

# Informe de Sostenibilidad

## 2024



# Nuestra Entidad



SECRETARÍA DE  
SALUD



## I. CONTENIDOS GENERALES

### GRI 2-22

## Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.P., asumimos con responsabilidad nuestro compromiso con la sostenibilidad, entendida como un eje estratégico para garantizar la accesibilidad, calidad y continuidad en la prestación de servicios de salud. Nuestra gestión está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y orientada a la mejora continua, la equidad social y la eficiencia en el uso de recursos.

La Subred Sur atendió, durante 2024, a 1.525.443 de usuarios y usuarias, con un modelo de atención basado en la inclusión y la equidad, los cuales, estuvimos distribuidos en consulta externa, hospitalización y urgencias. Nuestros esfuerzos han permitido ampliar la cobertura de servicios y garantizar un acceso oportuno a la salud para las poblaciones más vulnerables.

Nuestro enfoque de desarrollo sostenible se fundamenta en tres pilares esenciales, en los que hemos alcanzado importantes hitos:

#### 1. Sostenibilidad Ambiental. Reduciendo el Impacto de Nuestra Operación:

- Reducción del consumo de agua en un 10% y eficiencia energética en un 8 %.
- Incorporamos paneles solares en sedes acreditadas, avanzando hacia una operación más sostenible y evitando 23.17 tCO<sub>2</sub>e.
- Mejoramos la segregación de residuos hospitalarios peligrosos, optimizando su disposición y reduciendo el impacto ambiental.
- Implementamos programas de educación ambiental para colaboradores y usuarios, fomentando una cultura de sostenibilidad.

#### 2. Sostenibilidad Social. Salud Inclusiva y Entocada en la Comunidad:

- Contamos con 352 servicios habilitados en 22 sedes, mejorando el acceso a la salud en la zona sur de Bogotá.
- Nuestra planta de colaboradores está conformada en un 65 % por mujeres, garantizando inclusión y oportunidades equitativas.

- Reforzamos estrategias para brindar una atención con calidad, dignidad y respeto, centrada en el paciente y su familia.
- Desarrollamos jornadas de promoción y prevención en salud, beneficiando a más de 50.000 personas, con especial atención a poblaciones en situación de vulnerabilidad.
- Fortalecimiento de la salud materno-infantil:
  - 94 % de adherencia a la ruta materno-perinatale.
  - 100 % de contacto piel a piel entre madre y bebé en la primera hora de vida.
  - 100 % de lactancia materna inmediata al nacimiento.
  - Reducción de la mortalidad materna a 0 casos desde 2021.

#### 3. Sostenibilidad Económica y Gobernanza. Crecimiento Responsable y Transparente:

- En 2024, la Subred Sur tuvo ingresos operativos por \$1,2 billones de pesos, permitiendo la prestación de servicios de salud con altos estándares de calidad.
- Durante el mismo periodo, la inversión en atención a los pacientes alcanzó los \$950.000 millones, reflejando el compromiso con la sostenibilidad financiera y la calidad del servicio.
- Aumentamos en un 25 % la inversión en infraestructura hospitalaria y tecnología médica, elevando la calidad de la atención.
- Fortalecimos unidades clave como San Juan de Somapaz, Nazareth, Mochuelo, Pasquilla y Vista Hermosa, con nuevas unidades en proceso de acreditación en 2024 como lo son Candelaria, Damibio y Manuela Beltrán.
- Hemos establecido convenios con entidades del sector salud, organismos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales, garantizando la sostenibilidad y continuidad de los servicios.
- Se redujo en 34,54 % el valor neto girado a proveedores, mejorando la eficiencia financiera y garantizando el uso responsable de los recursos.

Mirando hacia el futuro, reafirmamos nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la prestación de servicios de salud de alta calidad, impulsando la innovación, la equidad y la eficiencia en todos los procesos. Continuaremos trabajando de manera articulada con los grupos de interés para garantizar que nuestra labor genere un impacto positivo, no solo en la salud de los pacientes, sino en el bienestar de toda la comunidad.

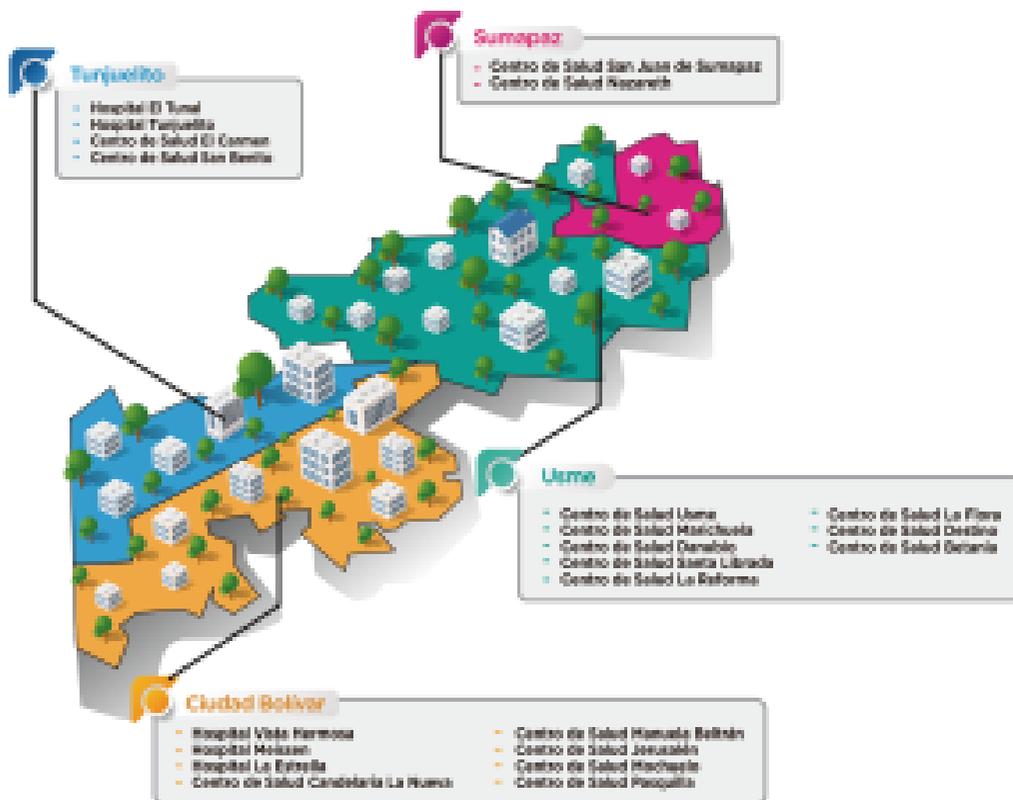


### 2-5. Verificación externa

Este informe no ha sido verificado por un ente externo, la información presentada en el mismo ha sido avalada por la Subgerencia Corporativa, jefes de oficina y directores que lideran los veinte procesos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., con el acompañamiento de y verificación por la Corporación Fenalco Solidario

### 2-6. Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, tiene una población total de 1.270.222 habitantes al 2024 según las proyecciones de población por localidades para Bogotá 2018 - 2035.



Gráfica 1. Distribución de la población de la zona sur de Bogotá por tipo de régimen de salud o no afiliación 2024.  
Fuente: Visor de Población Secretaría Distrital de Población 2018-2025. Proyección de población 2024

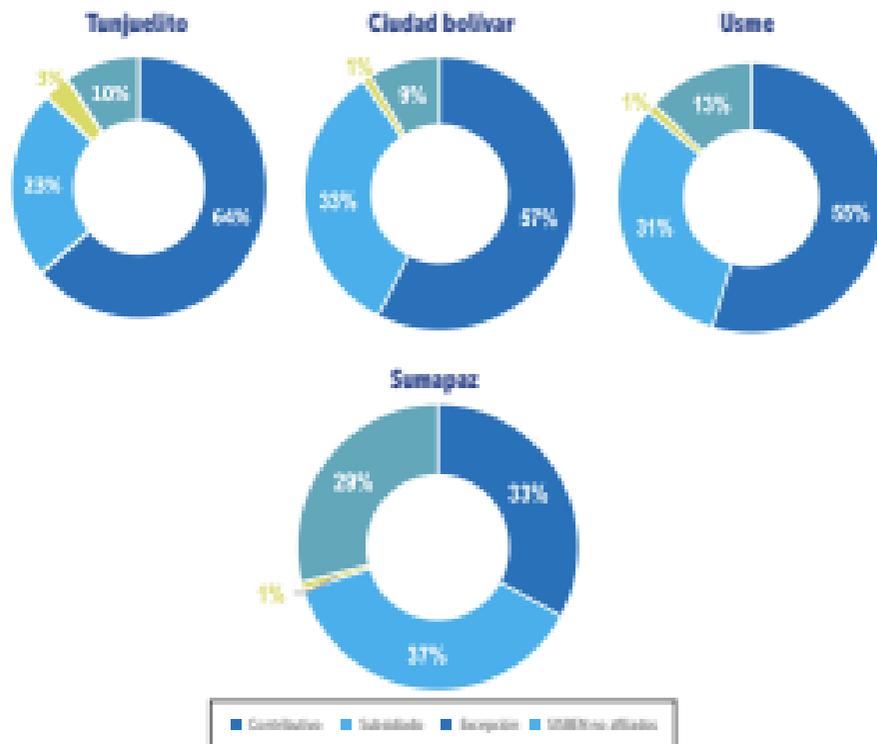
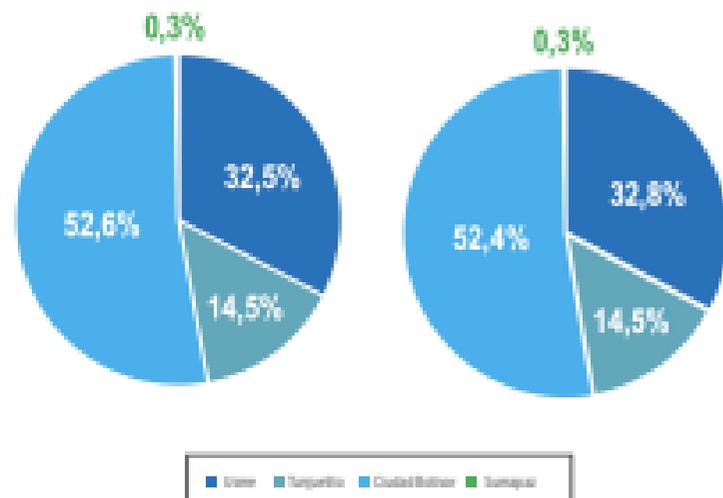


Gráfico 2. Población según localidad y sexo, Salud Integrada de Servicios de Salud del Sur S.S.A., 2024.  
Fuente: Visor de Población Secretaría Distrital

### Población hombres por localidad



Para la vigencia 2024, se cuenta con 352 servicios habilitados en 22 sedes, de las cuales, 8 Unidades de Servicios de Salud (Tuna, Manuela Beltrán, Candelaria la Nueva, Pasquilla, Mochuelo, Vista Hermosa, Destino y Danubio), se encuentran certificadas en cumplimiento de la resolución 3100 de 2019, con un aumento de capacidad instalada correspondiente a:

- 14 Camas de ginecobstetricia Hospital de Meissen.
- 62 incubadoras en las unidades de cuidado intensivo intermedio, intensivo y básico neonatal en el Hospital de Meissen.
- 1 cama de atención de parto en el centro de Salud de Nazareth.
- 2 camas Adulto en el Hospital La Estrella
- 2 camas en la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital El Tuna.
- Esto ha permitido que los usuarios accedan a un portafolio de salud más amplio en una misma sede, con mejores condiciones e infraestructura.

Gráfico 8. Trazabilidad anual de Servicios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Fuente: Registro Especial de Prestadores de Salud RESPS



Tabla 1. Trazabilidad de los servicios habilitados y sedes de la Subred Sur E.S.E. Fuente: Oficina de Calidad- Habilitación

| Servicios               | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Camas                   | 593  | 605  | 537  | 580  | 565  | 646  |
| Quirófanos              | 14   | 14   | 14   | 11   | 12   | 12   |
| Salas de parto          | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| Salas de Procedimientos | 5    | 7    | 4    | 9    | 9    | 9    |
| Sillas de hemodiálisis  | 47   | 47   | 47   | 47   | 47   | 47   |
| TAB                     | 60   | 64   | 35   | 25   | 27   | 30   |
| TAM                     | 18   | 22   | 15   | 22   | 15   | 14   |

### Cadena de suministros

En cuanto a su cadena de suministro se llevaron a cabo un total de 274 contratos, de los cuales 259 generaron devengación por parte de la entidad de \$42.357.696.755. La Dirección Administrativa fue la que requirió el mayor número de contratos, con un total de 153, debido a la amplia variedad de responsabilidades que gestiona, tales como seguridad, transporte, alimentación, lavandería, mantenimiento de equipos, arrendamientos, entre otras actividades clave para el funcionamiento de la entidad.

Tabla 2. Contratos generados en la vigencia 2024 por proceso de la entidad. Fuente: Dirección de Contratación (2024)

| PROCESO                               | CONTRATOS |
|---------------------------------------|-----------|
| Dirección administrativa              | 153       |
| Dirección servicios complementarios   | 40        |
| Dirección servicios hospitalarios     | 36        |
| Oficina sistemas de información ics   | 8         |
| Dirección gestión del riesgo en salud | 13        |
| Dirección del talento humano          | 9         |
| Oficina de desarrollo institucional   | 6         |
| Dirección de urgencias                | 1         |
| Dirección servicios ambulatorios      | 2         |
| Gestión del conocimiento              | 2         |
| Oficina de calidad                    | 2         |
| Gerencia                              | 1         |
| Oficina jurídica                      | 1         |

Gráfico 4. Proceso de contratación vigencia 2024.  
Fuente: Dirección de Contratación.



Así mismo, a través de la plataforma SECOP II, se publicaron 195 estudios de mercado, con el objetivo de determinar el valor de los bienes y servicios requeridos por las diferentes áreas de la entidad, y así iniciar el proceso contractual. Según el monto y lo establecido en el manual de contratación vigente, se utilizaron diferentes modelos de contratación. Se observa un número significativo de contrataciones directas, debido a la naturaleza específica del sector salud, donde no siempre existe una pluralidad de oferentes para servicios especializados como médicos quirúrgicos, osteosíntesis y medicamentos.

En cuanto a los proveedores, el valor neto girado presentó una disminución en la variación del 14,34% con respecto a 2023, lo anterior obedeciendo principalmente a:

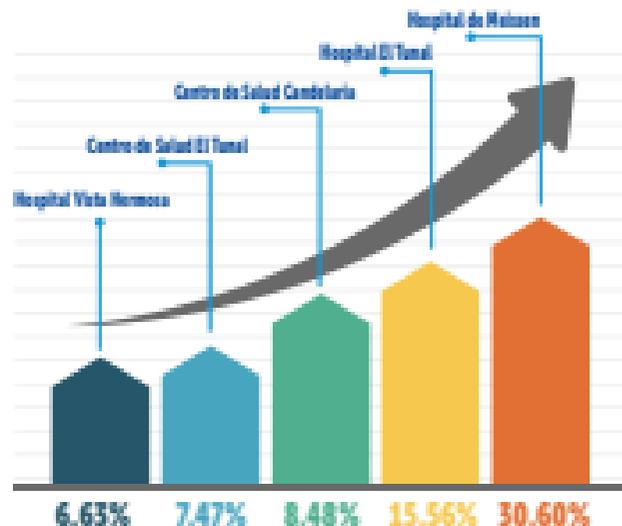
- Un menor flujo de recursos para garantizar el pago de las obligaciones con proveedores - fondo común.
- Se finalizaron cuatro convenios con proveedores de infraestructura. Al cierre del año, solo dos de estos convenios seguían activos, aunque en uno de ellos los contratos derivados se encontraban suspendidos.
- En la vigencia 2023, se giraron recursos no ejecutados por un total de \$16.726.656.265, correspondientes a los convenios 1186 - 2017 por \$14.621.841.622 y 1171 - 2017 por \$1.095.582.769. Adicionalmente, se incluyeron los rendimientos financieros generados en las cuentas bancarias habilitadas para el manejo de estos recursos, por valores de \$888.209.663 y \$121.022.212, respectivamente. Esto resultó en un mayor incremento en el valor de los giros en 2023 en comparación con la vigencia 2024.

Tabla 3. Valor neto girado al pago de proveedores vigencia 2023 - 2024.  
Fuente: Dirección Financiera

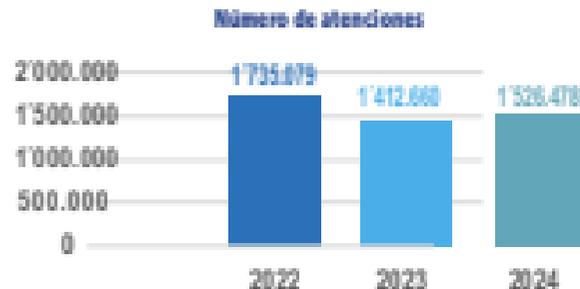
| Valor neto girado -<br>pago a proveedores 2023 vs 2024 |                    |                    |                    |                          |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|
| Año  | 2023               | 2024               | Variación          | Variación porcentual (%) |
| Pago proveedores                                       | \$ 192.555.818.075 | \$ 164.942.672.633 | -\$ 27.613.145.442 | -14,34%                  |

### Prestación de servicios

**Figura 2.** Número de atenciones concentradas en los principales centros de salud de la Salud Sur (CIS) vigencia 2024.  
Fuente: Oficina de Calidad - Inhabilitación

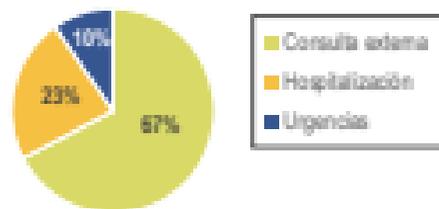


**Gráfico 5.** Registro individual de prestación de servicios RPS  
Fuente: Dinámica general 2024



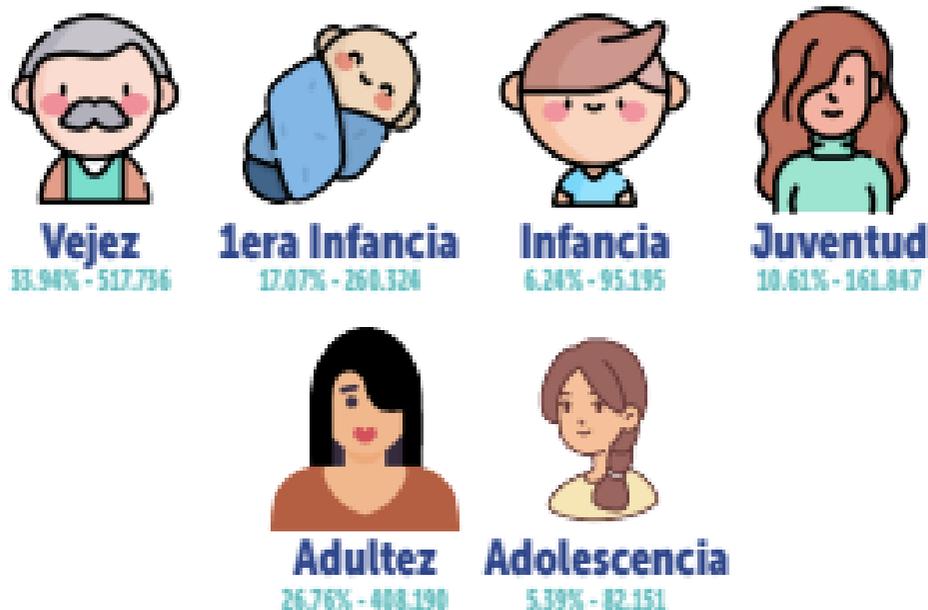
**Gráfico 6.** Distribución de atenciones por tipo de servicio 2024 de 1'326.448 atenciones.  
Fuente: Subgerencia de Servicios de Salud

### Distribución de la atención en salud



En la distribución de atenciones por curso de vida durante el año 2024, la mayor proporción se encontró; vejez con el 33,94%, seguido de adultez con el 26,76%; en tercer lugar, el curso de vida primera infancia con el 17,07%. El género que tuvo mayor número de atenciones fue el femenino con el 58,28%

**Ilustración 1.** Atención por curso de vida, registro individual de prestación de servicios.  
Fuente: SIPG dinámica gerencial 2024



## Prestación de servicios por telemedicina

En la vigencia 2024 se programaron 462 consultas de las cuales se asignaron el 90.9% con una asistencia del 20.5%.

Figura 5. Atenciones de telemedicina vigencia 2024.  
Fuente: Subgerencia de Servicios de Salud/Sur E-SE



Durante la vigencia 2024, se finalizaron cuatro convenios con proveedores de infraestructura. Al cierre del año, solo dos de estos convenios seguían activos, aunque en uno de ellos los contratos derivados se encontraban suspendidos.

## Rutas integrales de atención en salud

Gráfico 7. Base de usuarios que acude a una consulta de medicina general, odontología, intervención de PYD (adscripción) y usuarios que son atendidos por medicina y enfermería (inscripción)

Fuente: 2020 - 2024 BPS

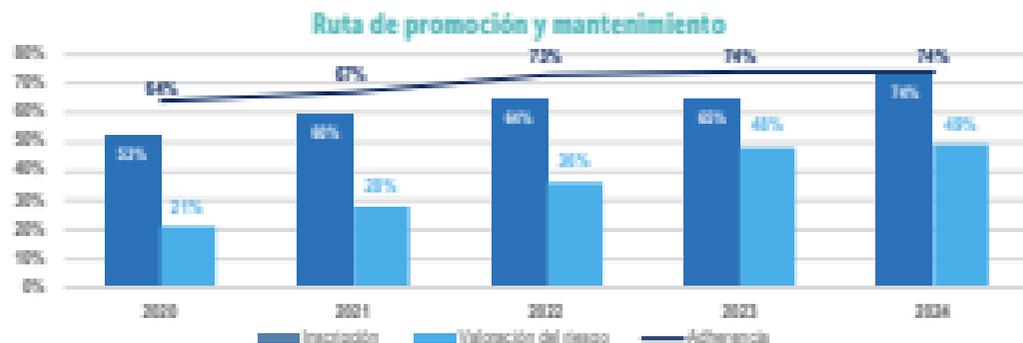


Respecto a los datos de adscripción, el comportamiento es lineal, como se observa en la gráfica, este comportamiento se debe a la movilidad de la población, convirtiéndose en una barrera repetitiva durante las vigencias, con impactos negativos en las coberturas y en lograr la adherencia de los usuarios a cada una de las rutas integrales de atención en salud.

Respecto al comportamiento de la inscripción y pese a mostrar una mejora significativa, es mucho menor que los datos de adscripción, lo que evidencia que la población solicita y consulta más acciones resolutivas que de promoción y detección.

## Ruta de promoción y mantenimiento

Gráfico 8. Inscripción, población de consulta de valoración del riesgo y adherencia de usuarios a la ruta, factibilidad anual RPE.



## Logros

Apoyo en el análisis de la caracterización de la población asignada (VIH, sífilis, adolescentes con planificación familiar y tamizaciones de cáncer).

La inscripción de usuarios, alcanzando un aumento del 9% en comparación con el año 2023.

Para el año 2024, se ha logrado una adherencia del 74% por parte de los usuarios en cuanto a su participación en las intervenciones.

## Ruta materno perinatal

Tabla 4. Dinámica general, dígitos de indicadores 2017 - 2018. Fuente: base de seguimiento 2017 - 2024

| Indicador   | Meta  | Línea Base 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Consulta preconcepcional  |       | 412             | 581  | 685  | 395  | 521  | 769  | 358  | 401  |
| Porcentaje de mujeres gestantes asistidas a 4 o más controles prenatales durante la gestación   | > 90% | 69%             | 76%  | 91%  | 84%  | 89%  | 96%  | 95%  | 90%  |
| Adherencia Gestantes a Ruta Materno   | 95%   | 89%             | 93%  | 97%  | 87%  | 93%  | 92%  | 96%  | 92%  |
| Porcentaje de mujeres gestantes con diagnóstico oportuno de sífilis                             | 100%  | 88%             | 92%  | 93%  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de recién nacidos sanos que tuvieron contacto piel a piel en la primera hora de vida | 100%  | 58%             | 87%  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de recién nacidos que inician lactancia materna al nacimiento                        | 100%  | 69%             | 87%  | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Porcentaje de Recién Nacidos Sanos que tuvieron control a los 5 días posterior nacimiento       | > 85% | 41%             | 74%  | 88%  | 82%  | 82%  | 81%  | 87%  | 85%  |
| Mortalidad Materna Causa directa o indirecta  |       | 7               | 0    | 0    | 1    | 4    | 0    | 0    | 0    |

Entre las estrategias de acción implementadas para el cuidado de las madres se encuentra:

- Aplicación de pruebas rápidas de sífilis en la etapa de inscripción a la ruta y activación en caso positivo.
- La estrategia SiRies (gestantes sin riesgo materno) y busca identificar y generar alerta temprana de casos de enfermedades transmisibles en gestantes y canalizar su atención.
- Estrategia ángeles guardianes busca acompañar la gestante y su recién nacido hasta el día 42 post evento obstétrico

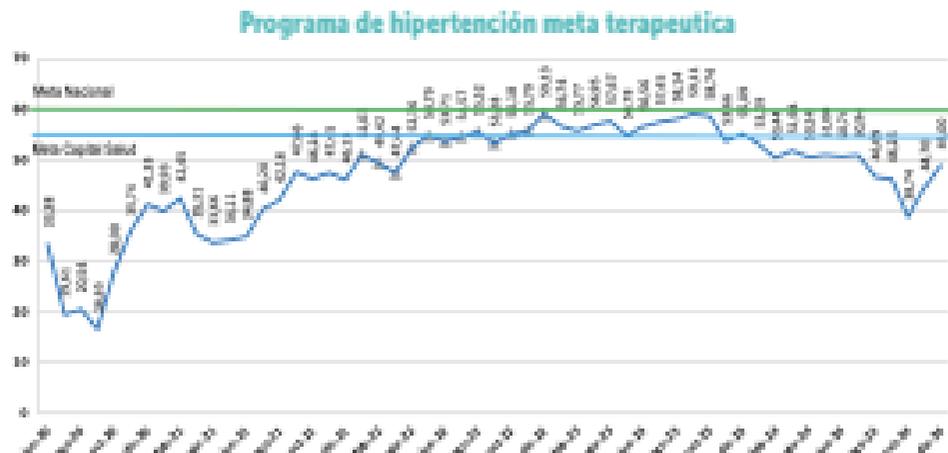
### Logros:

- Incremento en la captación prenatal, especialmente en los controles a tiempo, teniendo el 42% antes de las 10 semanas y 56% antes de las 12 semanas, esto con respecto al año anterior, pero por debajo de la meta. Continuaremos en la vigencia 2025, fortaleciendo las estrategias, desarrolladas por los equipos territoriales en cuanto a cobertura de población captada.
- Alta adherencia a los controles prenatales y a la ruta materno, teniendo para la vigencia 2024 un 94%.
- Diagnóstico y seguimiento oportuno de sífilis y otras enfermedades del 100% de las gestantes
- Contacto piel a piel y lactancia materna al 100%.
- Reducción de mortalidad materna, sin casos para esta vigencia y desde 2021.

## Ruta cardiovascular y metabólica

### Hipertensión arterial

Gráfica 8. Cumplimiento de la meta terapéutica del programa de hipertensión arterial, CAC ERG - Cohorte de crónicas. Fuente: Indicador Beta Capital Salud 2021 - 2024



El cumplimiento mensual de la meta terapéutica ha mostrado variaciones significativas desde junio de 2020 hasta noviembre de 2024. En 2020, los porcentajes oscilaron entre el 16.65% y el 41.33%, reflejando una inestabilidad inicial posiblemente atribuida a la pandemia de COVID-19. Para 2021, se evidenció una mejora progresiva, alcanzando un pico de 51.03% en enero de 2022. Sin embargo, durante 2022 y 2023, aunque los porcentajes se estabilizaron en un rango cercano al 55%, se presentaron ligeras fluctuaciones. En 2024, se observó una tendencia decreciente, comenzando en enero con un 53.09% y terminando en noviembre con un 44.70% de la meta terapéutica.

## Diabetes Mellitus

**Gráfica 18.** Cumplimiento de meta terapéutica del programa de Diabetes Mellitus. DAC EBC centros de cobros.  
Fuente: Indicadores Área - Capital Salud 2023 y 2024

### Meta terapéutica en el programa de Diabetes Mellitus



En 2023, se observó un crecimiento notable en el cumplimiento de las estrategias, superando el 40% en el primer trimestre y alcanzando un máximo histórico de 45.68% en septiembre, lo que marcó un hito en la serie histórica. Este aumento se atribuye al impacto positivo de las estrategias integradas, como el abordaje intramural y extramural, y la articulación de los equipos operativos. No obstante, este crecimiento fue seguido por un ligero descenso a finales de 2023, lo que indicó la necesidad de reforzar las estrategias. En 2024, el indicador mostró un comportamiento más volátil, comenzando el año con un 40.02% y alcanzando un máximo significativo de 55.9% en agosto. Sin embargo, en septiembre se produjo una caída al 49.48%, seguida de una recuperación hacia diciembre, con un 54.23%. Este patrón sugiere que, aunque las estrategias implementadas están siendo efectivas a corto plazo, aún existen barreras estructurales o de adherencia que dificultan mantener niveles consistentes de cumplimiento.

#### Logros:

- De 15,085 de usuarios con diagnóstico de hipertensión arterial, tenemos controlados 7,352 con cifras tensionales por debajo a de 140/90 mmHg en los últimos 6 meses, con un porcentaje del 49% para el cumplimiento de meta terapéutica en el mes de diciembre del 2024. Referencia de meta nacional del 50%.
- De 8,067 de usuarios con diagnóstico de Diabetes Mellitus, tenemos controlados 4,464 con valores de hemoglobina glicosilada menor a 7 mg/dl en los últimos 6 meses, con un porcentaje del 55.34% para el cumplimiento de meta terapéutica en el mes de diciembre del 2024. Referencia de meta nacional del 50%.

### Ruta de salud mental

La ruta trabaja prevención del consumo de sustancia psicoactivas, prevención de la conducta suicida, pautas de crianza y manejo de emociones, promoción de la actividad física y alimentación saludable, manejo de redes sociales, autocuidado y gestión de las emociones, como parte del cuidado integral. La ruta se enfoca en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y de la conducta suicida, así como en la promoción de pautas de crianza, el manejo de emociones, la actividad física y una alimentación saludable. Además, abarca el uso responsable de redes sociales, el autocuidado y la gestión emocional, contribuyendo así al cuidado integral de la salud.

Gráfico 11. Tablero de monitoreo y seguimiento Rta salud mental y SPA año 2024.  
Fuente: Dirección de gestión del riesgo en salud



En 2024, la adherencia a las citas de atención psicológica fue del 68%, reflejando una disminución en comparación con 2023. Esta reducción podría deberse a factores como subregistros, falta de interés de los usuarios en el tratamiento y ausencias a las citas programadas. En contraste, la adherencia a la atención psiquiátrica alcanzó el 78%, lo que sugiere un mayor reconocimiento por parte de los usuarios sobre la importancia de la medicación prescrita.

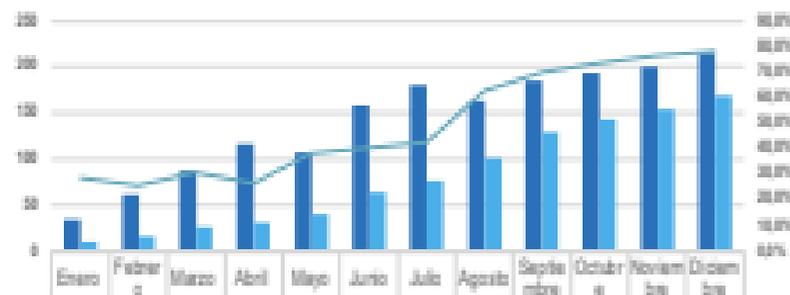
### Logros:

- Durante la vigencia del año 2024, se logró un alcance del 2.21% de la población general en la promoción de la salud mental, y un 0.57% de la población en la prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA).
- En cuanto a la gestión de casos, se reporta que, a partir de los casos identificados un 26% por violencias, un 5% consumo de sustancias psicoactivas y un 69% problemas y trastornos.
- Respecto a la efectividad de la gestión de la ruta, se alcanzó un 92% de casos gestionados de un total de 2,556 en la ruta de problemas y trastornos, es decir, 2,356 casos fueron atendidos de manera efectiva según el seguimiento de la subred. En la ruta de SPA, de los 194 casos canalizados, se gestionaron 175 de forma efectiva, lo que representa también un 92%.
- En cuanto al comportamiento de los diagnósticos en salud mental, se observó que el curso de vida con mayor afectación, tanto en 2023 como en 2024, fue la adultez, con un 34% de diagnósticos relacionados con trastornos de adaptación, ansiedad y depresión.

## Ruta de alteraciones nutricionales

Gráfico 52. Recuperación nutricional en niños y niñas con desnutrición aguda. Fuente: seguimiento cohortes de nutrición. Salud SAR 2024

### Recuperación nutricional en niños y niñas con desnutrición aguda



| Mes        | No. De casos | No. NI recuperados | %     |
|------------|--------------|--------------------|-------|
| Enero      | 55           | 16                 | 28,6% |
| Febrero    | 62           | 27                 | 29,6% |
| Marzo      | 87           | 31                 | 31,8% |
| Abril      | 117          | 41                 | 38,9% |
| Mayo       | 107          | 64                 | 38,9% |
| Junio      | 158          | 77                 | 48,5% |
| Julio      | 181          | 102                | 42,5% |
| Agosto     | 183          | 128                | 69,7% |
| Septiembre | 188          | 143                | 73,7% |
| Octubre    | 194          | 154                | 76,6% |
| Noviembre  | 201          | 169                | 78,2% |
| Diciembre  | 216          | 169                | 78,2% |

Durante el año 2024, se logró atender al 55% de los 4.412 usuarios identificados con alteraciones nutricionales en diferentes cursos de vida, lo que representa un total de 2.410 pacientes atendidos. Se logró una notable mejora en la recuperación de casos, alcanzando un porcentaje de recuperación del 78,2% en diciembre, en comparación con el 28,6% inicial de enero. Este incremento constante a lo largo del año refleja el éxito de las intervenciones y el compromiso con el seguimiento de los casos, con un total de 169 casos recuperados en diciembre de los 216 reportados.

#### Logros:

- Se observó una mejora significativa en la adherencia comparado con 2023, con un aumento constante en la mayoría de los meses. En enero de 2024, la adherencia alcanzó un 68%, frente al 52% registrado en enero de 2023, lo que refleja un notable avance en la participación de los usuarios. Aunque se presentaron algunas fluctuaciones durante el año, con un aumento destacado en meses como mayo (69%) y noviembre (69%), se mantuvo una adherencia promedio superior a la de 2023, con un promedio anual de 63% en 2024, frente al 58% de 2023. Esta mejora demuestra un mayor compromiso de los usuarios con la mejora nutricional.
- Se recibe la certificación de la estrategia de Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia Integral en las unidades de Centro de Salud/Candelaria La Nueva, Centro de Salud Betania, Centro de Salud Usme, Hospital Vista Hermosa y Centro de Salud El Carmen

## 2-7. Empleados

### Empleados públicos y trabajadores oficiales

Para la vigencia de 2024, la Subred Sur cuenta con un total de 699 empleados públicos y trabajadores oficiales, de los cuales el 68% son mujeres y el 32% son hombres. En cuanto a la distribución etaria, el 47% del personal corresponde a la juventud (14-28 años), el 50% a la adultez (29-59 años) y el 3% a trabajadores mayores de 60 años. Durante el periodo, se registraron 72 ingresos, lo que representa una disminución del 39% en comparación con el año anterior. Esta reducción se debe principalmente a la reestructuración del personal, en la cual se autorizó a algunos colaboradores con más de 5 años de antigüedad en la Subred Sur o en los hospitales preexistentes, sin interrupciones superiores a 6 meses, a convertirse en empleados de planta provisional.

Asimismo, se ha dado prioridad a la incorporación de personal en situaciones especiales, tales como aquellos que cumplen con los requisitos para ser pre-pensionados, madres y padres cabeza de familia con hijos en condición de discapacidad, personas en situación de discapacidad, y cuidadores de cónyuges con discapacidad.

Gráfico 13. Total de ingresos de empleados públicos y oficiales por grupo etario. Fuente: Dirección de Talento Humano



Gráfico 14. Total de ingresos de empleados públicos y oficiales por género. Fuente: Dirección de Talento Humano



## Contratistas de prestación de servicios

En la vigencia de 2024, el total de contratistas de prestación de servicios asciende a 5,559, lo que representa una disminución del 13% en comparación con 2023. De este total, el 70% son mujeres y en cuanto a la distribución etaria, el 73% pertenece al grupo de adultez (29-59 años), el 24% corresponde al grupo de juventud (14-28 años) y el 3% son personas mayores de 60 años.



Trabajadores con discapacidad

24



Trabajadores madre o padre cabeza de familia

1.569



Trabajadores con comunidad LGBTI

89

Gráfico 53. Total de ingresos contratistas de prestación de servicios por grupo etario. Fuente: Dirección de Contratación

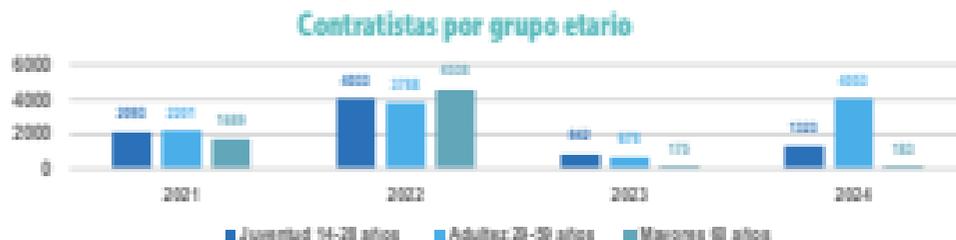


Gráfico 54. Total de ingresos contratistas de prestación de servicios por género. Fuente: Dirección de Contratación



## 2-8. Trabajadores que no son empleados

Gráfico 12. Trabajadores que no son empleados, personal tercerizado de apoyo vigencia 2024.  
Fuente: Dirección administrativa



La organización cuenta con 542 trabajadores tercerizados distribuidos en servicios generales (325), vigilancia (201) y lavandería (16), quienes son contratados a través de proveedores externos de la Subred Sur. Estos trabajadores no son empleados directos, pero la organización garantiza que los proveedores cumplen con todas las obligaciones de seguridad social, prestaciones y normativas laborales vigentes. La tercerización de estos servicios permite optimizar la gestión operativa, asegurando la continuidad y calidad en la prestación de los mismos.

401 - 1

Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

**Empleados públicos y trabajadores oficiales**

En el periodo de vigencia de 2024, se registraron 114 casos de rotación de empleados públicos y trabajadores oficiales, de los cuales el 66% correspondieron a mujeres y el 60% fueron empleados menores de 50 años. La rotación se debió principalmente a la finalización de contratos debido al proceso de provisión de personal al estudiante que realizaba sus prácticas rurales.

Para la vigencia 2024, se presentaron 115 personas que rotaron del cual el 66% son mujeres y 73% son menores de 50 años

Gráfico 08. Rotación de personal de planta por grupo etario.  
Fuente: Dirección de Talento Humano

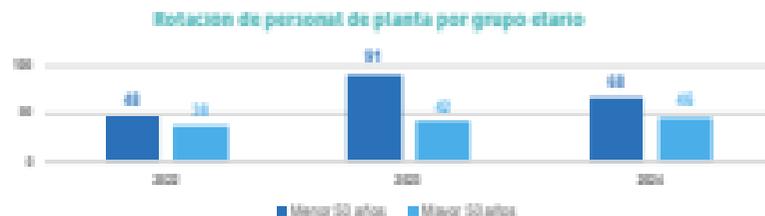
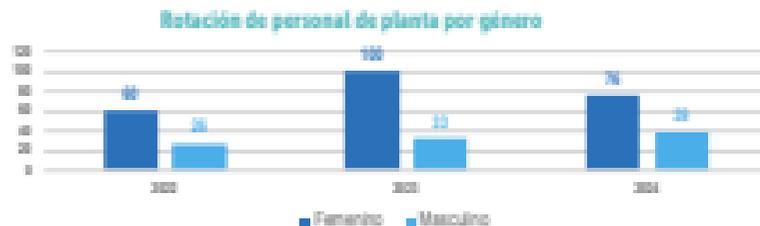


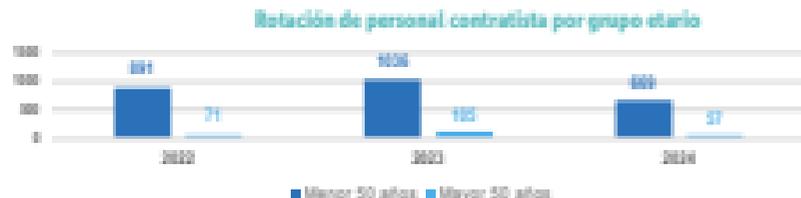
Gráfico 09. Rotación de personal de planta por género.  
Fuente: Dirección de Talento Humano



## Contratistas de prestación de servicios

En cuanto al personal de prestación de servicios, se registró una rotación de 726 personas. De estas, el 71% son mujeres y el 92% son menores de 52 años. Esta rotación se debe a la finalización de los contratos ofertados y personal que realiza terminación unilateral. Estos datos reflejan las tendencias de rotación en la Subred Sur y proporcionan información clave sobre la dinámica de la fuerza laboral, con un enfoque particular en la representación femenina y la mayoría de los empleados pertenecientes al grupo de edad menor de 52 años.

**Gráfico 20.** Rotación de personal contratista por grupo etario.  
Fuente: Dirección de contratación



**Gráfico 21.** Rotación de personal contratista por género.  
Fuente: Dirección de contratación





**Tabla 5. Delegados Junta Directiva Subred Sur ESS 2024**  
Fuente: Oficina de Desarrollo Institucional

| Calidad   | Nombre y apellido                 |
|---|-----------------------------------|
| Delegado del Estamento Político Administrativo - Delegado Alcalde-Funcionaria Secretaria de Hacienda Distrital y presidenta de la junta | César Augusto Cortés Amaya        |
| Delegado del Estamento Político Administrativo - Delegado Alcalde y Secretario Distrital de Salud                                       | Raúl Alberto Iru Vizcaino         |
| Delegado del Estamento Político Administrativo - Secretario Distrital de Salud  | Luis Alexander Moscoso Ochoa      |
| Delegado del Estamento Científico - Profesionales Área Salud (Subred Sur)   | Jackson Emiro Murillo Mosquera    |
| Delegado del Estamento Científico Profesionales Área de Salud (Subred Sur)  | Jorge Eliacer Castellanos Comedor |
| Delegada del Estamento Científico- Asociaciones Científicas (Subred Sur)  | Anna Francisca García Ibáñez      |
| Delegado de la Comunidad - Gremios de Producción  | Luz Mary Ariza González           |
| Delegado de la Comunidad - Comité de Participación Comunitaria /COPACOS   | William Alfonso Rodríguez Fajardo |
| Delegado de la Comunidad - Asociación de Usuarios   | Rudesindo Cella Ariza             |

**2-12. Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos y**  
**2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad**

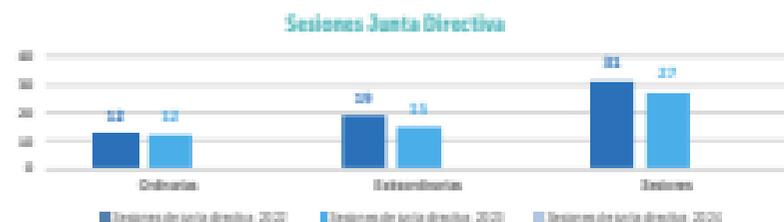
La Junta Directiva tiene a cargo, entre otras funciones, la aprobación del presupuesto y de los ajustes del mismo, expedir, adicionar y reformar los estatutos, discutir y aprobar los planes de desarrollo, aprobar los planes operativos anuales, analizar y aprobar el proyecto de presupuesto anual y las operaciones presupuestales de crédito de la Subred Sur E.S.E, diseñar la política de conformidad con las disposiciones legales, para la suscripción de los contratos, designar el revisor fiscal y fijar sus honorarios.

Así mismo, Los integrantes del nivel directivo, tienen como función, la aprobación y priorización de los temas materiales identificados en cada uno de los grupos de interés, con el objetivo de comunicarlos en el presente informe, de acuerdo con lo trabajado y reportado por cada uno de los procesos en cabeza de los directores y jefes de oficina.

Este informe de sostenibilidad, se convierte en un elemento de cumplimiento a la transparencia y la rendición de cuentas de la entidad, permitiendo el acceso a la información.

**2-15. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos y**  
**2-17. Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno**

**Gráfica 25.** Sesiones de la Junta Directiva vigencia 2023-2024 en la que se presenta la gestión de impactos de la organización.



Entre las principales decisiones tomadas en la vigencia 2024 por parte de la junta directiva se encuentra:

## Social

1. Aseguro que la organización cumpla con todas las normativas y regulaciones internacionales en materia de prevención de lavado de activos y financiamiento de actividades ilegales relacionadas con armas de destrucción masiva. La toma de decisión implicó revisar y actualizar procedimientos, implementar controles adecuados y mantener una cultura organizacional que garantice la transparencia y la legalidad en las operaciones.
2. La junta directiva supervisó el avance de varios proyectos de infraestructura destinados a mejorar la atención sanitaria en diversas comunidades. Estos incluyen la construcción de nuevas instalaciones en zonas como Hospital de Usme, el Hospital de Meissen, y el Centro de Salud de Marichuela, con el objetivo de ampliar y mejorar los servicios médicos para la población.
3. Implementación de la nueva mesa de servicios ASYSTECH de desarrollo propio, este proyecto implica el despliegue de una mesa de servicios interna, diseñada para gestionar diversas áreas, tales como los sistemas informáticos, las comunicaciones, el mantenimiento de equipos y los equipos biomédicos.
4. Desarrollo y puesta en marcha de una aplicación móvil destinada a facilitar el acceso de los usuarios a su historia clínica, resultados de exámenes complementarios y otros servicios de salud. Esto permitió a los pacientes tener un control más accesible y transparente de su salud, mejorando la experiencia del usuario y la calidad del servicio.
5. La junta también se ocupa de gestionar las vacantes dentro de la planta de personal en la vigencia 2024, garantizando que la organización cuente con el personal adecuado para su funcionamiento óptimo. Esto incluye procesos de contratación y la adecuación de recursos humanos según las necesidades.

## Económico

1. Incrementos salariales para los empleados públicos, lo que abarca tanto la asignación básica mensual como los incrementos anuales.
2. Incremento en los ingresos a través de la optimización de ventas de servicios, mejorando la oferta y eficiencia en los procesos. Además, se contempló la optimización de costos de venta, la reducción de gastos administrativos y la disminución de reclamaciones en el área de salud. Todo esto se orienta a fortalecer la confianza y satisfacción de los usuarios en el proceso de atención sanitaria.

Por otra parte, se capacito el alto gobierno en los siguientes temas:

**Gráfico 24.** Capacitación a la Junta Directiva 2024.  
Fuente: Dirección de Talento Humano

| Mes        | Capacitación                                    | Entidad capacitadora   |
|------------|---|--|
| Junio      | Liderazgo Empresarial                           | Human Balance<br>Ruth Rada   |
| Julio      | Inteligencia Emocional                          | Milfulmes<br>Diego Comedor   |
| Septiembre | Equidad de Género y Políticas Públicas          | Secretaría Distrital de la Mujer<br>Marina Cocco                         |
| Octubre    | Herramientas de autocontrol y líneas de defensa | Secretaría General de la Alcaldía<br>Cásterin Camello y Viviana Bejarano |
| Diciembre  | Transparencia e Integridad                      | Veeduría Distrital   |

## 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

La evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno se basa en la asistencia a las juntas directivas, estableciendo un criterio de concurrencia mínima del 70%. En caso de registrar tres inasistencias consecutivas no justificadas, se procede con la revocatoria del representante. Este mecanismo asegura un control efectivo sobre la participación y compromiso de los miembros, promoviendo una gestión responsable y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

## 2-19 Políticas de remuneración, 2-20 Proceso para determinar la remuneración, 2-21 Ratio de compensación total anual, 202-1 Proporciones del salario estándar de nivel de entrada por género en comparación con el salario mínimo local y 405-2 Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres

El proceso de remuneración se fija bajo la directriz del gobierno nacional mediante Decreto 896 de 2023 y está supervisado por la Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud y el Departamento Administrativo del Servicio Civil, los cuales son los máximos órgano de gobierno y de los altos ejecutivos.

Para determinar el proceso de remuneración la Junta Directiva, adoptó el Decreto Distrital 052 del 8 de febrero de 2022, mediante Acuerdo 037 del 25 de marzo de 2022 el cual, una vez aprobado, aplica el incremento salarial establecido.

Por otra parte, los honorarios para los miembros de la junta directiva que no sean servidores públicos y los gastos de desplazamiento son reconocidos y pagados de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 478 de 2018, el cual en su artículo 1 menciona:

- Hasta el 50% del salario mínimo legal mensual vigente, por cada una de las juntas directivas ordinaria o extraordinarias presenciales que se realicen durante el mes respectivo.
- Hasta el 25% del salario mínimo legal mensual vigente, por cada una de las juntas directivas ordinaria o extraordinarias no presenciales que se realicen durante el mes respectivo.
- Se devengarán como gastos de desplazamiento, el 50% del valor del subsidio de transporte mensual, fijado anualmente por el gobierno nacional, por concepto de gastos de transporte o desplazamiento a las sesiones ordinarias o extraordinarias, siempre y cuando su lugar habitual de trabajo esté fuera del domicilio principal de la ESE a la cual pertenezcan. En ningún caso este reconocimiento tendrá efecto retroactivo

## 2-15. Conflictos de interés

### 1. Política de Integridad y Evaluación de Indicadores

La Subred Sur E.S.E implementó un plan de gestión de integridad, compuesto por dos planes específicos, plan de integridad y plan de conflicto de interés. Como parte de este plan, se aplicó una encuesta de percepción sobre integridad, con una participación del 45.76% de los colaboradores. Sus resultados permitieron evaluar cuatro componentes clave: código de integridad, conflicto de interés, anticorrupción y antisoborno

Los resultados obtenidos fueron:

- 88% de los colaboradores han apropiado la política de integridad.
- 95.87% de satisfacción en cuanto a la aplicación de la política de integridad y conflicto de intereses, logrando la meta establecida.
- 77.75% de cobertura de los colaboradores, quedando por debajo del 95% esperado.

A pesar de los avances, se identificó la necesidad de fortalecer la apropiación y cobertura de la política en 2025, asegurando su aplicabilidad en todos los niveles de la organización.

### 2. Gestión de Conflictos de Interés

En relación con los conflictos de interés reportados:

- 2023: 73 casos gestionados.
- 2024: 50 casos reportados a través del SIDEAP, del cual el 100% de ellos no llegaron a ser determinados como conflicto de intereses.

El proceso de gestión de conflictos de interés está a cargo de:

- Dirección de Contratación (para órdenes de prestación de servicios).
- Talento Humano (para funcionarios de planta).



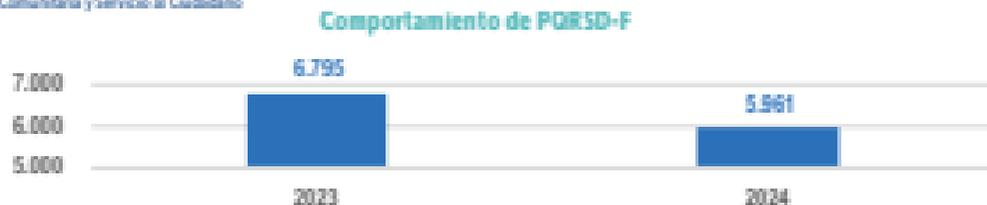
## 2-16. Comunicación de inquietudes críticas y 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos

La entidad mensualmente realiza un informe estadístico a partir de los reportes generados por el Sistema Distrital Bogotá te Escucha el cual se remite a la Alcaldía Mayor de Bogotá y a la Veeduría Distrital, en cumplimiento al Decreto 371 del 2010, a fin de obtener una información precisa de las manifestaciones ciudadanas:

Figura 4. Comportamiento de las PQRSD - F 2024



Gráfica 25. Comportamiento de las PQRSD-F 2023 - 2024  
Fuente: Oficina Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano



En 2024, se registraron 5.961 PQRSD-F, con un promedio de 497 casos atendidos por mes. En comparación con 2023, se observó una reducción del 16,67% en el primer semestre y una disminución del 6,61% en el segundo semestre.

Considerando el total de atenciones recibidas en 2024, la tasa de participación de los derechos de petición fue del 0,27% por cada 10,000 atenciones. Este indicador mide el nivel de interacción de los usuarios con los servicios de salud, proporcionando una visión del involucramiento ciudadano.

La entidad también ha implementado diversas estrategias para compartir información sobre la resolución de barreras de acceso, destacando:

- 11 socializaciones periódicas sobre el comportamiento de PQRSD-F y la satisfacción de los usuarios con las asociaciones de usuarios.
- Rendición de cuentas.
- 5 informes sobre el comportamiento y gestión de PQRSD-F, publicados en la página web, en cumplimiento con la ley de transparencia de la información pública.

Estos esfuerzos ayudan a mantener informados a los usuarios sobre las soluciones a las barreras de acceso y la gestión de sus solicitudes.

## 2-26. Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

Figura 5. Comportamiento de los canales de comunicación 2024.  
Fuente: Oficina participación comunitaria y servicio al ciudadano



En cuanto a la satisfacción del usuario, se obtuvo un 98.90% de satisfacción global en 2024, lo que representa una disminución del 0.30% en comparación con el 99.20% registrado en 2023, esto debido a la oportunidad de agenda de citas médicas a través del Call Center de la entidad. Para medir esta satisfacción, se aplican encuestas mensuales en diversos servicios de la Subred Sur, como Servicios Ambulatorios, Servicios Complementarios, Servicios de Urgencias y Servicios de Hospitalización.

## 2-25. Compromisos y políticas y 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E ha desarrollado diversas políticas alineadas con sus compromisos en responsabilidad social, ambiental y económica. Estas políticas reflejan su compromiso con la transparencia, sostenibilidad y ética organizacional.

A lo largo del periodo 2021 - 2024, la Subred ha implementado un total de 46 políticas, clasificadas de la siguiente manera:

Figura 6. Taxonomía de políticas desde 2021 hasta 2024.  
Fuente: Oficina de desarrollo Institucional



Para garantizar que estas nuevas políticas sean efectivas, la Subred ha desarrollado mecanismos de aplicación:

- **Capacitación y Sensibilización.** Se han fortalecido los procesos de formación para asegurar que los colaboradores comprendan y apliquen las nuevas políticas.
- **Monitoreo y Evaluación.** Se han establecido mecanismos de seguimiento para evaluar el impacto de cada política.
- **Articulación con Estrategias Organizacionales.** La implementación de nuevas políticas se ha alineado con los objetivos estratégicos de la Subred, asegurando su integración en la gestión operativa.

## 2-27. Cumplimiento de la legislación y las normativas y 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de la categoría de productos y servicios en la salud y seguridad

### Pago de sentencias

**Tabla 6.** Pago sentencias y cancelaciones, relación informe de pagos, dirección Financiera.

| Medio de control o acción                              | No. de sentencias | Valor pagado           |
|--|-------------------|------------------------|
| Letran y juzgados administrativos de primera instancia | 45                | \$1.219.700.000        |
| Ordinario laboral                                      | 2                 | \$14.216.700           |
| Reparación directa                                     | 1                 | \$2.000.000            |
| Incidente  | 1                 | \$241.000.000          |
| Tránsito   | 2                 | \$20.700.000           |
| <b>Total pagado</b>                                    | <b>51</b>         | <b>\$1.883.161.638</b> |

Durante la vigencia 2024, se cancelaron 51 sentencias judiciales, por un total de \$ 1.883.161.638, canceladas por el rubro de sentencias judiciales, así mismo se pagaron 65 investigaciones administrativas por valor de \$259.753.813

### Acciones de tutela

**Gráfica 26.** Acciones de tutela vigencia 2024.

Fuente: Relación matriz oficina Jurídica



En la Oficina Jurídica se reciben de manera ordinaria, bien mediante correo electrónico y/o en físico a través de la Oficina de Correspondencia, las diferentes notificaciones de acciones de tutela provenientes de los Despachos Judiciales, originadas por reclamaciones relacionadas con la prestación de servicios de salud, en porcentaje de 96.3% y administrativas el 3.7%, aproximadamente. Durante la vigencia de 2024, se tramitaron en total 587 acciones de tutela.

## Pago multas en firme y pago multas cobro persuasivo

El trámite de pago de multas pagadas por investigación según la resolución 1310 de 2024 realizadas al 13 de diciembre de 2024 está por un valor de \$296.577.120 de pesos.

## 2-29. Enfoque para la participación de los grupos de interés

### Usuario familia y comunidad

Figura 7. Interacción de cada grupo de valor usuarios familia y comunidad.  
Fuente: Oficina participación comunitaria y servicio al ciudadano



La interacción se lleva a cabo a través de participación como, las Asociaciones de Usuarios, los Comités de Participación Comunitaria (COPACOS), el Comité de Ética Hospitalaria, las Juntas Asesoras Comunitarias y las Veedurías en salud. En estas instancias se realizan encuentros y mesas de diálogo de forma periódica en cada localidad, con el objetivo de fortalecer los vínculos con la comunidad.

En 2024 se realizaron siete encuentros, uno en cada localidad, además de un encuentro adicional entre la gerencia y las Juntas Asesoras Comunitarias, así como dos audiencias de rendición de cuentas. Estas instancias permitieron identificar las necesidades de las comunidades, fomentando una participación activa que en 2024 alcanzó a 111 grupos y evidenciando mejoras en los servicios de salud.

Los temas más relevantes planteados por los grupos de interés fueron:

- Mejoramiento en la entrega de medicamentos, debido al desabastecimiento nacional, para lo cual la Subred Sur implementó medidas para mitigar la situación.
- Mejoras en la infraestructura de los servicios de salud, con veedurías ciudadanas en tres proyectos de construcción (Hospital El Tunal, Usme y Marichuela), garantizando el control social y la participación comunitaria.
- Mejoras en la disponibilidad de citas médicas, a través de estrategias como la contratación, gestión de agendas, jornadas de especialistas y ampliación de horarios de atención.
- Colaboración con alcaldías locales para diseñar y ejecutar proyectos de inversión en salud, considerando las opiniones de los veedores y comunidades.

Siendo los tres primeros aspectos relacionados con asuntos materiales para la organización.

Además, como parte de la estrategia "Valor del Uno", se otorgaron 17 reconocimientos a colaboradores de la Subred Sur que recibieron más de dos felicitaciones de los usuarios.

En el ámbito de la capacitación, 208 integrantes de las formas de participación recibieron formación durante 2024, este proceso incluyó una evaluación de conocimientos antes y después de la capacitación, permitiendo medir su impacto y fortalecer su contribución a las actividades de la Subred Sur.



## Colaboradores

Figura 8. Estrategia de interacción gerencia y colaboradores. 2024.  
Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones

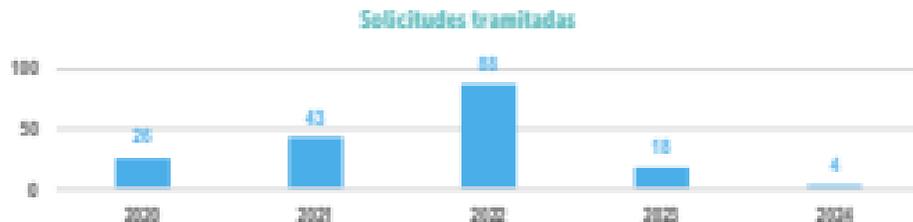


Figura 9. Estrategia de interacción gerencia y colaboradores. 2024.  
Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones



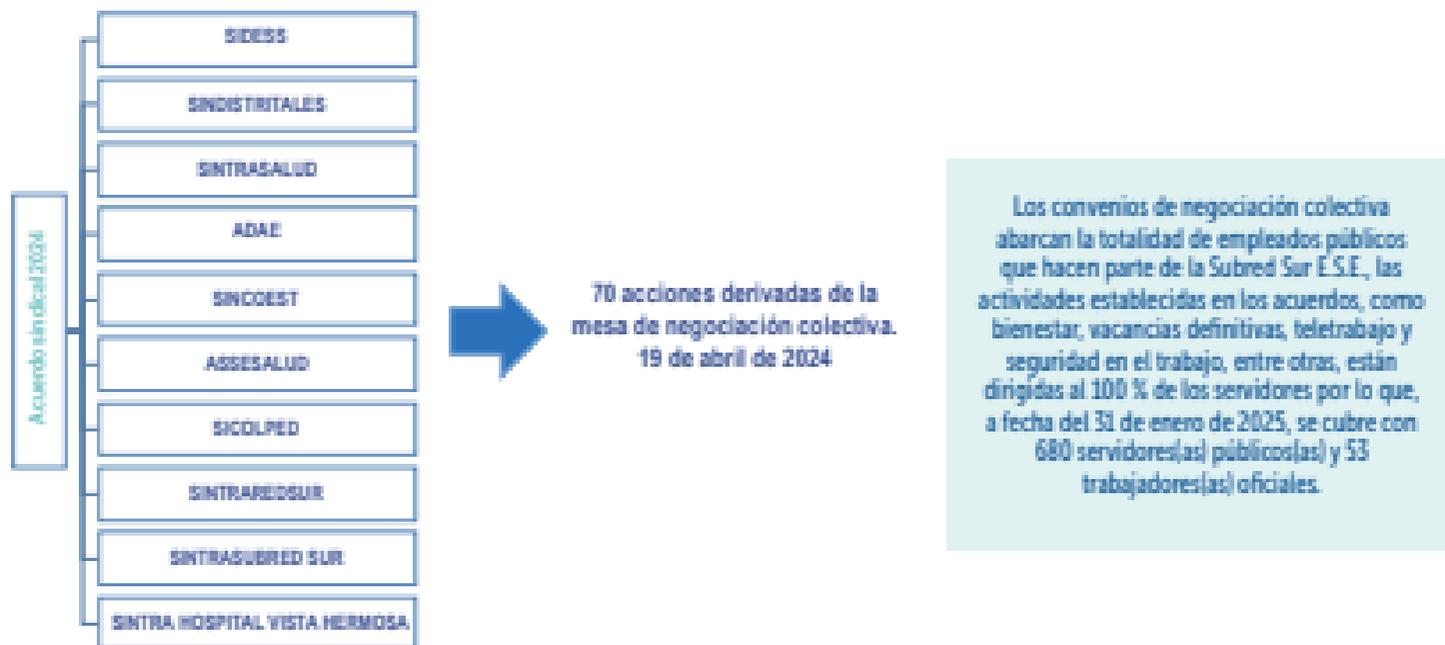
Es importante destacar que, gracias a estas dos estrategias, ha sido posible gestionar de manera efectiva las solicitudes de los colaboradores. Estas solicitudes son recopiladas por la Oficina Asesora de Comunicaciones y trabajadas en conjunto con la gerente y su equipo directivo para garantizar su implementación.

Gráfico 23. Solicitudes tramitadas de acuerdo a las necesidades y expectativas del grupo de valor de colaboradores: trazabilidad anual 2020-2024.  
Fuente: Oficina Asesora de Comunicaciones



## 2-30. Convenios para la negociación colectiva

Figura 18. Organizaciones sindicales y cantidad de acuerdos derivados de la mesa de negociación colectiva 2024.



# Nuestros temas

# Materiales



SECRETARÍA DE  
SALUD



## NUESTROS TEMAS MATERIALES

### GRI 3: TEMAS MATERIALES 2023

#### 3-1 Proceso para determinar temas materiales

El proceso realizado por la entidad para identificar los asuntos materiales de la organización, se basó en la revisión de:

- Encuesta de expectativas de colaboradores.
- Pareto de causas y reclamaciones 2024.
- Plan de desarrollo 2024 - 2028.

A partir de este estudio detallado, se identificaron los temas más relevantes en materia de sostenibilidad, con impacto estratégico tanto para la Subred Sur como para sus grupos de interés.

La metodología utilizada para el análisis de materialidad es la sugerida por el GRI 3. En el cual se identificaron 18 asuntos materiales, que fueron valorarlos bajo 7 criterios y agrupados en dos bloques

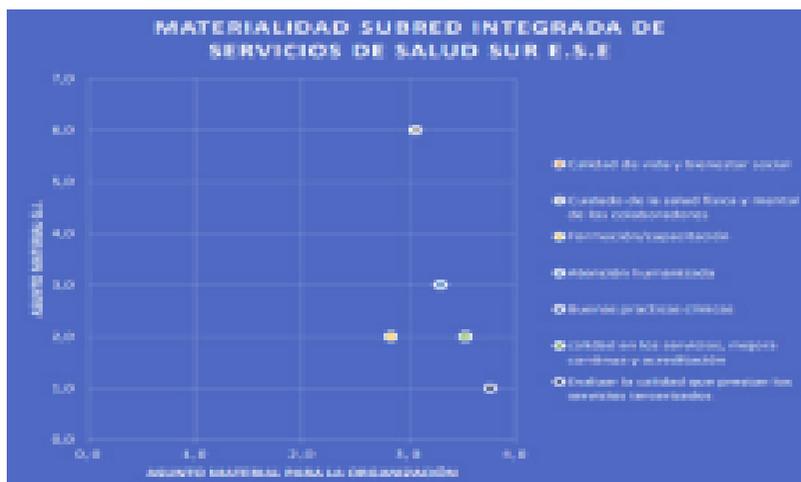
Tabla 7. Relación de asuntos materiales por grupo de interés.  
Fuente: Matriz de materialidad Corporación Fenicia Solidario

| Grupo de Interés                      | Temáticas principales  |
|---------------------------------------|--|
| Colaboradores                         | Utilidad de vida y bienestar social<br>Calidad de la salud física y mental de los colaboradores<br>Formación/capacitación<br>Atención humanizada (Habilidades blandas: trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, convivencia y resolución de conflictos) (dine laboral/transformación cultural) |
| Pacientes                             | Seguridad del paciente<br>Atención pacífica/cercana<br>Protocolos, guías y procedimientos clínicos<br>Citas, tiempos de atención de la salud   |
| Comunidad y Familia                   | Oportunidad para especialistas<br>Calidad en los servicios, mejora continua y acreditación<br>Fortalecimiento de las relaciones con la comunidad<br>Servicios temporales   |
| Ambiental                             | Residuos<br>Movilidad sostenible   |
| Escuelas de educación y Universidades | Oportunidad Investigación<br>Hospital Universitario  |
| Proveedores                           | Garantizar calidad que prestan los servicios contratados<br>Fortalecer alianzas por proveedores estratégicos con el menor impacto ambiental, asociaciones que recolectan y elaboración de productos sostenibles, huella de carbono   |

### 3-2 Lista de temas materiales

La materialidad es obtenida entonces de cruzar el Marco Institucional (eje X) con el análisis del Contexto (eje Y) que se ubiquen en el cuadro superior derecho marcando importancia para la Subred Sur y sus grupos de interés. Pasando de 18 asuntos a 7 temas que deben ser reportados

**Ilustración 2. Materialidad Subred Sur 2024.**  
**Fuente:** Matriz de materialidad Corporación Fenaco Solidario



## CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL

### 3-3 Gestión de temas materiales y 404-2 programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición

Para la Subred Sur, el bienestar del personal es fundamental para garantizar una atención de calidad a los pacientes. Por ello, es imprescindible desarrollar estrategias que promuevan un entorno laboral seguro, motivador y saludable. El compromiso con el bienestar de los colaboradores, implica la implementación de programas de salud ocupacional, acceso a formación continua, reconocimiento del desempeño y condiciones laborales adecuadas que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional. Además, es crucial fomentar espacios de comunicación y participación que permitan identificar sus necesidades y generar soluciones efectivas.

Cuidar a quienes cuidan es una prioridad. Solo a través de un equipo asistencial valorado y en óptimas condiciones se puede lograr una prestación de servicios de salud eficiente, humanizada y sostenible. En este contexto, se implementaron iniciativas para los prepensionados, con el objetivo de facilitar su transición hacia la jubilación mediante un enfoque integral.

Durante el periodo, los prejubilados participaron en espacios de formación y acompañamiento, que incluyeron:

- Charlas y orientaciones virtuales en alianza con los Fondos de Pensiones.

- Charlas y orientaciones virtuales en alianza con los Fondos de Pensiones.
- Talleres experienciales sobre planificación y proyecto de vida para la nueva etapa de retiro. Actividades de esparcimiento y recreación, promoviendo el bienestar emocional y social.

En el marco del Plan de Trabajo de Bienestar, se ejecutaron cuatro acciones clave, alcanzando un cumplimiento del 100 %, con impactos positivos en el fortalecimiento de las habilidades financieras, psicosociales, ocupacionales y en hábitos de vida saludable.

#### Principales acciones implementadas

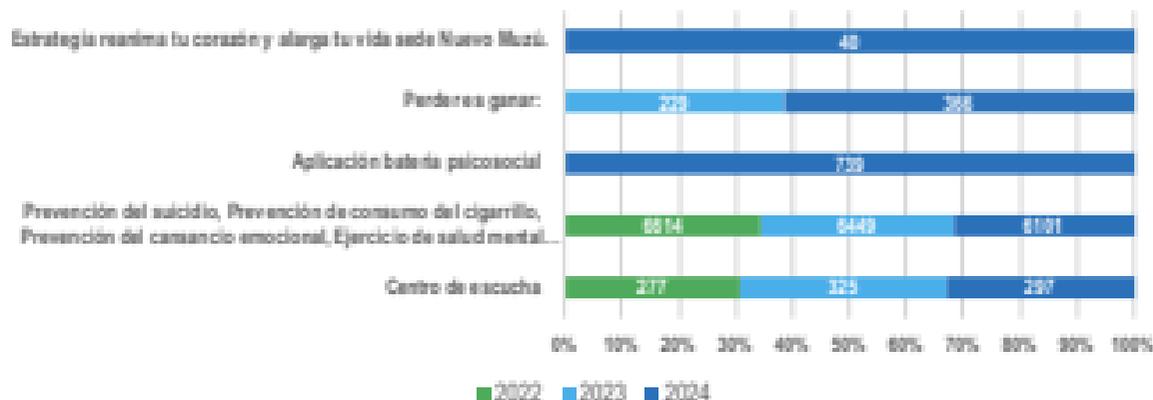
- Taller "Sabiduría para Emprender" - 29 asistentes.
  - Seminario sobre transición a la jubilación - 73 participantes en dos sesiones.
  - Asesoría pensión personalizada - 49 personas beneficiadas.
- Estas iniciativas están integradas dentro del Plan de Bienestar e Incentivos, sin requerir un presupuesto adicional, ya que se ejecutan mediante alianzas interinstitucionales y el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Compensar.

## CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL

3-3 Gestión de temas materiales, 401-2 Beneficios proporcionados a empleados de tiempo completo que no se proporcionan a empleados temporales o de medio tiempo, 403-3 Servicios de salud ocupacional y 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores

**Gráfica 28.** Programas de promoción de la salud que la organización ofrece a los trabajadores para hacer frente a los riesgos de la salud.  
Fuente: Dirección de Talento Humano

### Programas de promoción de la salud



En el marco de nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colaboradores y grupos de interés, hemos fortalecido nuestras estrategias de salud ocupacional y promoción de la salud mental

### **Tamizajes de Alcohol y Sustancias Psicoactivas**

Conscientes del impacto que el consumo de sustancias puede tener en la seguridad y el desempeño laboral, en 2024 aplicamos 552 pruebas de detección de alcohol y sustancias psicoactivas, obteniendo 16 resultados positivos, las cuales, de acuerdo a la política estos colaboradores fueron retirados del servicio y fueron notificados ante el supervisor de contrato ya sea prestación de servicios y personal de planta, además, de su terminación de contrato.

### **Atención Psicosocial y Prevención de Riesgos Mentales**

El Centro de Escucha, un espacio diseñado para brindar apoyo emocional, se atendió 297 consultas en 2024, manteniendo su relevancia en la promoción del bienestar. Paralelamente, la estrategia de prevención del suicidio impactó a 6101 personas entre colaboradores y su familia, reflejando una tendencia a la baja en comparación con 2023 (6449 personas), lo que indica la necesidad de innovar en metodologías de intervención para ampliar su alcance.

### **Nuevas Iniciativas y Estrategias en Salud Mental**

En 2024 aplicamos 739 evaluaciones de la batería psicosocial, un instrumento clave para la detección temprana de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Además, fortalecimos nuestra estrategia de bienestar integral a través del programa "Perder es ganar", ampliando su cobertura de 229 participantes en 2023 a 366 en 2024. Asimismo, lanzamos la iniciativa "Reanima tu corazón y alarga tu vida", en la que participaron 40 colaboradores, promoviendo la salud cardiovascular y el equilibrio emocional.

Seguiremos evolucionando nuestras estrategias para garantizar el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, en línea con nuestro modelo de sostenibilidad.

## FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

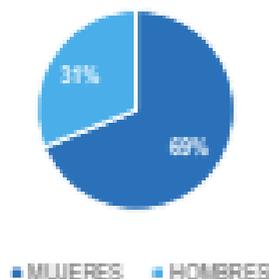
**3-3 Gestión de temas materiales 404-1 promedio de horas de capacitación por año por empleado y 404-2 programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición**

La Subred Sur organiza capacitaciones con facilitadores internos y gestiona formación gratuita con entidades públicas y privadas. También ofrece cursos virtuales de entidades como la Alcaldía de Bogotá y la Secretaría Distrital de Salud.

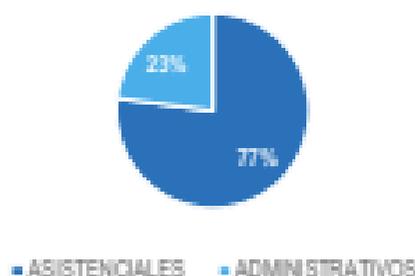
La plataforma Moodle (MAO) está disponible las 24 horas, sin costo y la Oficina de Gestión del Conocimiento apoya acciones de formación con universidades. Además, se realiza un seguimiento trimestral sobre la apropiación del conocimiento y la satisfacción. En 2024, de los 5.659 colaboradores, 3.920 recibieron al menos una capacitación, participando en 145 acciones sobre 62 temas del Plan Institucional de Capacitación.

**Gráfico 28.** Porcentaje de capacitaciones por género y categoría laboral en la vigencia 2024.  
Fuente: Dirección del Talento Humano

### DISTRIBUCIÓN POR SEXO



### DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍA LABORAL



El Plan Institucional de Capacitación se diseñó con base en la priorización de necesidades de aprendizaje, identificadas a partir de diversas fuentes, tales como:

- Normatividad del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.
- Encuestas sobre necesidades y expectativas individuales.
- Requerimientos específicos por dependencia.
- Resultados de evaluación del desempeño laboral.
- Medición de competencias de la entidad.
- Hallazgos de auditorías internas y externas.

Las temáticas fueron organizadas trimestralmente, permitiendo una planificación eficiente en función de los recursos y medios disponibles, con el objetivo de cumplir progresivamente las metas de formación.

En cuanto a la metodología de enseñanza, se priorizó el uso de plataformas virtuales, optimizando el tiempo de estudio y evitando desplazamientos innecesarios. Sin embargo, para ciertos temas, se implementaron sesiones presenciales, garantizando un aprendizaje más efectivo y la evaluación de competencias como requisito para la certificación de los ciclos de estudio.

El seguimiento y medición del plan permitieron alcanzar un cumplimiento del 99 %, superando la meta establecida del 95 %, con 146 acciones de formación ejecutadas de las 148 planeadas.

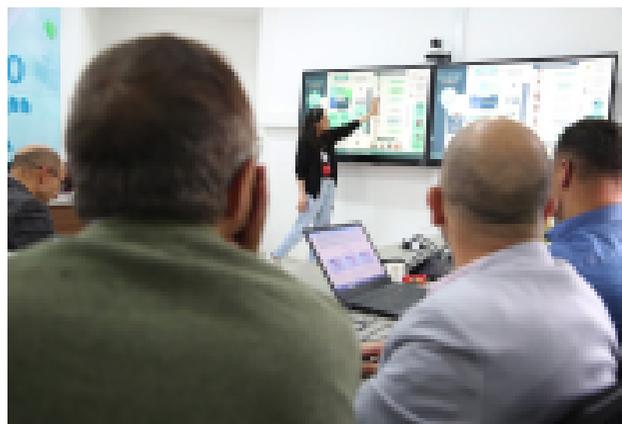
Gráfica 20. Resultados del Plan Institucional de Capacitaciones de Invierno 2024.

Fuente: Dirección de Talento Humano



La oferta de formación se enriqueció mediante la colaboración con organismos públicos y programas educativos, tales como:

- CDEIS de la Secretaría Distrital de Salud.
- PAO del Departamento Administrativo del Servicio Civil.
- Soy 10 Aprende, iniciativa de la Alcaldía Mayor.
- EVA de la Función Pública.
- Secretaría de Integración Social y Secretaría Distrital de la Mujer.
- SENA, entre otros.



## ATENCIÓN HUMANIZADA

### 3-3 Gestión de temas materiales

El subproceso de humanización tiene un enfoque centrado en las personas, el respeto como valor principal, la dignidad como derecho fundamental, el trabajo en equipo y la sana convivencia en las dos líneas de intervención (cliente interno y cliente externo), realizó diferentes actividades para la socialización y sensibilización, en las estrategias Humanizar-te y Artesanos de Sonrisas, para la construcción de una cultura de trato digno, bienestar y sana convivencia, dando cobertura a todas las unidades de la subred y contribuyendo a la apropiación de los valores institucionales y la satisfacción del usuario.

En este contexto, se evaluó la satisfacción del usuario con la estrategia de Artesanos de Sonrisas, obteniendo un 92% de satisfacción, y la apropiación del conocimiento de los colaboradores de la política de humanización con un resultado positivo de 88.44% de recordación de la información.

Por otra parte, se analizaron las PQRS-F recibidas por los diferentes canales, junto con el proceso de participación comunitaria y servicio al ciudadano. Esto permitió identificar dificultades en el trato digno y respetuoso, así como las áreas prioritarias para intervenciones y capacitaciones.

Además, se detectaron colaboradores con quejas recurrentes, a quienes se les realizó seguimiento y se remitieron a participar en el taller "Reconciliación con el usuario y sana convivencia" consolidada como estrategia desde 2023 para reducir el número de quejas. Durante el año, 131 colaboradores asistieron a esta capacitación. Como resultado de esta y otras actividades desarrolladas, se observa una disminución en la tasa de PQRS-F.

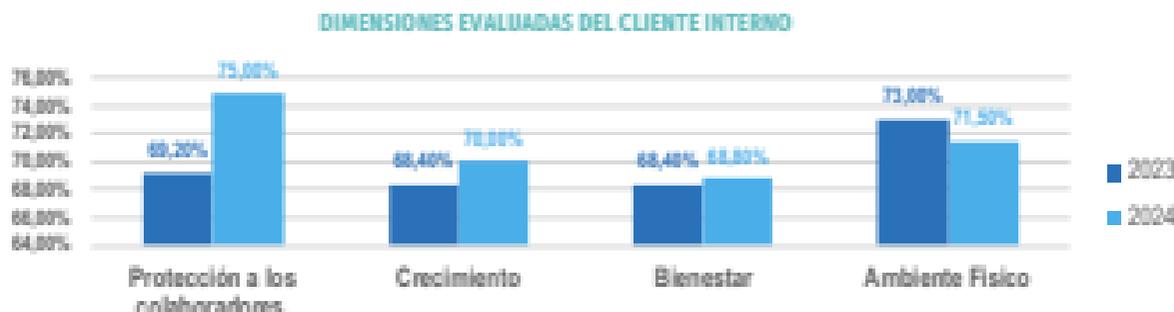
Figura 33. Tasa total de quejas mensuales 2023-2024.  
Fuente: Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano



La tasa de quejas para este periodo es de 1.9% por cada 10,000 atenciones por trato deshumanizado, lo que representa una disminución del 0.6% en comparación con el año 2023. Su mayor disminución se concentró en el primer semestre con 32 peticiones promedio frente a 50 quejas del primer semestre 2023, esto gracias a las estrategias de humanización que se han desarrollado en los servicios de la Subred Sur. Las unidades que presentan una mayor cantidad de quejas para el 2024 son Meissen, Tunal, Vista Hermosa, Candelaria y Manuela Beltrán con un 57% del total de las quejas en todas las unidades, principalmente en los servicios Urgencias de Meissen y El Tunal y los servicios de facturación y farmacia del total de las unidades.

Gráfica 38. Dimensiones Cliente Interno 2023-2024.

Fuente: Oficina de Calidad



## Logros:

Las recientes visitas del ente acreditador a las unidades que se presentaron a acreditación en 2024 destacaron importantes logros y fortalezas en la calidad del servicio y la humanización de la atención. Estas fortalezas, que reflejan el compromiso institucional con la excelencia, también se están consolidando y desarrollando en el Hospital Tunal, fortaleciendo su camino hacia la transformación en un Hospital Universitario.

- **Diversidad.** Obtención del sello de no discriminación otorgado por el Ministerio del Interior y certificado por ICONTEC.
- Desarrollo del proyecto de Atención Centrada en la Persona en el servicio de hospitalización del Tunal, en alianza con la Fundación Santa Fe, la Organización para la Excelencia en Salud y la Secretaría Distrital de Salud.
- Participación en la ruta de mejora de la calidad del proyecto "Un sueño de la unidad renal". Donde se logra la obtención premio de ORO.
- Conformación del equipo de clown de la Subred, integrado por 31 participantes.

La visita de ICONTEC resaltó la atención humanizada y la calidez del personal, así como el compromiso con una atención inclusiva y sin discriminación, garantizando la igualdad para todos los pacientes y sus familias. Además, la institución fue reconocida como un referente en atención humanizada por entes territoriales y la comunidad, consolidando su papel como una organización con enfoque en la atención centrada en el paciente y en el fortalecimiento de su labor social.

## BUENAS PRÁCTICAS CLÍNICAS

### 3-3 Gestión de temas materiales

Durante el 2024, las actividades relacionadas con la certificación en Buenas Prácticas Clínicas (BPC) se centraron en cuatro componentes principales: organización documental, adecuación de infraestructura, optimización de procesos y fortalecimiento de la coordinación interna del equipo interdisciplinario. El progreso se realizó con base a una matriz de autoevaluación de estándares que contiene 126 estándares específicos aplicables a cada área involucrada en el proceso evidenciándose para septiembre un cumplimiento de los estándares en 60%. Se gestionaron ajustes en infraestructura en las siguientes áreas: Sala de toma de muestras, Consultorio de investigación, Área y archivo del Comité de Ética, Área y archivo del Centro de Investigación, Demarcación y adecuación de espacios para investigación en Farmacia y Laboratorio.

Se realizó una auditoría interna, contratada con un externo, para evaluar el cumplimiento de los estándares de BPC, cuyos resultados fueron 57 hallazgos en las diferentes áreas especialmente Comité de ética y centro de investigación. Sin embargo, se reconoció un avance del 63% aclarando que el 37% faltante se encuentra relacionado con necesidad de actualización y creación de documentos. A partir de allí se crearon planes de mejora y a corte de 31 de diciembre de 2024, de los planes de mejora propuestos (44 planes) y sus respectivas 137 actividades se tiene un avance del 50%.

## CALIDAD DE SERVICIOS Y MEJORA CONTINUA Y ACREDITACIÓN EN SALUD

### 3-3 Gestión de temas materiales

Gráfico 52. Calificación grupo de estándares autoevaluación 2017-2024.

Fuente: Indicador de autoevaluación SAH.



A pesar de los desafíos derivados de la pandemia en 2020, que redujeron la calificación del Sistema Único de Acreditación a 3.19, la Subred Sur implementó estrategias para mitigar riesgos y garantizar la continuidad del servicio. La falta de visitas presenciales de ICONTEC afectó los procesos de seguimiento, pero la Subred reforzó sus estándares de calidad, reflejados en mejores resultados en 2022 y 2023.

En 2023, ICONTEC ratificó estos avances con la reacreditación de San Juan de Sumapaz y Nazareth y la acreditación de cuatro nuevas unidades. En 2024, la autoevaluación arrojó una calificación de 3.64, manteniendo el desempeño pese a cambios en la gobernanza. En diciembre 2024, se realizará una visita de seguimiento y postulación de tres nuevas unidades, consolidando el compromiso con la excelencia en la atención.

### Logros de acreditación en la vigencia 2024

- Actualización y consolidación del informe de postulación para seguimiento de las 6 sedes acreditadas (Nazareth, San Juan de Sumapaz, de Destino, Mochuelo, Pasquilla y Vista Hermosa (unidad de complejidad media)) y postulación de 3 sedes adicionales (Candelaria, Manuela Beltrán y Danubio) con fortalecimiento de la estructura del informe por parte del equipo de acreditación.
- Fortalecimiento y actualización de los equipos de mejoramiento institucional.
- Reconocimiento por parte de los colaboradores al proceso de acreditación.

### Metas 2024

- Mantener la certificación de acreditación de las unidades de Nazareth, San Juan de Sumapaz, Destino, Mochuelo, Pasquilla y Vista Hermosa.
- Obtención de la certificación de Acreditación ante el ente acreditador de las unidades de Candelaria, Manuela Beltrán y Danubio.
- Mantener la calificación de Autoevaluación entre la obtenida entre el 2023 y 2024.
- Fortalecimiento de los ejes de acreditación

Las metas trazadas para la vigencia 2024 se desarrollaron acorde al plan establecido al inicio del año, donde se logra la recepción de la visita del ente acreditador para seguimiento de las unidades Nazareth, San Juan de Sumapaz, Destino, Mochuelo, Pasquilla y Vista hermosa (unidad de complejidad media), además de la presentación de 3 sedes adicionales postuladas y pendiente a informe de notificación de respuesta por parte del ente acreditador.

## Eje de Responsabilidad Social

Tabla 16. Logros de eje de responsabilidad social vigencia 2024.  
 Fuente: Subgerencia Corporativa

| Actividades               | Logro  | Entidad                                    | Responsable                          |
|---------------------------|--|--|--------------------------------------|
| Parque temático Chaquen   | Mención de honor sembrando saberes cultivamos comunidades saludables | Presidencia                                | Responsabilidad social PIC ruralidad |
| Parque temático Chaquen   | Segundo puesto alta gerencia distrital                               | Servicio administrativo del servicio civil | Responsabilidad social PIC ruralidad |
| Informe de sostenibilidad | Reconocimiento de programa de negocios competitiva                   | Global Reporting Initiative                | Responsabilidad social               |

Bajo el proceso de autoevaluación para la recertificación con la Corporación Fenalco Solidario se aumenta 1%, obteniendo un cumplimiento del 99.43 % de los 8 aspectos evaluados para obtener el sello de Responsabilidad Social, lo que permite consolidarnos como una empresa en estado ideal que alinea sus procesos al fortalecimiento del eje, identificando oportunidades por sector e impacto en los objetivos de desarrollo sostenible.

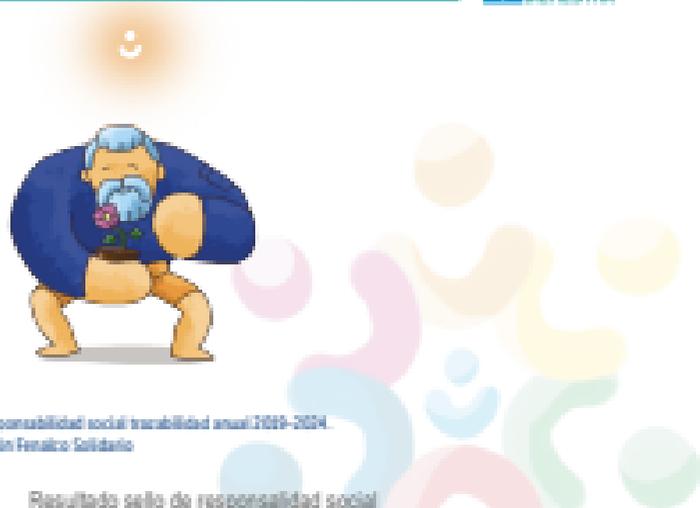
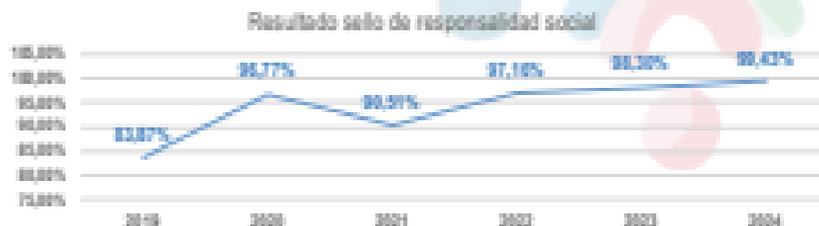


Gráfico 16. Resultados sello de responsabilidad social trazabilidad anual 2019-2024.  
 Plataforma Diagnostica/ Corporación Fenalco Solidario



## Eje Gestión de la Tecnología

La principal meta de este eje es lograr la planeación de la tecnología mediante un proceso racional de adquisición y utilización que beneficie la prestación de los servicios, tanto para los colaboradores como para el usuario y su familia.

### Dentro de los logros encontramos:

- Consolidación del equipo multidisciplinario de profesionales como; Químico farmacéutico, ingeniero de sistemas, almacenista y referente de medico quirúrgicos, ingeniero industrial e ingeniero Biomédico, realizando reuniones periódicas en donde se organiza y se definen indicadores y plan de trabajo hacia personal asistencial de los diferentes puntos de atención de la Subred.
- En el año 2024 se implementaron "Efectividad de mantenimiento preventivo de tecnología biomédica" y "Beneficio Económico con la generación fotovoltaica", los cuales han demostrado resultados positivos frente a la gestión de la tecnología institucional con un enfoque adicional de los beneficios frente al uso de energías limpias.



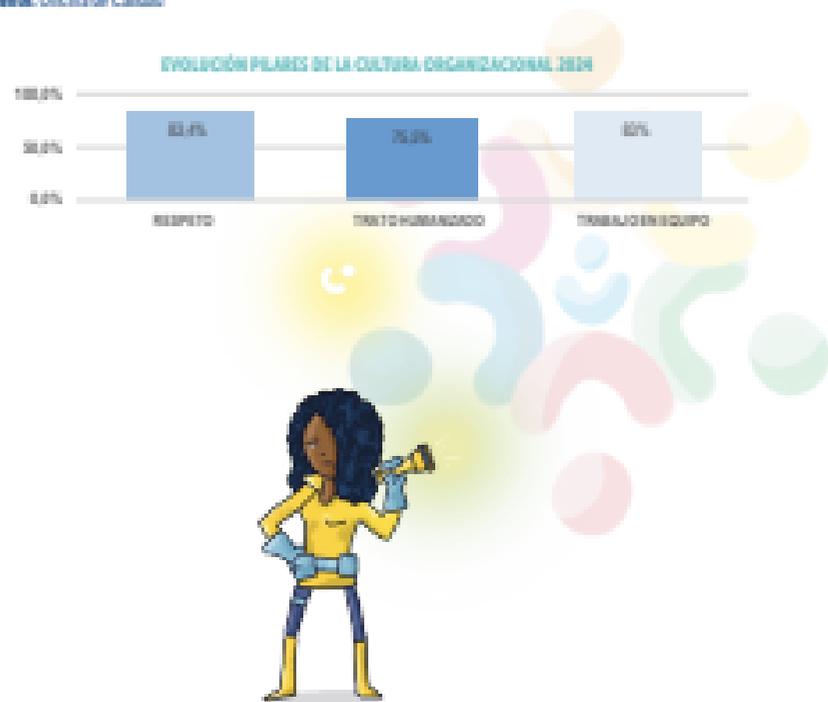
## Eje Transformación Cultural

Este eje tiene el objetivo de lograr el compromiso de la entidad y las personas que allí laboran con una atención en salud con calidad que aporte al desarrollo sostenible con un comportamiento ético y transparente.

A través de las acciones de todas las áreas enfocadas en la adopción de nuevos comportamientos se enriquece y evoluciona la cultura a toda la Subred. Sus logros para el 2024 son:

- Para esta vigencia se evidencia una mejora de la percepción de la cultura organizacional pasando de un 83.96% a un 83.7% en 2024, con las siguientes características sobre las variables evaluadas:
- Evolución cultura percibida frente a los tres pilares de la transformación cultural de la Subred Sur E.S.E, en articulación y análisis de la evaluación de las culturas de transformación cultural, humanización y seguridad del paciente con los siguientes resultados:

Gráfico 04. Evolución de los pilares de la cultura organizacional 2024.  
Fuente: Oficina de Calidad



## Eje Gestión del Riesgo

Se cuenta con una metodología que permite conocer los peligros que se pueden generar durante las actividades en la institución, evaluar y priorizar los riesgos, estableciendo los controles necesarios para la promoción de ambientes de trabajo seguros. En la vigencia 2024 alcanzamos los siguientes logros:

- Aumento progresivo de la cobertura de socialización al personal, pasando en 2021 - 973 colaboradores, 2022 - 1.852 colaboradores, 2023 se realizó socialización 2.112 colaboradores y para la vigencia 2024 3667, con porcentajes de apropiación del conocimiento superiores al 95%.
- Inclusión y seguimiento a la matriz institucional de riesgos, en la tipología de riesgos clínicos, tres riesgos analizados y priorizados desde Gobierno clínico.



## Eje Gestión Clínica Excelente y Segura

El eje busca minimizar los riesgos de sufrir un evento adverso en el proceso de atención a los usuarios, generando impactos positivos en los mismos, con el uso racional de los recursos institucionales. En el año 2024 alcanzamos los siguientes logros:

- Implementación de actividades con enfoque en la seguridad del paciente con resultado de 0 casos de eventos centinelas de seguridad del paciente para la vigencia 2024.
- Aumento progresivo del reporte voluntario de sucesos de seguridad del paciente, lo cual representa mejoras en la cultura del reporte, como se observa en la tabla siguiente:



Tabla 5. Gestión del evento adverso. Comportamiento

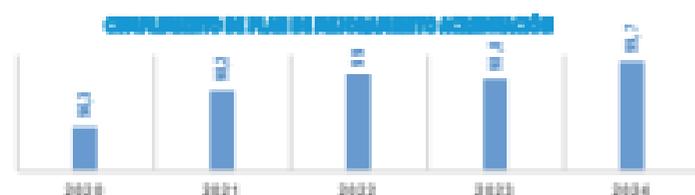
| Vigencia                                   |  | Año 2021 | Año 2022 | Año 2023 | Año 2024 | Var % 2021-2024 |
|--|--|----------|----------|----------|----------|-----------------|
| Sucesos de Seguridad                       |  | 2983     | 4193     | 4971     | 6471     | 117%            |
| Reporte voluntario de Sucesos de Seguridad |  | 2219     | 3264     | 4084     | 5728     | 158%            |
| Eventos adversos reportados – Totales      |  | 1574     | 1527     | 1367     | 1665     | 5.8%            |
| Eventos adversos reportados - Prevenibles  | Total Materializados                         | 1403     | 1170     | 1113     | 1209     | -14%            |
|  | Prevenibles de Severidad - Moderado – Graves | 379      | 359      | 284      | 298      | -21.3%          |
|  | Prevenibles de Severidad - Leves             | 1020     | 808      | 826      | 911      | -10.6%          |
|  | Centinelas                                   | 4        | 3        | 3        | 0        | -100%           |

## Planes de mejora

Para el primer semestre de 2024 se completó la autoevaluación al cumplimiento de los estándares de acreditación, priorización de oportunidades de mejora y elaboración de los planes de mejoramiento a desarrollar, como parte del ciclo 2023-2024, producto de este ejercicio se formularon 273 oportunidades de mejora de las cuales los equipos de autoevaluación priorizaron 81 con 310 acciones.

El porcentaje de cumplimiento para la vigencia 2024 fue de 99.7% como se muestra a continuación.

**Gráfico 35.** Porcentaje de cumplimiento de plan de mejoramiento acreditación.  
Fuente: Indicadora de auditoría de mejoramiento 2020-2024.



La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E realizó la actualización de los equipos de mejoramiento y actualmente cuenta con 26 equipos, destacando la inclusión del nuevo nivel de difusión de la información llamado equipos de sedes, el cual aplica para las acreditadas y postuladas a la obtención de la certificación del ámbito ambulatorio. Todos los equipos cuentan con un líder y se caracterizan por su conformación interdisciplinaria, el trabajo en equipo y el desarrollo de mecanismos de comunicación efectiva. Los equipos deben realizar reuniones periódicas para revisar su trabajo y registrar los avances logrados.

### Logros obtenidos por los equipos de mejoramiento:

- Cumplimiento del 99.7% del desarrollo de los planes de mejora de autoevaluación
- Compromiso evidenciado durante el proceso de evaluación por parte del ente acreditador, para seguimiento a 6 sedes acreditadas y 3 nuevas postuladas, como parte del fortalecimiento del aprendizaje organizacional de la institución.

## EVALUAR LA CALIDAD QUE PRESTAN LOS SERVICIOS TERCERIZADOS

### 3-3 Gestión de temas materiales y 2-8. Trabajadores que no son empleados

**Gráfico 16.** Trabajadores que no son empleados, personal tercerizado de apoyo vigencia 2024.  
**Fuente:** Dirección Administrativa

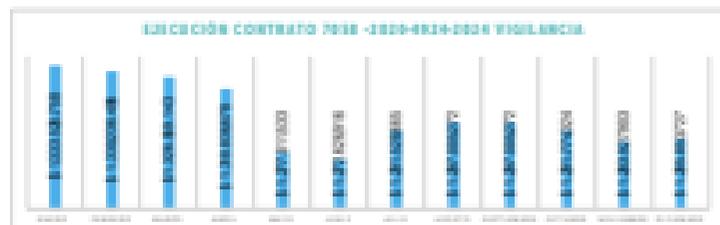


La organización cuenta con 542 trabajadores tercerizados distribuidos en servicios generales (325), vigilancia (201) y lavandería (16), quienes son contratados a través de proveedores externos de la Subred Sur. Estos trabajadores no son empleados directos, pero la organización garantiza que los proveedores cumplen con todas las obligaciones de seguridad social, prestaciones y normativas laborales vigentes. La tercerización de estos servicios permite optimizar la gestión operativa, asegurando la continuidad y calidad en la prestación de los mismos.

## Servicio de vigilancia

El servicio de vigilancia para la vigencia 2024, presento la siguiente ejecución presupuestal de enero a diciembre, aclarando que el contrato No. 7058, finalizó el 15 de junio de 2024 y se inició la convocatoria pública 006 y como resultado se adjudicó a la empresa Tecniseg de Colombia Ltda., el contrato 4924-2024 con una duración inicial de 2 meses a partir del 16 de junio de 2024 y prórrogas hasta 15 de enero de 2025. Durante la vigencia 2024, se prestó este servicio continuo en cada una de las unidades asistenciales y sedes administrativas que conforman la Subred Sur:

**Gráfico 27.** Ejecución contrato de vigilancia 7058-2020-4924-2024.  
**Fuente.** Dirección Administrativa

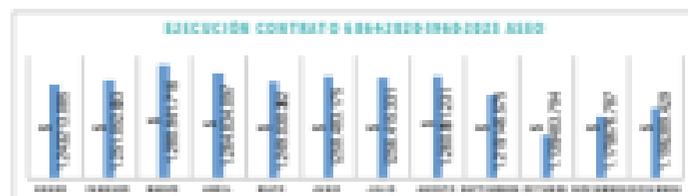


De acuerdo a la gráfica anterior se aclara que en el mes de mayo se presentó reducción de turnos se pasó de 133 a 125, en el mes de julio se presentó incremento en la tarifa por regulación de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y para el mes de septiembre se redujo el costo por reorganización, igualmente, en el mes de julio y septiembre se retiró el servicio de vigilancia de Isla del Sol y Limar respectivamente.

## Servicio de Aseo

El servicio de aseo para la vigencia 2024, presento la siguiente ejecución presupuestal de enero a diciembre, aclarando que el contrato 3960, termino el 28 de febrero de 2024, y se inició la convocatoria pública 004-2024 y como resultado se adjudicó a la empresa Servilimpieza S.A., el contrato 3616-2024 con una duración inicial de 3 meses a partir del 1 de marzo de 2024 y prórrogas hasta 15 de enero de 2025. De igual manera, en articulación con el área de infecciones y Gestión ambiental se ha capacitado al personal de servicios generales en temas como la prestación del servicio, seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental e infecciones.

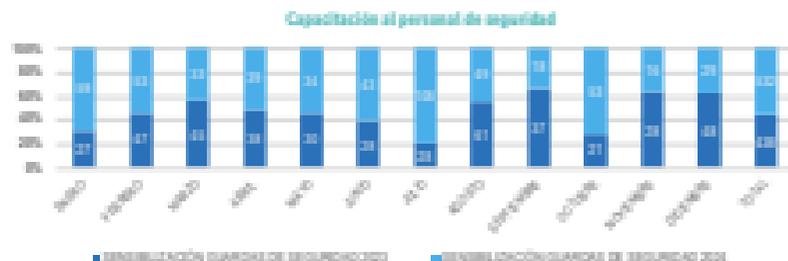
**Gráfico 28.** Ejecución contrato 6864 - 2020 y 3616 - 2023 servicio de vigilancia 2024.  
**Fuente.** Dirección Administrativa



Para la vigencia 2024, se registran los valores de ejecución más altos a partir del mes de marzo de 2024 por cambio del proveedor del servicio de aseo, adicional a esto se evidencia variaciones en la facturación por los descuentos que se presentan por falta de personal.

## 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos

Gráfico 39. Capacitación personal de seguridad en derechos humanos y humanización 2023-2024.  
Fuente: Oficina de calidad



Como parte de las acciones por fomentar un ambiente de trabajo más humano y empático, se implementó desde el subproceso de humanización de la atención, la sensibilización dirigida a los grupos de interés que incluye a los guardas de seguridad. Esta estrategia Humanizar-te incluyó acompañamiento en el puesto de trabajo y sesiones grupales, se enfocó en fortalecer habilidades clave para el desempeño en el trabajo. Los temas abordados abarcaron desde el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, hasta la atención humanizada, el manejo de emociones y la protección de los colaboradores. Se hizo especial énfasis en la importancia de la dignidad, los derechos humanos y la humanización manejo de situaciones difíciles como la entrega de malas noticias o el trato con usuarios complicados.

### Enfoque integral en la humanización:

- El programa reconoce la importancia de la humanización en todos los aspectos del trabajo, desde la comunicación diaria hasta la gestión de situaciones difíciles.
- Al abordar temas como la dignidad, los derechos humanos y la empatía, se busca crear una cultura de respeto y cuidado en el entorno laboral.

### Impacto en la calidad del servicio:

- El programa reconoce la importancia de la humanización en todos los aspectos del trabajo, desde la comunicación diaria hasta la gestión de situaciones difíciles.
- Al abordar temas como la dignidad, los derechos humanos y la empatía, se busca crear una cultura de respeto y cuidado en el entorno laboral.

# Desempeño Económico



SECRETARÍA DE  
SAÚDE



## GRI 200- DESEMPEÑO ECONÓMICO

### 201-1 Valor económico directo generado y distribuido:

Gráfica 40. Valor ingresos por facturación causada (trazabilidad anual) desde 2021 a 2024.

Fuente: Dirección Financiera

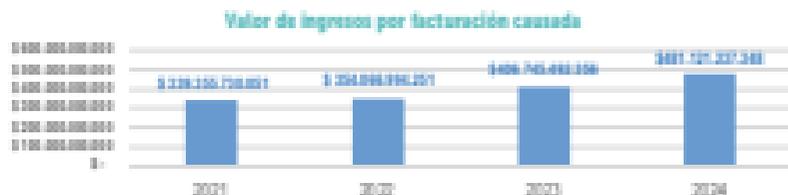


Tabla 11. Facturación causada por prestación de servicios 2023-2024.

Fuente: Dirección Financiera

| Facturación causada |                    |                   |        |
|---------------------|--------------------|-------------------|--------|
| 2023                | 2024               | Variación         | %      |
| \$ 406.745.492.356  | \$ 481.121.237.348 | \$ 74.375.744.992 | 18,29% |

En 2024, la facturación causada alcanzó los \$481.121 millones, distribuidos en venta de servicios de salud: \$467.373 millones y convenios (Docencia, UEL, FFDS y otros): \$13.748 millones.

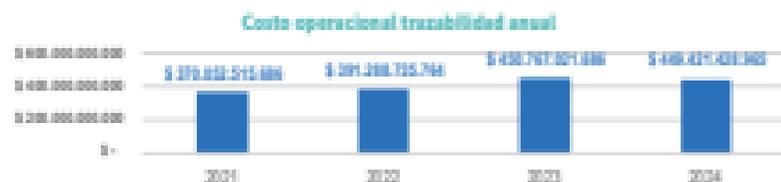
La facturación por servicios de salud creció en \$74.375 millones (+18 %) respecto a 2023, impulsada por:

- **Capital Salud PGP.** Aumento del valor techo a \$17.007 millones.
- **Régimen subsidiado.** Incremento del 23 % (\$93.466M - \$115.408M), debido a mayores tarifas y crecimiento de afiliados en Coosalud, Famisanar, Compensar, Nueva EPS, Sanitas y Salud Total.
- **Régimen contributivo.** Crecimiento del 25 % (\$36.188M - \$45.071M), explicado por el mismo aumento tarifario y poblacional.
- **FFDS.** Expansión del 8 % (\$14.201M - \$15.272M), principalmente por ajuste de tarifas.

Este crecimiento refleja el impacto del aumento en la demanda de urgencias y hospitalización, así como mejoras en tarifas y cobertura.

## Costos operacionales

**Gráfico 48.** Costo operacional trazabilidad anual 2021 - 2024  
Fuente: Dirección Financiera



**Tabla 34.** Costos operacionales para la prestación de servicios de salud 2023 - 2024  
Fuente: Dirección Financiera

| Costos operacionales |                    |                   |        |
|----------------------|--------------------|-------------------|--------|
| 2023                 | 2024               | Variación         | %      |
| \$ 450.767.821.888   | \$ 448.421.428.965 | -\$ 1.346.392.721 | -0,30% |

En 2024, los costos de ventas de servicios de salud disminuyeron en 0.30%, con variaciones significativas en distintas áreas:

- Urgencias, consulta y procedimientos: -9.36%
- Consulta externa y procedimientos ambulatorios: +30.24%
- Consulta especializada ambulatoria: -14.31%
- Otras unidades de apoyo terapéutico: -100%
- Servicios conexos a la salud: -11.83%

La caída del 100% en Apoyo Terapéutico - Otras Unidades se debe a un ajuste contable: hasta septiembre, los costos e ingresos por terapia ocupacional, respiratoria y de lenguaje se registraban en esta cuenta, pero tras la revisión del anexo de costos, se trasladaron a Apoyo Terapéutico - Rehabilitación y Terapias.

Este crecimiento refleja el impacto del aumento en la demanda de urgencias y hospitalización, así como mejoras en tarifas y cobertura.

**Tabla 15.** Notas a los estados financieros a 31 de diciembre de 2024

Reventa: Dirección Financiera

| DESCRIPCIÓN                                      | 31 DE DICIEMBRE DE 2023 | 31 DE DICIEMBRE DE 2024 | VARIACIÓN (MILLONES)  | VARIACIÓN PORCENTUAL |
|--|-------------------------|-------------------------|-----------------------|----------------------|
| <b>Activos financieros y otros</b>               | <b>20.000.000.000</b>   | <b>20.000.000.000</b>   | <b>-0.000.000.000</b> | <b>-0,00%</b>        |
| Activos financieros                              | 19.999.999.999          | 19.999.999.999          | -0.000.000.000        | -0,00%               |
| Activos financieros - Institución Financiera "A" | 19.999.999.999          | 19.999.999.999          | -0.000.000.000        | -0,00%               |
| Activos financieros - Institución Financiera "B" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "C" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "D" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "E" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "F" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "G" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "H" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "I" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "J" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "K" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "L" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "M" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "N" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "O" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "P" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "Q" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "R" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "S" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "T" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "U" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "V" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "W" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "X" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "Y" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |
| Activos financieros - Institución Financiera "Z" | 0.000.000.000           | 0.000.000.000           | 0.000.000.000         | 0,00%                |

### Valor de costos prestadores de servicios

**Gráfica 42.** Valor costos salarios de OPS 2021 - 2024

Reventa: Dirección Financiera



**Tabla 16.** Valor comprometido en las órdenes de prestación de servicios - OPS 2023 - 2024

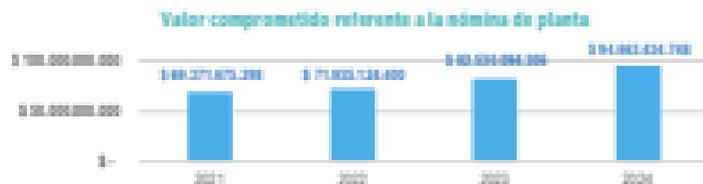
Reventa: Dirección Financiera

| Valor comprometido en las órdenes de prestación de servicios -OPS |                   |                   |     |
|---|-------------------|-------------------|-----|
| 2023  | 2024              | Variación         | %   |
| \$224.897.029.000   | \$207.228.608.000 | -\$17.669.021.000 | -3% |

El valor comprometido en las Órdenes de Prestación de Servicios - OPS para la vigencia 2024 presentó una disminución en la variación por valor de -\$6.845 millones de pesos M/Cte., lo que representa en términos porcentuales un ahorro del -3% frente a lo reportado en la vigencia 2023, lo anterior, obedeció al ajuste y seguimiento de la contratación, cabe aclarar que en estos valores se encuentran incluidos los convenios suscritos con la entidad.

### Valor de costos salarios nomina

Gráfico 43. Valor comprometido referente a la nómina de planta 2021 - 2024.  
Fuente: Dirección Financiera



El aumento del 36.5% en el valor comprometido en la nómina de planta entre 2021 y 2024, con un crecimiento del 14% en el último año, refleja una mayor inversión en talento humano. Este incremento está relacionado con la contratación de más personal, ajustes salariales y mejoras en las condiciones laborales, lo que impacta positivamente en la calidad del servicio y la estabilidad organizacional.

### Pagos a proveedores

Gráfico 44. Pago a proveedores: trazabilidad anual 2021 - 2024.  
Fuente: Dirección Financiera



Tabla 67. Pagos a proveedores, Informe de tesorería 2024.  
Fuente: Dirección Financiera

| Categoría                    | Pago a proveedores |                    |                    | Variación | % |
|------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------|---|
|                              | 2023               | 2024               |                    |           |   |
| Giros con recursos propios   | \$ 291.068.768.007 | \$ 289.824.328.629 | -\$ 2.244.439.378  | -0,77%    |   |
| Giros con recursos convenios | \$ 204.291.282.004 | \$ 188.822.719.422 | -\$ 15.468.562.582 | -7,58%    |   |
| TOTAL                        | \$ 495.359.999.991 | \$ 478.647.048.051 | -\$ 16.712.951.940 | -3,37%    |   |

El pago a proveedores de capital presentó una disminución total equivalente al -10,92%, lo que obedeció principalmente a:

1. Un decremento en la variación del -0,57% de los giros con recursos propios a raíz de una disminución en el pago a los proveedores y de igual forma en el pago de impuestos.
2. Como a su vez, a la disminución en la variación equivalente al -26,83% de los giros con recursos de convenios, como consecuencia de:

En la vigencia 2024 no se firmaron convenios de fortalecimiento, sin embargo, se recibieron recursos para el pago de proveedores mayores a 90 días bajo la Resolución No. 595-2024 por valor de \$25.000.000.000 como se detalla a continuación:

**Tabla 28.** Pagos a proveedores discriminado por mes bajo los convenios de fortalecimiento 2023-2024.  
Fuente: Dirección Financiera

| Meses cuentas por pagar          | Giro | Fecha giro | Valor girado      |
|----------------------------------|------|------------|-------------------|
| Noviembre y diciembre 2023       | 1    | 20/03/2024 | 170.000.445.000   |
| Enero y febrero 2024             | 2    | 5/03/2024  | 57.547.244.185    |
| Febrero de 2024                  | 3    | 11/03/2024 | 56.755.288.887    |
| Febrero de 2024 (autorizada SOE) | 4    | 12/03/2024 | 502.340.324       |
| VALOR TOTAL                      |      |            | \$235.000.000.000 |

En la vigencia 2024 terminaron 29 convenios interadministrativos, detallados de la siguiente tabla:

**Tabla 29.** Convenio adquiridos en la Subred Sur en la vigencia 2024.  
Fuente: Dirección Financiera

| TIPO DE CONVENIO      | CANTIDAD |
|-----------------------|----------|
| Acreditación          | 1        |
| APH                   | 2        |
| Educación             | 1        |
| FOL                   | 3        |
| IR Universitario      | 1        |
| Infraestructura       | 4        |
| PIG                   | 4        |
| RIAS                  | 3        |
| Ruralidad             | 1        |
| Ruta de la salud      | 1        |
| Equipos territoriales | 2        |
| TOTAL                 | 29       |

Por otra parte, en la vigencia 2024 se suscribieron 10 convenios que a la fecha siguen vigentes detallados a continuación:

**Tabla 30.** Convenios que iniciaron en el 2024 y siguen vigentes en el 2025.  
Fuente: Dirección Financiera

| TIPO DE CONVENIO         | CANTIDAD |
|--------------------------|----------|
| Atención Prehospitalaria | 1        |
| Educación                | 1        |
| FOL                      | 1        |
| Infraestructura          | 1        |
| PIG                      | 1        |
| Territorios              | 1        |
| Transmisión              | 1        |
| Tuberculosis             | 1        |
| TOTAL                    | 10       |



### 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación

Durante la vigencia 2024 las administradoras de fondos de pensiones, les reconoció el beneficio económico relacionado con la pensión de vejez, a 38 servidores públicos de la Subred Sur E.S.E.

Administradora de Fondo de Pensiones Protección - AFP PROTECCIÓN

- **Deuda Real:** Reducción del 3%.
- **Deuda Presunta:** Reducción del 54%.

Administradora de Fondo de Pensiones Colfondos - AFP COLFONDOS

- **Deuda Real:** Reducción del 74%.
- **Deuda Presunta:** Aumento del 8%.

Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones

- **Deuda Real:** Aumento del 194%.
- **Deuda Presunta:** Reducción del 91%.

Este resumen resalta la variación y corrección de las deudas para cada fondo de pensiones de manera clara y directa.

### 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno:

Total de subvenciones recibidas por diversas entidades públicas, incluidas aquellas destinadas a inversión, investigación y desarrollo, entre otras, alcanzando un monto total de \$158.596.117.945.

- Recursos otorgados a través de Convenios Interadministrativos para proyectos de inversión, por un valor de \$93.401.321.144.
- Recursos asignados mediante Convenios Interadministrativos para el fortalecimiento del sector de la salud, con una cifra de \$54.858.359.787.
- Recursos recibidos a través de donaciones de bienes por parte de entidades públicas, ascendiendo a \$10.336.437.014.

### GRI 204: Prácticas de adquisición

#### 204-1 Proporción de gasto en proveedores Locales

El presupuesto de la entidad no cuenta con un rubro exclusivo para la contratación de proveedores; la Subred E.S.E., cubre los gastos con el presupuesto asignado de funcionamiento para el desarrollo de actividades administrativas de apoyo y gastos generales en un valor comprometido total en todos los ítems de \$135.396.176.656, Gastos de Operación para la adquisición de bienes

## GRI 205: Anticorrupción

### 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos

Durante la vigencia 2024, se trabajó con los 20 procesos de la entidad en el seguimiento, monitoreo y evaluación de los 29 riesgos SICOF (Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude) y 5 riesgos SARLAFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo) Así:

**Tabla 22.** Identificación de riesgos de corrupción 2022-2024.  
Fuente: Oficina de Desarrollo Institucional

| Macroproceso | Proceso   | Riesgo de corrupción 2022 | Riesgo de corrupción 2023 | Riesgo de corrupción 2024 |
|--------------|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Manejo       | Dirección de Estrategias<br>Gestión Jurídica<br>Comunicación estratégica<br>Gestión de la calidad<br>Participación comunitaria y servicio al ciudadano<br>Gestión de la información TIC<br>Gestión del Conocimiento | 7                         | 7 SICOF<br>2 SARLAFT      | 8 SICOF<br>2 SARLAFT      |
| Misional     | Gestión de Servicios Ambulatorios<br>Gestión de Servicios Hospitalarios<br>Gestión de Servicios de Urgencia<br>Gestión de Servicios Complementarios<br>Gestión del Riesgo en Salud                                  | 8                         | 8 SICOF<br>1 SARLAFT      | 11 SICOF                  |
| Apoyo        | Gestión de Talento Humano<br>Gestión Administrativa<br>Gestión Financiera<br>Gestión de Contratación<br>Gestión Ambiental<br>Gestión Documental   | 8                         | 7 SICOF<br>1 SARLAFT      | 8 SICOF<br>2 SARLAFT      |
| Evaluación   | Control Interno Disciplinario<br>Control Interno  | 2                         | 2 SICOF                   | 2 SICOF                   |

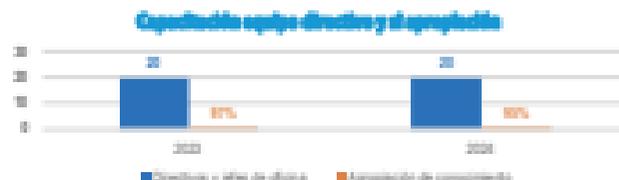
## 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos

Para 2024, se fortaleció la gestión de riesgos mediante capacitaciones presenciales y virtuales, aumentando la cultura de autocontrol y la apropiación del conocimiento al 95.3 % en 3.845 colaboradores, superando la meta del 80 %. Además, se comunicaron las políticas y procedimientos anticorrupción a los miembros del órgano de gobierno, asegurando transparencia e integridad en la gestión.

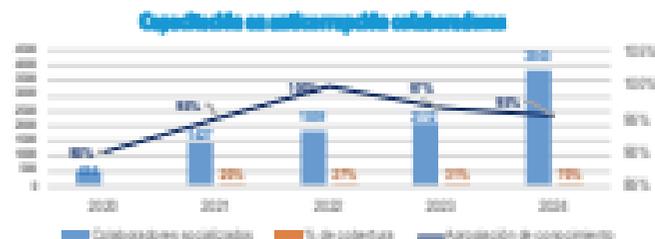
**Tabla 23.** Capacitación junta directiva en temas relacionados con anticorrupción 2024.  
Fuente: Oficina de Desarrollo Institucional

| Año  | Junta directiva | % de cobertura |
|------|-----------------|----------------|
| 2024 | 20              | 100%           |

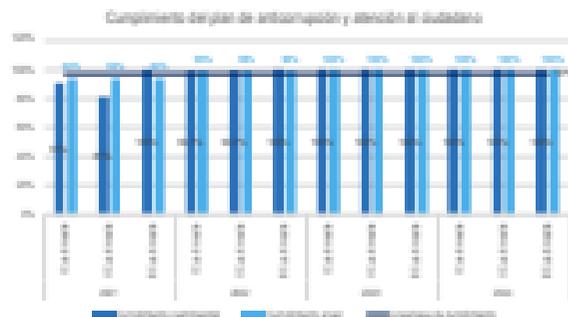
**Gráfico 45.** Número total y apropiación de miembros de órgano de gobierno a quienes se comunicó política y procedimiento de anticorrupción 2023-2024.  
Fuente: Oficina de Desarrollo Institucional



**Gráfico 46.** Número total y porcentaje de empleados a quienes se les ha comunicado políticas y procedimientos de anticorrupción 2020-2024.  
Fuente: Oficina de Desarrollo Institucional



En cumplimiento de lo establecido mediante el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011 modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, la Oficina de Control Interno adelantó el seguimiento al Programa de Transparencia y Ética Pública- PTEP, de la siguiente manera:



En cumplimiento de la normatividad relacionada con el seguimiento Programa de Transparencia y Ética Pública, la Oficina de Control Interno, en lo transcurrido de la vigencia 2024, realizó tres seguimientos al mapa institucional de riesgos de corrupción y emitió recomendaciones para su mejoramiento, las cuales fueron registradas en módulo de Riesgos- Aplicativo Almera y están complementarias en las pestañas del formato, así como el seguimiento SUIT.

### 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas

A la fecha, la entidad no cuenta con evidencia de actos de corrupción materializados. No obstante, durante la vigencia 2024, se mantiene el seguimiento a través del módulo "Materialización del Riesgo", cuyo objetivo es proporcionar información en tiempo real sobre posibles actos de corrupción, sus costos asociados, el impacto reputacional del riesgo y el Plan de Contingencia correspondiente, desarrollado por el proceso en el que se haya materializado el riesgo.

### 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia

La entidad realiza su contratación de bienes y servicios a través de la plataforma SECOP II la cual permite asegurar la trazabilidad y la transparencia de la gestión contractual. Los proveedores son activos ya que deben registrarse y tener interacción con las Entidades Estatales a través del sistema y pueden solicitar informes acerca del proceso que les interesa y para esto cuentan con el clasificador de bienes y servicios. Lo anterior, permite un comportamiento anticompetitivo y antimonopolio.

GRI 207: Impuesto 2019

**207-1 Enfoque tributario, 207-2 Gobernanza, control y gestión de riesgos fiscales y 207-3 Participación de las partes interesadas y gestión de las preocupaciones relacionadas con los impuestos**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. es una entidad pública la cual para efectos de compromisos fiscales en renta no es contribuyente del impuesto a la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto Tributario. Igualmente, no es contribuyente del impuesto de Industria y Comercio de Bogotá D.C. según lo establecido en el acuerdo 65 del 2002 proferido por el Concejo de Bogotá D.C. Además, los ingresos provienen de la venta de servicios de salud, son invertidos en el desarrollo del objeto social e la entidad enfocada en la prestación de servicios de salud para cubrir los gastos y costos de administración y operación.

Otro factor de ingresos, son los recursos recibidos por convenios interadministrativos firmados con el Fondo Financiero Distrital de Salud, Secretaría de Educación y UEL los cuales se invierten en los objetos contractuales estipulados específicamente por cada uno de ellos.

Por último, Las veedurías que se tienen en el tema fiscal son:

1. Control Interno – Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
2. Revisoría Fiscal.
3. Contraloría General de la Republica.
4. DIAN.
5. Ministerio de Hacienda Distrital.
6. Ministerio de Hacienda Distrital - Dirección de contabilidad.
7. Contaduría General de la Nación.
8. Procuraduría General de la Nación



# Desempeño Ambiental



SECRETARÍA DE  
SALUD



GRI 500- DESEMPEÑO AMBIENTAL

GRI 302-1: Energía

En 2024, el consumo energético totalizó 3.936.429,87 Kw/h anuales, lo que se traduce en un consumo per cápita de 2,53 Kw/h. En comparación con 2023, cuando el consumo per cápita fue de 2,39 Kw/h por persona, se observa un aumento significativo. Este incremento se atribuye al alza de atenciones de usuarios especialmente en los Hospitales de Meissen, Hospital de Vista Hermosa y Hospital Tunal, adicional al aumento de la gestión de atenciones de consulta externa en el centro de salud Tunal.

Gráfica 47. Comparativo consumo de energía per cápita 2021 a 2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

Consumo per cápita 2021, 2022, 2023, 2024



302-3 Intensidad energética

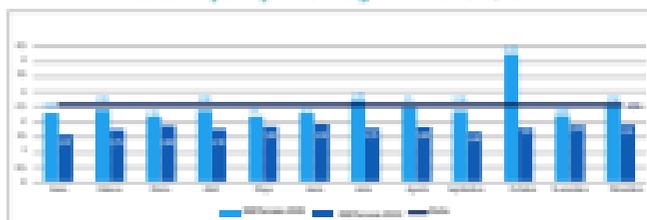
Para evaluar la eficiencia del consumo de energía, se calculó la intensidad energética de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur. Este índice se determina considerando el consumo total de energía de 3.936.429,87 kWh y la población atendida de 1.525.443 personas, lo que resulta en una ratio de:

**Ratio energético 2024 = 2,55 kWh/persona**

En comparación con la ratio energética de 2023 (2,73 kWh/persona), se observa una reducción en la intensidad energética, lo que refleja la efectividad de las medidas implementadas. Estas medidas incluyen la gestión eficiente de energía y el uso de tecnologías más eficientes, como el reemplazo de luminarias convencionales por LED y la incorporación de energías renovables, como los paneles solares. A pesar del crecimiento de la población atendida y la apertura de nuevos centros de salud, la Subred logró mantener un consumo per cápita de energía por debajo del ratio de 2.55 kWh/persona establecida para 2024.

Gráfica 48. Ratio energética consumo per cápita 2021-2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

Consumo per cápita de energía vs ratio 2023/2024



### Contenido 302-4 Reducción del consumo energético

Para la vigencia 2024 se cuenta con un total de 14428 luminarias de las cuales el 99% son ahorradoras y el 1% convencional. La disminución en el número de dispositivos respecto a la vigencia anterior se debe principalmente al reemplazo de luminarias tipo tubo T8 por paneles LED en formatos 60x60 o 1.20x0.30. Además, se identificó que la totalidad de los reflectores existentes utilizan tecnología no ahorradora, lo que representa una oportunidad de mejora en futuras actualizaciones.

Por otro lado, se evidenció que en áreas donde aún existen rosetas, algunos colaboradores tienden a adquirir bombillos de tecnología no eficiente en lugar de reportar las fallas al área de mantenimiento para la instalación de dispositivos ahorradores.

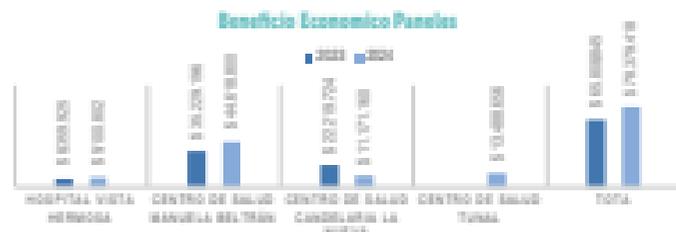
Por otra parte, la estrategia "Con Energía Eficiente, Segura y Sostenible le Ponemos el Corazón" ha dado frutos significativos con la instalación de 109 paneles solares en cuatro centros de salud. Para 2024, se espera que estos paneles generen 106.522,84 kWh, lo que representa un 44% de la producción total en el Centro de Salud Manuela Beltrán, el cual ha sido el mayor contribuyente a esta iniciativa.

Este esfuerzo ha generado un beneficio económico de \$78.379.418 COP, además de una reducción significativa de la huella de carbono, destacando el compromiso de la Subred con la sostenibilidad ambiental y la eficiencia operativa.

**Gráfica 49.** Cambio de tecnología convencional a ahorradora.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



**Gráfica 50.** Beneficio económico paneles solares 2023-2024  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



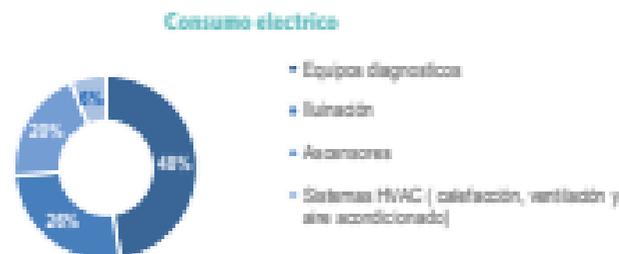
## Auditoría Energética en el Hospital Meissen (2024)

Como parte del proyecto C40 y en colaboración con la Secretaría Distrital de Ambiente, se realizó la primera auditoría energética en el Hospital de Meissen. Esta auditoría reveló que el hospital se encuentra clasificado como consumidor en el mercado regulado de energía, con ciertas limitaciones en cuanto a la flexibilidad en el consumo y la contratación de energía.

Los resultados de la auditoría fueron los siguientes:

- **Energía Eléctrica:** El 89% del consumo energético del hospital corresponde a energía eléctrica, con un alto porcentaje asociado a equipos de diagnóstico, iluminación, ascensores y sistemas HVAC.
- **Gas Natural:** El 100% del consumo de gas natural se destina a los equipos de generación de vapor.
- **Agua:** No se dispone de medición diferenciada por áreas para el consumo de agua, lo que ha sido clasificado como consumo interno general.

Gráfico 58. Consumo eléctrico Hospital El Tunal Auditoría energética C40  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



Distribución de Costos en Servicios Públicos del Hospital de Meissen:

- **Energía Eléctrica:** 75%
- **Gas Natural:** 13%
- **Agua:** 12%

Este análisis permite a la administración del hospital identificar áreas claves donde se puede mejorar la eficiencia energética y reducir los costos operativos.

**Gráfico 52.** Distribución de costos de servicios generales en el Hospital de Meissen 2024  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

**Distribución de costos en servicios públicos**



**Medidas Propuestas y Potenciales de Ahorro**

De acuerdo con los hallazgos de la auditoría energética, se identificaron varias medidas clave para mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo:

- Sustitución de Calderas por Bombas de Calor:
- Ahorro estimado de 36.924 m<sup>3</sup>/año de gas natural
- Ahorro económico de \$45,6 millones COP/año
- Reducción de 43,3 toneladas CO<sub>2</sub>/año
- Sustitución de Calderas (Cambio de calentamiento por vapor a calentadores a gas)
- Reemplazo de luminarias a LED y sistemas de control de iluminación eficientes
- Optimización de ascensores con sistemas regenerativos de frenado
- Mejoras en el uso de equipos ofimáticos mediante regletas

**Resultados Esperados:**

- Ahorros anuales de \$182 millones COP (aproximadamente 35% de los costos energéticos)
- Reducción de 136 toneladas CO<sub>2</sub> - equivalente por año
- Inversión estimada: \$478 millones COP
- Periodo de retorno de inversión: Menor a 3 años

La implementación de estas medidas transformará significativamente la gestión energética del Hospital de Meissen y abrirá la puerta para realizar auditorías energéticas en otras unidades de la Subred Sur para el año 2025.



### 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido

La Subred Sur, consciente de la importancia de los recursos naturales y comprometida con la preservación del medio ambiente, obtiene su suministro de agua principalmente del río Tunjuelo, cuyo origen se encuentra en Sumapaz y recibe afluentes de los ríos Chisacá, Mugroso y Curubital. Este recurso fluye hacia las plantas de tratamiento El Dorado y La Laguna, las cuales abastecen a las localidades de Usme, Ciudad Bolívar y Tunjuelito. Para las unidades ubicadas en Sumapaz, se dispone de un acueducto veredal que se abastece de las quebradas Honda, La Rabona y Paso Ancho.

Como parte de su compromiso con la gestión sostenible del agua, la Subred Sur ha implementado un programa integral de ahorro y uso eficiente del agua, que incluye campañas de sensibilización y capacitación para colaboradores y usuarios, así como la sustitución de dispositivos convencionales por ahorradores. Además, se han realizado importantes avances en la captación de agua de lluvia, con el objetivo de reutilizar este recurso para el riego de áreas verdes y el uso en zonas comunes de las nuevas infraestructuras.

### 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua y 303-4 Vertido de agua

#### Acciones implementadas:

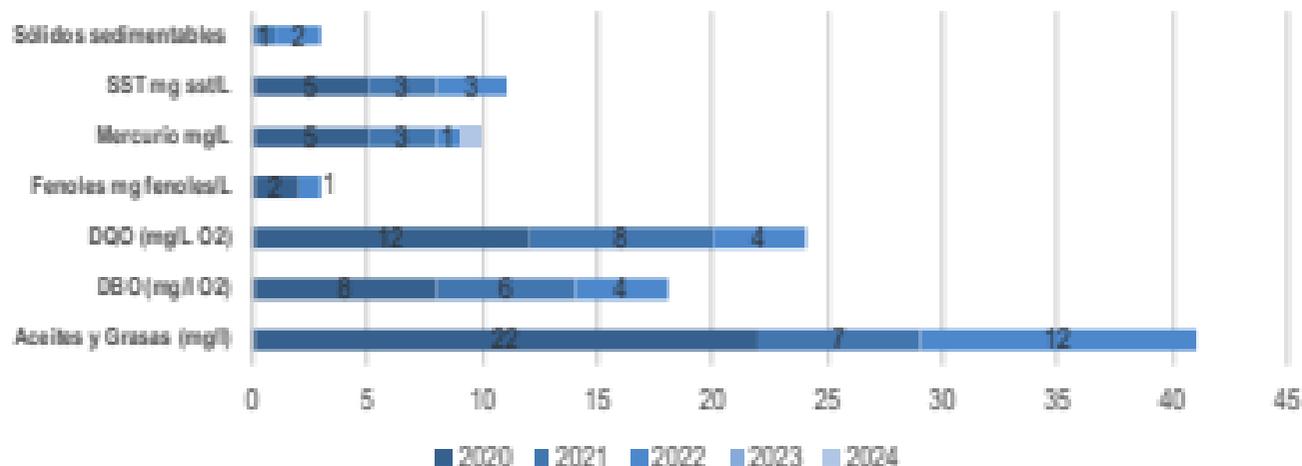
- Campañas de concientización para colaboradores y usuarios, promoviendo buenas prácticas de gestión de aguas residuales.
- Mantenimiento preventivo de tuberías y sistemas de inspección, con actividades como la limpieza de cajas de inspección y succión de aguas residuales con equipo vector. Mesas de trabajo para la identificación y resolución de
- problemas relacionados con los vertimientos.

Aún con las acciones implementadas, como la sensibilización sobre vertimientos y la coordinación entre los servicios de odontología y gestión ambiental para el manejo adecuado de residuos de amalgamas, no se ha logrado alcanzar los estándares normativos establecidos.

Es importante resaltar que la mayoría de las unidades de la Subred Sur cuentan con redes hidrosanitarias combinadas, lo que dificulta la separación de los vertimientos sanitarios de los domésticos. A pesar de esto, se siguen desarrollando iniciativas para prevenir taponamientos e incrustaciones en tuberías, mientras se refuerzan las campañas educativas sobre prácticas que afectan el medio ambiente.

Gráfico 53. Comparativo por año unidades incumplidas en la caracterización. Años 2020-2024  
 Fuente: Dirección Financiera

### Comparativo caracterización anual



### 303-5 Consumo de agua

Para el año 2024, la Subred Sur ha logrado una significativa reducción en el consumo per cápita de agua, alcanzando un valor de 0,0847 m<sup>3</sup>/persona, cumpliendo con la meta establecida de mantener este indicador por debajo de 0,17 m<sup>3</sup>/persona. Este resultado refleja un esfuerzo conjunto en la implementación de estrategias eficientes para la gestión del recurso hídrico.

A partir del mes de abril de 2024, se observa una estabilización en la tendencia del consumo, atribuida principalmente a la implementación de sistemas de captación de agua de lluvia y el uso de este recurso para la limpieza y desinfección de áreas comunes en las unidades de la Subred. La Subred ha logrado generar una mayor conciencia sobre el uso responsable del agua, lo cual ha influido positivamente en la adopción de prácticas de consumo eficiente.

Gráfico 54. Seguimiento de consumo de agua Per cápita 2020-2024  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

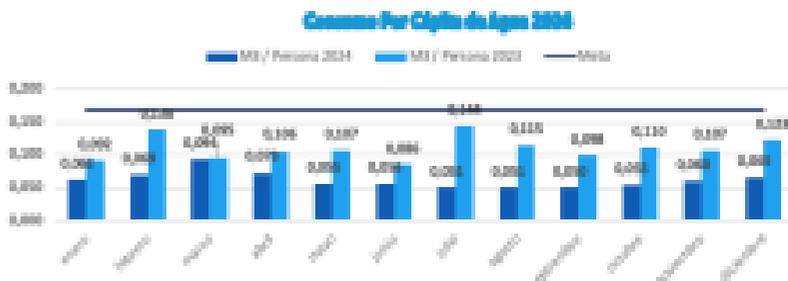
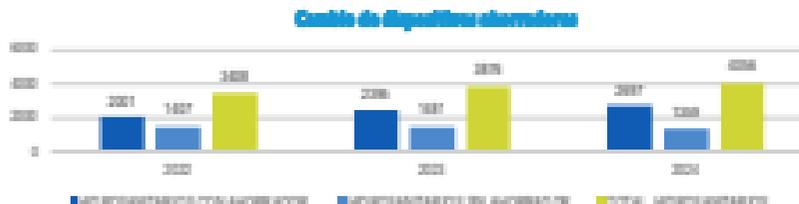


Gráfico 55. Cambio de dispositivos ahorradores 2022-2024  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



En términos de tecnología de ahorro, para 2024 se ha logrado implementar un total de 2,697 dispositivos ahorradores, lo que representa un avance significativo con un porcentaje de implementación del 66.49%. Este incremento es el resultado de un esfuerzo coordinado para instalar dispositivos eficientes en diversas sedes, como los CDS Nazareth, CDS San Juan, CDS Destino y CDS Mochuelo, así como en proyectos recientes como el Meissen Torre 1 y la adecuación del APH Tunal.

Sin embargo, se han presentado ciertos desafíos, como el hurto de boquillas y el daño de dispositivos, lo que ha llevado a la reposición de los mismos por dispositivos convencionales, menos eficientes y más accesibles económicamente debido a las restricciones presupuestarias. Estos problemas se siguen abordando mediante la mejora de los sistemas de seguridad y control de inventarios.

### 304-1: Sitios operacionales de propiedad, arrendados, administrados en, o adyacentes a, áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas

En la localidad de Sumapaz, se ha implementado un modelo innovador de atención en salud para la ruralidad con un enfoque ecosistémico que vincula la participación comunitaria y la integración de saberes campesinos, la medicina ancestral y la medicina occidental. Este modelo se desarrolla en un entorno de alto valor ecológico, adyacente a áreas protegidas y ecosistemas de importancia ambiental, como el Páramo de Sumapaz, la mayor extensión de páramo continuo en el mundo.

Dentro de este contexto, el Parque Temático en Salud Pública Chaquén es un escenario agroambiental demostrativo donde se recuperan prácticas agroecológicas y se desarrollan estrategias de sensibilización sobre la conexión entre la salud humana y el ambiente. Este parque opera en armonía con el entorno natural y busca minimizar su impacto ecológico, promoviendo la conservación del ecosistema altoandino y la biodiversidad local.



### 304-2: Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la diversidad biológica

El modelo de atención en salud rural desarrollado en Sumapaz reconoce los impactos negativos derivados del modelo productivo agroindustrial, como la ampliación de la frontera agrícola, el uso excesivo de agroquímicos y el deterioro del ecosistema. Para mitigar estos impactos, se han implementado diversas estrategias:

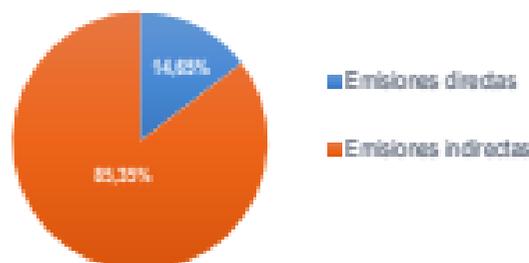
- Se ha llevado a cabo la reforestación con más de 1.000 individuos arbóreos de 60 especies forestales nativas, contribuyendo a la recuperación del bosque altoandino.
- Se han fortalecido 1.106 huertas comunitarias y familiares con la propagación de 1.840 plántulas y la conservación de 15 especies nativas, fomentando la seguridad y soberanía alimentaria.
- Se han producido 425 kg de compostaje a partir de residuos del centro de salud de Nazareth, lo que ha contribuido a la disminución de gases de efecto invernadero.
- La estrategia "Creando comunidad alrededor del sabor del campo" ha impulsado mercados campesinos, generando ingresos por más de \$100 millones y promoviendo modelos sostenibles de producción y consumo.

Adicionalmente, se han desarrollado acciones de educación ambiental y sensibilización a través de recorridos guiados en el Parque Chaquén, con el fin de concientizar a la población sobre las afectaciones del modelo agroindustrial en la biodiversidad y la salud. Estas iniciativas han permitido un cambio en hábitos de la población en un 30%, promoviendo el autoconsumo de alimentos

### 305-1 emisiones directas (alcance 1) de GEI y 305-2 energía indirecta (Alcance 2) emisiones de GEI y 305-3 otras emisiones indirectas (alcance 3) de GEI

Gráfico 56. Generación de emisiones directas e indirectas 2024  
Fuente: Informe inventario de emisiones efecto invernadero Resalco Solitario

Emisiones totales tCO<sub>2</sub>e 2024

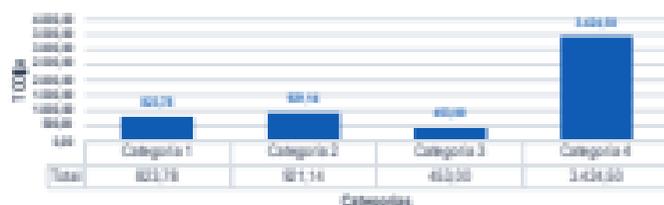


Para la vigencia 2024, la Subred Sur E.S.E. reporta un total de 5.622 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e). De esta cantidad, el 14,65% corresponde a emisiones directas (alcance 1), mientras que el 85,35% corresponde a emisiones indirectas, distribuidas entre el alcance 2 (energía eléctrica adquirida) y el alcance 3 (otras emisiones indirectas a lo largo de la cadena de valor).

Gráfico 52. Emisiones por categoría

Fuente: Informe inventario de emisiones efecto invernadero Resalco Solidario

Emisiones por categoría TCO<sub>2</sub>e



La distribución por categorías de emisión es la siguiente:

- **Categoría 1:** 14,65%
- **Categoría 2:** 16,38%
- **Categoría 3:** 8,06%
- **Categoría 4:** 60,91%

Los principales factores que contribuyen a estas emisiones son:

- El uso de vehículos propios y tercerizados
- El funcionamiento de calderas
- El consumo de energía eléctrica
- La generación de residuos ordinarios

Estos resultados permiten identificar oportunidades clave para implementar estrategias de mitigación que contribuyan a la reducción de la huella de carbono institucional.

### SO5-4 intensidad de emisiones de GEI

La intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) refleja la cantidad de emisiones generadas por cada colaborador de la Subred Sur E.S.E. durante el año.

Para el año 2024, nuestra intensidad de emisiones fue de 0,89 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente (tCO<sub>2</sub>e) por colaborador. Este valor se obtiene al relacionar las emisiones totales generadas (5.622 tCO<sub>2</sub>e) con el número total de colaboradores de la Subred.

Este indicador nos permite evaluar el impacto ambiental proporcional por persona vinculada a nuestra operación, y nos orienta en el diseño de estrategias más efectivas para la reducción de nuestra huella de carbono institucional.

$$\frac{\text{Total de emisiones Subred Sur (tCO}_2\text{e)}}{\text{Total de colaboradores}} = \frac{5622.42 \text{ tCO}_2\text{e}}{6258 \text{ colaboradores}} = 0.89 \frac{\text{tCO}_2\text{e}}{\text{colaborador}}$$

### 305-5 Reducción de las emisiones de GEI

**Gráfico 5A.** Buenas prácticas que evitan emisiones en tCO<sub>2</sub>e  
**Fuente:** Informe Inventario de Emisiones efecto Invernales: Fénix Solidario



En consecuencia, el total de emisiones evitadas a través de las categorías 2 y 3 son 49,13 tCO<sub>2</sub>e para el año 2024.

Se resalta la ejecución de estas buenas prácticas ambientales, siendo esta decisión un el reflejo del compromiso con el medio ambiente y la muestra de que todas las actividades ambientales traen un beneficio intrínseco para las organizaciones. La invitación para las organizaciones es a seguir desarrollando buenas prácticas ambientales que contribuyan a disminución de la emisión de GEI y de igual manera a mitigar su impacto en el medio ambiente.

### 305-6 emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) y 305-7 óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>), óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>) y otras emisiones atmosféricas significativas

Durante el año 2024 la Subred Sur E.S.E. reportó emisiones directas de 40,94 tCO<sub>2</sub>e de HCFC, un compuesto con potencial de agotamiento de la capa de ozono (SAO), utilizado en sistemas de refrigeración. Estas emisiones, aunque cuantificadas como parte de los GEI, son consideradas relevantes por su impacto en la atmósfera y se plantea su reducción progresiva mediante el reemplazo por refrigerantes sin PAO. En cuanto al GRI 305-7, no se reportaron mediciones específicas de óxidos de nitrógeno (NO<sub>x</sub>), óxidos de azufre (SO<sub>x</sub>) ni otras emisiones atmosféricas significativas; sin embargo, se reconoce que el uso de calderas y vehículos institucionales genera este tipo de compuestos como subproductos de la combustión, por lo cual se recomienda incluir su monitoreo en futuras vigencias, mediante factores de emisión o mediciones directas.

Tabla 28. Emisiones directas por GD 2024.

Fuente: Informe inventario de emisiones efecto Inversadero Resalto Solidario.

| GD               | Ton2    |
|------------------|---------|
| CO2              | 721,89  |
| CH4 Metil        | 0,38    |
| CH4 no<br>fossil | 0,052   |
| N2O              | 0,82    |
| HFGE             | 40,94   |
| HFC              | 59,89   |
| HC               | 0,022   |
| TOTAL            | 823,794 |

## GRI 306: RESIDUOS

### 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos y 306-2 gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

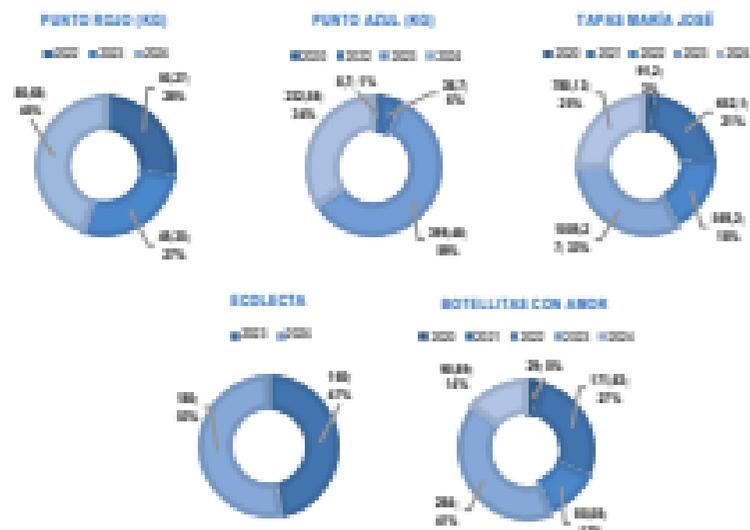
La Subred ha implementado diversas estrategias para la gestión de residuos, incluyendo cláusulas ambientales que promueven la reducción de plásticos de un solo uso y fomentan el uso de materiales circulares como el cartón y otros reciclables. Además, tiene un contrato con el grupo ATICA para el manejo adecuado de residuos infecciosos y químicos, los cuales son transformados en Combustible Derivado de Residuos

(CDR), utilizado para generar energía eléctrica y térmica. La energía eléctrica generada se usa para alimentar la flota vehicular de la Subred, lo que ha permitido reducir en 1,150 toneladas/año las emisiones de CO2. El vapor generado en el proceso térmico se recircula para los procesos de esterilización, evaporación e hidrólisis, alcanzando una producción máxima de 2,200 libras por hora, lo que muestra una alta eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

En 2024, la Subred produjo 30.5 toneladas de residuos, los cuales fueron tratados mediante el proceso CDR, generando un total de 103,705,576 Kcal/h. Esta gestión eficiente de residuos no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también promueve prácticas ecoeficientes dentro de la Subred. ATICA, utilizando tecnologías avanzadas en su planta de Mosquera, ha generado 1.16 MW/año de energía y ha reducido 10 toneladas/año de emisiones de CO2 a nivel nacional. Para controlar la generación y disposición de residuos, se emplean formatos específicos como el RH1 para la recolección y el formato de despacho para residuos infecciosos y químicos. La trazabilidad de estos residuos se garantiza mediante un manifiesto del gestor externo y un certificado de tratamiento y disposición final, asegurando el manejo seguro y eficiente de los mismos.

### 306-3 Residuos generados

Gráfico 58. Residuos de posconsumo 2020-2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



En 2024, la Subred amplió su estrategia de puntos rojos, instalando tres nuevos puntos en los Centros de Salud de San Benito, Danubio y El Carmen, lo que resultó en un aumento del 63% en la recepción de residuos cortopunzantes. La estrategia de puntos azules se expandió a sedes en Sumapaz, con un total de 232.58 kg de residuos de medicamentos generados, aunque la recolección no se realizó completamente en el segundo semestre. Además, la Subred participó en el Girofest 2024, alcanzando uno de los 10 primeros puestos, y entregó 180 kg de RAEE en la campaña Ecolecta y 22 kg en la campaña Pilas con el Ambiente. En Usme y Ciudad Bolívar, se destacó la generación de residuos, especialmente en Ciudad Bolívar, con 90.89 kg de botellas plásticas debido a la colocación de botellas en los cafetines.

Gráfico 59. Generación por tipo de residuos en farmacias 2020-2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



En 2024, la generación total de residuos aumentó en un 8.74% con respecto al año anterior, principalmente por un incremento de residuos administrativos. Sin embargo, se observa una disminución de residuos ordinarios y reciclables, atribuida a la reducción de personal, menor frecuencia de mantenimiento de zonas verdes y poda, y menos entregas de activos de baja con potencial reciclable. En esta vigencia se reporta una generación de 0.11 kg de material orgánico.

Respecto a los residuos peligrosos, infecciosos y químicos, se reporta una disminución, principalmente asociada a la reducción de servicios como cirugías, partos y urgencias, y a la modificación de la tecnología en los laboratorios clínicos, que ha reducido la generación de residuos de laboratorio y aguas.

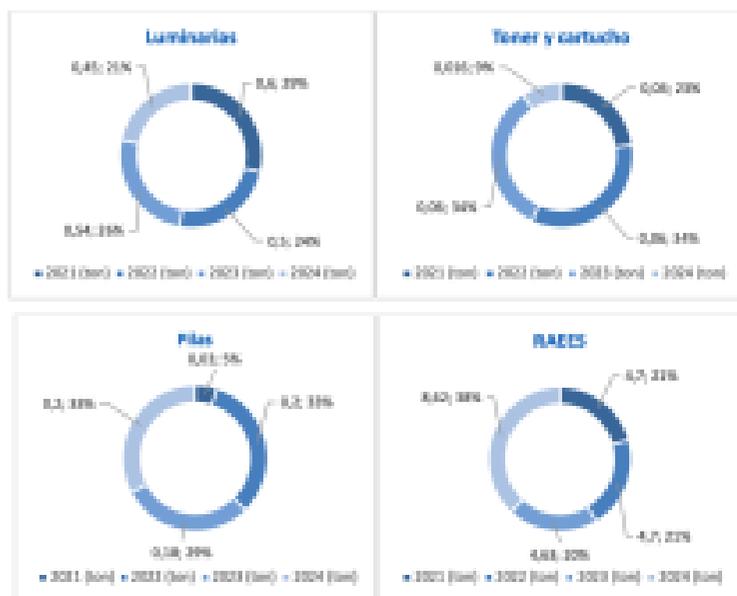
### 306-4 Residuos no destinados a eliminación

**Gráfico 61.** Residuos no destinados a eliminación en toneladas 2021-2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



El aumento en la generación de residuos no destinados a eliminación en 2024 respecto a 2023 se debe al cambio de tecnología y al retiro de equipos inoperantes o que ya no cumplen con los requisitos para la prestación del servicio.

**Gráfico 62.** DGGeneración por tipo de residuo reciclable trazabilidad anual.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental



El aumento de RAEE se debe a la baja de elementos de sistemas principalmente como monitores, CPU, televisores, entre otros.

Gráfico 63. Generación de residuos reciclables por tipo 2021-2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

### Generación de residuos reciclables por tipo (ton)



Los residuos reciclables certificados por la cooperativa son enviados a la industria para su procesamiento y reutilización. La variación en su generación se debe principalmente a la menor cantidad de activos dados de baja con potencial reciclable en comparación con la vigencia 2023. Por otro lado, el aumento en papel o archivo se explica por la disposición para destrucción de documentos con información sensible, priorizando la seguridad de la información.

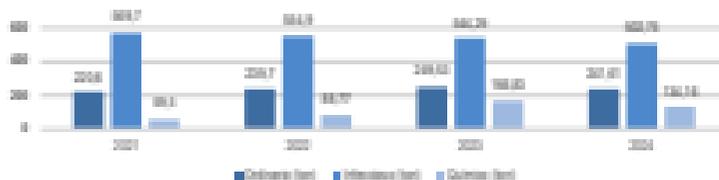
Peso total de los residuos no peligrosos no destinados a eliminación en toneladas métricas y desglose de este total en función de las siguientes operaciones de valorización:

- Preparación para la reutilización; 0.11 ton de residuos orgánicos y 9.29 ton correspondientes a residuos administrativos.
- Reciclaje: 134.63 ton de residuos reciclables

### Contenido 306-5 Residuos destinados a eliminación

Gráfico 64. Generación de residuos destinados a eliminación en toneladas 2021-2024.  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

#### Generación de residuos destinados a eliminación



- Incineración (con recuperación energética).** En 2024, se incineraron 30.50 toneladas de residuos, entre los que se incluyen envases y paquetes de medicamentos, medicamentos vencidos y desechos sólidos contaminados con pintura, aprovechando la energía generada (CDR).
- Incineración (sin recuperación energética).** Se incineraron 43.18 toneladas de residuos como colchones, residuos cortopunzantes, residuos anatomopatológicos, entre otros.
- Traslado a vertedero.** Se trasladaron 241.61 toneladas de residuos ordinarios a vertederos.
- Otras operaciones de eliminación.** Incluyen procesos de esterilización, desactivación química y encapsulamiento, con un total de 427.42 toneladas tratadas.

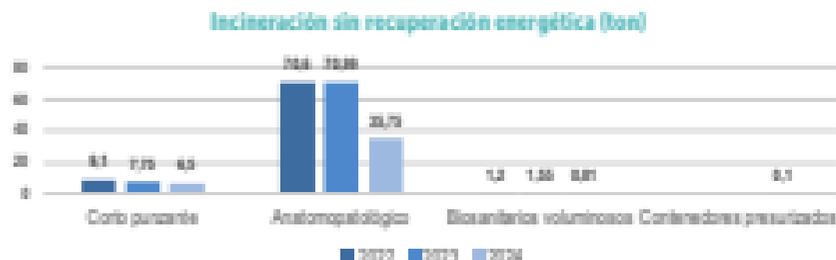
**Tabla 24.** Incineración con recuperación energética en toneladas 2022-2024

Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

| Incineración con recuperación energética (ton)          |         |          |       |
|---|---------|----------|-------|
| Tipo de residuo   | 2022    | 2023     | 2024  |
| Químicos tóxicos  | 20.8    | 24.41026 | 21.36 |
| Contenedores presurizados                               | 0.04642 | 0.11526  | 0     |
| Medicamentos vencidos /controlados                      | 0.0035  | 0.01237  | 33.94 |
| Sólidos contaminados con pintura                        | 0.16    | 0.546    | 0.37  |
| Aceites usados- residuos contaminados con hidrocarburos | 0.12    | 0.01468  | 0     |
| Envases y empaques de reactivos                         | 1.20    | 1.02516  | 2.10  |

**Gráfico 45.** Incineración de residuos sin recuperación energética en toneladas 2022-2024

Fuente: Proceso de Gestión Ambiental





## GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores 2016

### 308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios ambientales y 414-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales:

Dando cumplimiento al Programa de Consumo Sostenible, la Subred Sur publicó el Manual de Compras Públicas Sostenibles V4, cuyo objetivo es establecer el procedimiento requerido para la incorporación de cláusulas de sostenibilidad en los procesos de contratación de bienes y servicios en la Entidad. En dicho manual se han priorizado objetos contrato y con ello, los proveedores de bienes y servicios correspondientes. Así pues, para la vigencia 2024 se evaluaron 80 objetos contrato y con ellos sus proveedores; para la inclusión de cláusulas ambientales en la etapa precontractual, siendo 168 los proveedores que han dado cumplimiento a las cláusulas de sostenibilidad establecidas en el Manual. En comparación al año 2023, en el que se reportaron 149 proveedores, se evidencia un aumento dado que para el año 2024, como se mencionó anteriormente, se priorizaron más objetos contrato y con ello, aumenta el número de proveedores evaluados con impactos ambientales.

### Concurso de buenas prácticas de responsabilidad social

**Objetivo:** el objetivo es reconocer y promover las mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) entre los proveedores de la Subred, transferir conocimientos sobre RSE y fomentar una cultura responsable en ellos, generando ventajas competitivas.

**Resultados:** se presentaron 9 proveedores evaluados en aspectos ambientales, sociales y económicos. A continuación, el ganador en el aspecto ambiental:

#### Aspecto Ambiental:

#### Ganador: ECOLOGÍA Y ENTORNO S.A.S. ESP - ECDENTORNO

**Servicios.** Recolección, transporte, tratamiento y disposición de residuos peligrosos de riesgo químico.

#### Acciones destacadas:

- **Iniciativa empática.** Capacitación en segregación de residuos y economía circular. Más de 10,000 estudiantes sensibilizados.
- **Expansión del Plan Canje.** Ampliación a San Andrés, Cúcuta y Pasto, promoviendo el reciclaje y la cultura responsable.
- **Flota de vehículos eléctricos y CDR.** Uso de 23 vehículos eléctricos y tecnología CDR para reducir CO2 en 1,150 toneladas al año, contribuyendo a la sostenibilidad energética.

### Aspecto social

#### Ganador MEDIREX BIC S.A.S

##### Servicio prestado:

Suministro de Dispositivos Médicos y Equipos

**Liderazgo Femenino:** promueve la visibilidad y empoderamiento de la Mujer Campesina, reconociendo su contribución a los sectores económicos. La empresa busca mejorar la calidad de vida de las familias campesinas, apoyando los ODS 1 (Fin de la pobreza), 2 (Hambre cero), 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

##### Acciones destacadas:

- Proporcionan herramientas para el desarrollo personal y liderazgo de las mujeres campesinas, animándolas a crear proyectos que beneficien a sus comunidades.
- Facilitan recursos económicos y capacitaciones para apoyar el crecimiento de sus emprendimientos y mejorar el bienestar de sus familias y comunidades.



### Aspecto económico

#### Ganador IPS CMT centro de especialistas

##### Servicio prestado:

Gastroenterología y Oftalmología

**Estrategia: Autocontrol en la Gestión de Recursos:** IPS CMT implementa un enfoque de autocontrol en la gestión de recursos para minimizar riesgos y optimizar recursos, asegurando una atención de calidad y sostenible.

### 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas y 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y acciones tomadas

Gráfica 06. Proveedores identificados con impactos ambientales: 2023-2024  
Fuente: Proceso de Gestión Ambiental

#### Proveedores identificados con impactos ambientales y sociales:



La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ha identificado y evaluado los impactos ambientales negativos asociados a su cadena de suministro, con el fin de minimizar su huella ecológica y fortalecer la sostenibilidad de sus operaciones.

## Identificación de Impactos Ambientales

Durante 2024, se realizó un análisis de 168 proveedores y 80 objetos contractuales, identificando 36 con impactos ambientales negativos, de los cuales 12 presentan afectaciones significativas. Los principales impactos detectados incluyen:

- Consumo excesivo de recursos naturales, especialmente agua.
- Contaminación hídrica, por vertimientos de sustancias químicas o infecciosas.
- Contaminación del aire y suelo, debido a la generación de residuos peligrosos.
- Pérdida de biodiversidad y agotamiento de recursos forestales.
- Emisiones atmosféricas, derivadas de fuentes fijas y móviles.
- Generación de residuos de manejo especial, como residuos de construcción y demolición (RCD).

La principal afectación ambiental está relacionada con la generación de emisiones atmosféricas por fuentes móviles, resultado del transporte de insumos y servicios.

## Acciones Correctivas y de Mitigación

Ante estos hallazgos, la Subred Sur ha implementado estrategias para reducir el impacto ambiental en su cadena de suministro, entre ellas:

- Optimización del uso del agua, mediante planes de consumo eficiente y reducción de desperdicios.
- Mejora en la gestión de residuos, con segregación adecuada y reducción de residuos peligrosos.
- Control de vertimientos, con monitoreo y tratamiento de aguas residuales.
- Transición hacia proveedores sostenibles, priorizando aquellos con certificaciones ambientales.
- Reducción de emisiones atmosféricas, promoviendo la movilidad sostenible y optimizando rutas de transporte.
- Fomento de compras responsables, impulsando adquisiciones con criterios de sostenibilidad ambiental.

Estas acciones han permitido mejorar el desempeño ambiental de la Subred Sur y fortalecer su compromiso con la gestión sostenible de la cadena de suministro.

# Desempeño Social



SECRETARÍA DE  
SALUD



## DESEMPEÑO SOCIAL

### GRI 401: EMPLEO

#### 401-3 licencia parental

Gráfico 67. Licencia de maternidad otorgada, 2022-2024

Fuente: Dirección de Talento Humano



En la vigencia 2024 se presentaron 5 licencias de maternidad y 3 licencias de paternidad del cual se reintegraron el 86%. En cuanto a los prestadores de servicios de salud se presentan 49 licencias de maternidad del cual el 63% se reintegraron.

### 402-1 Periodos mínimos de notificación con respecto a los cambios operativos

No se cuenta con una directriz escrita, ya que cualquier traslado se llega a una revisión y acuerdo con el colaborador bajo unos tiempos prudentes de reinducción, capacitación y de recepción del nuevo puesto.

### 403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el cumplimiento de requerimientos legales Resolución 0312 de 2019; obteniendo una valoración ACEPTABLE, tiene cobertura sobre el 100% los trabajadores dependientes, contratistas, persona natural y jurídica, personal en formación y los trabajadores en misión para la entidad quien se compromete a la intervención de los riesgos ocupacionales para proteger la integridad y la protección de las personas que en ella prestan sus servicios, identificando peligros para la evaluación y control de los riesgos, en las unidades de servicios de salud, asignando recursos financieros, físicos, de infraestructura, técnicos y de talento humano necesarios.

Este sistema se ha puesto en marcha por 13 requerimientos legales y las directrices emitidas por la Resolución 312 de 2019 en la que se establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST en su artículo 16.

## 403-2 identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Figura 80. Identificación de peligros Sabred San-Guía técnica GTC-45



#### 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo y 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados por las

El Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, es un organismo paritario integrado por tres (3) representantes del empleador y tres (3) de los servidores públicos, con sus respectivos suplentes, que tiene por objeto promover y vigilar las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la subred sur, en busca de la reducción de los riesgos que puedan estar presentes en la ejecución de las actividades realizadas por los Colaboradores de la entidad.

Por otra parte, como parte de las decisiones que se toman en este comité la entidad, reconoce la importancia de mantener un entorno laboral organizado, seguro y saludable. En este contexto, la metodología 5S se ha convertido en una herramienta clave para optimizar nuestras dinámicas de trabajo, y es por eso que hemos decidido fortalecer su implementación con una campaña de socialización y difusión dirigida a todos nuestros colaboradores.

Figura 11. Metodología de las 5s



Para asegurar que estos principios sean fáciles de recordar y adoptar por todos nuestros colaboradores, hemos desarrollado una estrategia comunicacional denominada ¡OOHH!, que integra de manera clara y sencilla los conceptos clave de la metodología 5S en español. Esta campaña permitirá a los colaboradores identificar y apropiarse de estos principios de una manera práctica y efectiva. El acrónimo ¡OOHH! se desglosa de la siguiente manera:

Figura 52. Metodología OOHK2



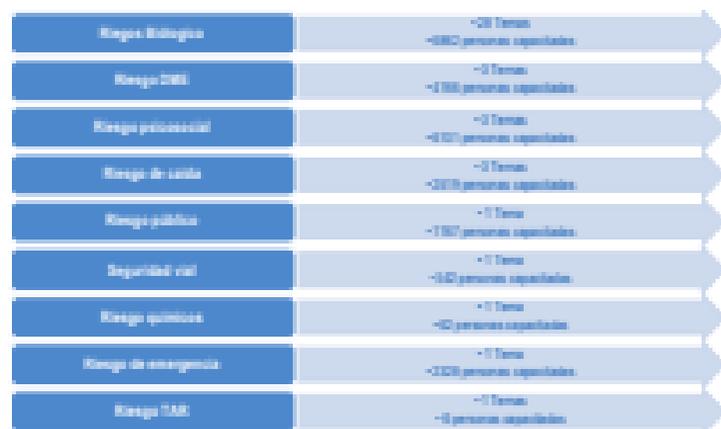
Al involucrar activamente a los trabajadores en la adopción y mantenimiento de estas prácticas, buscamos que todos se conviertan en parte activa de la construcción de un entorno laboral seguro, ordenado y saludable. Esta es nuestra forma de asegurar que la participación, la consulta y la comunicación sobre la salud y seguridad en el trabajo sean integrales y efectivas en todos los niveles de la organización.

#### 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Se elabora y ejecuta el programa de capacitación en promoción y prevención, que incluye lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control, extensivo a todos los niveles de la Subred sur, teniendo una cobertura del 45% del personal.



Figura 25. Capacitaciones realizadas al personal de la Subred Sur por tipo de riesgo



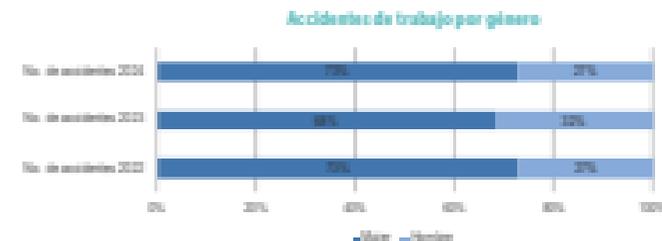
La Subred Sur mantiene una política de tolerancia cero ante los resultados positivos en estas pruebas, garantizando un entorno de trabajo seguro tanto para los colaboradores como para los pacientes. En este sentido, se han reforzado las estrategias de prevención, apoyo psicosocial y concientización, con el objetivo de reducir los factores de riesgo y promover hábitos saludables dentro de la organización.

## 403-9 Lesiones por accidente laboral

Gráfica 68. Accidentes de trabajo (incapacidad anual 2020-2024)  
Fuente: área de seguridad y salud en el trabajo



Gráfica 69. Accidentes de trabajo por género 2023-2024.  
Fuente: área de seguridad y salud en el trabajo



Los accidentes laborales son el pilar para la gestión de los riesgos laborales, se realiza a través de un proceso sistemático, organizado y transparente, fundamentado en variables aceptadas y validadas, que permiten conocer el comportamiento de la accidentalidad.

Este conocimiento posibilita evaluar las particularidades que distinguen los eventos presentados en el periodo analizado, permitiendo generar acciones de intervención enfocadas a la disminución de la accidentalidad.

En lo corrido del año la Subred ha reportado 225 eventos de los cuales fueron calificados como NO at 10 para un total de 215 eventos.



Gráfica 70. Lesiones o daño aparente vigencia 2024  
Fuente: área de seguridad y salud en el trabajo



Producto de los eventos laborales en el año y concordando con la parte del cuerpo afectada, las lesiones que más se reportaron fueron: los traumas superficiales (rasguños, pinchazos, entre otros) con un 36% (81 eventos) y los golpes, contusiones o aplastamiento con 63 eventos, lo que representa el 28% del total de la accidentalidad, seguido de las Torceduras, esguinces, desgarramientos musculares, herida o laceraciones sin herida con un 12.9% (29 eventos).



### 403-10 Enfermedades relacionadas con el trabajo

Por cada 100.000 trabajadores existen 9944.8 casos de enfermedad laboral en 2024

Gráfico 74. Comportamiento de ausentismo en la vigencia 2024  
Fuente: línea de seguridad y salud en el trabajo

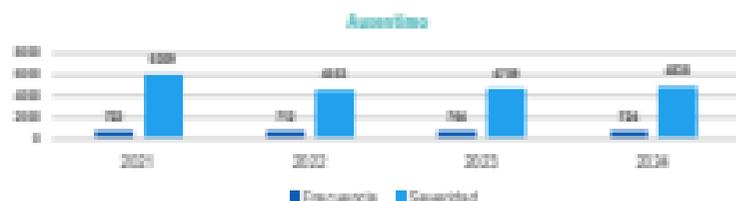
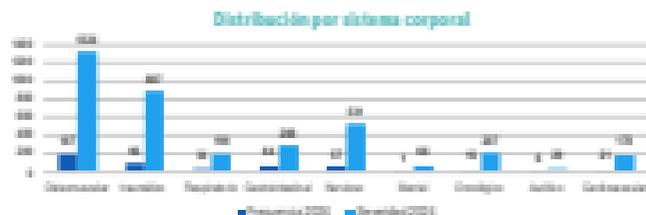


Gráfico 75. Ausentismos por distribución de sistema corporal vigencia 2024  
Fuente: línea de seguridad y salud en el trabajo



Los sistemas corporales por los que se presentaron en la entidad, la mayor cantidad de ausencias laborales por enfermedad, durante la vigencia 2024 del presente año fueron el Sistema Osteomuscular (187 incapacidades), trauma (96 incapacidades) Sistema gastrointestinal (64 incapacidades), Sistema Nervioso (57 incapacidades) y Respiratorio (34 incapacidades). En cuanto a severidad por incapacidades de estos sistemas se generaron el 76.7% del total de los días perdidos de este periodo, que corresponden a 4838 días.

### 404-3 porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional

#### Servidores públicos

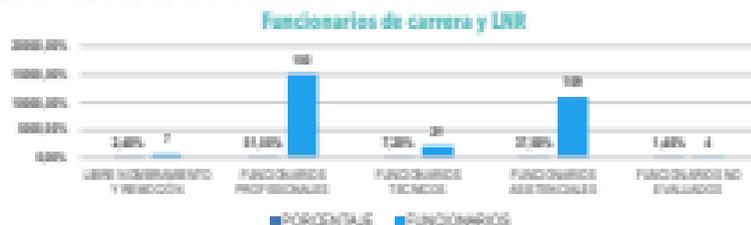
Gráfico 76. Distribución de los servidores públicos provisionales evaluados por nivel jerárquico en la vigencia 2024

Fuente: Dirección de Talento Humano-Funcionarios de carrera



**Gráfico 77.** Distribución de los servidores públicos de carrera y LNR evaluados por nivel jerárquico en la vigencia 2024

Fuente: Dirección de Talento Humano



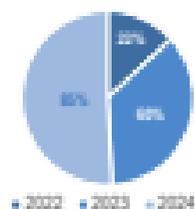
Carrera administrativa 98,6% y provisionales: 100%  
 Por Género se evaluó el 99,8% del Género Femenino y el 97,3% del Género Masculino.

### Prestadores de servicios

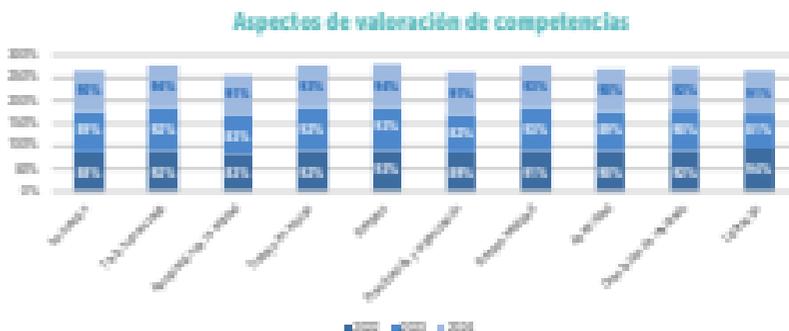
**Gráfico 78.** Distribución de los servidores públicos de carrera y LNR evaluados por nivel jerárquico en la vigencia 2024

Fuente: Dirección de Talento Humano

### Valoración de competencias



**Gráfico 79.** Resultados de la valoración de competencias para los años 2022, 2023 y 2024, destacando los avances y logros obtenidos en cada competencia\*



La estrategia "Perspectiva para Crecer" se aplica al personal encargado de la prestación del servicio, obteniendo en la vigencia 2024 un resultado global del 85% de cobertura de este personal con la aplicación de evaluación de 10. Entre los aspectos más destacados se encuentran el trato humanizado, el respeto, el trabajo en equipo y la responsabilidad. Sin embargo, para la vigencia 2025, será necesario enfocarse en mejorar áreas clave como la innovación, el asertividad, la apropiación de la entidad, el liderazgo y la planificación.

## GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016

### 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

Gráfico 08. Diversidad de órganos de gobierno Subred Sur 2024  
Fuente: Dirección de Talento Humano



La Subred Sur reafirma su compromiso con la equidad y la inclusión en la conformación de sus órganos de gobierno. En 2024, la composición de los equipos directivos y de junta refleja un esfuerzo por garantizar una representación equilibrada.

Actualmente, el equipo directivo está conformado por 12 mujeres y 12 hombres, evidenciando una equidad de género en los niveles de liderazgo de la organización. Sin embargo, en la junta directiva, la participación femenina sigue siendo menor, con 2 mujeres frente a 7 hombres.

Estos datos resaltan la necesidad de continuar promoviendo estrategias que fomenten una mayor equidad de género en los espacios de toma de decisiones, fortaleciendo así la diversidad en la gobernanza institucional.

### 406-1 Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas

No se presentan casos de discriminación en la vigencia 2024.

### 408-1 Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio

El procedimiento de selección en contratación de persona natural establece las acciones y criterios necesarios para seleccionar al personal de apoyo administrativo y asistencial, conforme al manual de contratación, requisitos y competencias de cada perfil según las necesidades institucionales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Este proceso asegura que se contraten personas idóneas para las actividades solicitadas, alineadas con las necesidades internas.

Se garantiza que no se contrate a menores de edad, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Resolución 3100 de 2009, que regula la inscripción y habilitación de los prestadores de servicios de salud.

Dado que la misión es ofrecer servicios de salud mediante un modelo de atención integral en red, se estipula que los contratos por prestación de servicios se realicen por horas, según la disponibilidad de los contratistas y las necesidades de la institución. Esto aplica a personal asistencial (médicos, especialistas, auxiliares, enfermeros, etc.), asegurando que los servicios ofertados cumplan con los requerimientos institucionales, sin representar riesgos de trabajo forzoso. Se respeta el código laboral, garantizando horas laborales y tiempos personales adecuados.

En cuanto al subproceso de bienes y servicios, los proveedores deben ajustarse a los lineamientos de la Subred Sur para garantizar la idoneidad del personal destinado a las actividades y cumplir con la reglamentación correspondiente.

#### **411: Derechos de los pueblos indígenas**

##### **411-1 Incidentes de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas**

El proceso transversal de Análisis y Políticas para el bienestar en el Territorio no reporta casos de violación de derechos humanos de los pueblos indígenas en las 4 localidades de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ÉSE. Su objetivo es gestionar la Política Pública de los Pueblos Indígenas en Bogotá D.C. 2024-2035, participando en espacios intersectoriales como la Mesa Indígena para abordar las problemáticas emergentes. Hasta mayo

de 2024, el proceso contaba con una delegada, quien, antes de la unificación del equipo indígena en la Subred Centro Oriente, organizó jornadas de bienestar acercando servicios de salud a comunidades indígenas de Usme y Ciudad Bolívar. Además, se elaboró un documento guía para la atención diferencial de los pueblos étnicos, que incluye cosmogonía y costumbres, y se encuentra en fase de validación para su socialización en centros de salud y hospitales con alta afluencia de población étnica.

#### **413: Comunidades locales**

##### **413-1 operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo**

#### **Impactos Negativos en las Comunidades Locales y Participación Comunitaria**

La Subred Sur cuenta con una política de Participación Ciudadana que se evalúa periódicamente para fortalecer la participación, alineada con el objetivo estratégico 5 de la entidad, que se enfoca en evaluar la satisfacción de los usuarios y mantener un control social sólido. Se establecen mesas de diálogo lideradas por organizaciones sociales, como la Asociación de Usuarios y los COPACOS, para escuchar y atender las necesidades de los usuarios. Estos procesos siguen los procedimientos del Código Almera, garantizando que la gerencia y el equipo directivo respondan con acciones concretas para mejorar la prestación de servicios de salud.

### Acciones destacadas en la Participación Comunitaria:

- Las comunidades que participan en la gestión y control social han sido reconocidas, como lo demuestra el reconocimiento de la Subred Sur por la Veeduría Distrital en proyectos como la construcción del Hospital El Tunal y el Proyecto de Inversión Local en Salud en Tunjuelito.
- Más de 230 personas participan activamente en instancias de participación comunitaria, promoviendo la corresponsabilidad en la mejora de los servicios de salud.
- Más de 120 veedores de salud supervisan los servicios, aumentando la transparencia en los proyectos en curso.  
Se ha logrado posicionar las necesidades comunitarias en el equipo directivo, generando acciones para mejorar los servicios.

A nivel comunitario, se identifican y priorizan las necesidades de los usuarios en relación con la prestación de servicios de salud, registrándose en la matriz de necesidades para su seguimiento y atención. Este enfoque permite mitigar los posibles impactos negativos de las operaciones de la Subred Sur en las comunidades locales, asegurando que las voces de los usuarios sean escuchadas y atendidas de manera efectiva.

### 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales

#### Acciones de inspección, vigilancia y control:

En el 2024 el componente de Vigilancia en Salud Ambiental de la entidad realizó 39.825 visitas a toda persona natural o jurídica, entidad e institución, que produjo o suministró bienes y servicios normados como objeto de vigilancia y control sanitario, o que por naturaleza de su actividad productiva sea potencial generador de riesgo sanitario, adoptando las correspondientes medidas orientadas a eliminar o minimizar riesgos, daños e impactos negativos de forma directa o indirecta para la salud humana por el uso y/o consumo de bienes y servicios, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y condiciones sanitarias de la población ubicada en el territorio urbano y rural de las localidades de Ciudad Bolívar, Tunjuelito, Usmé y Sumapaz.

**Prevención y control de enfermedades zoonóticas:** En las localidades de Usmé, Tunjuelito, Ciudad Bolívar y Sumapaz en el año 2024, se inmunizaron contra la rabia un total de 142.247 animales entre caninos y felinos.

**Tabla 26.** Cobertura de vacunación antirrábica canina y felina por localidad, Subred Sur E.S.E. Año 2024  
Fuente: SVRGLADIC Módulo SVRGA. Corte: 30/12/2024

| Localidad                   | Usme    | Turjelito | Ciudad Bolívar | Sumapaz |
|-----------------------------|---------|-----------|----------------|---------|
| Población estimada canina   | 69.057  | 27.626    | 12.275         | 871     |
| Población estimada felina   | 16.743  | 7.503     | 14.704         | 219     |
| Caninos vacunados           | 26.264  | 6.611     | 47.102         | 276     |
| Felinos vacunados           | 23.719  | 6.987     | 2.858          | 31      |
| Cobertura acumulada caninos | 37,71%  | 23,92%    | 38,39%         | 31,62%  |
| Cobertura acumulada felinos | 140,76% | 91,86%    | 194,36%        | 14,16%  |
| Cobertura total             | 64,27%  | 30,74%    | 91,62%         | 47,02%  |

Las vacunaciones contra la rabia son discriminadas por especie animal, de la cuales el 54,35% son caninos y el 45,62% son felinos; se evidencian unas coberturas de vacunación en felinos superiores al 100%, en las localidades de Ciudad Bolívar y Usme, esto puede ser coherente con el comportamiento humano de tener cada día más a los gatos como animales de compañía, debido a su facilidad de manejo, poco espacio requerido y menos demanda de tiempo por parte del humano. Esta característica no se cumple en la localidad de Sumapaz, en donde la razón canina/felino inmunizado, es de aproximadamente 3 a 1, seguramente asociado a factores adversos como son las condiciones rurales, y en la que la tenencia de los animales tiene otro propósito.

**Tabla 27.** Vacunación antirrábica canina y felina por localidad, Subred Sur E.S.E. Año 2024  
Fuente: Matriz SVR 2024

| Localidad      | Canino |       | Felino |       | TOTAL   |
|----------------|--------|-------|--------|-------|---------|
|                | m²     | %     | m²     | %     |         |
| Ciudad Bolívar | 47.102 | 31,95 | 28.058 | 25,79 | 65.221  |
| Usme           | 26.264 | 17,68 | 23.719 | 18,27 | 50.113  |
| Turjelito      | 6.611  | 4,34  | 5.487  | 3,71  | 11.898  |
| Sumapaz        | 276    | 0,18  | 31     | 0,05  | 322     |
| TOTAL          | 66.233 | 54,25 | 67.243 | 45,62 | 147.582 |

**Intervenciones de control vectorial:** Durante el año 2024 fueron intervenidos 672.643 m<sup>2</sup> para el control de insectos y un total de 1.334.516 m<sup>2</sup> para el control de roedores, dando así respuesta a las solicitudes por parte de la comunidad de las localidades de Usme, Turjelito y Ciudad Bolívar. Las acciones efectuadas comprenden diagnóstico de cada una de las áreas a intervenir, sensibilización frente al manejo y disposición de residuos sólidos, mantenimiento de zonas verdes comunales y tenencia adecuada de animales de compañía; se realiza seguimiento días posteriores a la aplicación del producto para verificar el impacto en el procedimiento realizado.

**Tabla 28.** Métricas cualitativas incrementadas en fumigación y desratización por localidad, Año 2024  
Fuente: SINGLA D.C. Módulo SIGVA. Corte 31/03/2024

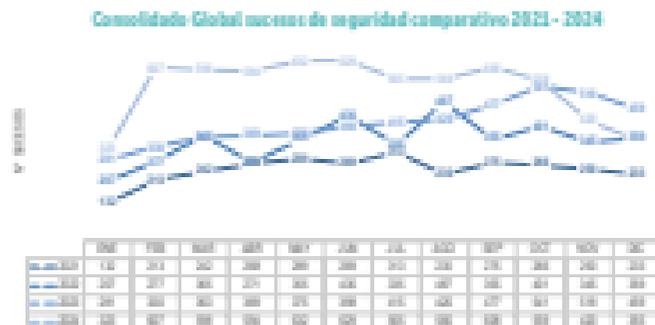
| INTERVENCIÓN                 | LOCALIDAD      |         |          |
|------------------------------|----------------|---------|----------|
|                              | Ciudad Bolívar | Urama   | Tunjoato |
| Fumigación m <sup>2</sup>    | 294.000        | 304.643 | 64.000   |
| Desratización m <sup>2</sup> | 581.000        | 541.931 | 211.585  |
| TOTAL                        | 895.000        | 846.574 | 295.585  |

#### 416: Salud y seguridad del cliente

##### 416-1 evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios

Para 2024, se fortaleció la gestión de riesgos mediante capacitaciones presenciales y virtuales, aumentando la cultura de autocontrol y la apropiación del conocimiento al 95.3 % en 3.845 colaboradores, superando la meta del 80 %. Además, se comunicaron las políticas y procedimientos anticorrupción a los miembros del órgano de gobierno, asegurando transparencia e integridad en la gestión.

**Gráfico 88.** Consolidado global sucesos de seguridad comparativo 2021-2024.  
Fuente: Oficina de Calidad



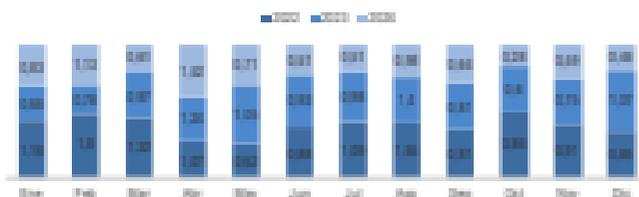
Entre los periodos 2021 y 2024, los sucesos de seguridad crecieron un 117%, pasando de 2,983 a 6,471, debido a las intervenciones que promovieron el reporte voluntario. Este tipo de reporte aumentó un 158% gracias al fortalecimiento de la cultura.

## Tasa de caídas en paciente hospitalizados

En este indicador se ha presentado una disminución, entre las vigencias 2022 y 2024, como se muestra la siguiente gráfica, esto acorde a las estrategias realizadas desde el programa para el despliegue del paquete instruccional de caídas, donde el equipo de seguridad del paciente realiza rondas por las unidades realizando fortalecimientos con el personal asistencial, para la vigencia 2023 con una tasa promedio 0.94, con una línea base de 1.5, para la vigencia 2024 con una tasa promedio 0.73, con una línea base de 1.5

Gráfico 82. Indicador de tasa de caídas 2022-2024 servicios de hospitalización.  
Fuente: Oficina de Calidad

Tasa de Caída de Pacientes en el Servicio de Hospitalización

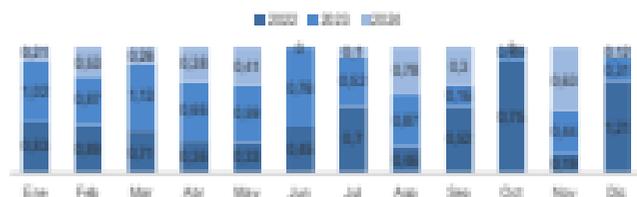


## Tasa de caídas de pacientes en urgencias

El poder de ser mejores difundida desde el compromiso de la alta gerencia y la estrategia centinela que con el lema "cero caídas responsabilidad compartida", mitigando la materialización de eventos adversos relacionados con caídas y posterior se realizó despliegue de la estrategia en las demás unidades, observando que en la vigencia 2022 con una tasa promedio 0.62, con una línea base de 1. Vigencia 2023 con una tasa promedio 0.62, con una línea base de 1, para la vigencia 2024 con una tasa promedio 0.31.

Gráfico 83. Indicador de tasa de caídas 2022-2024 servicios de hospitalización.  
Fuente: Oficina de Calidad

Tasa de caídas de pacientes en urgencias.

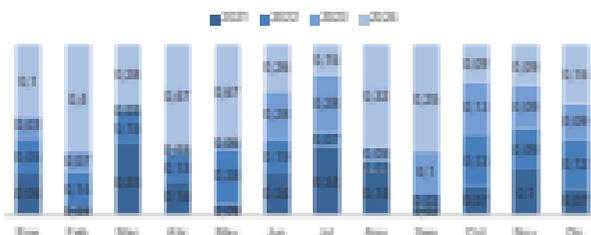


### Eventos adversos relacionados con administración de medicamentos en hospitalización.

Se evidencia una disminución en la materialización de eventos adversos, mejorando la seguridad en la utilización de medicamentos y fortaleciendo al personal asistencial con capacitaciones en grupos focales, con la creación de la tabla de diluciones como herramienta, observando que en la vigencia 2022 con una tasa promedio 0.13, con una línea base de 0.3. Vigencia 2023 con una tasa promedio 0.10, con una línea base de 0.3 y para la vigencia 2024 con una tasa promedio 0.27.

Gráfico 84. Eventos adversos relacionados con administración de medicamentos 2021-2024  
Fuente: Oficina de Calidad

#### Eventos adversos relacionados a administración de medicamentos en hospitalización

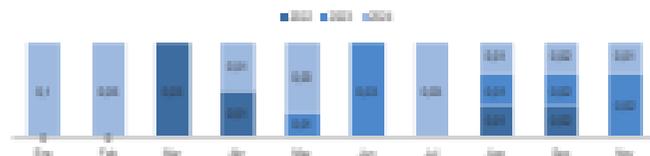


### Eventos adversos relacionados a administración de medicamentos en urgencias

Es importante resaltar que, mediante las estrategias implementadas como la del diseño de tabla de diluciones, para el fortalecimiento al personal asistencial en los diferentes servicios, se logró mitigar el riesgo y, por lo tanto, la materialización en eventos adversos, observando que en la vigencia 2021 con una tasa promedio 0.02, con una línea base 0.02, 2022 con una tasa promedio 0.02, con una línea base de 0.02. Vigencia 2023 con una tasa promedio 0.01, con una línea base de 0.02 y para la vigencia 2024

Gráfico 85. Eventos adversos relacionados con administración de medicamentos 2021-2024  
Fuente: Oficina de Calidad

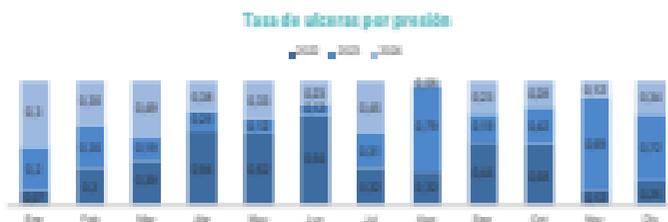
#### Eventos adversos relacionados a administración de medicamentos en urgencias



## Tasa de úlceras por presión

Frente a los resultados obtenidos se da cumplimiento a la meta establecida que es de 0.07, gracias a la articulación con el programa de piel sana y las estrategias diseñadas de acompañamiento en las entregas de turno, fortaleciendo el conocimiento del personal asistencial para implementar el protocolo correspondiente, en aras de disminuir las úlceras por presión. Para el año 2022 con un promedio de tasa de 0.45 con una línea base 0.7, Vigencia 2023 con una tasa promedio 0.36, con una línea base de 0.7 y para la vigencia 2024 con una tasa promedio 0.29, con una línea base de 0.7.

Gráfico 02. Tasa de úlceras por presión 2022-2024  
Fuente: Oficina de Calidad



## 418: Privacidad del cliente

### 418-1 Quejas fundamentadas sobre violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente

#### Estrategias de preservación digital

- Identificar los documentos digitales a conservar, utilizando tablas de retención y valoración documental.
- Verificar la autenticidad de la información a conservar para garantizar su legitimidad.
- Preservar todas las versiones de un documento electrónico como parte del expediente.
- Asegurar homogeneidad en los formatos digitales (preferiblemente PDF) en procesos de producción, recepción y conversión.
- Realizar copias de seguridad periódicas para preservar la información.
- Describir los metadatos de los documentos para facilitar su identificación y recuperación.

Almacenar réplicas de la información en diferentes lugares para evitar pérdidas por alteraciones o desastres naturales.

Renovar el soporte físico de almacenamiento para prevenir la pérdida de información por deterioro.

Además, la racionalización del trámite de entrega de la historia clínica en el SUIT permite a los ciudadanos solicitar y recibir la copia por medio de la APP, evitando traslados y gastos adicionales. Los datos de producción de este proceso se reportan mensualmente a la Oficina de Desarrollo Institucional. Se encuentra publicado la racionalización el trámite de entregas de copia de historia clínica en el SUIT, la racionalización tecnológica con acción de Radicación, y/o envío de documentos por medios electrónicos - El ciudadano radicará la solicitud de la Copia de la Historia Clínica mediante la APP (Aplicación Móvil) y podrá recibirla en el correo electrónico registrado, lo cual genera los siguientes beneficios:

- Evitar el traslado del usuario a la entidad para reclamar la Copia de la Historia Clínica o consultar el estado del trámite.
- Ahorro de recursos para el usuario, evitando el pago de copias y/o CD con la copia de la Historia Clínica y sus anexos.

## 2-1. Detalles de la organización Consiste en una presentación de la organización.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, es una entidad adscrita a la Secretaría Distrital de Salud que presta servicios integrales de salud de todos los niveles de complejidad en las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz, lo cual, corresponde al 70% del Distrito Capital, siendo el 94,1% suelo rural.

Sede administrativa Cra.24C No. 54-47 Sur, en la localidad de Tunjuelito.

## 2-2. Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

Los estados financieros corresponden únicamente a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. NIT 900.958.564-9

## 2-3. Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

La Subred Sur E.S.E, realiza su informe de sostenibilidad anualmente tomando como periodo de objeto del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2024.

Este informe no ha sido verificado por un ente externo, la información presentada en el mismo ha sido avalada por la Subgerencia Corporativa, jefes de oficina y directores que lideran los veinte procesos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, con el acompañamiento de la Corporación Fenalco Solidario.

Punto de contacto: [responsabilidadsocial@subredsur.gov.co](mailto:responsabilidadsocial@subredsur.gov.co)