



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

Agosto 27 del 2026



Alcaldía de Medellín

Contenido

1. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN:	4
2. ALCANCE DE LA EVALUACIÓN:	4
3. CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN:	4
4. INSTRUMENTOS APLICADOS:	4
5. METODOLOGIA:	5
6. SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORA AUDITORIA DEL AÑO 2025.	5
7. RESULTADOS	6
7.1. Planear	6
7.1.1. Recursos	6
4.1. Recursos, responsabilidades y organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	6
4.1.2. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	8
4.1.3. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST	8
4.1.4. Inducción, reinducción y capacitación	9
4.1.5. Política, objetivos, evaluación inicial y planificación del SG-SST	9
Conclusión del componente PLANEAR	10
7.2. Hacer	10
Gestión de las condiciones de salud en el trabajo	10
Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud	11
Actividades de promoción y prevención en salud	11
Inspecciones de puestos de trabajo	11
Información sobre perfiles de cargo y evaluaciones médicas ocupacionales	12
Custodia y conservación de las historias clínicas ocupacionales	12
Seguimiento a restricciones y recomendaciones médico-laborales	12
Gestión de la salud mental laboral	13
Conclusión de auditoría	13
7.2.1. Caracterización del ausentismo	15
7.2.2. Medición de la frecuencia de la accidentalidad	16
7.3. Verificar	18



7.3.1. Gestión y resultados del SG-SST.....	18
7.3.1.1. Definición de Indicadores del SG-SST de acuerdo condiciones de la empresa	18
7.3.1.2. La empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	18
7.3.1.3. Revisión anual de la alta dirección, resultados de la auditoría.....	18
7.4. Actuar.....	19
7.5. Resultado total	19
8. Hallazgos:.....	20
8.1. Fortalezas.	20
8.2. Oportunidades de mejora.....	20

Informe preliminar de Evaluación del Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo en la ESE Metrosalud	
Elemento Organizacional Evaluado:	Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo en la ESE Metrosalud
Responsable del elemento organizacional evaluado:	Gerente y Dirección de Talento humano "Líder de Salud Ocupacional"
Equipo evaluador	"Auditor" Oficina Control Interno y Evaluación
Fechas de realización de la evaluación:	Agosto de 2026
Fechas de presentación del informe:	27 agosto de 2026

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 2025.

En la auditoria del año anterior 2025 la principal observación que es objeto de seguimiento es: "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 \$361'296.323, 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".

Respuesta:

Para la vigencia 2026, se asignó un presupuesto de \$345.850.000 mediante el CDP PDIG-260025 al rubro de Servicios Personales Indirectos en Salud Ocupacional, lo cual representa una reducción del 4.27% en comparación con la vigencia 2025 (\$361.296.323).

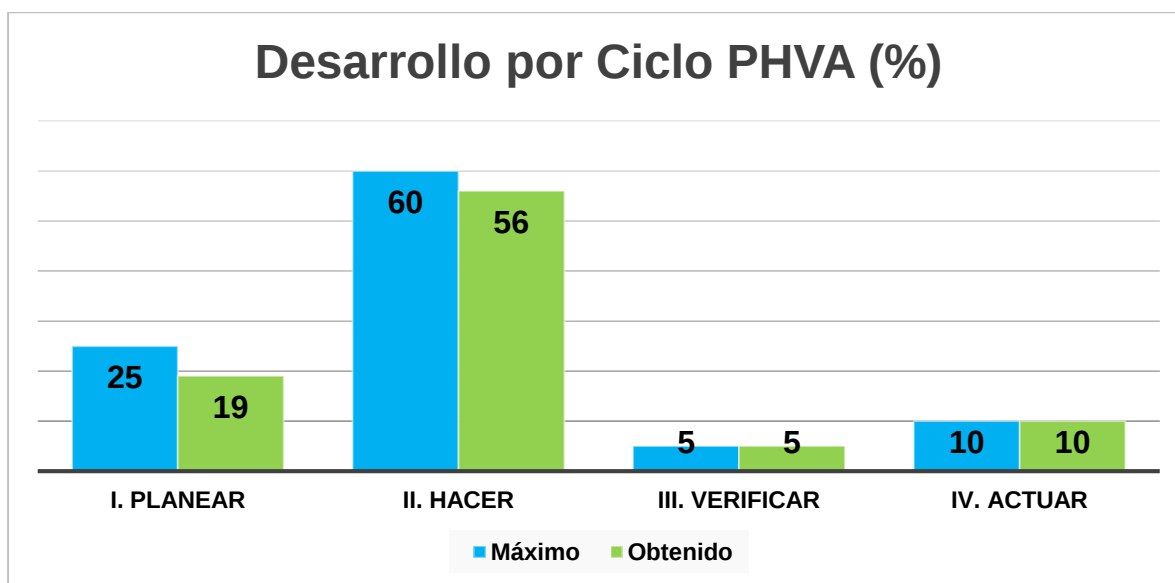
Estado de la oportunidad de mejora: No cerrada / Persistente.

Si bien la asignación presupuestal se formalizó mediante el certificado de disponibilidad mencionado, el análisis de la ejecución evidencia que persisten las restricciones operativas detectadas en auditorías anteriores en relación con la oportunidad y programación financiera. La disminución de recursos y el patrón histórico de ejecución tardía continúan limitando el cumplimiento continuo del Plan de Trabajo Anual del SG-

SST. Se requiere establecer un cronograma de contratación y ejecución desde el primer trimestre de la vigencia para evitar el rezago recurrente en las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

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

4.1. Recursos, responsabilidades y organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En desarrollo de la auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Metrosalud, y de acuerdo con los criterios establecidos para la etapa de **Planear** dentro del ciclo PHVA, se evidenció el cumplimiento de los requisitos relacionados con la asignación de responsabilidades, disponibilidad de recursos, afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, conformación y funcionamiento de los comités, capacitación, inducción y demás elementos requeridos para la planificación y estructuración del SG-SST.

4.1.1. Recursos

Se evidenció que el diseño e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra liderado por un profesional especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia vigente en SST y certificación del curso virtual de cincuenta (50) horas, quien fue designado mediante el respectivo acto administrativo.

Para el desarrollo de sus actividades, la Oficina de Salud Ocupacional cuenta con personal profesional y auxiliar administrativo de apoyo. Asimismo, mediante la Resolución No. 10314 del 17 de agosto de 2023, se conformó un equipo de trabajo para fortalecer el procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Sin embargo, se evidenció que la intensidad horaria asignada a este equipo resulta insuficiente para atender de manera integral las necesidades operativas, dada la dimensión y complejidad de la red asistencial de la ESE Metrosalud.

Respecto de los recursos financieros, para la vigencia 2026 se asignó un presupuesto de \$345.850.000, mediante el CDP PDIG-260025, en el rubro de Servicios Personales Indirectos en Salud Ocupacional, destinado al desarrollo de actividades relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se precisa que esta asignación no incluye los recursos destinados a capacitación ni los costos asociados a la nómina del recurso humano asignado al SG-SST.

Al comparar esta asignación con la vigencia 2025, en la cual se contó con un presupuesto de \$361.296.323, se evidencia una disminución de \$15.446.323, equivalente al 4,27 %.

Si bien se evidenció la existencia de una asignación presupuestal específica para el desarrollo del SG-SST, la disminución de los recursos financieros frente a la vigencia anterior constituye un aspecto que debe ser objeto de seguimiento por parte de la administración, con el fin de garantizar que la reducción presupuestal no afecte el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo, la ejecución de las actividades de prevención y promoción, la intervención de los riesgos prioritarios ni el logro de los objetivos y metas definidos para el Sistema.

También es importante tener en cuenta que ya fueron asignados los recursos y se están legalizando los contratos para la realización de los exámenes médicos ocupacionales, para la compra de los elementos de Protección personal y la compra de descansapiés, padmouse, extensores y otros.

En consecuencia, se considera importante que la ESE Metrosalud mantenga un análisis periódico de la suficiencia de los recursos asignados, en relación con las necesidades identificadas en la evaluación inicial, la matriz de peligros y riesgos, los resultados de accidentalidad, ausentismo y demás indicadores de desempeño del SG-SST.

4.1.2. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales

Se evidenció que la ESE Metrosalud cuenta con trabajadores clasificados en los niveles de riesgo I, III, IV y V, de acuerdo con la naturaleza de las actividades desarrolladas.

Frente a actividades consideradas de mayor riesgo, como los trabajos en alturas, se informó que estas son desarrolladas, cuando se requiere, mediante contratación externa, trasladando al contratista la responsabilidad asociada a la ejecución de dichas actividades y a la gestión de los riesgos inherentes, sin perjuicio de las obligaciones de supervisión y control que corresponden a la entidad contratante.

Adicionalmente, se evidenciaron mecanismos de control orientados a garantizar que los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación, se encuentren afiliados y cuenten con el pago oportuno de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales.

Como mecanismo de control, la entidad utiliza el sistema **SAFIX**, mediante el cual se realiza la validación de los aportes al Sistema de Seguridad Social antes de la ejecución de los pagos correspondientes en Tesorería.

4.1.3. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST

Se evidenció la existencia de los soportes correspondientes a la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST.

Durante la auditoría se revisaron las actas y demás evidencias relacionadas con el funcionamiento del Comité, identificándose la participación y desarrollo de las actividades correspondientes.

Se verificó la Resolución de conformación del COPASST de fecha 6 de agosto de 2024, con vigencia de dos años. De acuerdo con la información suministrada durante la auditoría, la entidad se encuentra adelantando las gestiones necesarias para realizar la nueva convocatoria y garantizar la continuidad del Comité una vez finalice el periodo de los actuales integrantes.

Igualmente, se evidenció que las actividades de capacitación dirigidas a los integrantes del COPASST se encuentran contempladas tanto en el Plan Institucional de Capacitación – PIC como en un plan de capacitación específico para el Comité, lo que permite fortalecer las competencias requeridas para el desarrollo de sus funciones.

4.1.4. Inducción, reintucción y capacitación

La ESE Metrosalud realiza actividades periódicas de inducción y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidas a los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación.

Las actividades de inducción se encuentran contempladas dentro del programa de capacitación y buscan garantizar que los trabajadores reciban, previo al inicio de sus labores, información relacionada con los aspectos generales y específicos de Seguridad y Salud en el Trabajo asociados a las actividades o funciones que deben desarrollar.

Como parte de las estrategias implementadas, se evidenció el desarrollo de mecanismos de divulgación y comunicación denominados **despliegues**, mediante los cuales se comparte de manera rutinaria información relevante tanto para la organización como para los trabajadores.

Asimismo, se han fortalecido las actividades virtuales mediante el uso de diferentes plataformas, facilitando el acceso de los servidores a procesos de actualización y capacitación permanente.

4.1.5. Política, objetivos, evaluación inicial y planificación del SG-SST

De acuerdo con la información y soportes revisados durante la auditoría, se evidenció el cumplimiento de los criterios relacionados con:

- La definición y comunicación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La formulación de objetivos del SG-SST, definidos de manera clara y medible.
- La realización de la evaluación inicial e identificación de prioridades.
- La formulación del Plan Anual de Trabajo, incluyendo objetivos, metas, responsables, recursos y cronograma.
- La conservación y retención de la documentación correspondiente al Sistema de Gestión.
- La realización de procesos de rendición de cuentas sobre el desempeño del SG-SST.
- La identificación y actualización de la normatividad aplicable mediante la matriz legal.
- La implementación de mecanismos de comunicación y reporte relacionados con el Sistema.
- La identificación de aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los procesos de adquisición de productos y servicios.
- La evaluación y selección de proveedores y contratistas.
- La evaluación del impacto de los cambios internos y externos que puedan afectar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conclusión del componente PLANEAR

En términos generales, se concluye que la ESE Metrosalud presenta un nivel favorable de cumplimiento de los requisitos evaluados en la etapa de Planear del ciclo PHVA, evidenciándose la existencia de una estructura organizacional para la gestión del SG-SST, asignación de responsabilidades, disponibilidad de recurso humano y técnico, mecanismos de afiliación y control al Sistema General de Seguridad Social, funcionamiento del COPASST, procesos de inducción y capacitación, así como la definición de los elementos de planificación requeridos para el desarrollo del Sistema.

Se destaca la existencia de una asignación presupuestal específica para apoyar la ejecución de las actividades del SG-SST. No obstante, al evidenciarse una reducción del 4,27 % en los recursos asignados para la vigencia 2026 frente a 2025, se recomienda realizar seguimiento a la suficiencia y ejecución de dichos recursos, asegurando que estos sean coherentes con las necesidades identificadas, los riesgos prioritarios, las metas institucionales y el Plan Anual de Trabajo.

Por lo anterior, aunque la situación presupuestal no impide evidenciar el cumplimiento del criterio de asignación de recursos, constituye una oportunidad de mejora orientada al seguimiento de la suficiencia financiera del SG-SST, especialmente considerando que la asignación de recursos debe responder a las necesidades reales del Sistema y garantizar la sostenibilidad de las acciones de prevención, intervención y mejora continua.

7.2. Hacer

La ESE Metrosalud tiene definido en su plan de desarrollo institucional tiene una Línea Estratégica – Gestión y Desarrollo del Talento Humano

Línea Estratégica: Cultura Organizacional y gestión del cambio.

Programa: Bienestar y Calidad de vida de los servidores.

Proyecto: Gestión de Riesgos en SST

Gestión de las condiciones de salud en el trabajo

En el marco de la evaluación del estándar relacionado con las condiciones de salud en el trabajo, se evidenció que la ESE Metrosalud desarrolla actividades orientadas a la identificación, promoción, prevención, seguimiento y control de las condiciones de salud de los trabajadores, mediante la implementación de diferentes estrategias y programas enmarcados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud

Se evidenció la realización de la descripción sociodemográfica y del diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores, de conformidad con los lineamientos definidos para la identificación de las características de la población trabajadora y de los factores que pueden incidir en su estado de salud.

Esta información constituye un insumo para la definición y priorización de las actividades de promoción y prevención, así como para la orientación de las intervenciones en salud dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Actividades de promoción y prevención en salud

La ESE Metrosalud desarrolla actividades de promoción y prevención orientadas al fortalecimiento de la salud y el bienestar de los trabajadores.

Dentro de las actividades implementadas se encuentran las pausas activas, orientadas a la prevención del sedentarismo y a la promoción de hábitos saludables durante la jornada laboral. Igualmente, se desarrolla la estrategia “Cuidado de mis manos”, mediante ejercicios dirigidos a las manos y miembros superiores, orientados a prevenir la fatiga muscular y articular y a promover el autocuidado frente a factores de riesgo asociados a las actividades laborales.

Adicionalmente, se evidenció la implementación de programas relacionados con estilos de vida y entornos saludables, incluyendo actividades de promoción y prevención frente al tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros factores que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

Inspecciones de puestos de trabajo

Durante el periodo evaluado se realizaron 27 inspecciones de puestos de trabajo en los Centros de Salud y Unidades Hospitalarias que solicitaron la intervención.

Como resultado de cada inspección, se elaboró el correspondiente informe técnico, permitiendo identificar condiciones particulares del puesto de trabajo y establecer recomendaciones orientadas a prevenir o controlar situaciones que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.

Estas intervenciones constituyen un mecanismo de apoyo para la identificación de oportunidades de mejora en las condiciones de trabajo y para la definición de acciones de intervención de acuerdo con las necesidades identificadas.

Información sobre perfiles de cargo y evaluaciones médicas ocupacionales

Se evidenció la disponibilidad de información relacionada con los perfiles de cargo, la cual sirve como insumo para la determinación de las condiciones y exigencias asociadas a cada puesto de trabajo y para el desarrollo de las evaluaciones médicas ocupacionales.

Frente a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales, se identificó que la programación considera aspectos relacionados con los peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, la periodicidad de las evaluaciones y la correspondiente comunicación de los resultados o conceptos al trabajador.

No obstante, durante la auditoría se evidenció que, debido a limitaciones financieras, se han presentado retrasos en la realización oportuna de algunas evaluaciones médicas ocupacionales.

Esta situación requiere seguimiento por parte de la administración, teniendo en cuenta que las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un elemento fundamental para la identificación temprana de alteraciones en la salud, la determinación de restricciones o recomendaciones médico-laborales y la definición de medidas de prevención y control.

En este sentido, se recomienda establecer un plan de priorización y recuperación de las evaluaciones pendientes, considerando el nivel de exposición a los peligros, las características de los cargos, las condiciones particulares de salud y los criterios de riesgo definidos por la organización.

Custodia y conservación de las historias clínicas ocupacionales

Se evidenció la existencia de mecanismos definidos para garantizar la custodia, conservación y manejo de las historias clínicas ocupacionales, procurando la protección de la información y la reserva de los datos relacionados con la salud de los trabajadores.

Seguimiento a restricciones y recomendaciones médico-laborales

La ESE Metrosalud cuenta con un plan de trabajo para la gestión y seguimiento de las restricciones y recomendaciones médico-laborales emitidas a los trabajadores.

Se evidenció la implementación de actividades orientadas al seguimiento de las recomendaciones formuladas por los profesionales tratantes, con el propósito de verificar la adopción de las medidas requeridas y favorecer la reincorporación y permanencia laboral en condiciones acordes con las capacidades y condiciones de salud de los trabajadores.

Gestión de la salud mental laboral

En materia de promoción y prevención de la salud mental, se desarrollaron cuatro campañas orientadas al fortalecimiento del bienestar psicológico y a la prevención de factores que pueden afectar la salud mental de los trabajadores:

- Prevención del Suicidio Laboral.
- Primeros Auxilios Psicológicos.
- Gestión de la Ansiedad y la Depresión.
- Gestión del Duelo.

Como parte de las actividades programadas, se estableció una meta de 137 visitas a los Centros de Salud y Unidades Hospitalarias, alcanzándose una ejecución efectiva del 100 % de las visitas programadas.

Las actividades desarrolladas alcanzaron una cobertura del 94,6 %, correspondiente a 3.972 servidores, evidenciando una cobertura significativa de la población trabajadora en las acciones implementadas.

Asimismo, se realizaron 37 seguimientos a recomendaciones emitidas por profesionales de Psiquiatría y/o Psicología, como parte de las acciones de acompañamiento y seguimiento a los trabajadores que requieren intervenciones específicas relacionadas con su salud mental.

Adicionalmente, se llevaron a cabo 18 contenciones emocionales, en el marco de la atención en salud mental laboral y la estrategia de Primeros Auxilios Psicológicos. Estas intervenciones estuvieron orientadas a brindar apoyo inmediato, oportuno y de carácter breve a trabajadores que enfrentaron situaciones de crisis emocional o eventos estresores significativos, derivados del contexto laboral o de situaciones personales.

Conclusión de auditoría

En términos generales, se evidencia que la ESE Metrosalud cuenta con actividades y mecanismos orientados a la gestión de las condiciones de salud de los trabajadores, incluyendo la caracterización sociodemográfica, el diagnóstico de condiciones de salud, actividades de promoción y prevención, inspecciones de puestos de trabajo, programas de estilos de vida saludable, gestión de restricciones y recomendaciones médico-laborales y acciones específicas para la promoción y atención de la salud mental.

Se destaca especialmente el cumplimiento de la programación de visitas a los Centros de Salud y Unidades Hospitalarias, con una ejecución del 100 % de las visitas programadas, así como una cobertura del 94,6 % de los servidores, evidenciando un

alcance significativo de las acciones desarrolladas en materia de salud mental y bienestar laboral.

No obstante, se identificó como aspecto que requiere atención el retraso en la realización de algunas evaluaciones médicas ocupacionales debido a limitaciones financieras. Esta situación puede afectar la oportunidad en la identificación de condiciones de salud relacionadas con la exposición laboral, así como la implementación oportuna de medidas preventivas y de seguimiento.

Por lo anterior, se recomienda fortalecer la planeación y asignación de los recursos requeridos para garantizar la realización oportuna de las evaluaciones médicas ocupacionales y establecer un plan de priorización y recuperación de las evaluaciones pendientes, con énfasis en los trabajadores expuestos a mayores niveles de riesgo y en aquellos que requieran seguimiento médico-laboral.

En consecuencia, el componente de gestión de las condiciones de salud presenta un nivel favorable de cumplimiento, evidenciándose la implementación de múltiples actividades de promoción, prevención y seguimiento; sin perjuicio de la necesidad de fortalecer la oportunidad y cobertura de las evaluaciones médicas ocupacionales pendientes, con el fin de garantizar la integralidad y continuidad de la gestión de la salud de los trabajadores.

ACTIVIDAD INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS

Avances en la Gestión y Control de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

Durante el período evaluado, la gestión del área de SST evidenció un desempeño favorable en el cumplimiento de controles operativos y de prevención, destacándose las siguientes acciones:

Gestión de la Siniestralidad: A pesar de las restricciones en la ejecución presupuestal, se garantizó la investigación, análisis y seguimiento al 100% de los accidentes de trabajo reportados, correspondientes a 92 eventos (60 en personal contratista y 32 en servidores públicos), evidenciando una tendencia decreciente respecto a la vigencia 2025.

Fortalecimiento de la Respuesta ante Emergencias: Se consolidaron las competencias de la Brigada de Emergencias de la ESE mediante capacitaciones y prácticas conjuntas orientadas a la unificación de criterios en toda la red de servicios. Asimismo, se completó la actualización de los planes y planos de emergencia en las Unidades Hospitalarias.

Control del Riesgo por Radiaciones Ionizantes: Se mantuvo el seguimiento continuo a la dosimetría del personal expuesto, verificando que los niveles de radiación permanecieron dentro de los límites permisibles establecidos, confirmando la efectividad de las medidas de control y protección radiológica.

Inspecciones de Seguridad y Mejora Continua: Con la participación del equipo de SST, se ejecutaron rondas de seguridad e inspecciones a los puestos de trabajo (27 inspecciones realizadas a la fecha), formalizando sus respectivas Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (ACPM) para el tratamiento de hallazgos.

OPORTUNIDAD DE MEJORA:

Se hace necesario la generación de espacios para el desarrollo de actividades de PyP, capacitaciones y pausas activas.

7.2.1. Caracterización del ausentismo

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 2026:



7.2.2. 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.



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.



El índice de severidad (duración en días por cada incapacidad) es de

2,1

Inferior a 2025 de **4,6**

RELACIÓN ACCIDENTES DE TRABAJO VS DÍAS DE INCAPACIDAD

Enero – junio 2023 a 2026

MES	2023		2024		2025		2026	
	AT	DI	AT	DI	AT	DI	AT	DI
ENERO	9	6	6	40	13	28	10	14
FEBRERO	17	15	15	94	5	13	5	43
MARZO	12	11	11	17	20	99	10	18
ABRIL	10	18	16	51	19	57	11	25
MAYO	12	30	18	53	15	75	14	13
JUNIO	6	3	3	20	11	111	10	14
TOTAL	66	83	69	275	83	383	60	127



En 2026 se evidencia una **reducción importante** en los días de incapacidad (DI) y en el índice de severidad, pasando de **4,6** en 2025 a **2,1** en 2026.



Se evidencia seguimiento periódico mediante indicadores definidos y fichas metodológicas, con publicación bimestral de resultados en la rendición de cuentas.

Durante el periodo evaluado se evidencia una reducción en el número de accidentes de trabajo, así como una disminución significativa en los días perdidos por incapacidad, comportamiento que se refleja igualmente en la reducción del índice de severidad, el cual pasó de 4,6 en 2025 a 2,1 en 2026.

No obstante, el análisis de la distribución de los accidentes de trabajo evidencia que la accidentalidad continúa concentrándose principalmente en los cargos asistenciales, siendo los de mayor frecuencia Auxiliar de Enfermería, con 28 casos; Enfermería, con 9 casos; y Médico, con 5 casos. Esta situación es coherente con la naturaleza de las actividades desarrolladas y el mayor nivel de exposición inherente a la atención directa de los pacientes.

En relación con la distribución de los accidentes según el tipo de riesgo, se identifica una mayor concentración en el riesgo biomecánico, con 23 casos, asociado principalmente a sobreesfuerzos, posturas inadecuadas, manipulación de cargas y movimientos

repetitivos. Le sigue el riesgo biológico, con 17 casos, relacionado con la exposición permanente del personal asistencial a pacientes, fluidos corporales y posibles agentes infecciosos. Finalmente, el riesgo locativo registra 13 casos, lo que evidencia la necesidad de mantener y fortalecer las acciones de identificación y control de condiciones relacionadas con la infraestructura, superficies y condiciones de seguridad de los lugares de trabajo.

Reducción de la accidentalidad

Se evidencia una disminución en el número de accidentes de trabajo durante el periodo evaluado.

Reducción de días perdidos

Los días de incapacidad presentan una disminución significativa, pasando de **383 días en 2025 a 127 días en 2026** durante el periodo enero-junio.

Mayor concentración en personal asistencial

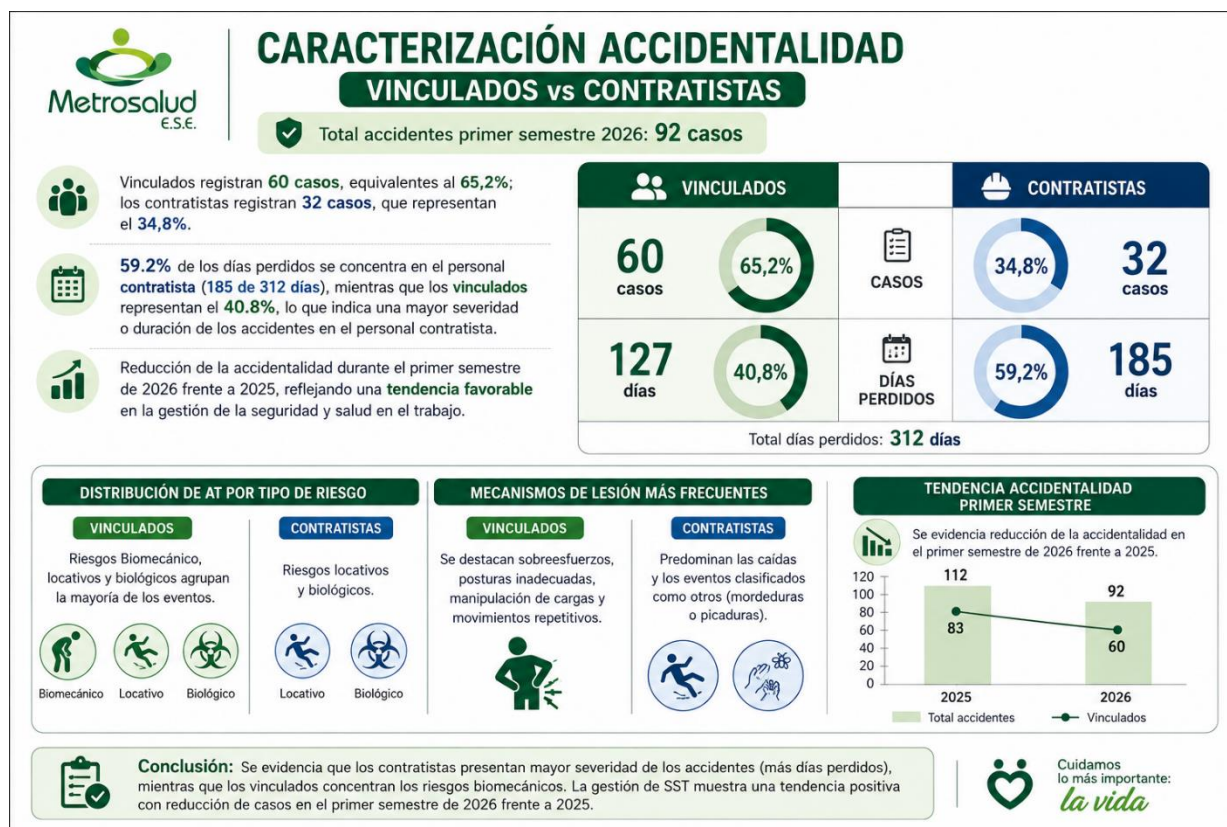
La accidentalidad se concentra principalmente en **Auxiliares de Enfermería (28 casos), Enfermeros (9 casos) y Médicos (5 casos)**.

Principales tipos de riesgo

- **Biomecánico:** 23 casos.
- **Biológico:** 17 casos.
- **Locativo:** 13 casos.

Conclusión de análisis:

Aunque los indicadores muestran un comportamiento favorable, la concentración de los accidentes en cargos asistenciales y en riesgos biomecánicos y biológicos evidencia la necesidad de mantener y fortalecer las estrategias de intervención dirigidas a la prevención de sobreesfuerzos, movimientos repetitivos, posturas inadecuadas y exposición a agentes biológicos, priorizando las áreas y cargos con mayor incidencia de accidentalidad.



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, esta auditoría 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.

7.4. 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 91% 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	17	85%
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. 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)
2. 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.
3. 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.

Observación 1: Oportunidad y ejecución presupuestal del Plan Anual de Trabajo del SG-SST.

Condición: Aunque la asignación presupuestal para el SG-SST se encuentra formalizada mediante el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), se evidencia la persistencia de restricciones operativas en la oportunidad de la programación financiera y contractual, condición recurrentemente identificada en auditorías anteriores. Adicionalmente, se constató una reducción en los recursos asignados junto con un patrón histórico de ejecución tardía de los mismos.

Criterio: Decreto 1072 de 2015 (Artículo 2.2.4.6.8, numeral 4: garantizar los recursos financieros requeridos para el SG-SST) y Resolución 0312 de 2019 (Estándar 1.1.3: asignación de presupuesto para la ejecución del plan de trabajo anual).

Causa: Situación financiera de la ESE Metrosalud., falta de definición de prioridades para la entrega de los recursos.

Efecto: Ejecución extemporánea de las actividades programadas hacia el cierre de la vigencia, afectando la continuidad, oportunidad y efectividad de las acciones de

promoción, prevención e intervención de riesgos laborales, así como el eventual incumplimiento de metas del Plan Anual de Trabajo.

Recomendación: Formular e implementar, dentro del primer trimestre de cada vigencia fiscal, un cronograma integral de planeación financiera, contractual y operativa para el SG-SST. Este instrumento debe incluir hitos de ejecución, fechas límite, responsables y un indicador de avance periódico que articule a la Oficina de Salud Ocupacional con la gestión contractual, garantizando la ejecución oportuna del Plan Anual de Trabajo y previniendo la recurrencia de retrasos históricos.

Observación 2: Capacidad operativa e intensidad horaria insuficiente en el equipo de apoyo para la gestión del SG-SST.

Condición: Para el desarrollo de sus actividades, la Oficina de Salud Ocupacional cuenta con personal profesional y auxiliar administrativo de apoyo. Asimismo, mediante la Resolución No. 10314 del 17 de agosto de 2023, se conformó un equipo de trabajo para fortalecer el procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Sin embargo, se evidenció que la intensidad horaria asignada a este equipo resulta insuficiente para atender de manera integral las necesidades operativas, dada la dimensión y complejidad de la red asistencial de la ESE Metrosalud.

Criterio: Decreto 1072 de 2015 (Artículo 2.2.4.6.8, numeral 2: asignación de recursos necesarios para el diseño, implementación y evaluación del SG-SST) y Resolución 0312 de 2019 (asignación de recursos humanos con la dedicación requerida según el nivel de riesgo y número de trabajadores).

Causa: Ausencia de un estudio formal de cargas de trabajo o de una definición clara de dedicación horaria requerida en la Resolución No. 10314 de 2023 en proporción al volumen ocupacional de la entidad.

Efecto: Posible sobrecarga laboral en el equipo base, limitación en la cobertura de las actividades de prevención y control en las diferentes sedes, y riesgo de incumplimiento legal en el seguimiento de los estándares mínimos del SG-SST.

Recomendación: Realizar un estudio de cargas de trabajo para el personal asignado al procedimiento de SST y revisar la Resolución No. 10314 de 2023, formalizando un esquema de dedicación horaria o ajuste de personal que garantice la cobertura proporcional a la complejidad y dispersión geográfica de la red de la ESE Metrosalud.

Conclusiones.

La auditoría realizada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Metrosalud ha evidenciado un cumplimiento del 91% de los criterios evaluados, lo cual refleja un compromiso significativo de la institución con la prevención de riesgos laborales esto le da una calificación aceptable.

Anexo: Archivo en Excel con la lista de verificación



ALFONSO EMILIO GARCIA PINZON

Profesional Especializado



HENRY DARÍO MUÑOZ MONTOYA

Jefe Oficina de Control Interno y Evaluación