



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud
Sur Occidente E.S.E.

PLAN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



ENERO DE 2026



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES	4
4. NORMATIVIDAD RELACIONADA.....	7
5. DESARROLLO DEL PLAN	8
5.1 Perfil sociodemográfico del Talento Humano Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. 2025.....	8
5.2 Promoción y prevención	20
5.3 Estilos de vida y entornos saludables	22
5.4 Identificación de peligros, evaluación y valoraciones de riesgos	23
5.4.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	23
5.4.2 Realización de mediciones ambientales	23
5.5 Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos.....	24
5.6 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	25
5.6.1 Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo de desastres.....	25
6. ENFOQUE DIFERENCIAL	25
7. TALENTO HUMANO	26
8 EQUIPOS BIOMEDICOS.....	31
9. MEDICAMENTOS	31
10. DISPOSITIVOS MEDICOS.....	31
11. INSUMOS.....	32
12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	32
12.1 Indicadores del SG-SST	32
12.2 Auditoria del SG-SST	32
12.3 Revisión por la Alta Dirección	33
13. BIBLIOGRAFIA.....	35
14. ANEXOS	35

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. OBJETIVO

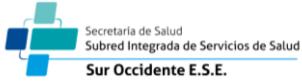
Establecer, implementar y mantener la mejora continua del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo – SG-SST, con un enfoque integral teniendo como eje el Sistema Único de Acreditación en Salud y cumplimiento con los requisitos legales del SG-SST de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Disminuir y controlar la accidentalidad y la aparición de enfermedades laborales, mediante la intervención de condiciones y actos inseguros implementando actividades de medicina preventiva y del trabajo que contribuyan a generar una cultura del cuidado en la institución.
- Identificar y evaluar los riesgos presentes en las actividades y ambientes de trabajo, para establecer controles de intervención ya sea por eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos y EPP apropiados que garanticen el cuidado integral de los colaboradores independientemente de su forma de contratación o vinculación con la institución.
- Garantizar y mantener entornos laborales seguros y saludables, para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales, mediante la gestión de los programas de prevención del riesgo.
- Verificar la efectividad del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – SG-SST, mediante el seguimiento de los resultados de las medidas de intervención, para determinar oportunidades de mejora y de esta manera garantizar un sistema dinámico que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.
- Dar cumplimiento a los criterios legales y normativos vigentes, con el fin de seguir los lineamientos establecidos por los entes reguladores mediante la ejecución de actividades enfocadas para tal fin.
- Identificar y determinar los mecanismos para la detención, mitigación y control de emergencias que se puedan presentar en la institución, mediante mecanismos y metodologías de análisis de amenazas y vulnerabilidad interna y externa.
- Realizar una mejora continua de las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores, mediante la promoción de actitudes de auto cuidado e identificación, evaluación y control de riesgos con el fin de disminuir accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

2. ALCANCE

El presente plan aplica en forma transversal a todos los colaboradores (vinculación por planta y por orden de prestación de servicios), todas las modalidades cómo presencial, teletrabajo, (horarios extendidos, entre otros) personal en práctica formativa, empresas tercerizadas vinculadas con la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. y en todas las

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

sedes donde se ejecutan las responsabilidades encomendadas bajo la aplicación del principio de autocontrol y filosofía de prestar servicios de salud con calidad, bienestar integral y sostenible en el tiempo.

3. DEFINICIONES

Accidente de trabajo. Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acción Correctiva. Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

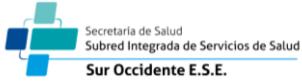
Acción de Mejora. Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción Preventiva. Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Compromiso de la alta dirección. Es la forma en que se constata y se evidencia que el representante legal de la entidad y los niveles directivo y asesor se han convertido con sus acciones en agentes de transformación positiva institucional.

Centro de trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA. Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Condiciones de salud. Conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo. Son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Efectividad. Es el logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia. Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia. Es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Enfermedad laboral. Es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Indicadores de estructura. Son medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso. Son medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

Indicadores de resultado. Son medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

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

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

Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación Y Valoración de Riesgos: Es el instrumento que se utiliza en la entidad para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos para las dependencias y grupos de trabajo que desarrollan las actividades rutinarias y no rutinarias, dicho instrumento se elabora de acuerdo a los criterio de la GTC 45/2012 cuya finalidad es identificar los controles necesarios para mitigar los riesgo relacionados con la seguridad y salud en el trabajo de la población trabajadora.

Peligro. Es la fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

Profesiograma: Es un documento técnico que permite establecer y definir los exámenes médicos ocupacionales a realizar, teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa, las funciones realizadas por cada trabajador y los riesgos asociados con estas funciones; igualmente, permite la gestión de los riesgos y la prevención de condiciones que puedan afectar la salud de los trabajadores.

Rendición de cuentas. Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Revisión por la alta dirección. Una vez al año la administración como responsable del SG-SST, realizará una revisión del comportamiento, avances, logros y resultados de la implementación del SG-SST e identificará las oportunidades de mejora para la siguiente vigencia.

Riesgo. Es la combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Seguridad y salud en el trabajo (SST). Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

4. NORMATIVIDAD RELACIONADA

Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Estatuto de Seguridad Industrial.

Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. - Código Sanitario Nacional.

Resolución 2413 de 1979: Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.

Decreto 614 de 1984: Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país

Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 776 de 2012: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1443 de 2014: Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Decreto 055 de 2015: Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.

Decreto 472 del 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1	Fecha de aprobación: 27/01/2026	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Código:	04-03-PL-0004	

empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

5. DESARROLLO DEL PLAN

5.1 Perfil sociodemográfico del Talento Humano Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. 2025

La encuesta de caracterización de Talento Humano tiene como objetivo identificar las características y particularidades de los colaboradores de la Subred, así como recopilar la información necesaria para el desarrollo de otros subprocesos de Talento Humano. Esta encuesta se mantiene activa de manera permanente, con el fin de que los nuevos colaboradores, ya sea que ingresen a planta de personal o se vinculen mediante contrato, puedan registrar o actualizar sus datos de manera oportuna.

La estructura de la encuesta permite recopilar información personal, laboral y académica, así como datos relacionados con la composición familiar, los hábitos de vida y los antecedentes de salud de los colaboradores.

Los datos utilizados para el análisis de la presente caracterización corresponden al corte de noviembre de 2025. La información se encuentra debidamente normalizada en el aplicativo Almera, y se basa en el diligenciamiento realizado por 2.730 colaboradores, de los cuales 1.004 pertenecen a la planta de personal y 1.726 se encuentran vinculados mediante orden de prestación de servicios.

- **Información personal**

La información presentada corresponde a los datos sociodemográficos de los colaboradores, los cuales permitirán identificar edad, el género, la orientación sexual, el estado civil, el tipo de vivienda y la localidad de residencia. Para el personal de planta se incluirán, además, preguntas relacionadas con el fondo de pensiones, la antigüedad y la recepción de subsidios por parte de la caja de compensación, entre otros aspectos. Todo lo anterior tiene como propósito identificar la población objeto y comprender la dinámica en la que se desarrollarán las actividades.

Rango de Edad: A partir de la información recopilada sobre los colaboradores, se observa que la mayor concentración de la población está en el rango de 29 a 39 años, con un total de 875 colaboradores, este grupo es seguido por quienes tienen entre 18 y 28 años, con 644 colaboradores, en tercer lugar, se encuentran los colaboradores de 40 a 50 años, con 628 personas, seguido del rango de 51 a 61 años, que cuenta con 510 colaboradores. Finalmente, el grupo con menor representación corresponde a las personas mayores de 62 años, con un total de 73 colaboradores.

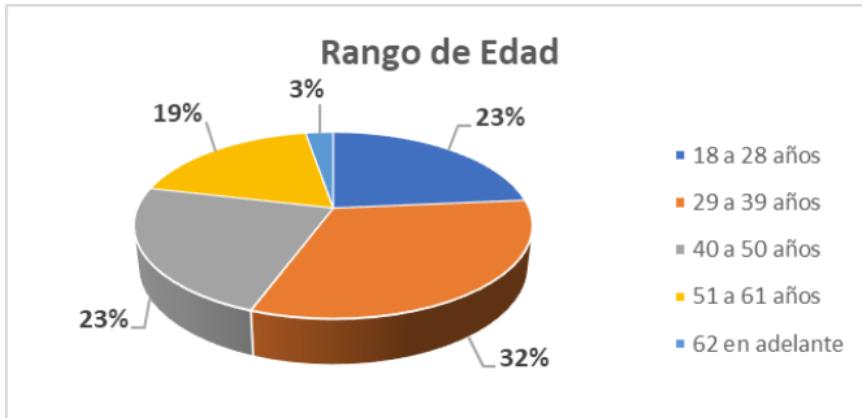


Gráfico: Rango de edad

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Estado civil: De acuerdo con los datos recopilados, se evidencia que el estado civil predominante entre los colaboradores es el de soltero, con un 58% (1573 personas). Le sigue las personas casadas y en unión libre cada uno con un 19% (518 y 516 personas respectivamente), Por su parte, los estados civiles con menor presentación corresponden a las personas divorciadas 3% (80 personas) y viudas 1% (30 personas).

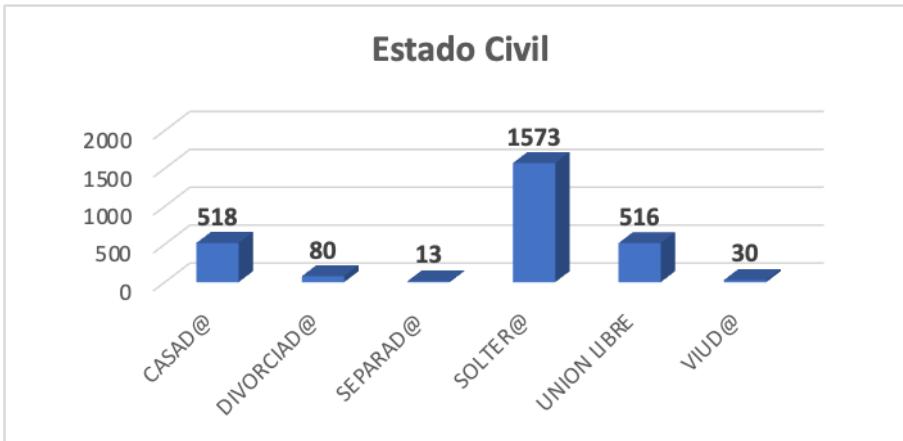


Gráfico: Estado civil

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Género: Del análisis realizado se observa que la mayoría de los colaboradores se identifica como mujer, con un total de 2.285, lo que representa el 84 % del total. Por su parte, los hombres suman 445 colaboradores, equivalente al 16%.

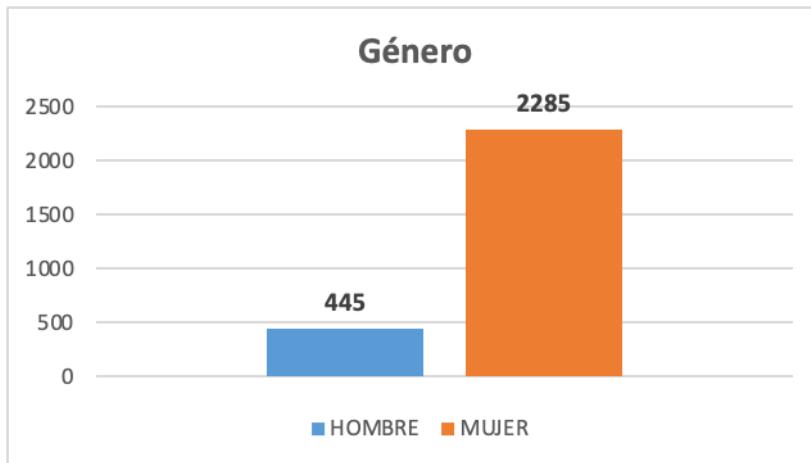


Gráfico: Género

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Comunidad o etnia: La gran mayoría de los colaboradores 2.612 personas, (95,68 %) no se identifica con ninguna comunidad o etnia. Entre los grupos minoritarios más representativos son las víctimas del conflicto armado 40 personas (1,47%) seguido por los afrodescendientes con 36 personas (1,32%) y los indígenas 21 personas (0,77%). Las comunidades con menor representación incluyen étnicos, raizal, palenquero, afrocolombiano con 16 personas (0,59%) y entre otros como comunidades negras, aymara, NAR, pueblo misak y room quienes cuentan con un representante por cada uno (0,18%)

Identificación de colaboradores con discapacidad: De acuerdo con la información registrada, se identifica que 27 colaboradores manifiestan contar con algún tipo de discapacidad



Gráfico: Discapacidad

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Localidad de residencia: Los colaboradores en su mayoría viven en las localidades relacionadas con las Subred Sur Occidente, las cuales corresponden a las sedes ubicadas en

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

Bosa, Fontibón, Kennedy y Puente Aranda, con un total de 1.463 personas (53,59 %), discriminado de la siguiente manera:

- Kennedy: 668 colaboradores (24,47%)
- Bosa: 426 colaboradores (15,60%)
- Fontibón: 247 colaboradores (9,05%)
- Puente Aranda: 122 colaboradores (4,47%)

Con respecto a las demás localidades con mayor representación se cuenta con el siguiente número de colaboradores: Suba 173 (6,34%), Ciudad Bolívar 165 (6,04%) y Engativá 138 (5,05%), en cuanto a las localidades con menor representación de colaboradores se encuentran San Cristóbal 86 (3,15%), Rafael Uribe Uribe 79 (2,89%), Usaquén 78 (2,86%), Tunjuelito 76 (2,78%), Teusaquillo 75 (2,75%). Así mismo es importante indicar que se cuenta con colaboradores que residen en municipios de Cundinamarca como Funza, Madrid, Mosquera, y Soacha, entre otros, con un total de 168 personas (6,15%).

Esta información evidencia que más de la mitad de los colaboradores residen en las localidades asociadas a la Subred Sur Occidente.

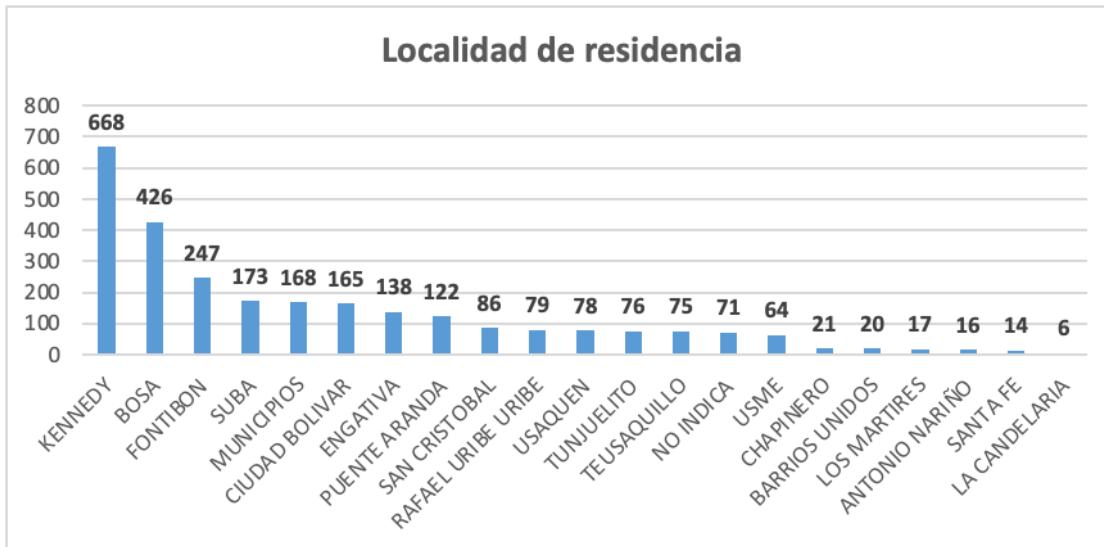


Gráfico: Localidad de residencia

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Estrato Sociodemográfico: Según los datos obtenidos en la encuesta de caracterización del personal de planta, la mayoría de los colaboradores se ubica en el estrato 3, con 413 personas (41,14%), seguido del estrato 2 con 350 personas (34,86%), en conjunto, estos dos grupos representan el 76% del total, lo que indica que la mayor parte del personal pertenece a sectores de ingresos medios.

En cuanto a los estratos altos presentan una menor participación: el estrato 4 cuenta con 170 personas (16,93%), el estrato 5 con 43 personas (4,28%) y el estrato 6 con 12 personas (1,20%). Por su parte, el estrato 1, que corresponde a los ingresos más bajos, agrupa solo a 16 personas (1,59%).

Estos resultados evidencian que la mayoría de los colaboradores provienen de contextos económicos moderados, mientras que solo una minoría se distribuye entre los niveles socioeconómicos más altos y más bajos.

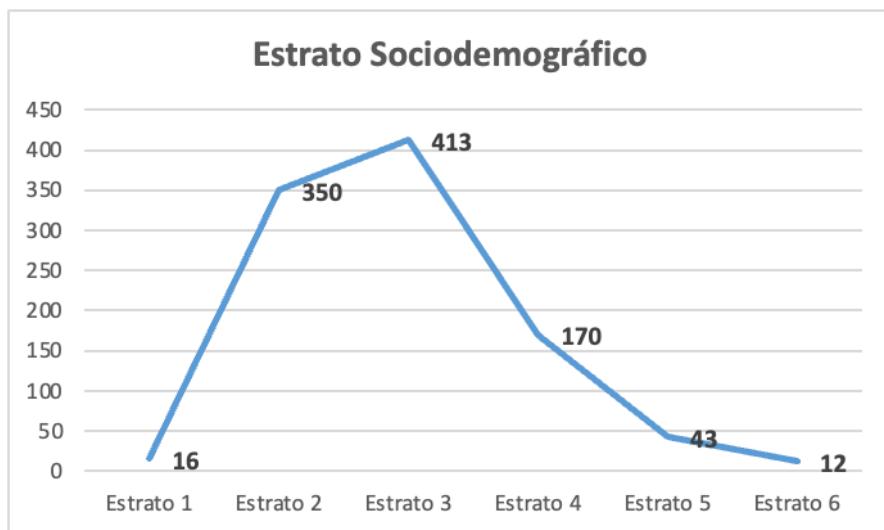


Gráfico: Estrato Sociodemográfico

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Tipo de vivienda: Según los datos registrados por los colaboradores de planta sobre el tipo de vivienda en la que residen, se evidencia que la mayoría viven en vivienda propia (45,42%), seguida por un (29,88%) que habita en vivienda familiar y un (24,70%) que reside en vivienda arrendada.

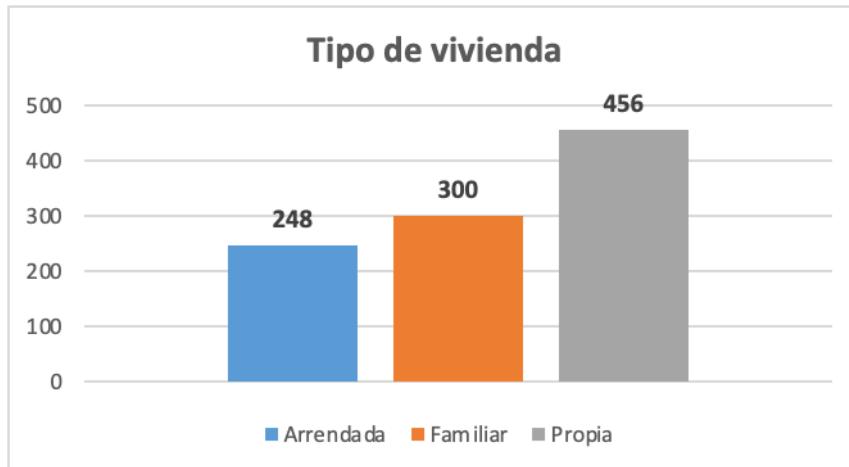


Gráfico: Tipo de vivienda

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Nivel Jerárquico: En la planta de personal de la Subred, el nivel de estudios está directamente relacionado con el nivel jerárquico del cargo, el cual puede clasificarse como Directivo, Asesor, Profesional, Técnico o Asistencial, cada uno de estos niveles exigen requisitos académicos específicos según el empleo asignado. En cuanto a la distribución del personal por nivel, se observa lo siguiente:

Nivel asistencial 528 personas (52,59%), nivel profesional 408 personas (40,64%), nivel técnico 50 personas (4,98%) y en el nivel directivo y asesor 14 personas (1,39%) y 4 personas (0,40%), respectivamente.

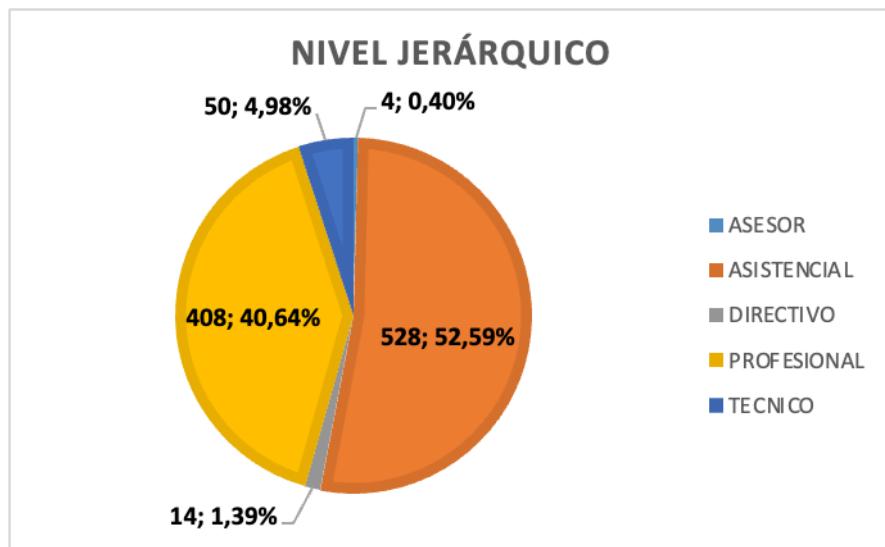


Gráfico: Nivel Jerárquico

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Nivel de estudios: De acuerdo con la información reportada por los colaboradores por orden de prestación de servicios, se evidencia que la mayor proporción cuenta con formación técnica y tecnológica, correspondiente a 1.314 personas (48,13%). En segundo lugar, se encuentra el nivel profesional, con 828 (30,33%), en menor cantidad se registran colaboradores con nivel profesional especializado, que suman 343 colaboradores (12,56%) y finalmente colaborares con nivel de formación bachiller, con 245 personas (8,97%).

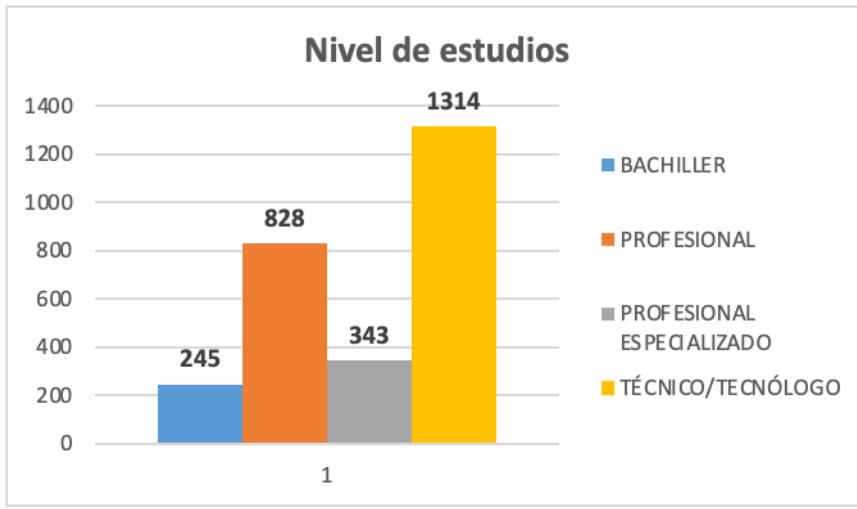


Gráfico: Nivel de estudios

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano OPS 2025

Condición cabeza de familia: Según la información reportada por los colaboradores, se identificó que 978 personas (35,82%) son cabeza de familia, es decir asumen el cuidado de hijos menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores sin el respaldo de una pareja u otro familiar. Por otro lado, 1.752 personas (64,18%) no presentan esta condición.

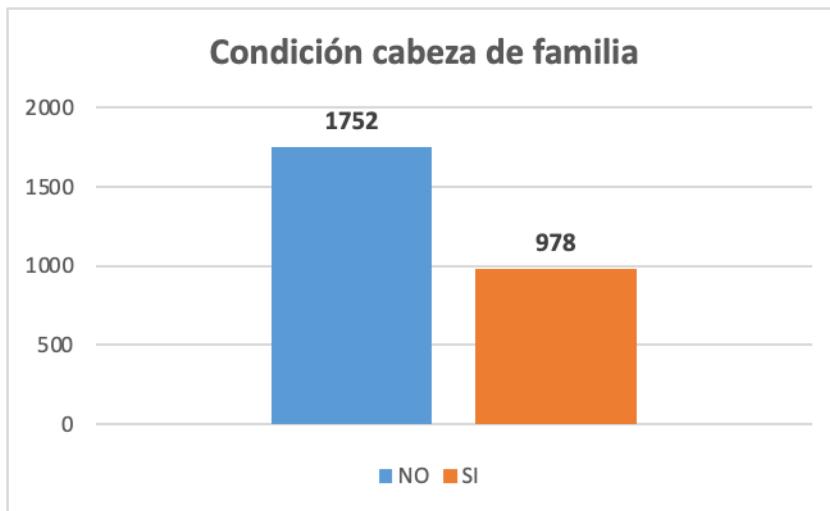


Gráfico: Condición cabeza de familia

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Colaboradores con hijos: De los colaboradores, 1.657 (60,70%) tienen hijos, mientras que, 1073 (39,30%) indicaron no tenerlos.

Subsidio de la Caja de Compensación: De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta de caracterización del personal de planta, 281 personas (28%) reciben subsidio familiar. Por su parte 723 personas (72%) no reciben este beneficio, porque no aplica para su situación laboral o familiar.

Identificación Mascotas: Según el registro de los colaboradores de planta respecto a la tenencia de mascotas, 595 personas (59,26%) reportan al menos una mascota (perro o gato), mientras que las 409 personas restantes (40,74%) indican no tener mascotas.

Del análisis realizado sobre quienes poseen mascotas, se identifica que, de las 595 personas con al menos una, solo 88 colaboradores cuentan con seguro médico para sus mascotas, mientras que 577 manifiestan tenerlas con las vacunas al día.

- **Información laboral**

La siguiente información busca identificar aspectos relacionados con el trabajo o la prestación de servicios de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente

Forma de Vinculación: La información corresponde al personal de planta evidencia que la mayoría de los colaboradores se encuentran vinculados en condición de provisionalidad (53,09%), seguida por el personal de carrera administrativa (36,75%). Los trabajadores oficiales

representan un (4,78%), mientras que el personal de libre nombramiento y remoción y quienes tienen nombramiento por periodo fijo corresponden cada uno al (2,69%).

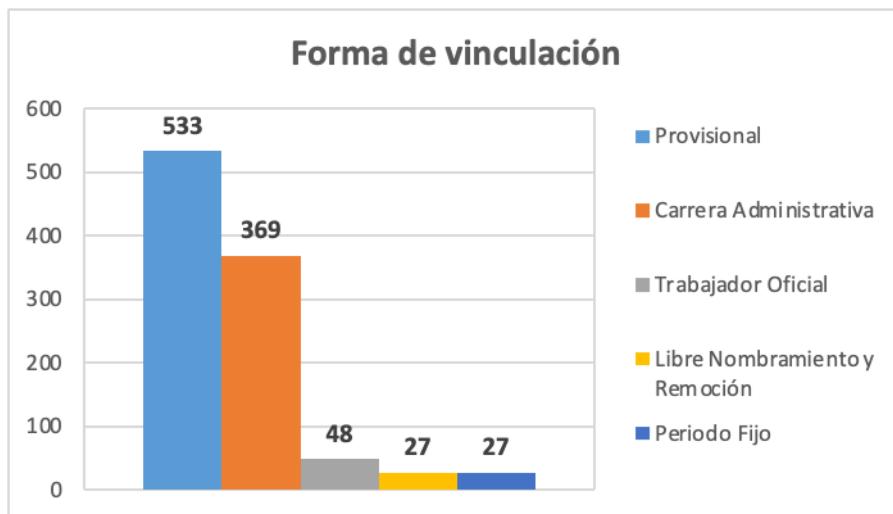


Gráfico: Forma de Vinculación
 Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Antigüedad en la Entidad: En cuanto a la antigüedad del personal de planta, se observa que el grupo más numeroso está conformado por quienes llevan más de 20 años en la Entidad, con 340 personas (33,86%), le sigue el rango de 10 a 15 años, con 287 personas (28,59%), en el rango de 5 a 10 años se encuentran 173 personas (17,23%).

Los grupos con menor número de personas corresponde a los rangos de 1 a 3 años (7,67%), 3 a 5 años (6,37%) y, por último, menos de 1 año con un (6,27%).

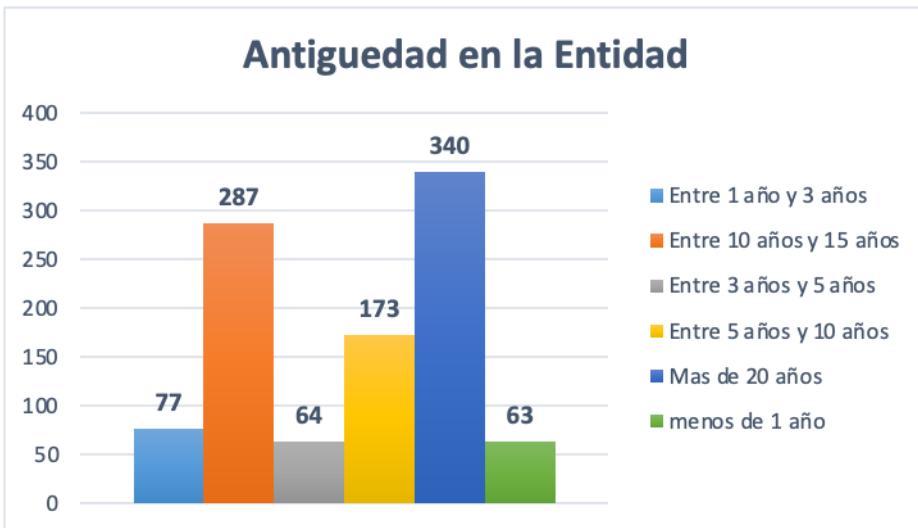


Gráfico: Antigüedad en la Entidad
 Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Dirección Técnica a la que Pertenecen: El análisis que se realiza a partir de la información obtenida de la encuesta refleja una distribución del recurso humano según las distintas direcciones de la Subred, en donde la mayor concentración de colaboradores se encuentra en: Dirección de Servicios Hospitalarios (25%), Dirección de Gestión del Riesgo (24,7%), seguidas por la Dirección de Servicio de Urgencias (13,3%) y la Dirección de Servicios Ambulatorios (12%), esto evidencia que la gran mayoría del personal está directamente vinculado en la prestación de servicios asistenciales y atención del paciente.

Estas áreas concentradas equivalen al 75% del personal que es clave en la prestación de los servicios asistenciales y el contacto directo con los pacientes. Es posible que estas direcciones necesiten una mayor cantidad de personal para atender la demanda continua de los servicios.

Con respecto a las áreas administrativas como la Dirección Financiera (6,1%), Dirección Administrativa (3,2%) y la Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano (3,0%) entre otras, estas áreas, con menor porcentaje de personal, sugieren un enfoque más orientado a la gestión interna y de soporte, crucial para la operatividad de la institución, pero no tan directamente implicadas en la atención diaria de los pacientes. Este modelo refleja una priorización de los recursos hacia los servicios asistenciales.

DIRECCIÓN TÉCNICA	No. COLABORADORES	PORCENTAJE %
DIRECCIÓN DE SERVICIOS HOSPITALARIOS	683	25,0
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD	673	24,7
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE URGENCIAS	362	13,3
DIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS	328	12,0
DIRECCIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	181	6,6
DIRECCIÓN FINANCIERA	167	6,1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	88	3,2
OFICINA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	81	3,0
OFICINA DE CALIDAD	30	1,1
OFICINA ASESORA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	26	1,0
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	25	0,9
SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	21	0,8
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	18	0,7
OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN TIC	12	0,4
OFICINA JURÍDICA	9	0,3
GERENCIA	6	0,2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	6	0,2
OFICINA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	5	0,2
SUBGERENCIA CORPORATIVA	4	0,1
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	3	0,1
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	2	0,1
Total general	2730	100

Gráfico: Dirección Técnica. Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta – OPS 2025

Distribución del talento humano en las diferentes sedes: De acuerdo con los datos obtenidos, se evidencia que los hospitales de la Subred concentran la mayor cantidad de colaboradores. Entre ellos Hospital Occidente de Kennedy con 778 colaboradores, seguido por Hospital de Bosa 355 personas y Hospital de Fontibón 205. Asimismo, los convenios de Salud pública adscritos a la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud cuentan con un total de 250 colaboradores.

En cuanto a los centros de salud, estos disponen de un menor número de colaboradores; sin embargo, cumplen un rol igualmente relevante dentro de la prestación de servicios.

SEDE	NO. COLABORADORES	PORCENTAJE %
HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY	778	28,50
HOSPITAL BOSA	355	13,00
CONVENIOS SALUD PUBLICA	250	9,16
HOSPITAL FONTIBÓN	205	7,51
PATIO BONITO TINTAL	178	6,52
SEDE ADMINISTRATIVA – ASDICNGO	163	5,97
USS PUENTE ARANDA	129	4,73
CENTRO DE SALUD ZONA FRANCA	85	3,11
CENTRO DE SALUD ASUNCIÓN BOCHICA	70	2,56
CENTRO DE SALUD PABLO VI BOSA	49	1,79
CENTRO DE SALUD TRINIDAD GALÁN	42	1,54
CENTRO DE SALUD ABASTOS	36	1,32
CENTRO DE SALUD ALCALA MUZU	28	1,03
CENTRO DE SALUD BOSTON	28	1,03
CENTRO DE SALUD CARVAJAL	28	1,03
CENTRO DE SALUD CUNDINAMARCA	27	0,99
CENTRO DE SALUD VILLA JAVIER	22	0,81
CENTRO DE SALUD CENTRO DÍA	21	0,77
CENTRO DE SALUD EL PORVENIR	20	0,73
CENTRO DE SALUD PATIO BONITO	20	0,73
CENTRO DE SALUD BOMBEROS	19	0,70
CENTRO DE SALUD MEXICANA	17	0,62
CENTRO DE SALUD PATIOS	17	0,62
HOSPITAL DE SALUD MENTAL FLORALIA	16	0,59
CENTRO DE SALUD LA ESTACIÓN	15	0,55
CENTRO DE SALUD TINTAL	15	0,55
CENTRO DE SALUD INTERNACIONAL	13	0,48
CENTRO DE SALUD BRITALIA	12	0,44
CENTRO DE SALUD CATALINA	12	0,44

SEDE	No. COLABORADORES	PORCENTAJE %
CENTRO DE SALUD OLARTE	12	0,44
ARCHIVO CENTRAL MONTEVIDEO	11	0,40
CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA CARBONELL	9	0,33
CENTRO DE SALUD NUEVAS DELICIAS	7	0,26
USS SAN PABLO	6	0,22
CENTRO DE SALUD ALQUERÍA	5	0,18
CENTRO DE SALUD 29	4	0,15
CENTRO DE SALUD PUERTA DE TEJA	4	0,15
CREAT	2	0,07
Total general	2730	100%

Rol de Liderazgo: El 16,63% de los colaboradores (167 personas) reportó desempeñar el rol de liderazgo, mientras que el 83,37% (837 personas) indicó no ejercer este tipo de rol. Estos resultados evidencian que solo una proporción reducida del personal tiene responsabilidades de gestión de equipos de trabajo.

Experiencia Laboral Acreditada: Según el registro de los colaboradores de planta, en relación con los años de experiencia laboral acreditada, se evidencia que el (44,42%) equivale a 445 funcionarios, cuentan con más de 20 años de experiencia. En menor proporción, se encuentra el grupo con 5 a 10 años, que representa el (17,93%), seguido por quienes poseen 10 a 15 años de experiencia (17,03%) y aquellos con 15 a 20 años un (14,54%). Finalmente, se observa una representación mínima en los rangos de 3 a 5 años (2,59%), 1 a 3 años (1,49%) y menos de un año (1,49%).



Gráfico: Experiencia Laboral Acreditada
 Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

Afiliación Sindical: De acuerdo con la información registrada del personal de planta, se evidencia que 708 personas se encuentran afiliadas a una organización sindical, lo que representa el (70,52%) del total, mientras que el (29,48%) no cuenta con afiliación sindical. Entre las organizaciones sindicales con mayor representatividad se encuentran SINTRAHOSKEN, con 356 afiliados, SINTRASALUD, con 191 afiliados, SINDISTRITALES, con 158 afiliados, y SINDESS, con 125 afiliados.



Gráfico: Afiliación Sindical

Fuente: Informe resultados de encuesta de caracterización del Talento Humano Planta 2025

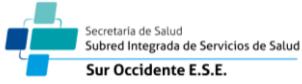
• Información Hábitos de Vida

El siguiente análisis presenta información general sobre los colaboradores en relación con el medio de transporte utilizado para sus desplazamientos, así como sus hábitos de consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, y la práctica de alguna actividad recreativa o hobbies.

Respecto a los medios de transporte, el más utilizado por los colaboradores de planta es el servicio público, con un total de 578 personas, le sigue la bicicleta 100 colaboradores, el desplazamiento a pie 69 y el uso de carro particular 56 personas. En menor proporción, 22 colaboradores se movilizan en motocicleta. Adicionalmente, se evidencia que el 53% de los colaboradores practica algún hobby.

En cuanto a los hábitos de salud, el consumo de tabaco es bajo, con un (4,6%) de los colaboradores que reportan este hábito. De igual manera, el consumo de alcohol alcanza un (7%), mientras que el consumo de sustancias psicoactivas es mínimo, representando solo el 0.19% de la población evaluada.

Adicionalmente, el 42% de los colaboradores indican tener diagnóstico de alguna enfermedad. De estos casos, la mayoría corresponde a enfermedades de origen común 306 casos, mientras que un menor número se asocia a enfermedades de origen laboral 62 colaboradores.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-03-PL-0004	

5.2 Promoción y prevención

Para la prevención y la Promoción de los Riesgos Laborales la Subred Integrada de Servicios Salud Sur Occidente E.S.E, teniendo en cuenta los procesos, las condiciones ambientales y la matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos, se establecen las siguientes estrategias alineadas a los programas y sistemas de vigilancia epidemiológica, los cuales previenen y controlan los agentes que puedan generar la aparición de enfermedades de origen laboral.

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVO	ALCANCE	PERIODICIDAD
DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS	ESCUELAS OSTEOMUSCULARES	Promover mediante diferentes metodologías, el fortalecimiento de segmentos corporales con el fin de mejorar la condición física de los colaboradores.	La estrategia va dirigida a grupos priorizados, según reportes de enfermedad laboral, accidente de trabajo, análisis de ausentismo	La estrategia se desarrollará durante la vigencia anual
VIGILANCIA RADIOLOGICA	TALLER TEÓRICO PRÁCTICO	Implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) de Radiaciones Ionizantes en las Unidades de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de eventos con impactos significativos en el medio ambiente, la salud y/o la propiedad, derivados de la exposición Radiaciones Ionizantes.	Capacitación presencial y virtual a grupos priorizados. Gestionar la realización de Exámenes periódicos a los colaboradores ocupacionalmente expuestos a radiaciones ionizantes. Inspeccionar las áreas con exposición a radiaciones ionizantes. Realizar gestión y entrega de dosímetros a los colaboradores ocupacionalmente expuestos a radiaciones ionizantes.	El programa va dirigido a todos los niveles de la organización, en especial a los colaboradores que ejercen actividades en el área de Radiaciones Ionizantes, durante la vigencia anual.
RIESGO BIOLÓGICO.	AMBIENTES DE TRABAJO MÁS BIOSEGUROS	Promover adopción de medidas de bioseguridad y protocolos de prevención en el entorno hospitalario y extrahospitalario del personal. Fomentar prácticas seguras frente a la exposición de riesgo biológico y	Estrategia dirigida a la población de áreas críticas y semi críticas, según el SVE Biológico	La estrategia se desarrollará durante la vigencia anual

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Versión:

1

Fecha de
aprobación:

27/01/2026

Código:

04-03-PL-0004



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

		autocuidado.		
RIESGO QUÍMICO	SEGURIDAD QUÍMICA, COMPROMISO DE TODOS	Identificar el riesgo químico en los diferentes procesos de la Subred Sur Occidente, con el fin de implementar condiciones de seguridad que permitan a la empresa mantener el control de la probabilidad de accidentes o enfermedad laboral por exposición a agentes químicos	La estrategia Gestión Química Segura aplica a todos los procesos, servicios y áreas de la Subred Sur Occidente E.S.E donde se realicen actividades que involucren sustancias químicas, abarcando las etapas de adquisición, transporte interno, almacenamiento, preparación, manipulación, uso y disposición final. Está dirigida a líderes de proceso, colaboradores, contratistas, estudiantes en práctica y teletrabajadores que de manera directa o indirecta intervienen en la gestión de productos químicos.	El desarrollo de la estrategia es anual conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
RIESGO PSICOSOCIAL	DALE LIKE A TU SALUD MENTAL	Promueve la gestión de la salud mental y reducir los efectos del estrés laboral. Responde a hallazgos de la Batería de Riesgo Psicosocial, clima laboral y necesidades identificadas en la población trabajadora.	Dirigida a funcionarios públicos, Contratistas, estudiantes y personal tercerizado de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E	Se realizará de forma semestral con actividades programadas durante los dos semestres del año.
	SEMANA DE LA SALUD MENTAL	Fortalece la cultura del autocuidado y ofrecer actividades de sensibilización y psico-educación que permitan a los colaboradores reconocer signos de estrés, así como gestionarlos en pro de su salud mental.	Dirigida a funcionarios públicos, Contratistas, estudiantes y personal tercerizado de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E	Se realizará en el mes de octubre en el marco del Día Mundial de la Salud Mental.
MEDICINA OCUPACIONAL Y REINCORPORACIÓN LABORAL	ANÁLISIS INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES.	Identificar condiciones de salud, factores de riesgo y tendencias epidemiológicas para orientar acciones de	Dirigido a todos colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	La estrategia se desarrollará durante la vigencia anual

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Versión:	1
Fecha de aprobación:	27/01/2026
Código:	04-03-PL-0004



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

		prevención y control.	
	PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN Y SEGUIMIENTO DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.	Garantizar la vigilancia médica ocupacional conforme a la normatividad vigente.	
	SEGUIMIENTO A TRABAJADORES CON ENFERMEDAD LABORAL CALIFICADA.	Verificar condiciones de salud y laborales, identificar secuelas y garantizar el cumplimiento de recomendaciones.	
	SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES MÉDICAS Y LABORALES.	Favorecer la reincorporación laboral segura y la calidad de vida del trabajador.	
	FORMACIÓN EN AUTOCUIDADO Y MEDICINA LABORAL.	Fortalecer el conocimiento de los trabajadores en autocuidado, prevención de enfermedad y.	

5.3 Estilos de vida y entornos saludables

La Subred Integrada de Servicios Salud Sur Occidente E.S.E, elabora y ejecuta programas para promover entre los colaboradores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, a través de los siguientes programas:

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVO	ALCANCE	PERIODICIDAD
Entornos Laborales Seguros y Saludables	EDUCACIÓN EN ESTILOS DE VIDA Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES.	Promover hábitos de vida saludables que contribuyan a la prevención de enfermedades asociadas a factores laborales y extralaborales, fortaleciendo el bienestar físico y mental de los colaboradores.	Dirigido a colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	La estrategia se desarrollará durante la vigencia anual
	IDENTIFICACIÓN TEMPRANA Y CONTROL DE FACTORES DE RIESGO CARDIOVASCULAR.	Reducir el riesgo cardiovascular mediante la identificación temprana de factores de riesgo y la promoción de hábitos de vida saludables.	Dirigido a colaboradores de todos los grupos etarios y niveles ocupacionales.	
	PROMOCIÓN DE ALIMENTACIÓN CONSCIENTE Y SALUDABLE.	Disminuir el sobrepeso y la obesidad como factores de riesgo para enfermedades crónicas no transmisibles.	Dirigidos Colaboradores de la Subred, citados a examen ocupacional 2026.	

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión:	1
		Fecha de aprobación:	27/01/2026
		Código:	04-03-PL-0004

	AUTOCUIDADO	Fortalecer el conocimiento de los trabajadores en autocuidado, prevención de enfermedad y cumplimiento de recomendaciones médicas. Drogas, Spa.	Todos los colaboradores.	
PAUSAS SALUDABLES	ESTRATEGIA DE PAUSAS SALUDABLES	Propiciar conductas de autocuidado a través de la práctica de ejercicios en puesto de trabajo que propendan la prevención de la fatiga (visual, mental, física, y auditiva) y del trauma acumulativo	Dirigido a todos los colaboradores de la Subred Sur Occidente E.S.E	La estrategia se desarrollará durante la vigencia anual
SUSTANCIAS PSICOACTIVAS SPA	POLITICA CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS	Se realiza con el propósito de garantizar que todos los colaboradores conozcan y apropien las directrices institucionales orientadas a la promoción de entornos laborales protectores y libres de conductas asociadas al consumo de tabaco o SPA, promoviendo el autocuidado, la responsabilidad colectiva y la prevención de riesgos asociados al consumo de sustancias psicoactivas.	Dirigida a funcionarios públicos, Contratistas, estudiantes y personal terciarizado de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S. E	Anual, con actividades programadas durante los 4 trimestres del año.

5.4 Identificación de peligros, evaluación y valoraciones de riesgos

5.4.1 Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Para la identificación de los peligros, evaluación y la valoración de riesgos, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., adoptó como metodología la GTC (Guía Técnica Colombiana) 45 y desarrolló el respectivo procedimiento.

5.4.2 Realización de mediciones ambientales

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. realiza mediciones ambientales anuales como parte de los programas de vigilancia e identificación de peligros, con el fin de implementar medidas de intervención para el control de riesgos. Estas mediciones se encuentran definidas en el plan de trabajo anual.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-03-PL-0004	

5.5 Medidas de prevención y control para intervenir los peligros / riesgos

La Subred Integrada de Servicios Salud Sur Occidente E.S.E, elabora y ejecuta estrategias dentro de los programas para la gestión de riesgos, los cuales son:

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	OBJETIVO	ALCANCE	PERIODICIDAD
TAREAS DE ALTO RIESGO	TALLER TEÓRICO PRÁCTICO - PRESENCIAL	Establecer las medidas preventivas de seguridad y de control para garantizar la vida y la integridad física de las personas que realizan Tareas de Alto Riesgo dentro de las instalaciones de Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E.	La estrategia va dirigido a todos los niveles de la organización, en especial a los colaboradores que ejercen actividades en el área de mantenimiento.	Actividad a realizarse durante la vigencia anual
RIESGO PUBLICO	PREPARÁNDONOS PARA LA VÍA	Fortalecer las competencias de los colaboradores, que realizan actividades extramurales para evitar la ocurrencia de accidentes al ser objeto de hurto, robos, atracos y demás eventos de riesgo público.	La estrategia va dirigida a todos los niveles de la organización, en especial a los colaboradores que ejercen actividades extramurales que puedan ser objeto de hurto, robo y demás eventos de orden público.	Actividad a realizarse durante la vigencia anual
ORDEN Y ASEO	ESTRATEGIA COLED (CLASIFICAR, ORDENAR, LIMPIAR, ESTANDARIZAR Y DISCIPLINA)	Implementar y fortalecer el orden y el aseo en los servicios y procesos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el propósito de mejorar los estándares institucionales promoviendo una cultura organizacional que garantice entornos laborales seguros y saludables para los colaboradores vinculados a la Subred.	La estrategia COLED va dirigida a todos los niveles de la organización en las diferentes sedes y procesos, subprocesos extramurales e intramurales, Y/o tipo de vinculación, incluyendo tele trabajadores	El desarrollo de la estrategia es anual conforme al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
SEGURIDAD VIAL	PREPARÁNDONOS PARA LA VÍA	Fortalecer las competencias de los colaboradores, que realizan actividades extramurales en el rol de conductor, motociclista, ciclista o peatón, a fin de evitar la ocurrencia de accidentes de tránsito.	La estrategia va dirigida a todos los niveles de la organización, en especial a los colaboradores que ejercen actividades extramurales en los diferentes roles viales.	Actividad a realizarse durante la vigencia anual.
INSPECCIONES PLANEADAS Y NO PLANEADAS	INSPECCIONES PLANEADAS Y NO PLANEADAS	Establecer criterios para identificar condiciones sub estándares existentes en los instalaciones, sedes, servicios, procesos, subprocesos y puestos de trabajo ó en las actividades de servicio de salud, realizando inspecciones que permitan la evaluación y generación de controles en los peligros y riesgos antes de que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los colaboradores de la Subred Sur	La estrategia va dirigida a todos los niveles de la organización, en las diferentes sedes, dependencias o servicios, procesos, subprocesos y modalidad de vinculación, incluyendo tele trabajadores.	El desarrollo de la estrategia es anual conforme al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE E.S.E, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-03-PL-0004	

		Occidente E.S.E; estableciendo así, acciones preventivas o correctivas que generan ambientes de trabajo seguros y saludables.		
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL E INSUMOS PARA EL SERVICIO	LOS 5 MOMENTOS DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL EPP	Identificar e intervenir los comportamientos relacionados con el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal, con el fin de mejorar la adherencia y asegurar el uso adecuado de los EPP	Aplica para todas las unidades de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, en las actividades y/o tareas que se requiere esta medida de control y sean realizadas por los colaboradores, terceros y estudiantes en práctica formativa	El desarrollo de la estrategia es anual conforme al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

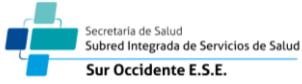
5.6 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias

5.6.1 Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo de desastres

ESTRATEGIA	OBJETIVO	ALCANCE	PERIODICIDAD
CONSTRUYENDO MOMENTOS DE CUIDADO EN EMERGENCIAS, EMERGENCIAS CON SENTIDO	Potencializar conocimientos mediante la capacitación y prácticas en el marco del Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo de Desastres de la Subred Sur Occidente E.S.E., que permitan salvaguardar la integridad de las personas y garanticen la continuidad de los procesos desarrollados en la institución, consolidando capacidades de respuesta y resiliencia frente a contingencias y emergencias en el contexto hospitalario.	Capacitación presencial y virtual a grupos priorizados. Plan Familiar Para La Gestión De Riesgos De Desastres. Formación brigadistas de emergencias. Curso Sistema De Comando De Incidentes Para Hospitales SCI-H Líderes. Inspecciones planeadas y no planeadas a elementos de emergencias. Socialización de piezas comunicativas. Video institucional que hacer en caso de emergencias – usuarios y visitantes.	La estrategia va dirigida a todos los niveles de la organización, en especial a: Colaboradores, Brigadistas y Usuarios – Visitantes.

6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Este plan aplica a todos los colaboradores sin distinto su vinculación con la Subred, tanto asistenciales como administrativos, sin distinción de raza, género, etnia u otras características personales. Su enfoque promueve la igualdad de oportunidades, asegurando que cada colaborador tenga acceso a las mismas oportunidades en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, contribuyendo a un ambiente laboral seguro y saludable.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7. TALENTO HUMANO

Si bien la responsabilidad para la gestión de SST está en cabeza de la alta dirección de la Institución, como responsable del SG-SST la alta dirección designó el cargo de Líder de Proyecto de Seguridad y Salud en el Trabajo Código 208 Grado 25, quien cumple con los requisitos como Profesional con Posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Salud Ocupacional vigente y acredita la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E cuenta con el aplicativo ALMERA (sistema de gestión documental de la entidad) donde están publicados los roles y responsabilidades de los actores del SG-SST para todos los niveles de la organización.

Tabla 1. Asignación y comunicación de responsabilidades en SST

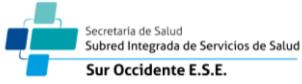
ROL	RESPONSABILIDAD
GERENTE	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG- SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los colaboradores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones y/o actividades contractuales.
	Garantizar la consulta y participación de los colaboradores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Garantizar la supervisión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
SUBGERENTES, DIRECTORES, LIDERES DE PROCESO Y DE SEDES	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
	Facilitar espacios de participación en temas propios de seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores a cargo.
	Participar en las inspecciones de seguridad cuando se les requiera.
	Apoyar en la gestión y cierre de hallazgos del área o sede según inspecciones realizadas por Seguridad y Salud en el Trabajo.

ROL	RESPONSABILIDAD
RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Informar mediante los canales de comunicación establecidos en la subred, las condiciones y actos sub estándar que puedan generar incidentes, accidentes o enfermedades de origen laboral.
	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST
	Contar con el curso de 50 o 20 horas en la implementación del SG-SST, así mismo validar y garantizar el cumplimiento del mismo al personal requerido.
	Realizar como mínimo una vez al año la autoevaluación del SG-SST.
	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
	Coordinar con su equipo de trabajo y partes interesadas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Promover la comprensión de las políticas en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Ejecutar los programas de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
COLABORADORES DE LA SUBRED	Realizar actividades de promoción y prevención a toda la población de colaboradores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos priorizados, a todos los niveles de la institución.
	Apoyar la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
	Participar de las reuniones del Comité paritario de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Analizar la gestión y efectividad del SG-SST, para la mejora continua del mismo.
	Revisar de forma trimestral el cumplimiento en la afiliación al sistema de seguridad social de personal OPS, tercerizados y contratistas.
	Conocer y tener clara las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
	Procurar el cuidado integral de su salud personal y del equipo de trabajo
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Realizarse los exámenes ocupacionales (ingreso, periódico)
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.
	Identificar e informar las condiciones de riesgo del equipo de trabajo al jefe inmediato.

ROL	RESPONSABILIDAD
PERSONAL TERCERIZADO (Vigilancia, Servicios Generales, Transporte, Alimentos, Lavandería, Empresas prestadoras de servicios de apoyo diagnóstico y terapéutico especializado)	<p>Reportar inmediatamente todo incidente o accidente de trabajo.</p> <p>Brindar sugerencias prácticas de prevención y protección.</p> <p>Tener conocimiento y claridad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la subred y su Rol como actor frente a él.</p> <p>Conocer y tener clara las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Suministrar los soportes requeridos por la institución en cuanto al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo según contrato y lineamientos descritos en el manual del SG-SST de la subred.</p> <p>Presentar la documentación y pagos de estado de afiliación actual de la seguridad social de los empleados tercerizados.</p> <p>Procurar el cuidado integral de su salud personal, del equipo de trabajo y los usuarios.</p> <p>Suministrar a la institución los soportes de la práctica de exámenes de ingreso y periódico.</p> <p>Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la institución.</p> <p>Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.</p> <p>Portar a la vista su carnet de la empresa contratante</p> <p>Respetar las reglas de Seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental de la Subred Sur Occidente</p> <p>Asegurar la dotación y el suministro de EPP a los colaboradores contratistas tercerizados.</p> <p>Garantizar procedimientos seguros para la ejecución de las actividades contratadas.</p> <p>No Fumar, ni consumir drogas o bebidas alcohólicas, dentro de las instalaciones de la Institución.</p>
ESTUDIANTES EN PRACTICAS FORMATIVAS (CONVENIO DOCENTE ASISTENCIAL)	<p>Suministrar los soportes en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo que evidencie la cobertura y entrenamiento de los estudiantes ante el SG-SST que tenga la institución educativa.</p> <p>Asegurar la dotación y el suministro de EPP a los estudiantes en prácticas formativas</p> <p>Garantizar procedimientos seguros para la ejecución de las actividades de los estudiantes en prácticas formativas.</p> <p>Respetar las reglas de Seguridad y salud en el trabajo y gestión ambiental de la Subred Sur Occidente</p> <p>Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud de los estudiantes en prácticas formativas.</p> <p>Reportar cualquier situación de emergencia o riesgo al personal de la Institución.</p> <p>Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la entidad, por ejemplo, las pausas activas, capacitaciones, entre otras.</p> <p>No Fumar, ni consumir drogas o bebidas alcohólicas, dentro de las instalaciones de la Institución.</p> <p>No introducir armas de fuego o punzo cortantes.</p> <p>No entrar en áreas restringidas.</p>

ROL	RESPONSABILIDAD
COPASST	<p>Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.</p> <p>Realizar seguimiento al SG-SST.</p> <p>Investigar y realizar el análisis de los incidentes, accidentes y las enfermedades laborales identificando las causas que promovieron a que los peligros y condiciones se materializaran.</p> <p>Realizar inspecciones periódicas a las instalaciones y sedes de la subred y hacer seguimiento a los hallazgos en cuanto a su gestión y efectividad.</p> <p>Acoger las sugerencias que presenten los colaboradores en materia de seguridad.</p> <p>Servir de punto de coordinación entre las directivas y los colaboradores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Participar en las capacitaciones enmarcadas en el plan de seguridad y salud en el trabajo.</p>
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	<p>Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.</p> <p>Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.</p> <p>Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</p> <p>Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.</p> <p>Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos.</p> <p>Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del posible acoso laboral.</p> <p>Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.</p>
COMITÉ HOSPITALARIO DE EMERGENCIAS	<p>Coordinar la ejecución de las actividades antes, durante y después de una emergencia o desastre.</p> <p>Elaboración, difusión, revisión periódica, actualización y seguimiento del Plan Hospitalario de Gestión de Riesgo de Desastre.</p> <p>Proponer, desarrollar, ejecutar y hacer seguimiento a las acciones que sean necesarias para mitigar los riesgos a los que se encuentran expuesta la institución.</p> <p>Aprobar y hacer seguimiento al plan anual de capacitación, a lo referente al entrenamiento de brigadas y preparación para emergencias internas y externas, al igual que el cronograma de capacitación para el CHGRD y verificar el cumplimiento del mismo.</p> <p>Definir y propiciar la articulación intersectorial para el cumplimiento del Plan Hospitalario de Gestión de Riesgo y Desastres, teniendo en cuenta el tipo de emergencia o contingencia.</p>

ROL	RESPONSABILIDAD
	<p>Revisar y aprobar la conformación de grupos de brigada de cada sede, incluyendo personal de diferentes áreas de servicio o turnos de trabajo, garantizando el cubrimiento total de la institución.</p> <p>Planejar alternativas para la disposición de personal de refuerzo por turnos y áreas críticas en caso de situaciones de emergencia.</p> <p>Coordinar las actividades del grupo técnico evaluador de índice de seguridad hospitalaria de cada una de las unidades.</p> <p>Definir la conformación del sistema de comando de incidente de acuerdo con la estructura por niveles del mismo, definir sus funciones y realizar seguimiento a las mismas.</p> <p>Definir y aprobar el plan de acción del incidente para dar respuesta a una emergencia interna y externa, determinando los recursos necesarios para la atención y posterior rehabilitación de los efectos causados.</p> <p>Evaluar los procesos de atención de emergencias tanto internas como externas para retroalimentarlos, proponer acciones de mejora y posterior toma de decisiones.</p> <p>Proponer, desarrollar y evaluar las simulaciones y simulacros, identificar acciones de mejora y realizar seguimiento.</p> <p>Determinar, evaluar y hacer seguimiento al nivel de respuesta de la subred ante situaciones de emergencia y desastre, proponiendo y ejecutando los cambios requeridos según necesidades identificadas.</p> <p>Determinar la capacidad de la subred para la recepción y atención de lesionado, provenientes de una situación crítica, proponiendo áreas internas y externas para expandir la capacidad de la prestación de servicios en caso de emergencias.</p> <p>Verificar las necesidades de insumo o suministros con base en sus reservas de medicamentos, agua combustible, equipos y alimentos.</p>
BRIGADA DE EMERGENCIAS	<p>Dar respuesta a situaciones de emergencia, para prevenir y controlar situaciones de emergencia que puedan ocasionar lesiones a las personas, daños a la propiedad o impactos al medio ambiente.</p> <p>Asistir puntualmente a las capacitaciones y entrenamientos.</p> <p>Conservar buenas normas de conducta y respeto hacia los compañeros.</p> <p>Informar de condiciones y actos inseguros que atenten contra la vida y bienes de la Subred Sur Occidente E.S.E.</p> <p>Presentarse oportunamente a la emergencia si así lo requieren.</p> <p>Colaborar activamente con las entidades de socorro.</p> <p>Apoyar a mis compañeros de Brigada en la atención de una Emergencia.</p> <p>Portar los Distintivos que lo identifican como integrante de la Brigada de Emergencias de la Subred Sur Occidente (Chalecos, Botones, Brazaletes, entre otros).</p>
COMITÉ DE SEGURIDAD VÍAL	<p>Apoyar el diseño, implementación, seguimiento y mejora del plan estratégico de seguridad vial, influenciando y promoviendo en la comunidad de la organización la formación de hábitos, comportamientos interdependientes y conductas seguras en la vía; y, en consecuencia, la formación de criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones en situaciones de desplazamientos o de uso de las vías para el cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad vial,</p>

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	27/01/2026	
		Código:	04-03-PL-0004	

ROL	RESPONSABILIDAD
	<p>Definir el objetivo general, la visión y alcance del PESV, en cumplimiento de las fases, pasos y requisitos establecidos en el presente documento, manteniendo la alineación con el Plan Nacional de Seguridad Vial vigente y la articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Realizar las acciones tendientes a diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el PESV, en el marco de lo establecido en el Plan Nacional de Seguridad Vial e incluyendo a todos los actores viales de la organización (peatones, personas con discapacidad, ciclistas, motociclistas, conductores, pasajeros).</p> <p>Promover la participación de la comunidad de la organización en las acciones de seguridad vial, siendo actores claves en el logro de los objetivos del PESV.</p> <p>Definir los procesos y/o áreas que acompañará cada miembro del Comité de Seguridad Vial para influenciar la mejora en términos de seguridad vial.</p> <p>Analizar los indicadores de siniestralidad vial, las investigaciones internas de siniestros viales y realizar seguimiento a los planes de acción que surgen de los resultados o conclusiones de las investigaciones, teniendo en cuenta que se deben investigar todos los siniestros viales donde se ven involucrados colaboradores de la organización que realizan desplazamientos laborales, donde se presentan muertos, lesionados o daños de la organización o de terceros.</p> <p>Revisar el PESV al menos una vez por trimestre y documentar el seguimiento, análisis y evaluación de los resultados de la siniestralidad vial e indicadores y reporte de autogestión del PESV, del plan anual de trabajo, de las auditorías y de la implementación del PESV, con el objetivo de tomar decisiones enfocadas en la mejora de la seguridad vial.</p>
PIGA	Garantizar dentro del plan institucional de Gestión Ambiental, las revisiones periódicas de la calidad del agua y la disposición adecuada de residuos sólidos.

Referencia. Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E

Anexo 3: Ver Resolución de Asignación de Funciones al responsable SST

8 EQUIPOS BIOMEDICOS

No aplica

9. MEDICAMENTOS

No aplica

10. DISPOSITIVOS MEDICOS

No aplica

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

11. INSUMOS

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E define y asigna los recursos financieros, técnicos, tecnológicos, adquisiciones y contratación; requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En forma anual el responsable del SG-SST, realiza un proyecto de presupuesto que contempla recursos humanos, recursos tecnológicos, recursos financieros y alianzas estratégicas, para la vigencia siguiente teniendo en cuenta las necesidades de contratación dentro del SG-SST y lo remite a la dirección de Gestión del Talento Humano para su revisión y consolidación, quien es el responsable de remitir a la subgerencia corporativa para su revisión, aprobación y asignación del presupuesto. Esta asignación de recursos depende del presupuesto de la institución y se puede evidenciar en el rubro Código Presupuestal: 4212020200911, Rubro: SALUD OCUPACIONAL.

12. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

12.1 Indicadores del SG-SST

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, estableció los indicadores de seguimiento, que evalúan la efectividad del SG-SST, todos vinculados a la Política de Seguridad y Salud en el trabajo y con seguimiento y medición en la Plataforma Almera.

12.2 Auditoria del SG-SST

Para la realización de la auditoría interna anual del SG-SST, la Subred de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. lo realiza a través del subprocesso de gestión de la calidad y mejoramiento continuo, donde esta estandarizado el proceso de auditorías de la institución.

El alcance de la auditoria del SG-SST abarca los siguientes criterios:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado
- La participación de los trabajadores
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- La gestión del cambio
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones
- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas
- La supervisión y medición de los resultados
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1	Fecha de aprobación: 27/01/2026	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Código:	04-03-PL-0004	

empresa

- El desarrollo del proceso de auditoría
- La evaluación por parte de la alta dirección.

Para la auditoria del SG-SST, el equipo auditor define el respectivo plan, el cual es compartido con el proceso y planificado con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. La selección de los auditores se hace garantizando su formación e independencia con el proceso auditado. Es responsabilidad del líder del área definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría y comunicarlos a los responsables de implementar las medidas de intervención. Los resultados de la auditoría es una de las entradas utilizadas en la revisión por la alta dirección. Esta auditoría interna es realizada por un proceso externo al SG-SST y está documentada en el PAMEC

Anexo 65: Ver 02-06-MA-0001 Manual de auditoría

12.3 Revisión por la Alta Dirección

La revisión por la dirección se realiza anualmente al Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, durante el primer semestre de la siguiente vigencia.

Como entradas para la revisión del SG-SST se usan:

- Los cambios, o cambios esperados en los requisitos legales o de otro tipo que pueden tener repercusiones en el sistema de gestión.
- Cambios en otras necesidades que puedan tener repercusiones en el sistema de gestión.
- Los cambios en las tecnologías y prácticas disponibles.
- Los cambios o modificaciones previstas a las actividades de la organización, o el alcance del sistema de gestión.
- Los resultados de las actividades de participación de los colaboradores.
- Los resultados de las investigaciones de accidentes o incidentes, solicitudes o casos de enfermedad relacionada con el trabajo.
- El avance en las acciones correctivas o preventivas, incluida la eficacia de las medidas adoptadas.
- Resultados y tendencias relativas a las inspecciones del lugar de trabajo.
- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Resultados de la vigilancia de la salud de los colaboradores.
- Los resultados de los ejercicios o evaluaciones de la respuesta de emergencia.
- Desempeño de los indicadores de gestión.
- Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
- Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios
- Analizar el resultado de los indicadores
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces
- Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen
- Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos

El producto de la revisión, son comunicados al COPASST, y aportan a:

- La revisión de la política.
- La revisión y ajuste de los objetivos.
- Ajuste en los requerimientos de recursos.
- Ajustes o definición de áreas de interés en las auditorías internas.
- Ajustes del SG-SST.
- Definición de acciones correctivas y preventivas.

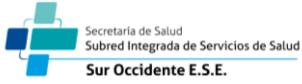
Es responsabilidad del líder del área definir las acciones correctivas o preventivas resultado de la revisión de la alta dirección y comunicarlos a los responsables de implementar las medidas de intervención.

SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD
Autocontrol	Carmiña Quiroga Bonilla	Cumplimiento de Indicadores	Anual
Auditoría interna	Oficina Asesora de Calidad	Lista de Chequeo	Anual

El presente documento está sujeto a verificaciones externas

INDICADORES

- POL 04 03 001 Socialización de la Política de Seguridad Vial.
- POL 04 03 002 Capacitación en seguridad vial a los colaboradores ocupacionalmente expuestos
- POL 04 03 004 Identificación de peligros Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Subred Sur Occidente ESE.
- POL 04 03 005 Ausentismo por causa médica SGSST Subred Sur Occidente ESE
- POL 04 03 006 Severidad de accidentalidad SGSST Subred Sur Occidente ESE
- POL 04 03 007 Frecuencia de accidentalidad SGSST Subred Sur Occidente ESE
- POL 04 03 008 Incidencia de la enfermedad laboral SGSST Subred Sur Occidente ESE
- POL 04 03 009 Accidentes de trabajo mortales SGSST Subred Sur Occidente ESE

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

POL 04 03 010 Cumplimiento Legal SGSST Subred Sur Occidente ESE

POL 04 03 011 Prevalencia de la enfermedad laboral SGSST Subred Sur Occidente ESE

PAA-25-04-06 Cumplimiento de ejecución de los Planes de Trabajo que componen el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

EQ ME AMFI 16 Cobertura de la socialización de la política de Prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas a nuevos colaboradores Subred Sur Occidente ESE

EQ ME AMFI 17 Cobertura política de Prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas a los colaboradores de la Subred

***Indicadores estandarizados en la plataforma Almera.**

13. BIBLIOGRAFIA

Decreto 1072 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

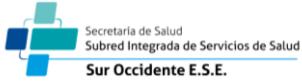
Resolución 0312 de 2019: “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.

14. ANEXOS

- Anexo 1: 001-01-PL-0003 Plan estratégico 2025-2028
- Anexo 2: Ver Plataforma Estratégica intranet
- Anexo 3: Ver Resolución de Asignación de Funciones al responsable SST
- Anexo 4: Ver Resolución acuerdo presupuestal de la vigencia.
- Anexo 5: Ver Resolución Vigente Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo
- Anexo 6: Ver Resolución Vigente Comité de Convivencia Laboral.
- Anexo 7: Ver Resolución Vigente Comité Hospitalario de Gestión de Riegos y Desastres.
- Anexo 8: Ver Resolución Vigente Comité de Seguridad Vial.
- Anexo 9: 04-01-PL-0001 Plan Institucional de Capacitación.
- Anexo 10: Ver 04-01-PG-0001 Programa de Inducción y Reinducción General.
- Anexo 11: 01-01-MA-0001 Manual políticas institucionales
- Anexo 12: 01-01-OD-0014 Política Seguridad y Salud en el Trabajo
- Anexo 13: 01-01-OD-0013 Política seguridad vial
- Anexo 14: 01-01-OD-0012 Política de prevención consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA).
- Anexo 15: Ver 01-01-OD-0014 Política Seguridad y Salud en el Trabajo – Objetivos
- Anexo 16: Ver 04-03-OD-0003 Plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo.
- Anexo 17: Ver: 14-06-FO-0004 Tabla de retención documental
- Anexo 18: Ver 02-01-MA-0001 Manual de Elaboración de Documentos
- Anexo 19: Ver Procedimiento rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Anexo 20: Formato rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) – Gerente
- Anexo 21: Formato rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) Subgerentes, jefes de oficina, directores y líderes de procesos y de sedes.
- Anexo 22: Formato Rendición De Cuentas Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) - Responsables Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.
- Anexo 23: Formato de rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) – colaboradores
- Anexo 24: Formato Rendición De Cuentas Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) – Personal tercerizado
- Anexo 25: formato rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) – COPASST
- Anexo 26: Formato de rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) - Comité de Convivencia Laboral
- Anexo 27: Formato Rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) comité hospitalario de emergencias
- Anexo 28: Formato Rendición De Cuentas Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST) - Brigada De Emergencias.
- Anexo 29: Formato rendición de cuentas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) – Comité de Seguridad Vial
- Anexo 30: Ver: 18-01-FO-0012 Solicitud de bienes y servicios Anexo 31: Ver: 12-00-MA-0002 Manual de Comunicaciones
- Anexo 31: Ver: 18-01-GI-0002 Guía para la elaboración de estudio de mercado
- Anexo 32. Ver: 18-01-FO-0012 Solicitud de bienes y servicios
- Anexo 33: Ver 04-03-PR-0005 Procedimiento Gestión del Cambio
- Anexo 34: Ver Informe de Condiciones de Salud de la vigencia
- Anexo 35: Ver 04-03-PG-0003 Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos.
- Anexo 36: Ver 04-03-PG-0005 Programa de Vigilancia Radiológica
- Anexo 37: Ver 04-03-PG-0002 Programa Sistema de Vigilancia Epidemiológico Riesgo Biológico
- Anexo 38 Ver 04-03-PG-0004 Programa de vigilancia epidemiológica de riesgo químico
- Anexo 39: Ver 04-03-PG-0007 Programa de vigilancia epidemiológica de Riesgo psicosocial
- Anexo 40: Ver 04-03-PG-0011 Programa de medicina ocupacional y reincorporación laboral.
- Anexo 41: Ver Profesiograma Subred Sur Occidente
- Anexo 42: Ver 04-03-PR-0004 Procedimiento para exámenes médicos laborales.
- Anexo 43: Ver 04-03-PR-0003 Procedimiento Reincorporación Laboral.
- Anexo 44: Ver 04-03-PG-0017 Programa entornos laborales seguros y saludables
- Anexo 45: Ver 04-03-PG-0012 Programa de pausas saludables
- Anexo 46: Ver 04-03-PG-0006 Programa para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas SPA.
- Anexo 47: Ver Procedimiento 04-03-PR-0002 Reporte e Investigación de Accidente e Incidentes de Trabajo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- Anexo 48: Ver 04-03-PR-0009 Procedimiento investigación de enfermedad laboral.
- Anexo 49: Ver Indicadores Política de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Anexo 50: Ver 04-03-PR-0011 Procedimiento para la identificación de peligros, valoración y evaluación de los riesgos
- Anexo 51: Ver Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la Localidad de Bosa.
- Anexo 52: Ver Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la Localidad de Fontibón
- Anexo 53: Ver Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la Localidad de Kennedy
- Anexo 54: Ver Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de la Localidad de Puente Aranda
- Anexo 55: Ver Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos - Gases Medicinales.
- Anexo 56: Ver Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos Trabajo en casa.
- Anexo 57: Ver 04-03-PG-0021 Programa de gestión de tareas de alto riesgo
- Anexo 58: Ver 04-03-PG-0016 Programa de riesgo público
- Anexo 59: Ver 04-03-PG-0015 Programa de orden y aseo
- Anexo 60: Ver 04-03-PL-0003 Plan Estratégico de Seguridad Vial
- Anexo 61: Ver 14-01-PR-0003 Procedimiento Mantenimiento de infraestructura y Equipos Industriales
- Anexo 62: Ver 04-03-PG-0010 Programa de inspecciones planeadas y no planeadas
- Anexo 63: Ver 04-03-PG-0009 Programa de elementos de protección personal e insumos para la prestación del servicio.
- Anexo 64: Ver 04-03-PL-0002 Plan Hospitalario de Gestión del riesgo y Desastres.
- Anexo 65: Ver 02-06-MA-0001 Manual de auditoría.
- Anexo 66: Ver 04-03-PR-0013 Procedimiento revisión por la alta dirección del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

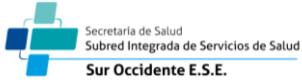
No	FECHA	CAMBIO
1	22/01/2026	Realización del Documento

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

Ver punto 10. Anexos

CAMPO DE APLICACIÓN

Aplica en forma transversal a todos los colaboradores (vinculación por planta y por orden de prestación de servicios), personal en práctica formativa, empresas tercerizadas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 1 Fecha de aprobación: 27/01/2026 Código: 04-03-PL-0004	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental).

Disposición final: Archivo central

ELABORÓ	REVISÓ	VERIFICACIÓN ESTRUCTURA DOCUMENTAL - CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Jenny Celmira Patarroyo Sierra	Carmiña Quiroga Bonilla/Yeimy Lorena Colmenares González	Jaime Charari R.
Cargo y/o actividad:	Profesional Especializado OPS	Líder de Proyecto/ Director Operativo Gestión del Talento Humano	Profesional Especializado III
Fecha:	22/01/2026	22/01/2026	27/01/2026
			27/01/2026