



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALA DE
Sesiones del Concejo de Bogotá
de Bogotá D.C.

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

POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

POL-33-V5

profesionales, **art. 56 a 64**. Protección en empresas de alto riesgo, **art. 65 a 67**. Dirección y administración del Sistema, **art. 68**. Consejo Nacional, **art. 69 a 71**. Creación y funciones de la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **art. 72 a 75**. Administración del sistema, entidades, **art. 76 a 86**. Fondo, **art. 87 a 90**. Sanciones, moratoria, **art. 91 y 92**. Inembargabilidad, tratamiento tributario, Intereses de Mora, Prescripción, Vigencia del sistema. **art. 93 a 97**. Vigencia, **art. 98**.

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

Decreto 1072 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo". **Título 4 Capítulo 6 Artículo, 2.2.4.6.5** "Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

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

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

Resolución 1111 de 2017: "Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas", Cuando los funcionarios de las Direcciones Territoriales detecte en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las

situaciones irregulares detectadas.

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

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

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

MISIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

VISIÓN:

Consolidarnos en el año 2028 como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

En la definición de los Objetivos Estratégicos, se contempla a continuación los adelantos de los propósitos entregados por los líderes de los procesos y sus equipos de Trabajo, las líneas técnicas de la propuesta del Plan Territorial en Salud y lo dispuesto en las líneas de la Secretaría Distrital de Salud, a continuación, se presentan los avances:

PIMERO: ENFOQUE MISIONAL – PLAN TERRITORIAL EN SALUD BOGOTÁ + BIENESTAR

Fortalece el Modelo de Salud de Bogotá, en el marco de la Atención Primaria Social bajo un enfoque de riesgo individual, poblacional y territorial, a través de la prestación de servicios de salud con respuestas transectoriales, con calidad, seguridad, más humanos e innovadores haciendo énfasis en educación y transferencia del conocimiento, soportado en un equipo altamente comprometido.

SEGUNDO: ENFOQUE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA

Alcanzar una sostenibilidad financiera mediante el aumento de venta de servicios, mejoramiento del recaudo y austeridad del gasto para llegar a un punto de equilibrio financiero en la Subred Sur.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALA 1313
Subred Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

POL-33-V5

TERCERO: ENFOQUE A LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO – SOGC – PROCESOS Y PROCEDIMIENTO – INNOVACIÓN – TECNOLOGÍA – SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Lograr un excelente desempeño institucional, mediante la implementación de acciones que dirigen a la organización al mantenimiento de los estándares superiores de calidad, en el ejercicio de la transparencia e innovación para el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

CUARTO: ENFOQUE TALENTO HUMANO, HUMANIZACIÓN Y CULTURA DEL SERVICIO

Fortalecer las capacidades y potencializar el desarrollo del Talento Humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad humanizada y sin discriminación.

QUINTO: ENFOQUE AL CIUDADANO, RELACIONAMIENTO CON LA CIUDADANÍA Y LA GOBERNANZA

Fortalecer la gobernanza institucional, en el marco del modelo de relacionamiento con la ciudadanía, garantizando los criterios diferenciales de accesibilidad, enfoque de derechos, participación y el control social, en aras de generar una visión amplia de las expectativas y necesidades brindando respuesta oportuna a las mismas, logrando así mejorar la calidad de vida de nuestros usuarios.

3. ENUNCIADO

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

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

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

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

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

6. DEFINICIONES

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

Grupos de Valor: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y

clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).

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

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

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

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

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

7. DESARROLLO

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

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

La política se desarrolla como se describe a continuación:

- Compromiso de la Gerencia, en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asignando los recursos humanos, tecnológicos y financieros, garantizando el cumplimiento de los objetivos.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
S. Social Fabricante de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

POL-33-V5

- Generar un ambiente seguro para todos los grupos de valor, frente a una adecuada identificación de peligros, evaluación, valoración y control de los riesgos, por medio de la realización de actividades de promoción y prevención.
- Prevenir accidentes y enfermedades laborales, como consecuencia a la exposición de los diferentes ambientes de trabajo de todos los grupos de valor.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer el principio de la mejora continua, en todos los procesos de aseguramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fomentar el autocuidado y participación a todos los colaboradores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado desde el compromiso gerencial.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

9. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la subred integrada de servicios de salud sur ESE.	Ejecutar en un 94% el Plan de Trabajo de SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Número de actividades ejecutadas en el Plan de Trabajo de SST / Total de actividades programadas en el Plan de Trabajo de SST * 100	Trimestral



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
S. Social y Promoción de la Salud
de Bogotá D.C.

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

POLITICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

POL-33-V5

10. PUNTO DE CONTROL

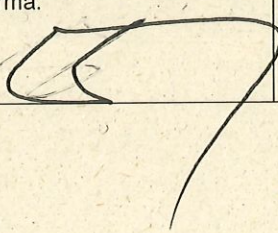
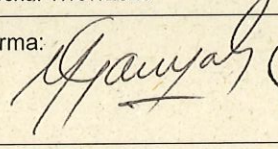
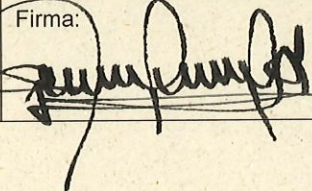
Realizar seguimiento y/o evaluación de manera Trimestral
Plan Operativo del Proceso de Talento Humano
Resultados de Autoevaluación.
Auditoria Interna.

11. RESPONSABLE

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

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V3	17/08/2021	Actualización formato Institucional – Plataforma estratégica
V4	19/02/2024	Actualización Normativa
V5	17/07/2025	Actualización plataforma Institucional

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: José Daniel González Luque	Nombre: Isidro Alberto González Rodríguez	Nombre: Fredy Orlando Corredor Camargo	Nombre: Reyes Murillo Higuera
Cargo: MD SST	Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente (E)
Fecha: 17/07/2025	Fecha: 17/07/2025	Fecha: 21/07/2025	Fecha: 21/07/2025
Firma: 	Firma: 	Firma: 	Firma: 