



## 1. NORMATIVA

**Ley 9 de 1979:** "Por la cual se dictan Medidas Sanitarias", Dicta medidas sanitarias, tendientes a la protección del medio ambiente; suministro de agua, salud ocupacional, saneamiento de edificaciones, alimentos, drogas, medicamentos, cosméticos y similares, vigilancia y control epidemiológico, desastres, defunciones, traslado de cadáveres inhumanación y exhumanación, trasplante y control de especímenes, artículos de uso doméstico, vigilancia y control de las actividades de higiene y seguridad, derechos y deberes relativos a la salud.

**Ley 1562 de 2012:** "Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional." Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Define el Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Igualmente establece que las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Ley 1823 de 4 de enero de 2017:** "Por medio de la cual se adopta la estrategia de salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones". Adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas. El uso de estas salas no exime al empleador de reconocer y garantizar el disfrute de la hora de lactancia, la madre lactante puede hacer uso de la misma o desplazarse a su lugar de residencia, o ejercerlo en su lugar de trabajo. Las entidades aquí mencionadas deben adecuar en sus instalaciones un espacio acondicionado, digno para que las mujeres en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. Como consecuencia de lo anterior el Ministerio de Salud y Protección Social es el encargado de vigilar y controlar la implementación y funcionamiento de las mismas, se establece el término que tienen las entidades y empresas privadas para realizar las adecuaciones físicas necesarias y las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación.

**Decreto 614 de 1984:** "Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país." Definición, objeto, aplicación, dirección y coordinación, delegación, información, asesoría, licencias, higiene industrial, seguridad industrial, medicina de trabajo, riesgos potenciales, **Art. 1º - 9º.** Constitución, plan de salud, entidades gubernamentales, distribución, Min. Salud y trabajo, seguridad social, responsables, divisiones departamentales, servicio seccional de salud, ISS, Caja Nacional de previsión, I.N.S., Coldeportes, agencias gubernamentales, patronos, **Art. 10 - 24** Comisiones de apoyo, **Art. 27.** Trabajadores, responsabilidad, **Art. 31.** Servicios privados, contratación, **Art. 32 - 34.** Vigilancia y control, competencia, obligaciones, inspecciones, sitios de trabajo, requerimientos, **Art. 41- 44.** Procedimientos y sanciones, Cierre de establecimientos, cancelación de licencias, funcionamiento, publicidad, providencias, recursos, **Art. 45 - 48.** Divulgación, capacitación y asesoría, **Art. 49.**

**Decreto 1295 de 1994:** "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales", se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, definiciones, **art. 1 a 12.** Afiliación y cotizaciones al sistema, **art. 13 a 23.** Clasificación, **art. 24 a 33.** Prestaciones, **art. 34 y 35.** Prestaciones económicas por incapacidad, temporal, permanente parcial, pensión de invalidez, de sobrevivientes, auxilio funerario, **art. 36 a 55.** Prevención y promoción de riesgos profesionales, **art. 56 a 64.** Protección en empresas de alto riesgo, **art. 65 a 67.** Dirección y administración del Sistema, **art. 68.** Consejo Nacional, **art. 69 a 71.** Creación y funciones de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **art. 72 a 75.** Administración del sistema, entidades, **art. 76 a 86.** Fondo, **art. 87 a 90.** Sanciones, moratoria, **art. 91 y 92.** Inembargabilidad, tratamiento tributario, Intereses de Mora, Prescripción, Vigencia del sistema. **art. 93 a 97.** Vigencia, **art. 98.**

**Decreto 1072 de 2015:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". **Título 4 Capítulo 6 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



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DI-DE-FT-07 V2

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.

**Decreto 1499 de 2017:** "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

**Resolución 2400 de 1979:** "Por el cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en los establecimientos de trabajo". Establece algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, las cuales se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades.

**Resolución 2013 de 1986:** "Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, en ejercicio de la facultad que les confiere el artículo 25 de Decreto 614 de 1984", Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, definición, Art. 1º y 10. Composición, suplentes, Art. 2º y 3º. Establecimientos de trabajo, Art. 4º. Representantes, nombramientos, elección, Art. 5º, 6º y 9º. Reuniones, Art. 7º. Sesiones, quórum, Art. 8º. Funciones, presidente, secretario, Art. 11 - 13. Empleador, trabajadores, obligaciones, Art. 14 - 16. Vigilancia y control, Art. 17. Funcionamiento, Art. 18.

**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.", Programa, empleadores, obligación, Art. 1º. definición, Art. 2º. Elaboración, ejecución, procedimiento, Art. 3º y 4º. Conformación, funcionamiento, Art. 5º. Subprogramas, higiene, seguridad industrial, actividades, objeto, Art. 6º, 10 y 11. Lugares de trabajo, Art. 7º. Requisitos, Art. 8º. Responsabilidad, Art. 9º. Comités, higiene, medicina, seguridad industrial, constitución, registro, Art. 12 y 13. Registros, actualización, Art. 14. Vigilancia y control, evaluación, Art. 15. Autoridades, Art. 16 y 17.

**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 contratistas", Cuando los funcionarios de las Direcciones Territoriales detecte en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas.

**Resolución 312 de 2019:** "Por la cual se definen los estándares mínimos para implementación del SG-SST para empleadores y contratantes."

## 2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, se articula directamente con la Plataforma Estratégica de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur desde:

**MISIÓN:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.

**VISIÓN:** En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de



## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DI-DE-FT-07 V2

servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, referente en investigación, docencia e innovación, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

#### OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1. Consolidar el Modelo de Atención Integral en Red, garantizando la prestación de servicios integrales de salud, con enfoque en la gestión de riesgo, servicios humanizados, accesibles y oportunos, impactando positivamente las condiciones de salud de nuestros usuarios, familia y comunidad.
2. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. optimizando la atención centrada en los usuarios.
3. Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los recursos financieros que conlleven a una sostenibilidad financiera de la Subred Sur que contribuya en la prestación integral de servicios.
4. Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.
5. Mantener los niveles de satisfacción de los usuarios, familia y comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del control social a partir del Modelo de Atención en Red.

### 3. ENUNCIADO

La Subred integrada de servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a desarrollar, implementar y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de proteger la integridad, seguridad y salud de todos sus colaboradores y demás grupos de valor, a través de estrategias de promoción de la salud, prevención y mitigación de incidentes, accidentes, enfermedades laborales, identificación, evaluación y valoración de riesgos y peligros para su posterior control y evaluación, asignando los recursos necesarios en cumplimiento de la normatividad vigente.

### 4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Definir los lineamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales que conlleven a proteger la integridad, seguridad y salud de todos sus colaboradores y demás grupos de valor.

### 5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Seguridad y Salud en el trabajo es transversal a todos los procesos y colaboradores de la Subred Sur.

### 6. DEFINICIONES

**Accidente de trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el colaborador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte; así mismo se entiende como un evento de accidente el 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 del desarrollo de sus funciones u obligaciones contractuales, entre ellos actividades recreativas, deportivas o culturales, en el mismo sentido comprende el traslado 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. (Art 3 Ley 1562 de 2012).



**Ausentismo:** La no asistencia al trabajo por parte de un colaborador que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión.

**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 colaborador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. (Art 4 ley 1562 de 2012).

**Factor de riesgo:** Es el elemento, fenómeno, ambiente y/o acción humana que tiene la capacidad de producir alteraciones a la salud de personas o daños materiales.

**Grupos de Valor:** Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

**Promoción y capacitación para la salud:** Disciplina que busca modificar positivamente los comportamientos, las actitudes y las prácticas de los trabajadores, hacia la promoción de la salud y frente a los factores de riesgo laborales.

**Riesgo:** Es una medida que refleja la probabilidad de que se produzca un hecho o daño a la salud. Así mismo, es una combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el(los) evento(s) o exposición(es).

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

## 7. DESARROLLO



El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene como propósitos facilitar la Gestión de las entidades y orientarla hacia el logro de sus resultados a corto y mediano plazo, permitiendo la garantía de derechos, satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestros grupos de valor.

Por lo anterior y mediante la Dimensión de **“Talento Humano”** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en cumplimiento al Decreto 1499 de 2017, fija el propósito de esta dimensión, herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual en la Subred Integrada de servicios de Salud Sur.

La política se desarrolla como se describe a continuación:

- Compromiso de la Gerencia, en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignando los recursos humanos, tecnológicos y financieros, garantizando el cumplimiento de los objetivos.
- Generar un ambiente seguro para todos los grupos de valor, frente a una adecuada identificación de peligros, evaluación, valoración y control de los riesgos, por medio de la realización de actividades de promoción y prevención.
- Prevenir accidentes y enfermedades laborales, como consecuencia a la exposición de los diferentes ambientes de trabajo de todos los grupos de valor.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer el principio de la mejora continua, en todos los procesos de aseguramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fomentar el autocuidado y participación a todos los colaboradores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

## 8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los niveles de responsabilidad de la implementación y seguimiento de la política está relacionado con las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión las cuales se describen a continuación:

**Línea Estratégica:** A cargo de la Gerencia, define el Marco General de la Política y supervisa su cumplimiento.

**Primera línea de defensa:** A cargo del líder del proceso y sus equipos de trabajo, su rol principal es divulgar, promulgar, implementar y hacer seguimiento a la política desde el autocontrol a través de sus diferentes programas y actividades:

**Segunda Línea de Defensa:** A cargo de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, responsable de monitorear y evaluar la implementación de las estrategias y gestión de la primera línea de defensa.

**Tercera Línea de Defensa:** A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.



### SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

### POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

DI-DE-FT-07 V2

#### 9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la subred integrada de servicios de salud sur ESE.	Ejecutar en un 90% el Plan de Trabajo de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Número de actividades ejecutadas en el Plan de Trabajo de SST / Total de actividades programadas en el Plan de Trabajo de SST * 100	Trimestral

#### 10. PUNTO DE CONTROL

Realizar seguimiento y/o evaluación de manera Trimestral  
 Plan Operativo del Proceso de Talento Humano  
 Resultados de Autoevaluación.  
 Auditorías Interna.

#### 11. RESPONSABLE

Gestión del Talento Humano - Referente Seguridad y Salud en el Trabajo

#### 12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V3	17/08/2021	Actualización formato Institucional – Plataforma estratégica

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: José Daniel González Luque	Nombre: James Fernando Beltrán	Nombre: Gloria Libia Polania Aguilón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: MD SST	Cargo: Director Talento Humano ( C )	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 17/08/2021	Fecha: 05/10/2021	Fecha: 05/10/2021	Fecha: 05/10/2021
Firma:	Firma:	Firma:	Firma: