



Fecha:	Julio –septiembre de 2024
Proceso Auditado:	Macroproceso de Apoyo / Gestión del Talento Humano / Seguridad y Salud en el Trabajo
Responsable del Proceso:	Doctor Edward Javier Castro Medina – Director de Talento Humano Doctor Daniel González Luque – Medico Seguridad y Salud en el trabajo.
Auditores:	Andrés Felipe Cepeda Salazar– Profesional Especializado en Control Interno Doctora Astrid Marcela Méndez Chaparro –Jefe Oficina Control Interno

Objetivo:	Verificar la aplicabilidad de los controles en el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), perteneciente al proceso Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud del Sur E.S.E., asegurando el cumplimiento normativo establecido por el Sistema General de Riesgos Laborales y el Ministerio de Trabajo.			
Alcance:	Desde: La identificación de peligros y valoración de riesgos, identificación de necesidades para los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2024. Hasta: La aplicación de controles que mitiguen el riesgo identificado y/ la satisfacción de las necesidades.			
Criterios de la Auditoría:	Norma	Año	Descripción	Emitido Por
	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Decreto 1072 Artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.12 Titulo 4 Capitulo 6	2015	Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidad, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema de Riesgos Laborales.	Ministerio de Trabajo.
	Decreto 1499	2017	Por medio del cual se	Departamento



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

INFORME DE AUDITORIA CONTROL

CIN-FT-02 V3

			modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.	Administrativo de la Función Pública.
	Decreto 612	2018	Por el cual se fijan del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Departamento Administrativo de la Función Pública
	Decreto 807	2019	Por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Ministerio de Trabajo
	Resolución 0295	2019	"Por el cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud de Sur E.S.E.	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
	Resolución 0312	2019	"Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".	Ministerio de Trabajo.
	Constitución Política de Colombia	1991	La Constitución Política de Colombia es la ley suprema del país y se le conoce también como Carta Magna o Carta Fundamental. En ella se establecen las reglas y las instituciones jurídicas que conforman la organización política y el funcionamiento del Estado	La Asamblea Nacional Constituyente

EJECUCIÓN

Para el desarrollo de esta Evaluación, se utilizaron diferentes Técnicas de Auditoría para la selección de muestras y revisión de atributos de la información. Tales Técnicas hacen referencia a: entrevistas con servidores, análisis de documentos, obtención de evidencias, entre otras. Como las Pruebas de Auditoría se desarrollaron con base en muestreos, además de sanear los casos específicos que se citan en el informe adjunto a manera de ejemplos, es necesario cerciorarse de que estos hechos no sean recurrentes en otros escenarios u operaciones.

Para efectos del presente informe se elaborarán como resultado de la auditoría observaciones y recomendaciones, las cuales son definidas a continuación:

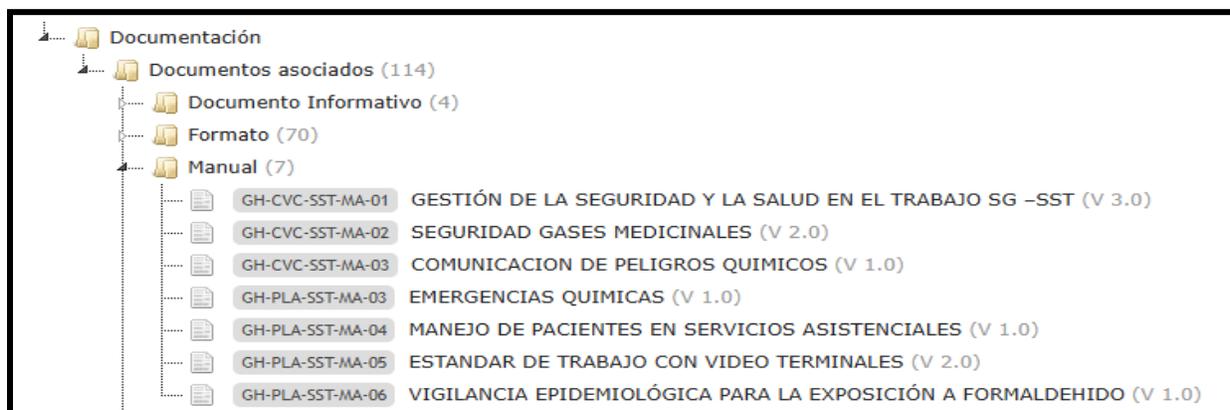
- **Observaciones:** Hace referencia a desviaciones evidenciadas en las políticas, lineamientos, programas, procesos, procedimientos, o normatividad aplicable y éstas estarán sujetas a planes de mejoramiento.
- **Recomendaciones:** Hace referencia a la evaluación independiente realizada por parte de la Oficina de Control Interno, cuyas observaciones están encaminadas al mejoramiento del proceso y requieren planes de mejora a potestad de los evaluados.

Se realizó prueba de recorrido para los procedimientos establecidos y publicados en la página Web y/o Almera, lo cual implica la ejecución independiente por parte del Auditor cuyo objetivo es realizar la verificación de la eficiencia operativa de los controles establecidos por la Entidad. El Procedimiento de Auditoría se realizó mediante entrevista con la Dr. Daniel González Luque Referente de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad. De tal forma que se realizó la revisión aleatoria de un documento para cada procedimiento con el propósito de verificar que todas las actividades especificadas por los Procesos de Gestión de Calidad, cuyo objetivo es minimizar los riesgos asociados a cada acción.

Estándares Mínimos del Sistema de Gestión y Seguridad y salud en el Trabajo

El sistema de Gestión y Seguridad y salud en el Trabajo esta regula mediante la Resolución 0312 de 2019, comprende la implementación por etapas de una serie de procesos basados en la mejora continua de las políticas de la de la organización, planificación, acciones de mejora, evaluación y valoración de los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo. Atendiendo a esto, el proceso de Gestión de Talento Humano de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, cuenta con el subproceso Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro de los documentos normalizados pertenecientes a este proceso de gestión se encuentran, los siguientes, Manuales, Programas y Procedimiento:

Manuales



Fuente: [Herramienta Almera](#)

Programas

Programa (12)

GH-CVC-SST-PG-01	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN Y EL CONTROL DEL RIESGO BIOLÓGICO (V 2.0)
GH-CVC-SST-PG-02	VIGILANCIA RADIOLÓGICA (V 3.0)
GH-CVC-SST-PG-03	REHABILITACIÓN Y REINCORPORACIÓN LABORAL (V 1.0)
GH-CVC-SST-PG-04	PREVENCIÓN DE CAÍDAS A NIVEL (V 2.0)
GH-CVC-SST-PG-05	CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST (V 1.0)
GH-CVC-SST-PG-06	BIENESTAR PSICOSOCIAL DEL TALENTO HUMANO (V 2.0)
GH-PLA-SST-PP-03	PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL SUSTANCIAS PSICOACTIVAS MEDICAMENTOS Y TABACO (V 2.0)
GH-PLA-SST-PP-05	PAUSAS ACTIVAS (V 1.0)
GH-PLA-SST-PP-08	PREVENCIÓN DEL RIESGO PÚBLICO (V 1.0)
GH-PLA-SST-PP-09	RIESGO QUÍMICO (V 1.0)
GH-PLA-SST-PP-11	ENTORNO LABORAL SALUDABLE (V 1.0)
GH-PLA-SST-PP-13	VIGILANCIA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS DESORDENES MUSCULOESQUELÉTICOS (V 1.0)

Fuente: Herramienta Almera

Procedimientos

Procedimiento (11)

GH-CVC-SST-PR-01	DETECCION E INTERVENCION DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA SEXUAL DE COLABORADORES A PACIENTES, FAMILIARES O TERCEROS (V 1.0)
GH-CVC-SST-PR-02	INVESTIGACION DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO (V 1.0)
GH-CVC-SST-PR-03	MANEJO DE HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL (V 1.0)
GH-CVC-SST-PR-04	PROTECCIÓN A COLABORADORES (V 1.0)
GH-CVC-SST-PR-05	MANEJO DE CASO COLABORADOR SOSPECHOSO BAJO EFECTOS DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (V 4.0)
GH-CVC-SST-PR-06	BLOQUEO Y ETIQUETADO DE MAQUINAS EQUIPOS Y HERRAMIENTAS (V 1.0)
GH-CVC-SST-PR-07	USO DE ALCOHOLÍMETRO Y PRUEBAS DE DETECCIÓN DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS EN ORINA EN COLABORADORES (V 2.0)
GH-PLA-SST-PR-03	ACTUALIZACION E INCLUSION DE REQUISITOS LEGALES EN SST (V 2.0)
GH-PLA-SST-PR-06	MANEJO DEL CAMBIO (V 1.0)
GH-PLA-SST-PR-07	TRABAJO SEGURO EN ALTURAS (V 1.0)
GH-PLA-SST-PR-08	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS (V 1.0)

Fuente: Herramienta Almera

Al respecto de la validación de los procedimientos se evidencio varios de ellos desactualizados lo cual representa una no conformidad frente al Manual "CA-CDO-MA-01 ELABORACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS" Numeral 8.1 Generalidades: El cual establece "El líder del proceso es responsable de **revisar y actualizar la documentación** que hace parte de su proceso **mínimo cada cuatro (4) años** o antes según necesidad del proceso (cambios en la normatividad, cambios en la operación, entre otros); e informar a la Oficina de calidad a través del sistema de información ALMERA y/o desde correo institucional al correo electrónico controldocumental-calidad@subredsur.gov.co, la necesidad de actualización, eliminación o adopción, teniendo en cuenta la importancia e impacto del documento dentro de la gestión del proceso y la aplicabilidad al total de las unidades de la Subred Sur E.S.E.". **Ver Observación No 1**

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
PROGRAMA PREVENCIÓN DEL RIESGO PÚBLICO GH-PLA-SST-PP-08 V1	Nombre: José Daniel González Luque.	Nombre: Fabiola Bautista López	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Fabiola Bautista López
	Cargo: Médico Especialista SST	Cargo: Directora Gestión Humana	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Directora Gestión Humana
	Fecha: 2019-05-06	Fecha: 2019-05-06	Fecha: 2019-05-06	Fecha: 2019-05-06

<p>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p> <hr/> <p>PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE</p> <p>GH-PLA-SST-PP-11 V1</p>	ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
	Nombre: Adriana Loaiza Quintero	Nombre: Jhon Jairo Vásquez Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón
	Cargo: Profesional Administrativo	Cargo: Referente de Planeación Nombre: Director Operativo Talento Humano (C.) Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente (E)
	Fecha: 2019-11-12	Fecha: 2019-11-12	Fecha: 2019-11-12	Fecha: 2019-11-12

2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social (funcionarios de la entidad)

La entidad cuenta con la ARL SURA, donde está afiliado todo el Talento Humano de planta. Como parte de la evidencia documental, la entidad presenta la planilla de pago de la seguridad social para los meses de Julio, agosto y septiembre con los siguientes afiliados:

Empleados por Mes	Funcionarios Afiliados	
	Base de Datos Talento Humano	Planillas de Seguridad Social
Julio	724	731
Agosto	714	721
Septiembre	716	728

Fuente: Base de datos funcionarios y Planillas de Seguridad Social Suministrados por el área de Talento Humano

La cotización adecuada garantiza que el trabajador reciba la cobertura correcta en caso de un accidente laboral o enfermedad profesional. Si cotiza bajo un riesgo incorrecto, podría enfrentar problemas al reclamar prestaciones. El empleador debe verificar que la afiliación a la ARL y la clasificación de riesgo, para la validación realizada no se identificaron situaciones que generen riesgos a la entidad.

3. Actas de Comité de Convivencia

La Resolución Número 2646 del 17 de julio de 2008, emitida por el Ministerio de Protección Social, en su artículo 14, establece en el numeral 1.7 como medida preventiva contra el acoso laboral, la formación del Comité de Convivencia Laboral y la implementación de un procedimiento interno que sea confidencial, conciliatorio y efectivo para evitar conductas de acoso laboral. Estos Comités de Convivencia Laboral se consideran una herramienta preventiva para el acoso laboral, contribuyendo a la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales que afectan su salud en el entorno laboral. Por ello, es necesario asegurar su formación.

Para la Subred Sur el Comité de Convivencia tiene como objetivo: Establecer mecanismos que faciliten la prevención de situaciones que afecten la sana convivencia de los colaboradores de la Entidad, y la solución pacífica de las situaciones causadas por conductas de presunto acoso laboral y/o eventos en los servidores

públicos

Durante la vigencia 2024 se realizó la siguiente Gestión al Comité de Convivencia:

- Acciones De Prevención De Conductas Que Constituyen Acoso Laboral (Mensajes Y Videos)
- Integración de acciones en el ejercicio de postulación del Sello en Igualdad.
- Articulación con los procesos de humanización y salud mental con el fin de promover acciones de promoción de la sana convivencia en los entornos laborales.
- Articulación con los directores, líderes y jefes de oficina en la promoción de los ambientes laborales saludables.

Número de Sesiones Realizadas: En el año 2023 se llevaron a cabo 6 sesiones del comité, mientras que para el 2024 el número de sesiones aumentó a 15. Las actas de estas sesiones se encuentran registradas en Almera.

Asistencia: El porcentaje de asistencia a los comités convocados fue del 92% en 2023 y del 94% en 2024, con un total de 4 integrantes del comité: 2 representantes elegidos por los colaboradores y 2 delegados de la administración.

Grafica N°1 – Total de Casos Abordados por el Comité de Convivencia



Fuente: Informe Ejecutivo Comité de Convivencia Suministrado por el área de Talento Humano

En los últimos tres años se han abordado un total de 56 casos de los cuales en el 2022: 11 casos abordados, en el 2023: 14 casos abordados y para el 2024 se han abordado 31 casos, los cuales fueron interpuestos por colaboradores de planta, CPS, Buzón de colaboradores e interposiciones anónimas. Estas quejas se han abordado de acuerdo al documento "Procedimiento Resolución Pacífica de Conflictos GH-CVC-BIE-PR-02-V3, se ha contado con la intervención del eje de humanización en estos abordajes al igual con el apoyo de salud al trabajo en el abordaje psicosocial requerido para cada uno de los casos. Cuando se ha requerido se ha requerido el abordaje de talento humano y control interno disciplinario se han derivado a estas direcciones para su respectivo abordaje y seguimiento.

Después de revisar la documentación aportada, se observa que existe un cronograma de capacitación, pero no se cuenta con evidencia del cumplimiento de dichas capacitaciones. Se recomienda cumplir tanto con los temas como con la periodicidad de las capacitaciones indicadas en el cronograma.

7. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral

La Resolución Número 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de Protección Social, artículo 14, contempla como medida preventiva de acoso laboral en el numeral 1.7 “Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”. Los Comités de Convivencia Laboral se constituyen como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, por lo cual es necesario establecer su conformación. Tras la revisión documental aportada, contenida en tres (3) actas, se ha verificado que el COPASST cumple con la periodicidad de las reuniones descritas en el marco normativo y en la Resolución 386 de 2023 (mensuales).

8. Conformación y funcionamiento del COPASST

La Subred Sur sesiona de forma ordinaria, en los tiempos establecidos en Resolución 2013 del 06 de junio de 1989 (mensual), se verifica contenido de las actas del COPASST del IV trimestre evidenciando presentación del plan de trabajo, modificación interna de la Resolución 395 del 12 de mayo de 2023 y cierre de autoevaluación de estándares mínimos del SG-SST.



Fuente: Actas de COPASST Suministradas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recomendación 1 Se debe contemplar en el orden del día la socialización de resultados de los indicadores de gestión como frecuencia de accidentalidad, severidad, mortalidad, incidencia de enfermedad laboral, prevalencia de enfermedad laboral y ausentismo por causa médica, como el cumplimiento de implementación de fases del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se prescribe artículo 11° de la Resolución 2013 del 06 de junio de 1986, literal (i).

El contenido de las actas de reunión tiende a ser difícil de comprender, ya que se encuentran ideas fragmentadas. Además, se realizó la verificación de la firma de los asistentes mediante pantallazo tomado de la herramienta Almera, el formato establecido por la entidad para las Mesas de Trabajo no es utilizado ya que el acta queda documentada directamente en esta herramienta. A continuación, se ilustra un acta de reunión del COPASST, donde figura únicamente un asistente y el quórum mínimo deben ser de cuatro (04) integrantes. Ver Artículo 2 de la Resolución 2013 del 06 de junio de 1986, literal (i).

SUBRED SUR E.S.E.

COPASST Acta /08- 2024



SUBRED SUR E.S.E. COPASST Acta / 08- 2024

Planeación

Fecha

Martes, 13 de Agosto de 2024 / 08:00 AM - 10:00 AM

Lugar

SEDE ADMINISTRATIVA AUDITORIO GENERAL

Asistentes

Nombre	Cargo	Área/Empresa
NARVAEZ TIVABIZCO DIANA MARCELA	ENFERMERA (O)	Dirección De Gestión Del Riesgo En Salud

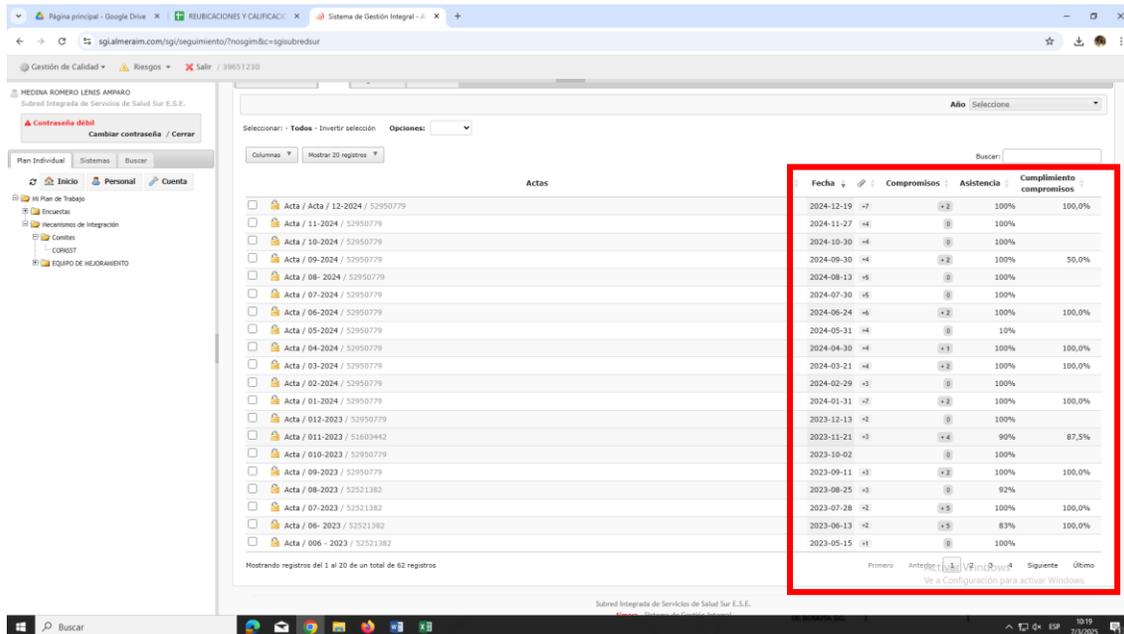
EVENTO

Otro

TEMA

COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AGOSTO 2024

Fuente: Actas de reunión COPASST



Fecha	Compromisos	Asistencia	Cumplimiento compromisos
2024-12-19	-2	0	100,0%
2024-11-27	0	0	100,0%
2024-10-30	4	0	100,0%
2024-09-30	4	2	100,0%
2024-08-13	5	0	100,0%
2024-07-30	5	0	100,0%
2024-06-24	6	2	100,0%
2024-05-31	4	0	10,0%
2024-04-30	4	1	100,0%
2024-03-21	4	2	100,0%
2024-02-29	3	0	100,0%
2024-01-31	7	2	100,0%
2023-12-13	2	0	100,0%
2023-11-21	3	4	90,0%
2023-10-02	0	0	100,0%
2023-09-11	0	2	100,0%
2023-08-25	0	0	92,0%
2023-07-28	0	3	100,0%
2023-06-13	0	3	83,0%
2023-05-15	0	0	100,0%

Fuente: Listado de Asistencia del COPASST Tomado de la Herramienta Almera

9. Inducción y Reinducción en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La entidad lleva a cabo actividades de inducción y reinducción, dirigidas a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores. A continuación, se presenta el indicador que utiliza el Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para medir el cumplimiento de dicha capacitación:

INDICADOR DE INDUCCIÓN TERCER TRIMESTRE 2024

POBLACIÓN	MES	PERSONAL HABILITADO	COBERTURA	PORCENTAJE	APROPIACIÓN	PORCENTAJE
OPS	JULIO	119	115	96.6	85	73.9
	AGOSTO	131	125	95.4	90	72.0
	SEPTIEMBRE	76	68	89.5	46	67.6
TERCER TRIMESTRE		326	308	94	221	71.8

INDICADOR DE INDUCCIÓN TERCER TRIMESTRE 2024

POBLACIÓN	MES	PERSONAL HABILITADO	COBERTURA	PORCENTAJE	APROPIACIÓN	PORCENTAJE
PLANTA	JULIO	7	6	85.7	6	100.0
	AGOSTO	0	0	0.0	0	0.0
	SEPTIEMBRE	16	16	100.0	14	87.5
TERCER TRIMESTRE		23	22	96	20	90.9
COLABORADORES TERCER TRIMESTRE	TOTAL	349	330	94.6	241	73.0

INDICADOR DE INDUCCIÓN TERCER TRIMESTRE 2024

POBLACIÓN	MES	PERSONAL HABILITADO	COBERTURA	PORCENTAJE	APROPIACIÓN	PORCENTAJE
PERSONAL TERCERIZADO	JULIO	31	16	51.6	9	56.3
	AGOSTO	9	4	44.4	1	25.0
	SEPTIEMBRE	0	0	0.0	0	0.0
TERCER TRIMESTRE		40	20	50.0	10	50.0

INDICADOR DE INDUCCIÓN TERCER TRIMESTRE 2024

POBLACIÓN	MES	PERSONAL HABILITADO	COBERTURA	PORCENTAJE	APROPIACIÓN	PORCENTAJE
PERSONAL EN FORMACIÓN	JULIO	225	200	88.9	199	99.5
	AGOSTO	166	152	91.6	149	98.0
	SEPTIEMBRE	187	148	79.1	148	100.0
TERCER TRIMESTRE		578	500	86.5	496	99.2

Fuente: *Cobertura y apropiación Inducción Tercer Trimestre Suministrado por el Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo*

El reporte de cumplimiento y los resultados de los indicadores de las capacitaciones impartidas están contenidos en la evidencia documental entregada por el responsable del SG-SST, se validó a satisfacción el cumplimiento para

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E	
	INFORME DE AUDITORIA CONTROL	CIN-FT-02 V3

los meses de julio, agosto y septiembre.

10. Política de Seguridad y Salud en el trabajo

La Subred Sur adoptó la Política de Seguridad y Salud en el trabajo mediante Resolución 297 del 20 de marzo de 2024, con el objetivo de: Definir los lineamientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales que conlleven a proteger la integridad, seguridad y salud de todos sus colaboradores y demás grupos de valor.

La política de Seguridad y Salud en el trabajo es transversal a todos los procesos y colaboradores de la Subred Sur. De conformidad con lo establecido en la Política en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene como propósitos facilitar la gestión de las entidades y orientarla hacia el logro de sus resultados a corto y mediano plazo, permitiendo la garantía de derechos satisfaciendo las necesidades y expectativas de los grupos de valor de la entidad.

Se verifica que se encuentra fechada y firmada por el empleador.

Artículo Décimo Primero: La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición.

Dado en Bogotá DC, 20 MAR 2024

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

LUIS FERNANDO PINEDA ÁVILA

Gérente

Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE

Fuente: Resolución No. 297 de 2024

Se debe contemplar notificar cada vez que se actualice la política al COPASST. Es importante que mencionen los riesgos prioritarios de la institución tomando como referencia su naturaleza y tamaño. Tal como lo establece el ARTÍCULO 2.2.4.6.5. *Política de seguridad y salud en el trabajo (SST)*.

11. Plan Anual de Trabajo para el cumplimiento del SST

La Subred Sur dispone del Plan Anual de Trabajo SST, se verifica archivo en Excel con el Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo vigencia 2024, en el cual se identifican objetivos, metas, responsables, recursos, cuenta con cronograma de actividades y medición del porcentaje de cumplimiento.

Para llevar a cabo el plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de la Subred Integrando de Servicios de Salud del Sur E.S.E., hace partícipe al comité Paritario de Seguridad y Salud en trabajo, el cual cuenta con representantes de los empleados y Dirección General, así como las organizaciones sindicales presentes en las instituciones, con el fin de priorizar las necesidades institucionales en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

El plan de Seguridad y Salud en el trabajo tiene definidas las actividades de acuerdo con los resultados de los siguientes elementos de revisión, estos se definen como estándares de la Revisión por la Dirección de Talento Humano en la Implementación del Plan de SG-SST, a continuación, se listan los criterios de resultado que se tuvieron para elaborar el plan de trabajo:

- Política SST.
- Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.
- Requisitos Legales
- Resultado encuesta de necesidades y expectativas 2023.
- Diagnostico de Condiciones de Salud 2023.
- Identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles.
- Guía Técnica para la Gestión del Riesgo de Desastres en el Contexto Hospitalario.
- Desempeño en relación con los indicadores de proceso, resultado y estructura.
- Resultado de las investigaciones de accidentes y enfermedades laborales.
- Análisis del ausentismo laboral.
- Resultados de Auditorías Internas.
- Revisión por la alta dirección.

Se evidencia el diseño de un plan de trabajo anual en cumplimiento del Sistema de SST, el cual identifica los objetivos, metas, responsables, recursos y cronograma de actividades.

12. Sistema de Archivo y retención documental para los registros y documentos que soportan el SG SST

La Subred Sur dispone GI-GDO-FT-13 V1 TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL, el cual es verificado de acuerdo al artículo 2.2.4.6.13. del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, dando a lugar a las siguientes no conformidades:



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E													
TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL										GI-GDO-FT-13 V1			
ENTIDAD PRODUCTORA: SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.													
OFICINA PRODUCTORA: DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										CODIGO: 3030			
DEPENDENCIA	SERIE	SUBSERIE	SERIES, SUBSERIES Y TIPOS DOCUMENTALES	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD		RETENCIÓN EN AÑOS		DISPOSICIÓN FINAL				PROCEDIMIENTOS	
				PROCESO	PROCEDIMIENTO	Archivo Gestión	Archivo General	CT	E	MT	S		
	43	43-26	Planes de Instrucciones de Capacitación del Personal			2	3	X					De acuerdo a la información contenida en esta subred documental y por poseer valores secundarios, esta serie forma parte del patrimonio histórico, cultural e investigación de la ciudad, por lo tanto se deberá garantizar la conservación integral del expediente, realizando la respectiva transferencia secundaria al Archivo de Bogotá, siguiendo los procedimientos definidos para tal fin.
			Plan de Capacitación										
			Acta de comisión de personal (así del Plan de Capacitación)										
			Documento de inducción										
			Documento de Reinducción										
			Cronograma General de inducción										
			Resolución de aprobando el Plan de Capacitación (copias)										
			Comunicación oficial de divulgación del Plan de Capacitación										
			Documento informando a los funcionarios la participación en las capacitaciones										
			Listado de asistencia a los programas de capacitación										
			Evaluación del conocimiento de la capacitación										
			Evaluación de satisfacción de la capacitación										

Fuente: GI-GDO-FT-13 V1 TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL

Observación 2 El tiempo de retención documental estipulado en GI-GDO-FT-13 V1 TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL es inferior a los veinte (20) años definidos por el artículo 2.2.4.6.13. del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015; Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: a). Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

La entidad cuenta con la existencia de un archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13. Mecanismos para la Rendición de Cuentas

Se ha revisado el archivo titulado *Informe de Gestión Tercer Trimestre 2024*, verificándose que cumple con los atributos establecidos en el artículo 16 de la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019. Asimismo, se evidencia que incluye el respaldo de los mecanismos de rendición de cuentas definidos por la institución. De esta forma, se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.2, numeral 30, del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, el cual define la rendición de cuentas como: "Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño". Sin embargo, no se refleja el mecanismo correspondiente para este ítem específico.

14. Matriz Legal.

Se verifica documento GH-CVC-SST-FT-27 V3 MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN Y DE REQUISITOS LEGALES EN SST, la cual presenta última revisión 11/11/2024, realizada por el Dr. José Daniel González, según se relaciona a continuación:

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.						
MATRIZ PARA LA IDENTIFICACION Y EVALUACION DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						GH-CVC-SST-FT-27 V3
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN:		11/11/2024	NOMBRE DE QUIEN REALIZA LA REVISIÓN:		JOSE DANIEL GONZALEZ LUQUE	CARGO: MD-SST
NUMERO	FECHA DE EXPEDICION	EXPEDIDA POR	OBJETO	ARTICULOS APLICABLES	CUMPLIMIENTO	
Constitución Política de Colombia	2007/1991	Asamblea Nacional Constituyente	El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Art. 25 Art. 95 Numeral 2, Art. 210	La institución cuenta con la Dirección Administrativa de Mantenimiento un área de mantenimiento integrada además por líneas transdisciplinarias de ingeniería y arquitectura, las cuales verifican y realizan requerimiento técnicos respectivos a la	

La matriz legal suministrada por el Subproceso de Seguridad y Salud en el trabajo cuenta con los estándares mínimos para mantener la actualización del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.

15. Mecanismos de comunicación interna y externa en materia de SST

La Subred Sur publica periódicamente el Boletín de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como piezas comunicativas alusivas al SG-SST, realiza difusión de información a través de correos electrónicos, intranet de la entidad, realiza reuniones con COPASST y mesas de trabajo de Seguridad y Salud con los colaboradores. De igual manera, utiliza la plataforma Agilsalud, para las comunicaciones internas y externas. A continuación, se relacionan algunos soportes compartidos:



Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

Pautas para una buena salud visual
 El uso prolongado de aparatos electrónicos y la exposición continua a las pantallas de los computadores genera fatiga ocular. Algunas de los síntomas son picazón, enrojecimiento, lagrimeo, ojos secos o incluso fuerte dolor de cabeza.

1. Ubicarte a **60 cm de la pantalla**, como mínimo.
2. Gradúa el brillo de la pantalla **entre 70% y 80%**.
3. El borde superior de la pantalla **debe estar al nivel de las cejas**.
4. **Prefiere siempre la luz artificial blanca** y no la luz amarilla.
5. **Vista al optómetro** una vez al año.
6. **Realiza pausas activas visuales:**
 - a. Haz movimientos rígidos y lentos con los ojos y déjalos cerrados durante algunos segundos.
 - b. Dirige la mirada en diferentes direcciones (6 repeticiones)
 - c. Observa por varios segundos otros paisajes.
 - d. Usa lentes antirreflejos para disminuir la luz.
 - e. Realiza cinco minutos de pausas activas visuales por cada hora de trabajo frente a la pantalla.

Programa de Prevención de Caídas a Nivel
 Las caídas y tropiezos son accidentes comunes y estos pueden darse:

- Al mismo nivel: "caídas en el mismo nivel" que ocurren al caminar o desplazarse.
- A diferente nivel: "caídas a diferente nivel" que ocurren al bajar o subir escaleras.

En el 2023 según los registros en la Subred se presentaron 232 accidentes de trabajo (AT).

Accidentes de trabajo en la Subred

- 61 AT (MARCADO)
- 232 AT
- 47 AT (MARCADO)
- 35 AT (MARCADO)

Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

Demostrando que las caídas a nivel es la segunda causa de los accidentes en la Subred y aunque la mayor parte de ellos son clasificados como leves, también pueden generar graves daños, es por ello que desde Seguridad y Salud en el trabajo se viene desarrollando un programa de prevención en caídas a nivel.

Cuida tu Ser

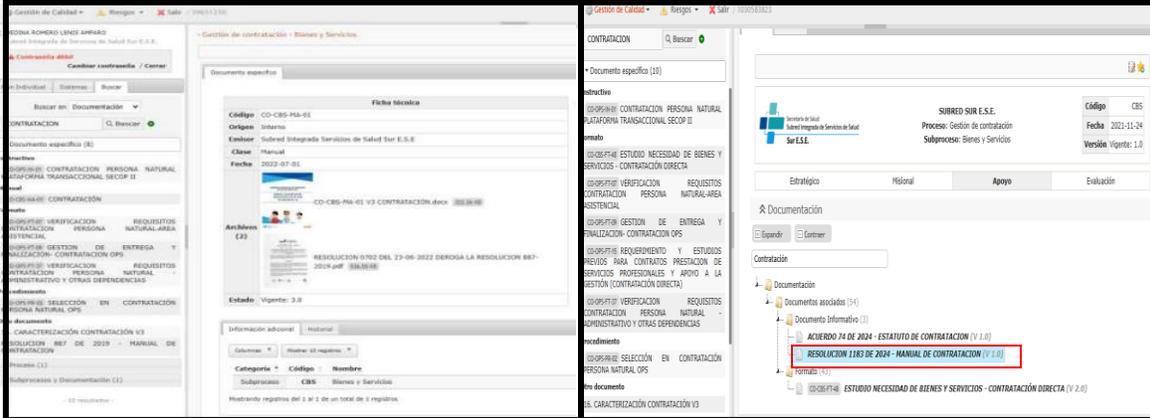
La estrategia **Cuida tu Ser** busca incentivar al colaborador a conservar comportamiento de autocuidado a través del desarrollo de las actividades para mantener conductas seguras al caminar. Esto se basa en la Teoría Tricondicional que determina el colaborador debe **saber, poder y querer** trabajar de forma segura.

Cuida tu Ser cuenta con **tres (3) actividades** que se articulan entre sí y que buscan la disminución de la accidentalidad.

- Sensibilizaciones y capacitaciones del prevenir y cuidar el ser.
- Inspección localiva: permite identificar condiciones inseguras
- Actividades lúdicas: permite que el colaborador identifique los movilizadores personales que lo llevan a determinar el por qué debe cuidarse.

16. Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios

Para el alcance de la presente auditoría, la entidad disponía del Manual CO-CBS-MA-01 V3 de Contratación. A la fecha de la revisión, el documento vigente que regula el procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para las compras y adquisiciones de productos y servicios es la Resolución 1183 de 2024. Dicho documento fue validado satisfactoriamente y se encuentra publicado en la herramienta Almera.



Fuente: Tomados de la Herramienta Almera

17. Evaluación y selección de proveedores y contratistas.

La Subred Sur cuenta con el documento GH-CVC-SST-OD-02 V1 - LINEAMIENTOS EN SST PARA CONTRATISTAS Y PROVEEDORES, en el que se establecen las especificaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben ser requeridas por la Subred Sur, para la celebración de contratos a contratistas y proveedores. El documento es aplicable a todos los contratistas y proveedores en virtud del vínculo contractual con la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se aplica desde el estudio de necesidades hasta la finalización del objeto del contrato.

18. Gestión del cambio

La Subred Sur cuenta con el documento GH-PLA-SST-PR-06 V1 - MANEJO DEL CAMBIO, en el que se define el manejo adecuado y oportuno de los cambios, que por sus características puedan tener impacto en la institución, mitigar los distintos riesgos asociados al cambio para llevarlos hasta un nivel tolerable para la operación de Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., aplica desde la notificación de cambio, hasta la verificación del cierre de las acciones de mejora, relacionados con los cambios temporales y permanentes que sobrevengan con ocasión de las actividades propias de la labor o de la normatividad legal Nacional y que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo del talento humano que conforma la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Así mismo se cuenta dentro de los documentos normalizados con el FORMATO GH-PLA-SST-FT-39 V1 Registro Manejo del Cambio, en el que el talento Humano y/o el COPASST, podrán informar a la Línea de SST cualquier cambio que consideren pueda comprometer la Seguridad y la Salud de los trabajadores (creación de unidad de servicio, cambios en la infraestructura de la unidad, cambios de puestos de trabajo, entre otros), junto con las respectivas recomendaciones para su posible eliminación o control, con el fin de que se estudien e implementen según sea el caso.

19. Descripción sociodemográfica y Diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores

La Subred Sur cuenta con el documento de descripción sociodemográfica y el diagnóstico de condiciones de salud suministrado por la IPS Centro de Diagnóstico Ocupacional, se evidencia en la página cinco (05) información relacionada a las condiciones de salud de trabajadores, por otro lado, la información asociada a la descripción sociodemográfica en la página nueve (09), contemplando datos como escolaridad, sexo, edad, etc.

LISTA DE GRAFICAS.....	4
1. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	5
2. INTRODUCCIÓN.....	6
3. OBJETIVOS.....	7
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2 OBJETIVO ESPECIFICO	7
4. JUSTIFICACIÓN	7
5. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	8
6. METODOLOGÍA.....	8
6.1 POBLACIÓN OBJETO	8
7. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	9
7.1 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA.....	9

Fuente: Informe realizado por IPS Centro de Diagnóstico Ocupacional

20. Actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud

De acuerdo al informe de gestión año 2023, el subproceso de SST en la Subred sur, desde el programa de Medicina Preventiva y del Trabajo realiza promoción, prevención, y control de la salud de los colaboradores de la Subred Sur, protegiéndolos de los factores de riesgos ocupacionales y promocionándoles un estilo de vida y trabajo, seguro y saludable. se han realizado actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción como capacitaciones, sensibilizaciones, charlas, jornadas de prevención, actividades en aéreas y puestos de trabajo acordes a la priorización de los Riesgos psicosocial, biomecánico y biológico. Se realizaron actividades relacionadas con Ausentismo Laboral, PVE Formaldehído, Prevención del Riesgo Cardiovascular y Programas de Vigilancia Epidemiológica.

21. Perfiles de cargos

Se verifica documento en Excel PLANTA DE NOVIEMBRE 2024. Para la validación de los perfiles de cargos, tareas y medio en el cual desarrollan la labor los trabajadores, condiciones de salud de los trabajadores con enfermedad laboral y evaluación de los riesgos prioritarios, se cuenta con el Manual Especifico de Funciones.

22. Custodia de Historias Clínicas.

El subproceso de SST adjunta el documento GH-CVC-SST-PR-03 V1 - PROCEDIMIENTO MANEJO HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL, en el que se establecen las directrices para la administración, conservación, custodia y confidencialidad de la historia clínica ocupacional de los funcionarios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., desde el proceso de vinculación del funcionario a la entidad, hasta la desvinculación de la misma, y en archivo hasta 20 años.

23. Restricciones y recomendaciones médico laborales de la ARL

Se verifica el documento que relaciona las recomendaciones y restricciones médico laborales a trabajadores, impidiendo realizar la trazabilidad de su cumplimiento, como lo define la Resolución 312 de 13 de febrero de 2019, artículo 16°. Para realizar la validación del cumplimiento del presente artículo el subproceso de SST adjunta pantallazo parcial del oficio de fecha 6 de marzo de 2020, con actualización de recomendaciones para el desempeño ocupacional, por parte de la ARL Sura, con base en una evaluación ocupacional realizada el 17 de diciembre de 2019. Además, se evidencia documento original y completo, las recomendaciones actualizadas.

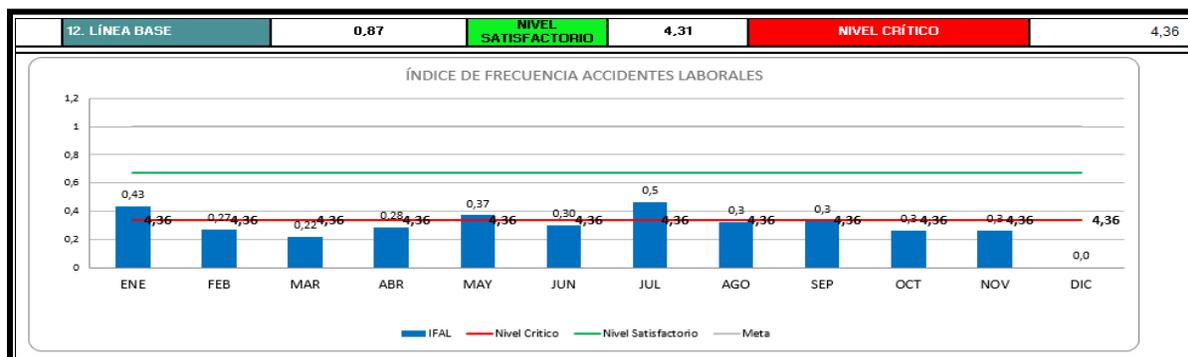
24. Registro y análisis estadístico de Accidentes de trabajo y enfermedades laborales

El subproceso de SST adjunta documento en Word, sin firmas, "INFORME DE ASESORÍA EN CARACTERIZACIÓN DE ACCIDENTALIDAD SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS EN SALUD SUR E.S.E", elaborado por la ARL Sura, en el que indica que para el III Trimestre del 2024 los colaboradores reportaron a la ARL la materialización de sesenta y siete (67) accidentes distribuidos así: veinte siete (27) en el mes de julio, diecinueve (19) en el mes de agosto y veintiuno (21) en septiembre. ocurridos en el marco del ejercicio de las actividades que se realizan para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. De los sesenta y siete (67) accidentes reportados el 79% fueron reportados por mujeres (53 eventos) y el 21% fueron reportados por hombres (14 eventos). En el informe se analizan diferentes variables, como distribución por antigüedad, día de la semana, jornada, distribución por Centro de trabajo, sitio de ocurrencia, unidad de Ocurrencia, accidentes por cargo, parte del cuerpo afectada, lesión o daño aparente, mecanismo, agente, entre otros.

Mecanismos Para La Vigilancia De La Salud De Los Trabajadores. Carpeta De Indicadores SST.

25. Medición de la Frecuencia de la Accidentalidad

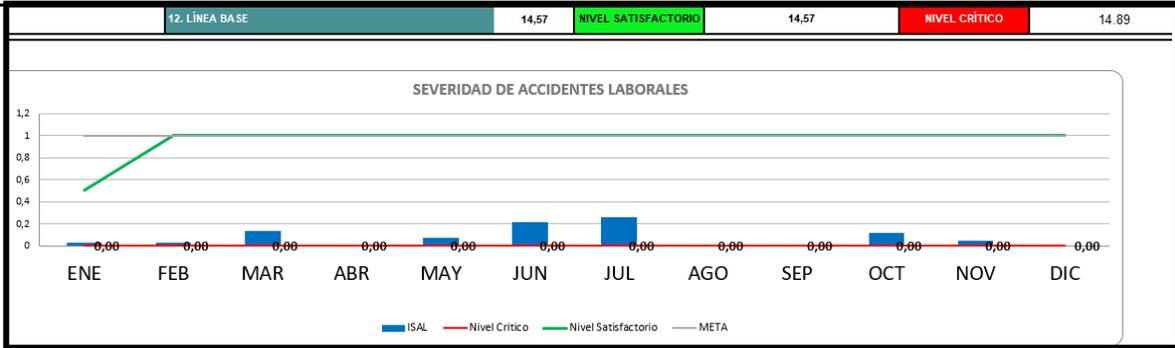
El subproceso realizó evaluación de la frecuencia con la que se presentan los accidentes laborales en la subred sur en 2024, planteado en el indicador de forma trimestral, donde se evidencia que los niveles críticos de accidentes laborales se presentaron en los meses de enero, mayo, julio, agosto y septiembre, tal como se puede evidenciar en la imagen que representa el indicador.



Fuente: Ficha técnica del indicador: Índice de Frecuencia de accidentes laborales (IFAL)

26. Índice de severidad de los accidentes laborales (ISAL)

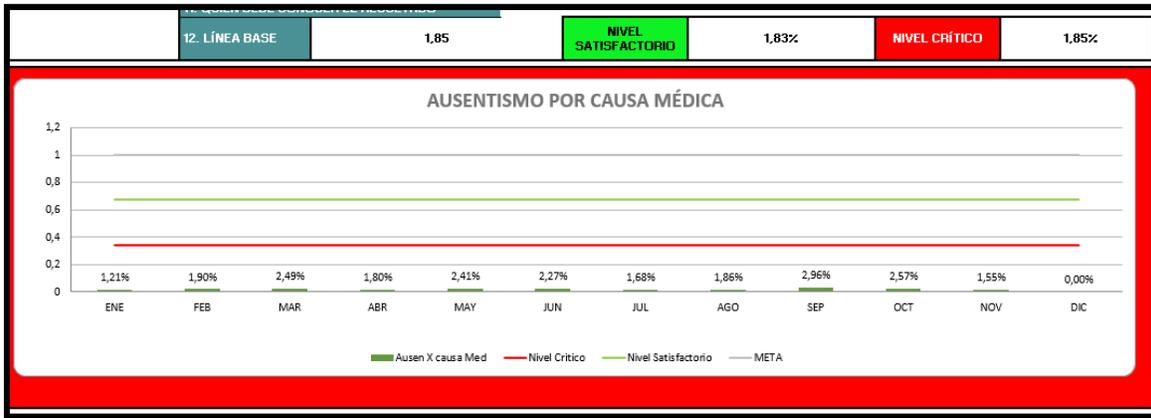
El subproceso realizó evaluación trimestral, del indicador, donde se alcanzaron los porcentajes más cercanos al nivel crítico, se presentaron durante los meses de junio y julio, con ISAL de 0.22 y 0.26, pero sin incumplimiento del indicador, tal como se puede evidenciar en la imagen que representa el indicador.



Fuente: Ficha técnica del indicador Índice de severidad de los accidentes laborales (ISAL)

27. Índice Ausentismo por Causa Médica

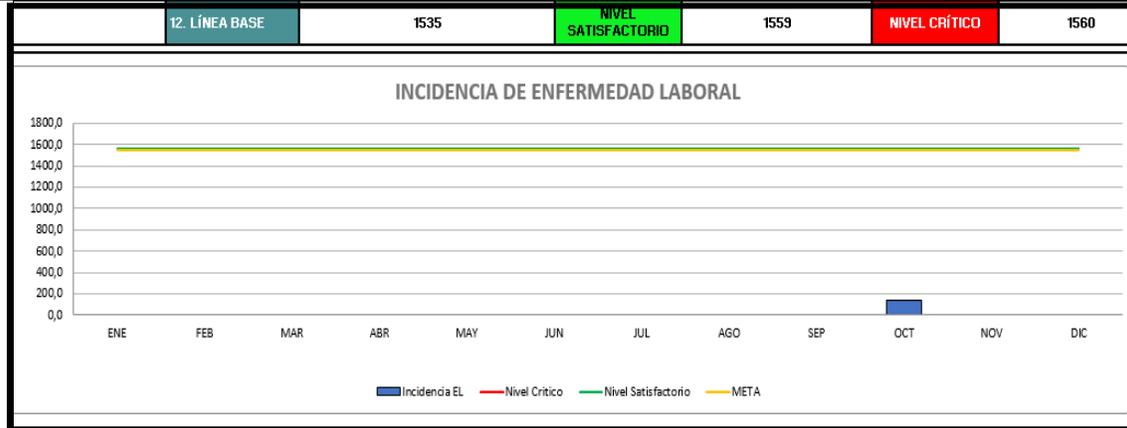
El subproceso realizó evaluación trimestral, del indicador, donde se alcanzó el nivel crítico laboral por causa médica en todos los trimestres evaluados, frente a ello el proceso tomó acciones correctivas, como las de retroalimentación a los programas implicados en este, con el fin de orientar y reforzar las actividades encaminadas a la reducción del ausentismo, desde los diferentes programas de vigilancia epidemiológica del SG-SST de la entidad.



Fuente: Ficha técnica del indicador Índice Ausentismo por Causa Médica

28. Índice Prevalencia de la enfermedad laboral

El proceso tiene establecido la medición de este indicador de forma anual como lo sugiere la Resolución 312 de 2019, sin embargo, la captura de la información se realiza de forma mensual.



Fuente: Ficha técnica del indicador Índice Ausentismo por Causa Médica

29. Índice Incidencia de la enfermedad Laboral

El subproceso realizó evaluación trimestral, del indicador, donde se alcanzó el porcentaje más cercano al nivel en el mes de octubre con índice de 139.7, pese a ello se logró mantener el indicador en el nivel satisfactorio desde los meses de enero a noviembre, tal como se puede evidenciar en la imagen.

30. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de todos los niveles de la organización.

Observación 3 La Subred Sur dispone de una matriz de peligros desactualizada, realizando la verificación se tiene como última actualización en el año 2023, teniendo en cuenta que, artículo 2.2.4.6.15., del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, debe ser actualizada como mínimo anualmente, o antes si ocurre un accidente grave y/o mortal.

No hay existencia de las evidencias que soporten la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, únicamente se presenta el formato denominado GH-CVC-SST-FT-18 V1 FORMULARIO DE PARTICIPACIÓN DEL COLABORADOR EN LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.



20.MATRIZ IPEVR CENTRO DE SALUD LA REFORMA Mayo 2023 - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat ¿Qué desea hacer?

Tahoma 26 A A General \$ % 000 0,00 0,00 Formato Dar formato Estilos de condicional como tabla celda Estilos

A10 MEDICINA GENERAL

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: MAYO DE 2023
UNIDAD: CENTRO DE SALUD LA REFORMA

AREA O PROCESO	ZONALIDAD	ACTIVIDAD	TAREA	RUTINARIA (SI/NO)	PELIGRO			EFECTOS POSIBLES	TIEMPO DE EXPOSICIÓN	FRECUENCIA DE EXPOSICIÓN	CONTROLES EXISTENTES	
					CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	FUENTE GENERADORA				FUENTE	MEDIO
				SI	Biológica	Microorganismos tipo bacterias, bacterias y virus	Virus, bacterias, Hongos, priones en el área, traerlos por las pacientes a parura de labor colectivo	Fiebre, dolor de cabeza y Cansancio de enfermo-dador viral, Irritación de la piel, enfermo-dador infecto contagiar Infección respiratoria. Eruccular, Hepatitis B, Hepatitis C, VIH. Entro otras.	SH	Continuo	Limpiar y desinfección de las áreas de trabajo diariamente	Uso de elementos propios para el consumo de bebidas y alimentos y uso de mascarillas para el personal visitante Socialización lavados de manos uso de elementos de protección personal
				SI	Biológica	Fluidos y excrementos	Exposición a fluidos corporales durante la manipulación de residuos y catéteres, canalización de accesorios, tema de mostrar, limpieza y recolección de residuos de paciente	Alteraciones micóticas de la piel y enfermo-dador viral, alergia, Irritación de la piel, enfermo-dador infecto contagiar Infección respiratoria. Eruccular, Hepatitis B, Hepatitis C, VIH. Entro otras.	SH	Continuo	Limpiar y desinfección de las áreas de trabajo diariamente	Limpiar y desinfección de las áreas de trabajo diariamente, Manual de bioseguridad, Disponibilidad de jabón quirúrgico, papel toalla, alcohol clorinado. Socialización lavados de manos uso de elementos de protección personal

MATRIZ T_PELIGRO T_FACTOR_RIESGO Val del rx Analisis Control de Cambios

Fuente: Matriz de peligros

31. Brigada de prevención, preparación y respuesta a emergencias.

La Subred Sur tiene conformada la brigada de emergencias de la vigencia 2024, se suministran soportes que respaldan las dieciséis (16) capacitaciones realizadas en marco del mantenimiento del Plan Hospitalario de Emergencias y Desastres. Se adjunta soportes de la entrega de dotación a los brigadistas de emergencias de la institución, cumpliendo lo requerido por la Resolución 312 del 13 de febrero de 2019, artículo 16°.

32. Identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.

Para dar cumplimiento a este estándar se suministró Matriz de la Identificación de las Sustancias identificadas contrato con el Tercero Colcan S.A.S. cuyo objeto consiste en "Recolección, Procesamiento y Entrega de Resultados de las muestras de Patología, Marcadores de Inmunohistoquímica y Coloraciones Especiales realizadas a los Especímenes Quirúrgicos, provenientes de los servicios de hospitalización, cirugía y procedimientos ambulatorios realizados en la Subred Integrada de Servicios de Salud del Sur E.S.E.", según se relaciona a continuación:

OBJETO	RECOLECCION, PROCESAMIENTO Y ENTREGA DE RESULTADOS DE LAS MUESTRAS DE PATOLOGIA, MARCADORES DE INMUNOHISTOQUIMICA Y COLORACIONES ESPECIALES REALIZADOS A LOS ESPECIMENES QUIRURGICOS, PROVENIENTES DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACION, CIRUGIA Y PROCEDIMIENTOS AMBULATORIOS REALIZADOS EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E
--------	---

Fuente: Contrato con Colcan S.A.S. Suministrado por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad.

Adicionalmente, se suministró el Informe Diagnóstico de Sustancias Químicas (Formaldehído), cuya fecha de

ejecución fue el pasado 22 de noviembre de 2021. El centro de ejecución de la Subred Sur se ubicó en la carrera 20 #47B-38." Según dicho diagnóstico se dio alcance a la evaluación del Riesgo Químicos en lo correspondiente a patología, pero no se suministró soporte de los riesgos que se exponen a los trabajadores de salud en área como: Farmacia, Quirófanos, Radiologías, Centrales Estériles y Centrales de Mezcla, según se establece en Programa de Riesgo Químico de la entidad GH-PLA-SST-PP-09.

Los mecanismos suministrados por el Subproceso de Seguridad y Salud en el trabajo evidencian una adecuada identificación de las sustancias Carcinógenas en cumplimiento del Estándar de la Resolución 312 de 2019, según se relaciona a continuación " *En las empresas donde se procese, manipule o trabaje con sustancias o agentes catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, priorizar los riesgos asociados a las mismas y realizar acciones de prevención e intervención al respecto.*

33. Auditoría Anual.

Al respecto del Estándar que establece Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, se suministró el siguiente soporte:

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. - ARL SURA

Informa que la empresa SUB RED SUR con Nit 900958564, se encuentra afiliada a ARL SURA.

En cumplimiento de la normatividad vigente, actualmente se encuentra implementando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y para ello, SUB RED SUR aplicó la herramienta diagnóstica de la Resolución 0312 de 2019 el 26/12/2024 cuyo resultado se presenta en este informe.

La autoevaluación de los Estándares Mínimos es realizada por el empleador según el artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019, y los datos ingresados obedecen única y exclusivamente a su criterio como empresa. ARL SURA no suministra o diligencia información, ni es responsable de los resultados que de ella se generen.

El resultado obtenido es:

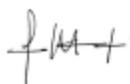
Item evaluado	% Calificación Real	Valor Ponderado [%]	% Implementación
I. Planear (25%)	96	25	24
II. Hacer (60%)	100	60	60
III. Verificar (5%)	100	5	5
IV. Actuar (10%)	75	10	7.5
% Total Implementación			96.5

De acuerdo a su porcentaje de implementación del 96.5 su resultado es ACEPTABLE.

La empresa es responsable en el desarrollo de las actividades para dar cumplimiento a los requisitos normativos legales vigentes, al monitoreo, disminución y control de los riesgos como también a la implementación total del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el bienestar de sus trabajadores.

La presente comunicación se expide a solicitud de la empresa el 26/12/2024.

Atentamente



Gerencia Técnica ARL Sura
Código transacción: 5359323



De acuerdo con el soporte suministrado se evidencia el cumplimiento Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del SG-SST en lo correspondiente a los siguientes artículos:

Artículo 25: “Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos”.

Artículo 26: “Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año”.

De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán Numera 1: Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

Por lo cual no se cuenta con evidencia suficiente que de sustento al estándar Realizar una auditoría anual, dando lugar al **Hallazgo No 4**.

Conclusiones del Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

1. Cumplimiento significativo de los estándares: El proceso de SST demuestra un alto grado de alineación con los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019. La implementación de los estándares ha fortalecido la gestión del sistema, garantizando un ambiente laboral más seguro y saludable para los trabajadores.

2. Gestión de riesgos efectiva: Se evidencia un enfoque sistemático para identificar, evaluar y mitigar los riesgos presentes en las actividades laborales. Esto ha permitido reducir significativamente la accidentalidad y mejorar las condiciones laborales en las áreas evaluadas, sin embargo, se debe fortalecer la permanente actualización de los mismos.

3. Fomento de la cultura de la seguridad: A través de capacitaciones, comunicación efectiva y participación activa de los trabajadores, se ha promovido una mayor concienciación sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, lo que ha contribuido al éxito del sistema.

4. Áreas de mejora identificadas: Aunque el proceso cumple con la mayor parte de los estándares, se han identificado oportunidades para mejorar en aspectos específicos, como la actualización continua de matrices de riesgos y el fortalecimiento en la Auditoría Anual.

5. Compromiso organizacional: El cumplimiento de los estándares refleja el compromiso de la organización con el bienestar de sus colaboradores y su disposición para continuar fortaleciendo el sistema de gestión.

6. Impacto positivo en la productividad: La mejora en las condiciones de trabajo ha resultado en un aumento de la productividad y satisfacción laboral, demostrando la correlación entre el bienestar de los empleados y el rendimiento organizacional.

HALLAZGOS

1. Actualización de Documentos

Condición: Se evidenciaron documentos como el Programa de Prevención del Riesgo Público GH-PLA-SST-PP-08 V1 y Programa Entorno Laboral Saludable GH-PLA-SST-PP-11 V1 con fecha de elaboración se encuentra desactualizada ya que corresponde al año 2019.

Criterio: Manual "CA-CDO-MA-01 ELABORACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS" Numeral 8.1 Generalidades: El cual establece "El líder del proceso es responsable de revisar y actualizar la documentación que hace parte de su proceso mínimo cada cuatro (4) años o antes según necesidad del proceso (cambios en la normatividad, cambios en la operación, entre otros); e informar a la Oficina de calidad a través del sistema de información ALMERA y/o desde correo institucional al correo electrónico controldocumental-calidad@subredsur.gov.co, la necesidad de actualización, eliminación o adopción, teniendo en cuenta la importancia e impacto del documento dentro de la gestión del proceso y la aplicabilidad al total de las unidades de la Subred Sur E.S.E."

Causa: Falta de adherencia a los lineamientos establecidos por la entidad.

Efecto:

- a. Omisión y falta de control de las actividades efectuadas en el Subproceso de Seguridad y Salud en el trabajo.
- b. Posibilidad de niveles de aprobación y autorización inconsistentes en comparación con las actividades efectivamente ejecutadas.
- c. Mayor probabilidad de materialización de los Riesgos.

2. Tiempo de Retención Documental que Soportan el SG-SST

Condición: El tiempo de retención documental estipulado en GI-GDO-FT-13 V1 TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL en lo referente a Plan de Capacitaciones es inferior a los veinte (20) años.

Criterio: El artículo 2.2.4.6.13. del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, **Conservación de los Documentos**, establece: El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: a). Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

Causa: Los procedimientos de Retención documental de la entidad están realizados sin realizar la discriminación de la Retención documental de Seguridad en Salud en el Trabajo en el Marco de la Resolución 0312 de 2019.

Efecto:

- a. Pérdida de la Información clave, si se destruyen documentos antes de tiempo por su desconocimiento.
- b. Falta de documentación en posibles litigios entre la entidad en colaboradores.
- c. Sanciones legales al no cumplir de manera clara con lo estipulado en la Resolución 0312 de 2019.

3. Actualización de Matriz de Riesgo

Condición: La entidad dispone de una Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgo cuya última actualización fue realizada el pasado 1 de septiembre del año 2017.

Criterio: El artículo 2.2.4.6.15., del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 *Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos*. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

Causa: La matriz de Riesgos no ha sido actualizada, ya que los riesgos identificados se han mantenido constantes al largo del tiempo. Sin embargo, el proceso de verificación de riesgos se actualiza en las unidades de servicio que experimentan cambios o modificaciones en sus instalaciones. Esto permite centrar los esfuerzos en aquellas áreas donde las condiciones podrían presentar nuevas variaciones en los riesgos previamente identificados.

Efecto:

- a. Posibilidad de Aumento en los accidentes o enfermedades laborales.
- b. Impacto en la productividad de los colaboradores de la entidad al incrementar los índices de ausencias.
- c. Problemas con la ARL, si ocurre un accidente y la matriz no esta actualizada, la ARL podría cuestionar la cobertura del riesgo asignado.

4. Cumplimiento de la Auditoría Anual

Condición: El soporte suministrado corresponde a la autoevaluación de los estándares mínimos en cumplimiento de los artículos 25, 26 27 y 28 de los estándares mínimos Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del SG-SST y no hace referencia a lo establecido en los siguientes Estándares:

Criterio: La Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del SG-SST establece:

- a. **Auditoría anual:** Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta auditoría se debe realizar una al año y debe contar con programa de la auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y la planificación con la participación del COPASST.
- b. **Revisión por la alta dirección. Alcance de la auditoría del Sistema de Gestión:** Revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de

la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto número 1072 de 2015.

- c. Planificación de la auditoría con el COPASST:** Documento donde conste la revisión anual por la alta dirección y la comunicación de los resultados al COPASST y al responsable del Sistema de Gestión de SST.

Causa: La auditoría realizada por el área de Proceso calidad es llevada a cabo por un profesional que no posee la idoneidad requerida para este tipo de evaluación. Además, el alcance definido para la revisión se limita exclusivamente a analizar la autoevaluación realizada por el área de Seguridad y Salud en el trabajo.

Efecto:

- a. Posibilidad de Aumento en los accidentes o enfermedades laborales.
- b. Impacto en la productividad de los colaboradores de la entidad al incrementar los índices de ausencias.
- c. Problemas con la ARL, si ocurre un accidente y la matriz no está actualizada, la ARL podría cuestionar la cobertura del riesgo asignado.

FORTALEZAS

A través de la presente auditoría se evidenció fortalezas en el proceso de Seguridad y Salud en Trabajo – Gestión del Talento Humano se evidencio un incremento gradual en el cumplimiento de las Operaciones y mejorar los niveles de productividad, entre estas fortalezas se encuentran:

- El proceso ha diseñado estrategias que le apuntan a cubrir falencias frente a la suficiencia de personal, para las actividades relacionadas con el control y vencimiento de los productos, ha implementado actividades que consisten en la repartición de folletos y capacitaciones que permiten el control de las acciones que no se pueden ejecutar desde el Sistema Dinámica.
- Cuentan en el sistema Almera con una línea robusta de procedimientos y guías de manejo que orientan al recurso humano sobre la práctica Presupuestal y de Control para la toma de decisiones frente a la situación financiera de la entidad.
- Acompañamiento permanente del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes fortalecen y vigilan el comportamiento de los riesgos planteados, sus actividades de control y el seguimiento según la periodicidad establecida a fin de tomar medidas que impidan una materialización.
- Comunicación permanente por parte del líder del proceso de Gestión del Talento Humano con el personal de la entidad y el personal a su cargo, donde se socializa el comportamiento de estos frente al cumplimiento de las obligaciones contractuales, indicadores, metas y las dificultades que estos hayan presentado para el logro de la misma.
- Recurso humano idóneo y con la experiencia requerida para dar alcance a las exigencias que demanda el proceso diariamente.
- Manifestación y gestión permanente por parte del líder proceso sobre las alertas que se generan en

cuanto a las dificultades y necesidades que presentan para la ejecución de sus actividades.

OBSERVACIONES

La Oficina de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de salud Sur ESE, respecto de la evidencia facilitada para la evaluación efectuada, aclara que la información suministrada por la *Dirección de Talento Humano- Seguridad y Salud en el Trabajo*, se obtuvo a través de solicitudes, consultas y revisión de normatividad aplicable, realizadas por la Oficina de Control Interno. Por lo anterior nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.

- Dado que la labor de auditoría interna ejecutada desde la Oficina de Control Interno está sujeta al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Vigencia 2024, la misma se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, motivo por el cual procedimientos más detallados podrían revelar contenidos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- Para la realización de la presente auditoría se aplicaron Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas, las pruebas fueron efectuadas mediante muestreo, por consiguiente, pueden no haber cubierto la verificación de la efectividad de todas las medidas de control identificadas por el proceso.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en este informe para la Dirección de Talento Humano, incentiva la consideración de las "Observaciones" para los planes de mejoramiento a que haya lugar, acorde con el formato establecido, por lo anterior una vez el presente informe quede en firme, el plazo establecido para la entrega del PM será de quince (15) días hábiles a partir del recibo del informe definitivo.

RECOMENDACIONES

Socializar Indicadores de Gestión

Observación

Se debe contemplar en el orden del día la socialización de resultados de los indicadores de gestión como frecuencia de accidentalidad, severidad, mortalidad, incidencia de enfermedad laboral, prevalencia de enfermedad laboral y ausentismo por causa médica, como el cumplimiento de implementación de fases del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como se prescribe artículo 11° de la Resolución 2013 del 06 de junio de 1986, literal (i).

Riesgos

1. Desconocimiento por parte de los trabajos de los riesgos a los cuales están expuestos en el desarrollo de sus actividades.
2. Ausencia de una cultura de prevención de esos riesgos.
3. Mayor ocurrencia de eventos negativos en el trabajo.

Recomendación

Socializar de manera amplia, suficiente y oportuna los indicadores de Gestión COPASST.



Firma:

AUDITOR LÍDER

Nombre: :: Andrés Felipe Cepeda Salazar



Firma:

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Nombre: Astrid Marcela Méndez Chaparro: