



## **Informe Definitivo de Evaluación del Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo en la ESE Metrosalud**

Sistema de Gestión de la SST - Decreto 1072

**OFICINA CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN**

***Diciembre 11 del 2024***



**Alcaldía de Medellín**

## Contenido

<b>1. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:</b>	5
<b>2. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN:</b>	5
<b>3. CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN:</b>	5
<b>4. INSTRUMENTOS APLICADOS:</b>	5
<b>5. METODOLOGIA:</b>	6
<b>6. SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORA AUDITORIA DEL AÑO 2023.</b>	6
<b>7. RESULTADOS</b>	7
7.1. Planear	8
7.1.1. Recursos	8
7.1.2. Gestión Integral Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo	9
7.2. Hacer	10
7.2.1. Condiciones de salud en el trabajo	10
7.2.1.1. Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud –	10
7.2.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud –	10
7.2.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo –	11
7.2.1.4. Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales:	11
7.2.1.5. Custodia de Historias Clínicas	11
7.2.1.6. Restricciones y recomendaciones médico-laborales	11
7.2.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	12
7.2.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	12
7.2.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	12
7.2.2. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	12
7.2.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	12
7.2.2.2. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales	12
7.2.2.3. Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales	13

<b>7.2.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores...</b>	<b>13</b>
7.2.3.1. Medición de la frecuencia de la accidentalidad .....	14
7.2.3.2. Medición de la severidad de la accidentalidad.....	14
7.2.3.3. Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo.....	14
7.2.3.4. Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral.....	15
7.2.3.5. Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral.....	15
7.2.3.6. Medición del ausentismo por causa medica.....	15
<b>7.2.4. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....</b>	<b>16</b>
7.2.4.1. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	16
7.2.4.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	16
7.2.4.3. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda. ....	16
7.2.4.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos.....	17
<b>7.2.5. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos .....</b>	<b>17</b>
7.2.5.1. Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados .....	18
7.2.5.2. Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores.....	19
7.2.5.3. Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos .....	19
7.2.5.4. Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.....	19
7.2.5.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas. ....	19
7.2.5.6. Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas.....	20
<b>7.2.6. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....</b>	<b>20</b>
7.2.6.1. Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias .....	20
7.2.6.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada .....	20
<b>7.3. Verificar.....</b>	<b>20</b>
<b>7.3.1. Gestión y resultados del SG-SST .....</b>	<b>20</b>
7.3.1.1. Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	20



7.3.1.2. La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año ..... 20

7.3.1.3. Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría ..... 21

7.3.1.4. Planificaciones auditorias con el COPASST ..... 21

7.4. Actuar ..... 21

7.5. Resultado total ..... 22

8. Hallazgos: ..... 22

8.1. Fortalezas ..... 22

8.2. Oportunidades de mejora ..... 23

9. Conclusiones ..... 24

10. Recomendaciones ..... 24

<b>Informe preliminar de Evaluación del Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo en la ESE Metrosalud</b>	
<b>Elemento Organizacional Evaluado:</b>	Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo en la ESE Metrosalud
<b>Responsable del elemento organizacional evaluado:</b>	Gerente y Dirección de Talento humano "Líder de Salud Ocupacional"
<b>Equipo evaluador</b>	"Auditor" Oficina Control Interno y Evaluación
<b>Fechas de realización de la evaluación:</b>	Noviembre y Diciembre de 2024
<b>Fechas de presentación del informe:</b>	04 Diciembre de 2024

### 1. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:

Evaluar el cumplimiento y establecer el nivel de madurez del Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo en la ESE Metrosalud según las normas aplicables vigentes. Utilizando la herramienta definida en la RESOLUCIÓN 0312 DE 2019.

### 2. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN:

Se evalúa el avance en la aplicación de la **RESOLUCIÓN NÚMERO 0312 DE 2019 del Ministerio de Trabajo**, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes; en la ESE Metrosalud. Se evalúa según lo definido en la lista de chequeo del Ministerio de Trabajo.

### 3. CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN:

- Resolución número 0312 DE 2019
- Decreto 1072 del 2015
- Decreto 1043 de 2014
- Procedimientos de evaluación y seguimiento de la Oficina de Control Interno y Evaluación.

### 4. INSTRUMENTOS APLICADOS:

- Lista de chequeo definida. **Tabla de Valores de los Estándares Mínimos.** Para la calificación de cada uno de los ítems que componen los numerales de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se tomará la tabla de valores del anexo técnico, en la cual se relacionan los porcentajes que asignan a cada uno.

- Entrevistas con los líderes.
- Revisión documental

## 5. METODOLOGIA:

- Realizar la actividad de auditoria en el Proceso de Gestión del Talento humano, “Estrategia 3. Desarrollo y Bienestar del Talento Humano – Componente Seguridad Y Salud En El Trabajo.
- Aplicar la lista de chequeo para verificar los estándares de la RESOLUCIÓN NÚMERO 0312 DE 2019
- Realizar entrevista con el líder del programa de Salud y seguridad en el trabajo la Dr. SEBASTIAN LOPERA LOPEZ y a su equipo de trabajo.
- Realizar reunión con el COPASST para invitarlos a participar en la auditoria.
- Verificar en la carpeta compartida de la evaluación del plan de acción, en Almera y en la intranet los soportes documentales del SG SST.
- La auditoría se realiza siguiendo los procedimientos establecidos en el proceso de Gestión de la Evaluación, (Planeación de la evaluación, ejecución de la evaluación y seguimiento de la evaluación).
- Se realiza revisión documental de indicadores referentes en Colombia para comparar los resultados de ausentismos en la institución.

## 6. SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORA AUDITORIA DEL AÑO 2023.

En la auditoria del año anterior 2024 se identificaron 5 observaciones a las que se le realizaron unas recomendaciones que fueron objeto de seguimiento:

- Realizar las gestiones necesarias para conseguir los recursos que permitan hacer el contrato para realizar los exámenes médicos periódicos en el año 2024.

### Respuesta:

En marzo de 2024 se realizan Estudios previos y estudio de mercado y se envían al área de contratación.

En junio de 2024 se actualizan estudios previos y se inician gestiones para la prestación del servicio

En septiembre de 2024 se solicitan nuevas cotizaciones, se envía a contratación y en octubre entra en vigencia el contrato para la realización de EMO´s

- Fomentar la cultura para el análisis e Investigación de Incidentes, así como se analizan los Accidentes y Enfermedades Laborales.

### Respuesta:

No se encontró evidencia de las actividades realizadas para fomentar la cultura para el análisis e Investigación de Incidentes

- Continuar el trabajo articulado con la ARL para implementar las mejoras en el Sistema.

### Respuesta:

Se observa que la ARL ha acompañado diferentes procesos propiciando la mejora del SG SST

- Es importante que la ESE Metrosalud emprenda acciones para intervenir las tres primeras causas de incapacidad:
  - Trastornos del nervio auditivo
  - Síndrome del manguito rotatorio
  - Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos

**Respuesta:**

1. Se cuenta con SVE para la conservación auditiva
2. Se realizan actividades del programa de pausas activas (se cuenta con planillas de participación)
3. Se realizan actividades de capacitación en manipulación de margas y traslado de pacientes (se cuenta con presentación y listados de asistencia).
4. Se realizan actividades de seguimiento a recomendaciones de servidores con diagnóstico de enfermedad mental
5. Se realizan capacitaciones en temas de salud mental.

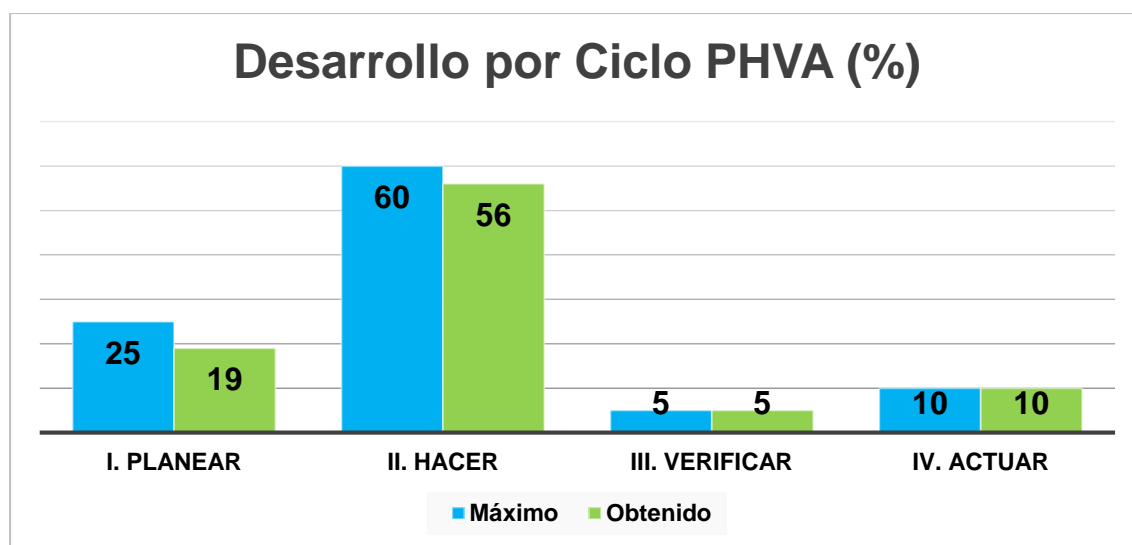
- Realizar la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil) y el diagnóstico de condiciones de salud que incluya la caracterización de sus condiciones de salud de los trabajadores para el año 2024.

**Respuesta:**

No se encontró evidencia de la descripción socio demográfica de los trabajadores.

**7. RESULTADOS**

Los criterios se evalúan siguiendo el esquema del ciclo PHVA con un resultado por etapa del ciclo así:



## 7.1. Planear

### 7.1.1. Recursos

El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST está liderado por una profesional especialista en SST el Dr. SEBASTIAN LOPERA LOPEZ, con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Licencia SST 3383784 fecha: 21/10/2019. Nombrado mediante acto administrativa, además cuenta con una tecnóloga y una Auxiliar administrativo.

Los recursos asignados son:

**Recursos financieros:** Se asignaron en el presupuesto del año 2024 \$249.000.000 asignados con disponibilidad PDIG-240179 para todo lo relacionado con el SG – SST sin incluir los recursos de capacitación y la nómina del recurso humano asignado.

**Recursos técnicos:** Se dispone de recursos para apoyar la labor en el SG SST, computadores y demás elementos técnicos requeridos, además de contar con la asesoría técnica de la ARL en diferentes aspectos.

**Recurso humano:** Como ya se dijo se cuenta con un médico especialista que es el responsable, con el apoyo de un profesional universitario y una auxiliar administrativa.

Mediante la resolución 10314 del 17/08/2023 se conformó un equipo de trabajo para apoyar y fortalecer el procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo a cargo de la oficina de Salud Ocupacional en la Empresa Social del Estado Metrosalud".

La ESE Metrosalud tiene trabajadores para los cuales cotiza en riesgo I, III, IV y V. Más sin embargo algunas actividades de alto riesgo como el trabajo en altura cuando requiere realizar esta actividad la contrata transfiriendo el riesgo.

Para Garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación estén afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensión y Riesgos Laborales, la empresa implementó unos controles en SAFIX para asegurar que se paguen todos los valores al sistema de seguridad social, actividad que se valida antes del pago en tesorería.

Se tiene todos los soportes de la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST y se garantiza el funcionamiento, para lo cual se pudieron revisar las respectivas actas. Se entrega copia de la resolución del 06 de agosto del 2024 con la conformación del comité, con una duración de dos años hasta el 2022.



Las actividades de capacitación brindadas a los integrantes del COPASST, están soportadas en el PIC y además se cuentan con plan de capacitación independiente para el COPASST.

El COPASST ha recibido nuevas capacitaciones en (Generalidades del COPASST - Plan de emergencia) 20 horas y todos los integrantes del COPASST realizaron el entrenamiento de 16 horas

Se capacitaron a los Líderes de brigada de emergencia  
Tres miembros del COPASST y 3 líderes de emergencias capacitados en Evacuación en emergencias

La ESE Metrosalud realiza actividades periódicas de inducción, las cuales están incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar. En este sentido se tiene una estrategia de despliegues donde rutinariamente se comparte información relevante para la empresa y el empleado. Se han fortalecido las actividades virtuales en las diferentes plataformas para que los servidores puedan estar en constante actualización.

### **7.1.2. Gestión Integral Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo**

La ESE Metrosalud estableció la política del Sistema de Gestión de SST de la empresa y tiene documentado en el CODIGO BUEN GOBIERNO V1 2019.pdf la política del SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Se diseñó un plan anual de trabajo para el cumplimiento del Sistema de Gestión de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por la Gerente y el responsable del Sistema de Gestión de SST. Este plan de trabajo reportó un porcentaje de cumplimiento del 66,2%.

La empresa tiene definido según las normas aplicables un sistema de archivo y retención documental, para todos los registros y documentos incluyendo los que soportan el Sistema de Gestión de SST. Para mejorar la trazabilidad de la comunicación formal del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST se hace la radicación por el sistema de archivo institucional para todo el ingreso y registro de la información documentada, además todos los documentos que soportan el SG SST están cargados en la plataforma Almera para que puedan ser consultados cuando se requieren.

La empresa tiene una matriz de requisitos legales en Almera que se actualizó el 1 de octubre de 2019 lo que indica que los cambios normativos posteriores no están actualizados

La ESE Metrosalud tiene definido el mecanismo periódico para hacer la Rendición de Cuentas de todos los procesos, incluyendo lo relacionado con el desarrollo del Sistema de Gestión de SST, los resultados se encuentran en carpetas de fácil acceso para validar los datos e indicadores.

La entidad incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Esto está evidenciado en las listas de chequeo para contratistas.

## 7.2. Hacer

La ESE Metrosalud tiene definido en su plan de acción institucional un proyecto de **INTERVENCIÓN DE RIESGOS PRIORIZADOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**, el cual es evaluado periódicamente; este plan incluye actividades como:

### 7.2.1. Condiciones de salud en el trabajo

#### 7.2.1.1. Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud –

No se encontró, evidencia con la descripción socio demográfica de los trabajadores de este año, la última fue realizada en el año 2020.

#### 7.2.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud –

### ACTIVIDAD INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS

Se desarrollan las siguientes acciones:

- **Investigación, análisis y seguimiento del 100% de los accidentes**, generando retroalimentación y planes de mejoramiento: **98**.
- **Plan Emergencias:** Fortalecimiento del comité de UPSS, Actualización y socialización planes de emergencias (todas las UH), Capacitaciones a líderes de brigada y brigadistas (51), realización de simulaciones y simulacros (todas las UH).
- **Estrategia de salud mental:** Se implemento la campaña: “Acoso Laboral: ¿Qué es? ¿Qué hacer? ¿Como reportar?” (impactando **1390** servidores i de **1508** programados, es decir del 92%.)

A septiembre 30 de 2024 se realizaron las siguientes acciones:

- **Capacitación en prevención de riesgos laborales y autocuidado** en todos los puntos de la red, con cobertura del 92% (logrado impactar a 1390 servidores)
- **Programa de violencia en el trabajo:** Atención al 100% de casos reportados de violencia en el lugar de trabajo y socialización del programa. (**10 casos** en el tercer trimestre y **48** en lo corrido del año)

- **Proyecto de Infraestructura hospitalaria E.S.E Metrosalud:** Se brinda acompañamiento.
- **Programa para la prevención del tabaquismo, consumo de SPA, alcohol y otras sustancias en el trabajo:** Socialización del Programa para la prevención del tabaquismo, consumo de SPA, alcohol y otras sustancias en el trabajo. (logrando llegar a 587 servidores durante el 2024)
- **Sistemas de vigilancia epidemiológica osteomuscular, psicosocial y pausas activas:** Continuidad de la gestión de los sistemas de vigilancia epidemiológica osteomuscular, psicosocial y pausas activas. (logrado impactar a **1390** servidores)
- **Asegurabilidad, prevención de riesgos y reporte de Accidentes laborales** a servidores propias y contratistas: Acompañamiento y capacitación en asegurabilidad, prevención de riesgos y reporte de Accidentes laborales a servidores propias y contratistas (**1756**).

#### 7.2.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo –

Se tiene los profesiogramas por cargo

#### 7.2.1.4. Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales:

Peligros- Periodicidad Comunicación al Trabajador

- Examen Egreso = 0
- Examen Ingreso = 127
- Examen Recomendaciones Médico Laboral = 7
- Examen Seguimiento Médico-ARL = 27
- Valoración Postincapacidad = 2
- Evaluación Puesto Trabajo EPT = 82
- Examen Periódico No se realizaron = 21

Para dar cumplimiento a la Resolución 2346 de 2007, durante 2024 se deben realizar exámenes ocupacionales de ingreso, egreso, periódicos, post-incapacidad y de seguimiento a recomendaciones a los servidores de la ESE Metrosalud; Sin embargo, se pudo evidenciar que durante los meses de enero a octubre son se tenía un prestador de servicios en medicina laboral para la realización de los mismos, lo cual ha generado incumplimientos normativos y en la ejecución del plan de trabajo del SG-SST durante el año, este contrato solo se formalizo con COLMEDICOS en el mes de noviembre.

#### 7.2.1.5. Custodia de Historias Clínicas

La empresa aplica las normas archivísticas según lo establecido en la legislación para la custodia y conservación de la historia clínica

#### 7.2.1.6. Restricciones y recomendaciones médico-laborales

- La empresa desarrolla actividades para dar cumplimiento a las restricciones y recomendaciones médico-laborales realizadas por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones.
- Este año de enero a octubre ha estado muy limitado el desarrollo de estas actividades porque no se tiene los recursos para el contrato solo en el mes de noviembre se asignaron recursos para el contrato con COLMEDICA

#### **7.2.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)**

La empresa desarrolla actividades para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable; a estos programas se les hace seguimiento en el plan de acción de manera periódica, (Programa de pausas activas – Programa de prevención de consumo tabaco alcohol y otras sustancias)

#### **7.2.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras**

La empresa cumple con lo que exige la normatividad en materia de (suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y basuras en todos los puntos de atención)

#### **7.2.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos**

La empresa cumple con lo que exige la normatividad en materia de eliminación de los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen. Se cuenta con asesoría de ingeniero, para el SVE químico, por parte de la ARL Positiva.

### **7.2.2. Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo**

#### **7.2.2.1. Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo**

La ESE Metrosalud tiene definidos los mecanismos para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y se hacen según los procedimientos establecidos.

Hasta el 30 de octubre se tiene 113 reportes

#### **7.2.2.2. Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales**

La ESE Metrosalud tiene establecidos los mecanismos para la Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando son diagnosticadas como laborales, se hace la investigación, análisis y seguimiento del 100% de los accidentes, generando

retroalimentación y planes de mejoramiento, esta actividad es acompañada por el COPASST.

### 7.2.2.3. Registro y análisis estadístico de Accidentes y Enfermedades Laborales

**Planta de cargos:** Total accidentes de trabajo reportados 113

MES	NUMERO EMPLEADOS	Nº AT	Nº DIAS INCAPACIDAD	INDICE DE FRECUENCIA	INDICE DE SEVERIDAD	Nº INCIDENTES (IT)VLT	TASA IT	IT TRABAJO	Nº EVENTOS CON INCAPACIDAD
ENERO	2008	6	40	0,30	1,99	0	0,00	0	4
FEBRERO	2004	15	94	0,75	4,69	0	0,00	0	10
MARZO	1999	11	17	0,55	0,85	1	0,05	0	6
ABRIL	1985	16	51	0,81	2,57	0	0,00	0	11
MAYO	1972	18	53	0,91	2,69	2	0,10	0	11
JUNIO	1976	3	20	0,15	1,01	0	0,00	0	1
JULIO	1956	10	19	0,51	0,97	1	0,05	0	6
AGOSTO	1959	11	42	0,56	2,14	0	0,00	0	8
SEPTIEMBRE	1953	8	13	0,41	0,67	1	0,05	0	4
OCTUBRE	1965	15	40	0,76	2,04	0	0,00	0	10

**Contratistas** Total accidentes de trabajo reportados 93

MES	NUMERO EMPLEADOS	Nº AT	Nº DIAS INCAPACIDAD	INDICE DE FRECUENCIA	INDICE DE SEVERIDAD	Nº INCIDENTES (IT)VLT	TASA IT	IT TRABAJO	Nº EVENTOS CON INCAPACIDAD
ENERO	470	2	12	0,43	2,55	0	0,00	0	2
FEBRERO	584	2	5	0,34	0,86	0	0,00	0	2
MARZO	682	7	31	1,03	4,55	0	0,00	0	6
ABRIL	2117	8	19	0,38	0,90	0	0,00	0	5
MAYO	2074	6	24	0,29	1,16	0	0,00	0	5
JUNIO	2032	6	23	0,30	1,13	0	0,00	0	3
JULIO	571	10	63	1,75	11,03	1	0,18	0	7
AGOSTO	993	7	55	0,70	5,54	0	0,00	0	5
SEPTIEMBRE	2282	23	49	1,01	2,15	0	0,00	0	9
OCTUBRE	2850	22	92	0,77	3,23	0	0,00	0	10

### 7.2.3. Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores

### 7.2.3.1. Medición de la frecuencia de la accidentalidad

Se tiene definidos los indicadores con su ficha metodológica para medir la frecuencia de los accidentes y los resultados son publicados bimestralmente en la rendición de cuentas, se entrega archivo con soporte diligenciado a octubre.

#### Relación Accidentes de Trabajo vs Días de Incapacidad Enero – septiembre 2022 a 2024

	2022		2023		2024	
	AT	DI	AT	DI	AT	DI
ENERO	3	3	9	18	6	40
FEBRERO	7	4	17	23	15	94
MARZO	17	43	12	9	11	17
ABRIL	5	19	10	18	16	51
MAYO	9	34	12	30	18	53
JUNIO	13	16	6	3	3	20
JULIO	8	47	34	76	10	19
AGOSTO	13	34	16	19	11	42
SEPTIEMBRE	10	5	7	7	8	13
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>205</b>	<b>123</b>	<b>203</b>	<b>98</b>	<b>349</b>

### 7.2.3.2. Medición de la severidad de la accidentalidad

Se tiene definidos los indicadores con su ficha metodológica para medir la severidad de los accidentes.

Se evidencia una disminución en el número de casos, pero llama la atención el aumento significativo en el número de días de incapacidad, lo que nos habla de que la severidad ha sido mayor en lo corrido de 2024.

De la accidentalidad materializada en lo corrido de 2024, el riesgo locativo representa el 51%, seguido del Riesgo Biomecánico 20% como principales causas.

Las principales causas de accidentes son en su orden: Caídas, Sobreesfuerzos y golpes (traumatismo), esfuerzo excesivo o falso movimiento y caída de personas cuenta con el 52%

Los diagnósticos más comunes, Golpe, contusión o aplastamiento con el 34%.

### 7.2.3.3. Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo

Para lo corrido del año no se han registrado accidentes mortales

#### 7.2.3.4. Medición de la prevalencia de Enfermedad Laboral

Se tiene definidos los indicadores con su ficha metodológica para medir la prevalencia de la enfermedad laboral y se tiene los planes de mejora definidos.

#### 7.2.3.5. Medición de la incidencia de Enfermedad Laboral

Se tiene definidos los indicadores con su ficha metodológica para medir la incidencia de la enfermedad laboral.

#### 7.2.3.6. Medición del ausentismo por causa medica

Se tiene definidos los indicadores con su ficha metodológica para medir el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común observando un incremento relevante para este año 2024:

- ENERO - SEPTIEMBRE 2023 - \$2.104.090.155
- ENERO - SEPTIEMBRE 2024 - \$3.685.454.414

PERIODO	ENERO - SEPTIEMBRE 2023	ENERO - SEPTIEMBRE 2024
HORAS	18052	33497
DESCARGA LABORAL	15.267.078	41.746.502
INCAPACIDAD ACCIDENTE DE TRABAJO	36.501.567	66.805.188
INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL	1.558.193.968	1.604.639.407
INCAPACIDAD ENFERMEDAD PROFESIONAL	16.486.130	38.681.879
PERMISO REMUNERADO / PERMISOS MEDICOS	27.692.877	124.370.643
OTROS PERMISOS (CALAMIDAD, DIA FAMILIA, SERVIDOR, CUMPLEAÑOS, LACTANCIA, COMPENSATORIOS)	SIN DATO	862.305.513
INVERSION CAPACITACION	449.948.533	665.273.909
PERMISO SINDICAL	SIN DATO	281.597.876
<b>COSTO TOTAL</b>	<b>\$ 2.104.090.155</b>	<b>\$ 3.685.454.414</b>

Es importante tener en cuenta que para 2024, se incluyen en los costos del ausentismo:

- Permiso Sindical y Permisos Remunerados por TODAS las causas, hasta 2023 solo se incluían permisos por citas médicas.
- Se debe tener en cuenta que el Valor Hora para 2024 es mayor que para el año inmediatamente anterior.

- Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que el valor monetario es superior al de 2023, con un aumento significativo en costos por permisos remunerados, descarga laboral e inversión por capacitación.

concepto de incapacidad	Días Incapacidades	incapacidades	Valor incapacidades
ENFERMEDAD GENERAL	12.883	2.810	1.788.094.833
LICENCIA MATERNIDAD	2.341	30	387.637.674
ACCIDENTE DE TRABAJO	615	92	71.999.403
ENFERMEDAD PROFESIONAL	339	26	57.649.418
<b>Total general</b>	<b>16.178</b>	<b>2.958</b>	<b>2.305.381.328</b>

En lo relacionado con los diagnósticos los cinco más relevantes son:

concepto de incapacidad	Días Incapacidades	incapacidades	Valor incapacidades
Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	453	25	82.172.636
Demencia, no especificada	240	9	70.579.010
Trastornos del nervio auditivo	218	35	59.811.783
Rinofaringitis aguda [resfriado común]	407	220	59.586.269
Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente	490	28	54.136.115

Si se agrupan los diagnósticos se identifica que los aspectos relacionados con la salud mental son los más relevantes con los siguientes diagnósticos (Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos - Demencia, no especificada – Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente) con más de 1183 días de incapacidad.

## 7.2.4. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

### 7.2.4.1. Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

La empresa tiene definida una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

### 7.2.4.2. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa

Se cuenta con la participación de todo el personal para la identificación de peligros

### 7.2.4.3. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.

- Se entregan informes de las diferentes actividades.
- Se realizaron verificaciones en un sitio de almacenamiento
- Se capacito el personal
- La ARL Positiva apoyo con la elaboración de un video para tenerlo como referencia para el manejo de los derrames químicos.
- Se continúa utilizando la herramienta en Excel llamada Ptiqueta que permite asignar los rótulos automáticamente a los productos, y Esta la matriz de compatibilidad que es una herramienta para el almacenamiento de sustancias; estas dos herramientas fueron socializada en toda la red.

#### **7.2.4.4. Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos**

Este año no se vio la necesidad de realizar mediciones ambientales por tal razón no se hicieron

#### **7.2.5. Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos**

Con el apoyo de los profesionales especialistas en seguridad y salud en el trabajo suministrados por la ARL positiva, en el componente de promoción y prevención, con la estrategia "Del ser al hacer, Nuestro propósito nos mueve", se pretende impulsar la cultura, fomentando el autocuidado y cuidado mutuo, como una estrategia que le apunta a la promoción de ambientes de trabajo seguros y a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Se han realizado capacitaciones en diferentes puntos de la red, con énfasis en prevención del riesgo biológico, psicosocial, ergonómico, locativo y cardiovascular. Esta estrategia busca tener un espacio de pausa dentro de las actividades laborales

Los soportes se encuentran en Almera y en las carpetas de rendición de cuentas.

Capacitación en prevención de riesgos laborales y autocuidado en todos los puntos de la red, con cobertura del 92% (logrado impactar a 1390 servidores)

Con el apoyo de la psicóloga SST de la ARL Positiva, se realizaron actividades como; intervención y prevención del riesgo psicosocial, acompañamiento (contención inicial y seguimiento) a todos los servidores que han reportado casos de violencia en el lugar de trabajo (10 casos en el tercer trimestre y 48 en lo corrido del año).

Teniendo en cuenta, las estrategias planteadas en el programa de violencia de trabajo, se capacito y entrenó a los servidores de la red en la prestación de primeros auxilios psicológicos, como estrategia de autocuidado y cuidado mutuo, además se incentivan las buenas prácticas de atención a los usuarios, y se refuerza la importancia del reporte oportuno de los casos.

Se realizan también capacitaciones sobre el cuidado de la salud mental, resiliencia, trabajo en equipo, comunicación asertiva, manejo de conflictos internos y prevención de la accidentalidad enmarcado desde los factores de riesgo psicosocial en todos los puntos de la red.

#### 7.2.5.1. Implementación de medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados

- **Inspecciones de seguridad:** El programa de inspecciones de seguridad, contempla visitas de seguimiento a las instalaciones y equipos de los diferentes puntos de la red, evaluaciones de orden y limpieza e inspecciones generales.
- **Ejecución de la estrategia de Salud Mental.**

Durante el 1 trimestre de 2024, se llevó a cabo la campaña: “*Manejo de la ansiedad y el estrés*”, cuyos objetivos estaban encaminados a:

- Implementar estrategias efectivas para el manejo de la ansiedad y el estrés laboral, promoviendo un entorno laboral saludable y productivo.
- Fomentar la comunicación abierta y el apoyo entre servidores y coordinadores, estableciendo canales de diálogo para que las personas puedan expresar sus preocupaciones y buscar orientación sobre el manejo del estrés laboral.
- Incorporar pausas activas cognitivas y espacios de descanso en la jornada laboral, promoviendo la importancia del equilibrio entre el trabajo y el descanso para prevenir la ansiedad y el estrés crónico.
- Prevenir y mitigar factores de riesgo psicosocial en la salud mental de los servidores y contratistas.

Se logró impactar 459 servidores de la red, con una cobertura del 91% de los servidores pertenecientes a los puntos de la red visitados.

Durante el segundo trimestre, se realizó la campaña “*Demandas emocionales y sentimientos*”, cuyo objetivo principal fue Expresar emociones mediante actividades lúdicas ayudando al fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, además de generar conciencia emocional y proporcionar a los servidores un espacio para reconocer y gestionar sus emociones en el trabajo. Se logró impactar 582 servidores de la red.

En el periodo comprendido entre julio y septiembre, se llevó a cabo la campaña “Acoso Labora: ¿Qué es? ¿Qué hacer? ¿Como reportar?”, cuyo objetivo era ayudar a los servidores a identificar comportamientos que constituyen acoso laboral, comprender su impacto e incentivar el reporte y la prevención. Durante las actividades se logró impactar 358 servidores.

En total, en lo corrido del año, se han logrado impactar a **1390** servidores intervenidos de 1508 programados, es decir del **92%**.

#### **7.2.5.2. Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores**

En las inspecciones de seguridad se hace un seguimiento de las acciones correctivas implementadas a partir de inspecciones anteriores, para minimizar la ocurrencia de incidentes y accidentes, además de retroalimentar la información para la mejora o diseño de nuevos controles.

#### **7.2.5.3. Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos**

La empresa tiene establecido un sistema de gestión integral que está documentada en Almera donde están documentados los procedimientos relacionados al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

#### **7.2.5.4. Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos con participación del COPASST.**

El programa de inspecciones de seguridad contempla visitas de seguimiento a las instalaciones y equipos de los diferentes puntos de la red, evaluaciones de orden y limpieza e inspecciones generales; permite un seguimiento de las acciones correctivas implementadas a partir de inspecciones anteriores, para minimizar la ocurrencia de incidentes y accidentes, además de retroalimentar la información para la mejora o diseño de nuevos controles.

Durante el tercer trimestre de 2024, se realizaron 13 inspecciones y/o rondas de seguridad y se dictaron 4 capacitaciones enfocadas al riesgo químico.

#### **7.2.5.5. Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.**

La Empresa tiene un plan de mantenimiento preventivo y correctivo para las instalaciones y equipos.

#### **7.2.5.6. Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas**

#### **7.2.6. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias**

##### **7.2.6.1. Se cuenta con el Plan de Prevención, Preparación y respuesta ante emergencias**

La empresa tiene definidos los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para cada punto de atención.

Durante el año 2024 se han realizado las siguientes actividades

- Fortalecimiento del comité de UPSS, a través de reuniones periódicas.
- Actualización planes de emergencias y socialización con los líderes de emergencia de cada UPSS (10).
- Se realizaron capacitaciones a líderes de brigada y brigadistas (31).
- Inspecciones a la señalización de emergencias (21).
- Inspecciones locativas (SVE Riesgo químico) (16).

##### **7.2.6.2. Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada**

La empresa conformo para cada punto de atención los grupos de brigadas, los cuales ha capacitado y dotado para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.). Se realizan reuniones periódicas con los líderes.

### **7.3. Verificar**

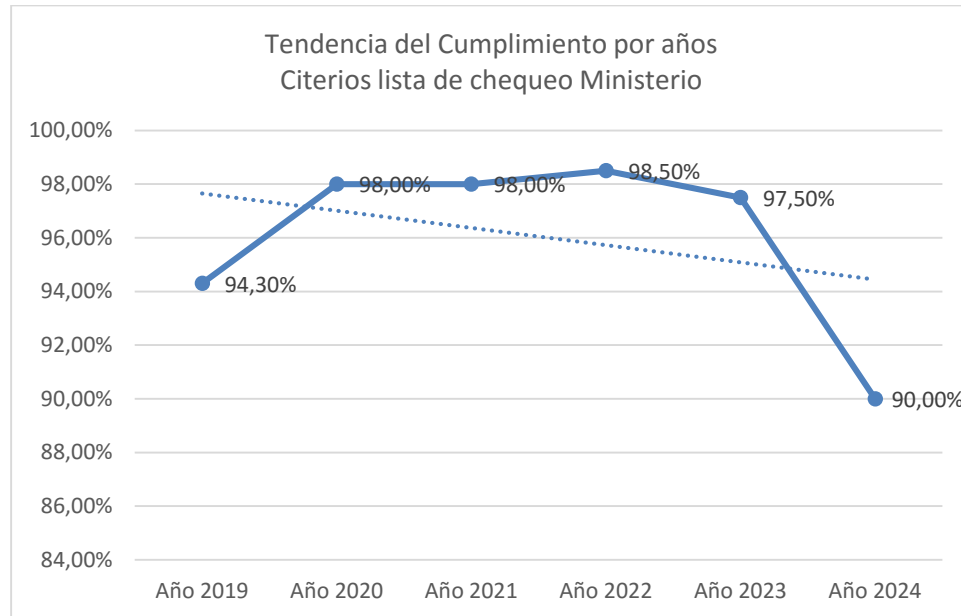
#### **7.3.1. Gestión y resultados del SG-SST**

##### **7.3.1.1. Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa**

Los indicadores del Sistema de Gestión de SST definidos por la empresa son presentados en la rendición de cuentas periódicamente y están documentados en el tablero de gestión

##### **7.3.1.2. La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año**

Desde el año 2019 han realizado las auditoría al SG SST de manera anual al finalizar el año, esta auditoria la realiza la Oficina de Control Interno y Evaluación para lo cual se invita al COPASST.



### 7.3.1.3. Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría

En la revisión del plan de acción institucional que se hace periódicamente en la empresa se hace la revisión del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### 7.3.1.4. Planificaciones auditorías con el COPASST

De acuerdo con lo establecido en el Plan de Evaluaciones aprobado para el año 2024, la Oficina de Control Interno y Evaluación programa las auditorias anualmente al **Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST)**; lo anterior, en cumplimiento de lo definido en la resolución 1111 de 2017 numeral 6.1.2, la resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.29 donde se define que “El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

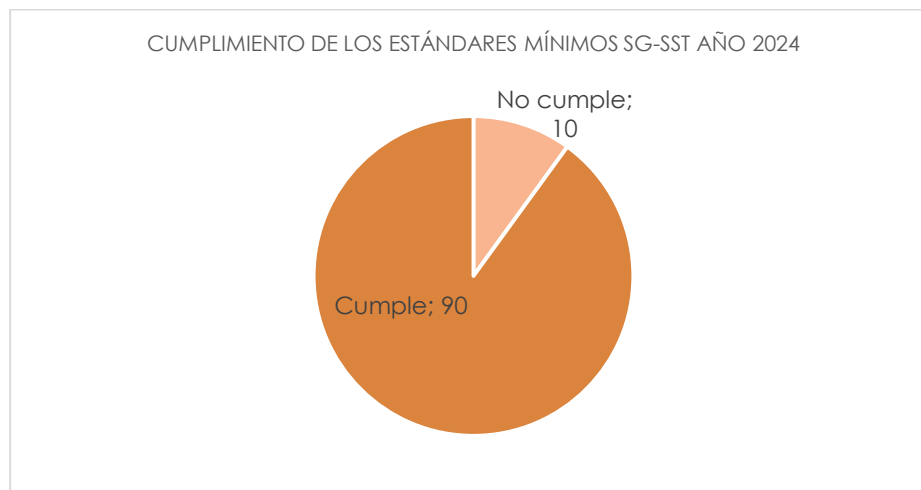
## 7.4. Actuar

El responsable del SG SST entregó las evidencias donde se observa el cumplimiento de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la auditoría interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año anterior.

Se puede evidencia que el COPASS se reúne de manera periódica según la programación y cumple con las responsabilidades asignadas por la normatividad vigente.

### 7.5. Resultado total

El resultado alcanzado en la aplicación de la lista de chequeo arroja un 90% de cumplimiento lo cual le asigna una valoración de “Aceptable”



Resultado por Grupo de Estándares:

Estándar	Máximo	Obtenido	% Cumplimiento
RECURSOS	10	9	90%
GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	15	10	67%
GESTIÓN DE LA SALUD	20	16	80%
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	30	30	100%
GESTION DE AMENAZAS	10	10	100%
VERIFICACIÓN DEL SG-SST	5	5	100%
MEJORAMIENTO	10	10	100%

## 8. Hallazgos:

### 8.1. Fortalezas.

1. La ESE Metrosalud ha demostrado un compromiso excepcional con la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, lo cual se evidencia en el reciente reconocimiento obtenido en la categoría Diamante otorgado por

- ARL Positiva. Este logro es resultado de una gestión integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que se traduce en una cultura organizacional de prevención y cuidado de la salud de los trabajadores.
2. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) demuestra un cumplimiento ejemplar de los requisitos normativos. La documentación respaldada de las reuniones y las evidencias de los procesos bajo su responsabilidad confirman su compromiso con la seguridad y salud en el trabajo. El COPASST se destaca como un actor proactivo en la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
  3. Si bien el equipo de salud ocupacional enfrenta el desafío de operar con recursos limitados, ha logrado posicionarse como un actor clave en la gestión del SG-SST. Su compromiso y proactividad son fundamentales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la ESE Metrosalud, demostrando una gran capacidad de adaptación y optimización de los recursos disponibles sumado a su estrecha articulación con el COPASST para el logro de los objetivos.
  4. El apoyo y acompañamiento brindado por el equipo de trabajo de la ARL ha sido fundamental para el éxito del SG-SST. Su asesoría especializada ha permitido fortalecer las actividades de prevención y control de riesgos, contribuyendo significativamente al cumplimiento de los requisitos legales y normativos.

## 8.2. Oportunidades de mejora.

1. Se identificó como oportunidad de mejora la necesidad de optimizar la ejecución presupuestaria asignada a Salud Ocupacional. A pesar de contar con una asignación de \$249.000.000 (PDIG-240179), el inicio tardío de la ejecución, a partir de octubre, limitó significativamente la realización de las actividades programadas en el plan de trabajo anual. Esto sugiere la importancia de una planificación financiera más temprana y flexible para garantizar la continuidad y efectividad de las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. La ejecución de solo el 66.2% de las actividades programadas en el plan de trabajo anual de Salud Ocupacional puede afectar la efectividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Esta brecha entre lo planificado y lo realizado sugiere la necesidad de implementar medidas correctivas para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y mejorar la gestión de los riesgos laborales
3. La matriz de requisitos legales es una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento normativo. Sin embargo, la última actualización se realizó en octubre de 2019, lo que evidencia la necesidad de implementar un proceso de actualización continuo para asegurar que la empresa esté al día con los cambios normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo
4. Se identificó la necesidad de actualizar la Matriz de Comunicaciones SGSST, publicada en Almera en octubre de 2019. Los constantes cambios en el sistema

de gestión requieren una revisión periódica de los canales y mecanismos de comunicación para garantizar que la información relevante llegue a todos los actores involucrados y se promueva una cultura de prevención de riesgos.

5. La falta de recursos económicos ha limitado la realización de los exámenes médicos periódicos, fundamentales para la identificación temprana de riesgos para la salud y la prevención de enfermedades laborales. Esta situación representa una oportunidad para buscar alternativas que garanticen el cumplimiento de esta obligación legal
6. Se identificó un incumplimiento normativo relacionado con la no ejecución de las actividades requeridas para dar cumplimiento a las restricciones y recomendaciones médico-laborales prescritas por la EPS/ARL. La falta de recursos económicos durante los primeros diez meses del año ha impedido garantizar la salud y seguridad de los trabajadores expuestos a riesgos laborales solo en el mes de noviembre se asignaron recursos para el contrato con COLMEDICA.
7. Se identificó una limitada asignación de recursos humanos al equipo encargado de la gestión del SG-SST. El tamaño actual del equipo resulta insuficiente para atender las necesidades de una entidad de la envergadura de la ESE Metrosalud, lo que puede comprometer la eficacia y la eficiencia del sistema.

## 9. Conclusiones.

La auditoría realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la ESE Metrosalud ha evidenciado un sólido compromiso institucional con la prevención de riesgos laborales. Con un cumplimiento del 90% de los criterios evaluados, la organización ha demostrado un avance significativo en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora en la asignación de los recursos financieros necesarios para la realización de las actividades programadas las cuales, si son atendidas, permitirán optimizar aún más el sistema y garantizar un entorno laboral más seguro y saludable para todos los trabajadores.

La auditoría realizada al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST) de la ESE Metrosalud ha cumplido satisfactoriamente con su objetivo de evaluar el nivel de madurez del sistema.

## 10. Recomendaciones

1. **Garantizar la asignación oportuna de recursos financieros:** Esto permitirá asegurar la implementación efectiva de las acciones previstas en el SG-SST y el cumplimiento de los requisitos legales.
2. **Actualizar periódicamente la matriz de requisitos legales:** Mantener actualizada esta matriz es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. **Revisar y actualizar la matriz de comunicaciones del SG-SST:** Una comunicación efectiva es clave para el éxito del SG-SST. Es necesario asegurar que todos los trabajadores estén informados sobre los aspectos relevantes del sistema.
4. **Cumplir estrictamente con el programa de exámenes médicos ocupacionales:** Los exámenes médicos periódicos son fundamentales para la identificación temprana de riesgos para la salud de los trabajadores.
5. **Fortalecer las estrategias para abordar la salud mental:** En colaboración con ARL Positiva, se recomienda implementar programas y acciones específicas para promover la salud mental en el entorno laboral.

Anexo: Archivo en Excel con la lista de verificación



**ALFONSO EMILIO GARCIA PINZON**  
Profesional Especializado

**GLORIA PATRICIA ISAZA ORDUZ**  
Jefe Oficina de Control Interno y Evaluación