.

GRUPO DE APOYO	CONFORMACIÓN / PROPÓSITO
Brigada de emergencias	Brigadistas capacitados y entrenados por ARL POSITIVA para la atención emergencias en la sede de la Agencia Nacional de Infraestructura. GETH-F-051 Listado de brigadistas de emergencia
Comité Paritario Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	Conformado por número igual de representantes de trabajadores elegidos por los trabajadores y representantes del empleador designados por el mismo.
Comité de Convivencia Laboral	Conformado por número igual de representantes de trabajadores elegidos por los trabajadores y representantes del empleador designados por el mismo.
Planes de Ayuda Mutua	Acuerdo entre organizaciones o entidades que se unen para colaborar en casos de emergencia.
Asesores ARL	Consultores profesionales, especialistas Asesoría y apoyo en SG-SST
Corredor de Seguros	Asesoría y apoyo en la implementación del SG-SST

Estructura Orgánica

El organigrama de la Agencia Nacional de Infraestructura está en cabeza del Presidente y cuenta con Vicepresidencias y dos Oficinas independientes (Comunicaciones y Control Interno), su estructura se puede evidenciar en la página web de la entidad en el enlace <https://www.ani.gov.co/informacion-de-la-ani/organigrama>

Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Vicepresidencia de Gestión Corporativa como parte del compromiso con la protección y la salud de los funcionarios, define las siguientes políticas:



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

- GETH-PT-001 - Política de seguridad y salud en el trabajo.
- GETH-PT-003 - Política prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- GETH-PT-005.- Política de seguridad vial.
- GETH-PT-006- Política de Teletrabajo

Las políticas están plasmadas en los planes de trabajo del SGSST

<https://www.ani.gov.co/planes/plan-de-gestion-del-talento-humano-21721> y son divulgadas a los funcionarios, contratistas y partes interesadas, la política SST es divulgada al COPASST según **corresponde**, de conformidad con la normatividad vigente.

Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST

Los objetivos del SGSST se definen en el formato de reporte de cumplimiento de planeación- plan operativo, de conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente, los cuales están acorde con el plan de trabajo anual del sistema, así mismo se plasman en el plan de trabajo del SGSST <https://www.ani.gov.co/planes/plan-de-gestion-del-talento-humano-21721>

Objetivo General

Establecer actividades para ser ejecutadas de manera controlada, permitiendo la sostenibilidad del SG-SST de acuerdo con los requisitos definidos en el Decreto 1072 de 2015, Resolución 312 de 2019 y los determinados por la Entidad, con el fin de responder a las necesidades y a las condiciones de salud de los colaboradores, previniendo accidentes, incidentes, lesiones y enfermedades laborales que se puedan presentar en la ANI.

Objetivos Específicos

- Implementar el programa de entorno laboral saludable con el fin de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios.
- Identificar, analizar y evaluar los peligros y riesgos que puedan generar accidentes, incidentes o enfermedades laborales, asociados con las actividades realizadas por los colaboradores en las áreas de trabajo, con el fin de implementar y mantener procesos para la mitigación de los peligros y reducción de los riesgos teniendo en cuenta la jerarquía de controles, previniendo la materialización de accidentes e incidentes derivados de las actividades propias de la ANI.
- Desarrollar el programa de prevención de riesgo psicosocial, de los diferentes factores que se presentan durante la ejecución de las labores de los colaboradores de la ANI estableciendo estrategias para mitigar el impacto en el ambiente laboral, la salud mental y



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

física de los colaboradores, promoviendo el autocuidado de la salud mediante la participación, capacitación y desarrollo de actividades para prevenir accidentes, enfermedades laborales y fomentar calidad de vida.

- Prevenir la ocurrencia de enfermedades laborales y el deterioro de las condiciones derivadas de enfermedades de origen común a partir de la exposición a los peligros, y de esta manera contribuir con la salud de los colaboradores mitigando el deterioro de la salud a partir de las actividades laborales que cada uno desarrolle.
- Prevenir la aparición de desórdenes musculoesqueléticos a través de la identificación, evaluación e intervención de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo, mejorando las condiciones de salud de los colaboradores expuestos en la entidad.

Los objetivos están plasmados en el plan de trabajo anual del SGSTT <https://www.ani.gov.co/planes/plan-de-gestion-del-talento-humano-21721>

Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

En la Agencia Nacional de Infraestructura, se asignan y documentan las responsabilidades en el SG-SST, a todos los niveles de la Entidad en el documento GETH-I-002 Instructivo Obligaciones, Responsabilidad, Autoridad, Liderazgo y Rendición de Cuentas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la implementación, seguimiento y mantenimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, nombrado responsabilidad des para:

- Presidente y vicepresidentes
- Jefes de Oficina, Coordinadores de Grupos Internos y Procesos
- GIT Planeación
- GIT Talento Humano
- Archivo y Correspondencia
- GIT Administrativo y Servicios Generales
- Funcionarios y Colaboradores
- COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada de Emergencias y Comités de Emergencia.
- Administradora de Riesgos Laborales ARL
- Comité de Seguridad Vial
- Oficina de Comunicaciones
- Oficina de Control Interno



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

La Vicepresidencia de Gestión Corporativa como alta dirección para el SG-SST se compromete a asignar los recursos, fomentar una cultura del autocuidado, suministrar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios, responder planificadamente a los cambios y garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Con el objetivo de evidenciar su compromiso, la alta dirección:

- Define, firma y divulga la GETH-PT-001 política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, la cual proporciona un marco de referencia para establecer los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- Asigna, documenta y comunica las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización.
- Realiza la revisión gerencial y la verificación de la ejecución de los planes de acción de mejoramiento.
- Define y asigna los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- Garantiza que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Adopta disposiciones efectivas para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de sus programas de gestión, comités, capacitaciones y sensibilizaciones donde se estimula la toma de conciencia y el conocimiento.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los lineamientos para la elección, conformación y formalización del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidos en el procedimiento GETH-P-013 Elección, conformación y formalización del Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). La gestión del COPASST se puede evidenciar en las actas mensuales elaboradas por el secretario del comité.

Comité de Convivencia Laboral.

Con el fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, se conforma el comité de convivencia conforme a la normatividad Colombia, Reglamento Comité de Convivencia Laboral GETH-I-021. Este comité se reúne ordinariamente cada tres meses y la gestión de este comité se puede evidenciar directamente con



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

la presidente del Comité quien custodia las actas y los casos atendidos en las reuniones. Los servidores públicos pueden realizar sus solicitudes ante el comité de convivencia laboral por medio del correo electrónico comitedeconvivencia@ani.gov.co, los funcionarios de la Entidad, contratistas, subcontratistas o visitantes en general pueden comunicar ante el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, cualquier actividad o circunstancia que se considere insegura por medio del correo talentohumano@ani.gov.co.

Rendición de cuentas.

La rendición de cuentas se realiza anualmente a través de las herramientas tecnológicas definidas por la entidad, la cual va dirigida a todos sus colaboradores, donde se exponen todas las actividades desarrolladas en el año conforme al Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Definición de Recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Entidad establece el presupuesto para cumplir con los objetivos del Sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que incluye recursos físicos, tecnológicos, humanos y técnicos.

En el formato GETH-F-043 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo detalla los recursos financieros, técnicos, humanos y de otras índoles destinados a la coordinación y ejecución del SG-SST. Este plan es revisado trimestralmente por la Vicepresidencia de Gestión Corporativa para asegurar su cumplimiento y efectividad.

Adicionalmente, se dispone de recursos de gestión para la mitigación de riesgos, proporcionados por aliados estratégicos como ARL y el corredor de seguros. Estos recursos apoyan el desarrollo de actividades de capacitación, promoción y prevención dentro de la Entidad.

A través de memorando interno de la alta dirección, se designa el responsable para el diseño, ejecución e implementación del SG-SST. Los programas de mantenimiento de instalaciones, vehículos, equipos, emergencias, muebles, y otros, son liderados por el área de Servicios Generales. La administración del Edificio T3 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo P.H es la encargada del mantenimiento de las áreas de la propiedad horizontal

La Entidad desarrolla actividades para identificar factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo. Para ello, ejecuta mediciones higiénicas por medio de ARL POSITIVA conforme a la identificación realizada en la Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la Seguridad y Salud en el Trabajo GETH-F-047, así mismo se tienen en cuenta los cambios locativos que realice la entidad, los resultados son informados al COPASST y a Servicios Generales, para subsanar los hallazgos pertinentes.



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.4.6.8, numeral 7 del Decreto 1072 de 2015, elabora anualmente el Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), utilizando el formato GETH-F-043. Este plan se diseña con el objetivo de alcanzar cada una de las metas propuestas dentro del SG-SST, identificando de manera clara las responsabilidades asignadas, los recursos requeridos y el cronograma de actividades.

Dicho plan se formula en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, y es socializado con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). Finalmente, el documento es firmado por el responsable del SG-SST y por el empleador, como parte del compromiso institucional con la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Estrategias de Promoción y Prevención.

De acuerdo con los análisis de los exámenes medico ocupacionales, los informes de condiciones de Salud, y ausentismo laboral, se diseñan e implementan las estrategias de prevención y promoción de la salud contenidas en los siguientes programas y articulación con la Aseguradora de Riesgos Laborales, los cuales se encuentran en la página web <https://www.ani.gov.co/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion> en el apartado SGSST:

- Programa de Estilos de Vida y Hábitos Saludables
- Programa de Vigilancia Epidemiológica de Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos.
- Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Programa de Reincorporación Laboral y Ocupacional
- Concertación e implementación del plan de trabajo con la ARL.

Para el ausentismo se lleva el indicador ausentismo por causa médica conforme a lo descrito en la Resolución 312 de 2019.

Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST.

La Agencia Nacional de Infraestructura tiene establecido dentro de su política de seguridad y Salud en el trabajo, la promoción de la salud de sus funcionarios, contratistas y colaboradores, encaminados en la prevención de lesiones y enfermedades laborales, por lo cual, establece la capacitación en aspectos generales y específicos de las actividades a realizar que incluye entre otros:



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

la definición de Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo, la identificación de peligros y control de los riesgos, derechos y deberes de los trabajadores, reporte de incidentes, accidentes, aspectos legales, plan de emergencia, COPASST, comité de convivencia, y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, información que se entrega detallada en la inducción realizada desde el GIT de Talento Humano y enviada a contratistas de prestación de servicios vía electrónica, dando cumplimiento a lo descrito en el Decreto 1072 de 2015. Así en la plataforma UniANI se encuentra la información del SGSST, a la que se accede a través del siguiente enlace: <https://uniani.ani.gov.co/>.

Programa de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo

El programa de capacitación de Seguridad y Salud en el trabajo además de estar inmerso en las actividades contempladas en el plan de trabajo, están incluidas en el Plan Institucional de Capacitación PIC “<https://www.ani.gov.co/planes/plan-de-gestion-del-talento-humano-21721>” controlado en el Plan Operativo reportado mensualmente, logrando una articulación de todas las capacitaciones que realiza la Agencia Nacional de Infraestructura.

Dentro del programa de capacitación del SGSST, se incluyen temáticas enfocadas en la prevención de lesiones, accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales, dirigidas a colaboradores de la ANI independiente su vinculación o modalidad de trabajo, entre ellas:

- Inducción y Reinducción
- COPASST
- Comité de Convivencia
- Brigada de Emergencias
- Peligros identificados en la entidad
- Programas de vigilancia epidemiológica
- Plan Estratégico de Seguridad Vial
- Enfoques Osteomusculares
- Enfoques Psicosociales
- Plan de Emergencia
- Promoción y prevención
- Teletrabajo
- Estilos de Vida y hábitos saludables.

Archivo y retención documental del Sistema de Gestión de SST.

Las disposiciones para el manejo de la documentación se encuentran definidas en el procedimiento SEPG-P-004 Control de documentos. Para la identificación, almacenamiento, protección,



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

recuperación, retención y disposición de la información documentada se cuenta con la herramienta del Sistema de Gestión documental Orfeo.

Para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.13, se debe asegurar para los documentos y registros del sistema de gestión -SST que una vez finalice el vínculo laboral con cada trabajador, la retención será de 20 años, acorde con la Tabla de Retención Documental 700. Dichos documentos son:

Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores.

- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

El principal canal de comunicación entre los funcionarios, colaboradores y la administración del sistema es el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, quien cuenta con la dirección de correo electrónica permitiendo la comunicación directa y confidencial de los colaboradores de la entidad:

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo - funciona en concordancia con los requisitos legales, apoyando la gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y tiene representación de las diferentes vicepresidencias.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

La metodología para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos se establece en el Instructivo Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la Seguridad y Salud en el Trabajo GETH-I-18, basado en la Guía Técnica Colombiana No. 45. Esta metodología abarca tanto las actividades rutinarias y no rutinarias de todos los colaboradores independientes su vinculación o modalidad de trabajo (teletrabajo), incluyendo subcontratistas, proveedores y visitantes. Así como, considerar los peligros que, aun originándose fuera del del lugar de trabajo pueden afectar adversamente la salud y seguridad de las personas.

La identificación de peligros para colaboradores se realizó en el formato GETH-F-047 Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la SST que se encuentra disponible



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

en la página Web de la Entidad <https://www.ani.gov.co/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion>. A manera de resumen, los peligros que se gestionan por medio del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Entidad son:

Tabla 3 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

EVALUACIÓN												
PELIGRO	Deficiencia			Exposición			Consecuencia			Aceptabilidad del Riesgo		
	Bajo	Medio	Alto	Prolongado	Varias veces durante la jornada	Eventual	Accidente	EL	EC	Aceptable	Aceptable con Control	Mejorable
Biológico		X				X			X		X	
Biomecánico		X		X				X			X	
Eléctrico	X					X	X					X
Físico		X			X			X				X
Locativo	X				X		X					X
Mecánico	X					X	X					X
Natural	X					X	X					X
Psicosocial		X		X				X				X
Público	X					X	X					X
Químico	X					X	X					X
Tránsito	X				X		X	X			X	X

Gestión de Riesgos

Esta gestión, se realiza a partir de la identificación de peligros y la valoración del riesgo que se pueden detectar a partir de las siguientes entradas:

- Auto reportes en el formato GETH-F-048 Reporte de Actos y Condiciones Inseguras. GETH-F-047 Matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos.
- GETH-P-022 Procedimiento de Inspecciones Planeadas
- GETH-F-059 Gestión del cambio en SST.
- GETH-P-021 Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedades Laborales.

De acuerdo con lo anterior, se establecen controles y medidas de intervención contenidas en los siguientes documentos del sistema:



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

- Evaluaciones médicas ocupacionales acorde con Profesiograma, elaborado por médico especialista en SST de ARL POSITIVA.
- GETH-P-021 Procedimiento para Reporte e investigación de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedad laboral.
- Requisitos de Seguridad y Salud en el Trabajo para contratistas.
- Planes de Emergencia y Contingencia.
- Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV.
- Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial.
- Programa de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular.
- Programa de Estilos de Vida Saludables.
- GETH-M-004 Programa de prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
- GETH-M-006 Programa de Orden y Aseo.
- GETH-P-022 Procedimiento de Inspecciones Planeadas.
- GETH-M-007 Programa de Seguridad Industrial.

Los documentos anteriormente mencionados se encuentran en la página web de la ANI <https://www.ani.gov.co/modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion>

Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos

Para garantizar la identificación continua y efectiva de peligros/aspectos, así como la evaluación y control de riesgos/impactos asociados a las actividades, se programan inspecciones a las instalaciones, diligenciando los formatos establecidos para cada inspección planeada. Estas inspecciones, incluidas en el Plan de Trabajo del SGSST, son realizadas por el responsable del SGSST junto con el COPASST, el Sistema de Gestión Ambiental, el Plan Estratégico de Seguridad Vial y los Brigadistas de Emergencias, conforme al procedimiento GETH-P-022 Inspecciones Planeadas. Los hallazgos se consolidan en el formato GETH-F-105 Consolidado de Condiciones Inseguras e Indicadores, permitiendo su seguimiento y el cálculo de indicadores para su subsanación.

Matriz de Requisitos legales

Para elaborar el instrumento y como elemento constitutivo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, la Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con el formato GETH-F-044 Matriz de requisitos legales y normativos en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se actualiza la normatividad aplicable en materia de SST, así como la inclusión de estos en el sistema cuando sea necesario, para ello el responsable del SGSST debe tener en cuenta:

- Recopilar la legislación y normativa a través de consultas bibliográficas, página web del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social entre otros.



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

- Identificar si la legislación o normativa aplica a la Agencia Nacional de Infraestructura y diligenciar el Formato GETH-F-044.
- Evaluar el cumplimiento del requisito legal y registrarlo en el formato GETH-F-044.
- Identificar los requisitos que han sido derogados y eliminarlos del formato GETH-F-044.
- La evaluación del cumplimiento de los requisitos legales debe realizarse anual, mediante una valoración cualitativa generada como consecuencia de la revisión de las acciones realizadas, registrando la evaluación en el formato GETH-F-044.
- El responsable debe proponer acciones para el cumplimiento de aquellos requisitos que no se estén cumpliendo o su cumplimiento sea parcial, dejando evidencia mediante correo electrónico a las áreas correspondientes.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con un Plan de Emergencias para la Sede ubicada en la Calle 24 A N 59-42 y para el Archivo ubicado en Montevideo en la Calle X7 a N X9-6X elaborado por ARL POSITIVA, donde ha identificado las posibles situaciones de emergencia y los procedimientos operativos normalizados para prevenir o mitigar sus consecuencias, el documento está alineado con el Plan de Emergencias del edificio T3 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo y comparte recursos humanos y técnicos disponibles:

Como herramienta soporte de los planes de emergencia la entidad cuenta con los formatos:

GETH-F-051 Listado de Brigadistas de Emergencia, el cual es actualizado una vez al año cuando se realiza la convocatoria de inscripción a la brigada o cada vez que un brigadista entra o sale del grupo, en él se especifica la ubicación por piso, correo electrónico, número de contacto y vicepresidencia u oficina donde pertenece.

GETH-F-072 Contacto en caso de emergencia, la información documentada en este formato sirve de referencia en caso de presentarse una emergencia al interior de la entidad, ya sea natural o accidentes de trabajo presentados, brigada información de contactos de familiares identificando su parentesco.

Los servidores públicos o contratistas de prestación de servicios que realizan desplazamientos en campo, al visitar proyectos concesionados se acogen al plan de emergencias de las concesiones, donde se encuentran acatando las recomendaciones de los brigadistas o profesionales SST de los lugares visitados.

Simulacros

La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) lleva a cabo simulacros integrados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Sistema de Gestión Ambiental (SGA) y el Plan



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

Estratégico de Seguridad Vial (PESV). Para su planificación, se realizan reuniones previas donde se determinan los espacios de ejecución, recursos, materiales, equipos de emergencia, responsables y logística necesaria, garantizando la operatividad de cada sistema durante el simulacro. El evento a simular en los sistemas se define según la ubicación geográfica y la priorización de amenazas identificadas en los planes de emergencia y contingencia. En el ámbito ambiental, se consideran los impactos previamente identificados en la Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales, Requisitos Legales y Otros. Además, el simulacro debe alinearse con las directrices de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y otras entidades competentes para su planificación, ejecución, evaluación e informe. El ejercicio debe documentarse en un informe que registre los resultados obtenidos, incluyendo tiempos de evacuación, número de evacuados, personal en condición de discapacidad, madres gestantes y visitantes. Además, se debe diligenciar el formato GETH-F-053 Evaluación de Simulacro, el cual recopila información clave identificada durante la ejecución, como tiempos, cantidad de evacuados, oportunidades de mejora y conclusiones, permitiendo así fortalecer las acciones de preparación y respuesta de la entidad.

Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Se evalúa el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, que puedan generar los cambios internos o externos (cambios en infraestructura, operaciones, equipos, reglamentación y emergencias entre otros), mediante el procedimiento GETH-P-014 Procedimiento gestión del cambio en SST que se encuentra en la página web de la Entidad https://www.ani.gov.co/sig/documentos-sig?field_tipo_de_documento_tid=345&field_tipo_de_formato_tid=352&field_codigo_value=&title=

Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La entidad garantiza que las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo sean identificadas y evaluadas en las especificaciones de compras o adquisiciones de productos y servicios. En el instructivo Requisito de Seguridad y Salud en el Trabajo para Compras y Contratistas GETH-I-011, disponible en la web se establece los requisitos para la adquisición de productos y servicios que impactan el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Agencia Nacional de Infraestructura - ANI, conforme a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

Este instructivo define las normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a contratistas administrativos- personal natural, jurídico, contratista de aseo y cafetería, vigilancia previos y durante la ejecución al contrato.

Cada contratista de prestación de servicios debe afiliarse a la ARL y en caso de presentar inconvenientes se gestiona a través del enlace del GIT de Contratación y Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la entidad.

Reporte e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La investigación y análisis de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales se realiza de acuerdo con el procedimiento -GETH-P-021 Reporte e Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral, los resultados de la investigación de estos eventos se comunican en la revisión por la dirección, rendición de cuentas y reuniones al COPASST, así mismo se generan campañas con enfoques de prevención de accidentes de trabajo, las cuales se realizan con apoyo de ARL, así mismo desde Seguridad y Salud en el Trabajo se incentiva la promoción y prevención de lesiones, incidentes, accidentes y enfermedades laborales

Por otra parte, se lleva el registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en el formato GETH-F-060, los análisis de los datos son empleados para la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SST, así mismo se documentan los indicadores de accidentalidad conforme a la Resolución 312 de 2019, para ellos se cuenta con los siguientes formatos donde reposa la trazabilidad e histórico:

GETH-F-108 Indicador Proporción de Accidentes Mortales.

GETH-F-107 Indicador de Severidad de Accidentes de Trabajo.

GETH-F-106 Indicador de Frecuencia de Accidentalidad.

Evaluaciones médicas ocupacionales.

La Agencia cuenta con el profesiograma para realizar los Exámenes médicos ocupacionales a los cargos establecidos. El Profesiograma para funcionarios y Contratistas es actualizado bajo la asesoría de médicos especialistas de ARL Positiva cada vez que se realicen cambios en la entidad, en la norma o requerimientos propios, documento que reposa en el SharePoint de la Vicepresidencia de Gestión Corporativa a cargo del responsable del SGSST.

A través del profesiograma que documenta el médico de ARL POSITIVA, se realiza la programación de exámenes médicos ocupacionales, los cuales son contratados por medio de un proceso público a una IPS conforme a las necesidades de la entidad, dichos exámenes son aplicados a Servidores Públicos, para el caso de contratistas de prestación de servicios, se establecen los lineamientos



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

establecidos en la Resolución 1843 de 2025. A continuación, se desagregan los tipos de exámenes ocupacionales:

Evaluación Médica de Ingreso: Los exámenes médicos pre-ocupacionales se deben realizar antes de la posesión del servidor al cargo en la Entidad.

Evaluaciones Medicas periódicas: Los exámenes médicos ocupacionales periódicos se realizarán conforme a los parámetros establecidos en el profesigramas.

Evaluaciones Medicas Post-Incapacidad: Los exámenes médicos posteriores a una incapacidad se realizarán según demanda, de acuerdo con los lineamientos del Programa de Reinserción Laboral y Ocupacional (incapacidades de 30 días o más) o en casos de seguimiento médico, conforme a las recomendaciones emitidas por el médico tratante de la EPS.

Los exámenes ocupacionales post-incapacidad se aplicarán en los siguientes casos:

- Todos los casos que sean remitidos para reincorporación laboral por el programa de rehabilitación integral de la ARL.
- Casos de trabajadores con secuelas permanentes por lesiones graves a consecuencia de un Accidente de Trabajo o Enfermedad laboral que interfieran con su desempeño laboral
- Casos de trabajadores con Accidentes de Trabajo Graves, según resolución 1401 de 2007.
- Servidores públicos con un evento de origen laboral (Accidente de Trabajo AT o Enfermedad laboral EL) que hayan recibido incapacidades temporales continuas por más de 30 días.
- Trabajadores con un evento de origen común (enfermedad o accidente) que hayan recibido incapacidades temporales continuas por más de 30 días.
- Casos de trabajadores a los cuales se le haya indicado recomendaciones o restricciones laborales por la EPS o alguna IPS o proveedor de evaluaciones medicas ocupacionales de Agencia Nacional de Infraestructura

Evaluaciones Medicas de Retiro: Los exámenes médico-ocupacionales de retiro se deben realizar máximo 5 días hábiles después de la fecha de su retiro (presentando resolución de retiro). Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo la Función Pública, en su artículo 2.2.30.6.16 define las condiciones de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto y en su parágrafo 1. “Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen”. Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta a la IPS indicada para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.”



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025

Evaluación médica por retorno laboral. La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral se realiza cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario.

Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control. La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplica en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

Este programa, diseñado en conjunto con médicos especialistas en SST de ARL Positiva, está disponible en la página web de la entidad.

Custodia de Historias Clínicas.

La Agencia Nacional de Infraestructura cuenta con una IPS contratada para la ejecución de los exámenes médicos ocupacionales, que cumple con la legislación en cuanto a las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, se precisa que la IPS es quien custodia las Historias Clínicas conforme a lo dispuesto en la normatividad colombiana y en el término que disponga la ley, dejando como cláusula de obligatorio cumplimiento en los estudios previos que se documentan al momento de hacer la contratación pública.

Seguimiento a Recomendaciones Medico- Laborales:

De acuerdo con la evaluación médica ocupacional realizada, se analiza el concepto médico emitido por la IPS, el cual contiene las recomendaciones médico-laborales. Tras su revisión, se informa al servidor público sobre las indicaciones establecidas, identificando las recomendaciones o restricciones que puedan afectar su desempeño laboral e integrándolas en los programas de vigilancia epidemiológica definidos por la entidad. Estas recomendaciones son socializadas con el servidor público y, adicionalmente, se solicitan las emitidas en los controles médicos realizados por la EPS y/o la ARL, con el fin de determinar la complejidad del caso e iniciar su análisis desde el componente laboral. Para el seguimiento de recomendaciones médicas se debe tener en cuenta:

- El servidor público debe notificar al GIT de Talento Humano sobre la recomendación emitida por la EPS o ARL, así como informar su estado de salud, conforme al Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.
- El seguimiento a las recomendaciones médicas ocupacionales se realizará mediante el Formato de Acta de Reunión vigente o listado de asistencia definido por la entidad. El cumplimiento de las normas en Seguridad y Salud en el Trabajo es obligatorio para la entidad y el servidor público, y su incumplimiento puede derivar en procesos disciplinarios



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

- Las recomendaciones emitidas por profesionales de la salud deben ser validadas por el médico laboral de la EPS o ARL para definir su tipo, periodicidad y seguimiento. Además, el médico tratante no podrá sugerir la reasignación o reubicación de un trabajador sin conocer las funciones, riesgos y condiciones del puesto de trabajo en la Entidad. El médico tratante determinará si el paciente requiere incapacidad temporal como parte de su tratamiento. Si se necesitan restricciones laborales temporales o definitivas para su recuperación, un médico especialista en medicina del trabajo, salud ocupacional o SST de la EPS o ARL, con licencia vigente (Resolución 2346 de 2007), deberá emitir la recomendación correspondiente.
- Las Empresas Promotoras de Salud (EPS) son las responsables de suministrar los servicios de salud a los afiliados que los necesiten, independientemente del origen de la contingencia (Artículo 208, de la Ley 100 de 1993). Dichos servicios son de carácter integral, es decir, que deben contemplar las fases de promoción de la salud y prevención de las enfermedades, desde el diagnóstico precoz, pasando por el tratamiento y abarcando la rehabilitación del paciente.
- Como parte de este proceso integral de atención, las EPS deben emitir, cuando sea necesario, las recomendaciones sobre las restricciones médicas de los trabajadores, las cuales deberán ser avaladas por el médico especialista en salud ocupacional y/o seguridad y salud en el trabajo y en los casos de enfermedad laboral, las recomendaciones a nivel laboral deberán ser emitidas por la ARL a la cual se encuentre afiliado para socialización y cumplimiento de las mismas por parte del colaborador y entidad.
- Las recomendaciones sobre restricciones laborales deben ser claras y técnicamente sustentadas para su adecuada aplicación por el responsable del SGSST y el seguimiento correspondiente.
- Se realizará seguimiento de recomendaciones y/o restricciones médico-laborales por lo menos cada 3, 6 o 12 meses o de acuerdo con la necesidad del servidor público y/o de la entidad. Si la patología es de origen común y viene con recomendación y/o restricción médica, esta debe ajustarse al ámbito laboral, es decir debe emitirse recomendaciones medicas laborales por el médico laboral y/o médico especialista en seguridad y salud en el trabajo con vigencia determinada para llevar control del tiempo de actualización de estas.

Todo servidor público con patologías, incapacidad superior a 30 días o discapacidad debe contar con un seguimiento por parte de SST. En los casos de discapacidad, se aplicará el mismo proceso, validando la información a través del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, se solicitará al servidor el certificado de discapacidad emitido por la Secretaría de Salud del departamento, conforme a la evaluación de un equipo interdisciplinario y la normatividad vigente.

Las recomendaciones médicas laborales solo podrán ser emitidas por médicos especialistas en medicina laboral, salud ocupacional y/o SST con licencia vigente, ya sea de la ARL, EPS o IPS aliada



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

de la entidad, según lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social.

Auditoría anual.

La auditoría del SGSST es realizada por el GIT de Planeación mediante el procedimiento SEPG-P-002 Auditorías Internas a los Sistemas de Gestión, disponible en la página web de la Entidad https://www.ani.gov.co/sig/documentos-sig?field_tipo_de_documento_tid=345&field_tipo_de_formato_tid=360&field_codigo_value=&title=. Asimismo, puede ser ejecutada por personal externo, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Acciones de mejora, preventivas y correctivas.

Con base en los resultados de la revisión por dirección realizada por la Vicepresidencia de Gestión Contractual, las inspecciones planeadas, el análisis de ocurrencia de accidentalidad, la medición de los indicadores, objetivos, las recomendaciones del COPASST, los incidentes, entre otros, la Entidad garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y/o correctivas en el formato SEPG-F-019 Acciones correctivas o de mejora. Periódicamente se realiza seguimiento con las partes pertinentes, a la gestión para el cierre, los resultados se comunican al COPASST.

Evaluación del desempeño

Los informes de gestión del SGSST, las auditorías externas e internas, las encuestas, los reportes, las actas de reuniones son las herramientas más utilizadas para verificar el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La Entidad también realiza el monitoreo frecuente a:

- El desempeño de los objetivos del SGSST, acorde con lo definido en la Resolución 312 de 2019 y en los programas definidos.
- Medición de la tasa de accidentalidad.
- La incidencia y prevalencia de las enfermedades laborales mediante las mesas laborales
- Cumplimiento del Plan de Trabajo anual del SGSST.

Revisión por la alta dirección



MANUAL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-M-003	VERSIÓN	003	FECHA	03/06/2025
--------	------------	---------	-----	-------	------------

De acuerdo con el Decreto 764 de 2022, la Vicepresidencia de Gestión Corporativa es la máxima autoridad del SGSST en la ANI. El vicepresidente realiza revisión periódica del desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para garantizar la mejora continua, evaluar su efectividad y ajustarlo a las necesidades actuales. Los resultados de esta revisión son comunicados al COPASST, quedando como evidencia el acta de la reunión. Adicionalmente, mensualmente se realiza una evaluación del desempeño del SGSST a través del plan operativo, conforme a lo establecido en el plan anual de trabajo.

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	
001	11/10/2017	Creación del documento	
002	27/10/2023	Se actualiza el documento conforme a la actualización documental que se realiza al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
003	03/06/2025	Se actualiza conforme a la gestión realizada en la vigencia 2024, incorporando terminología actualizada y una explicación detallada sobre los exámenes médicos ocupacionales de la ANI. El orden de la información de realiza conforme los artículos del decreto 1072 de 2015.	
APROBACIÓN			
	Nombre	Cargo	Aprobación
Elaborado	Leidy Carolina Másmela Jiménez	Contratista-Responsable SST	Aprobado mediante memorando radicado No. <u>20254000095773</u>
Revisado	German Ignacio Ahumada Valbuena	Contratista- VGCOR	
Aprobado	Sandra Patricia Pachón Bernal	Coordinadora del GIT de TH	
Vo.Bo. SGC	Cristian Leandro Muñoz Claros	Contratista GIT planeación	