



# ESTRATEGIA ANDALUZA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024-2028

## SISTEMA DE INDICADORES

## **SISTEMA DE INDICADORES APLICABLES A LA EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA ANDALUZA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024-2028 Y A SUS PLANES DE DESARROLLO**

En la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 se contemplan dos procesos de evaluación, el primero de ellos a realizar cuando finalice el I Plan de Actuación (evaluación intermedia) y el segundo cuando concluya la propia Estrategia (evaluación final). El texto de la EASST indica al respecto lo siguiente:

*La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 - 2028 se someterá a un proceso de evaluación intermedia durante su período de vigencia. Dicho proceso deberá dar respuesta a la idoneidad de este instrumento, tanto a nivel de diseño como en su ejecución, para obtener los objetivos que se plantea. Partirá de un análisis estructurado de los datos existentes y recogerá información sobre sus resultados y posibles efectos, con el fin de posibilitar que el impacto de la Estrategia sea adecuado.*

*La evaluación intermedia tendrá lugar a la finalización del primer Plan de Actuación (que concluye en 2026), presentándose al término de esa anualidad al Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Desde este órgano se podrán así conocer las actividades desarrolladas y sus resultados, y podrán asimismo informarse las líneas de actuación previstas en la formulación del siguiente Plan de Actuación. La aprobación del mismo se efectuará en el primer trimestre del ejercicio en que comienza su implantación.*

*Por último, la EASST se someterá a comienzos de 2029 a una evaluación final, referida al período de vigencia de este instrumento, que será igualmente informada en el Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. En este último proceso evaluativo se enjuiciarán los resultados generados por la Estrategia y se determinará si las medidas e instrumentos adoptados son útiles y se han aplicado eficaz y eficientemente, concluyendo acerca de posibles áreas de mejora de cara a un eventual marco de planificación posterior.*

El documento también establece las principales características que debe tener el sistema de indicadores aplicable para posibilitar un análisis riguroso de los resultados obtenidos y del impacto que podría asociarse al desarrollo de la EASST. Entre otros aspectos, se recoge lo siguiente:

*Para la selección de indicadores deben tenerse en cuenta criterios de disponibilidad y de vinculación directa con las políticas que se aplican. Además, deben ser adecuados para caracterizar determinados atributos de interés como son la eficacia de las actuaciones, en cuanto al grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente planteados, o su eficiencia, considerando además el consumo de recursos que se produce. Finalmente, permitirán el desglose de información por sexo cuando sea procedente.*

Para posibilitar un adecuado seguimiento y evaluación de la EASST 2024-2028 se debe construir por lo tanto un sistema de indicadores que permita analizar las actividades desarrolladas y sus efectos de forma estructurada. A través de ellos se constatará qué se ha realizado, cómo se ha realizado y cuáles son los resultados e impactos que se han generado, empleándose en los procesos de evaluación intermedia y final de la Estrategia.

Conforme a ello, la Comisión Permanente del CAPRL ha consensuado el sistema de indicadores correspondiente a la EASST 2024-2028, teniendo en cuenta la experiencia ya adquirida en la evaluación de la finalizada Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2023. Sobre esta base, se ha tratado de incrementar en la medida de lo posible la exhaustividad de este proceso sin perder agilidad, y manteniendo siempre los estándares de transparencia, quedando su redacción definitiva como aparece a continuación.

Se distinguen 3 niveles de indicadores en razón de su ámbito y significado, siendo aplicable para todos ellos la obligación de desagregar los valores por sexo cuando la variable medida haga referencia a personas.

## 1. INDICADORES DE REALIZACIÓN

Los indicadores de realización son aquellos que describen o miden el desarrollo de las acciones que conforman cada Plan. Permiten valorar el progreso en la ejecución de las mismas y se generan durante el desarrollo de las actividades como un elemento más de las medidas, para lo cual deben incorporarse a los sistemas de información y los protocolos de trabajo que se siguen en cada centro directivo (DG, IAPRL y CPRL).

Los indicadores de realización se recogerán en la ficha de seguimiento con que cuenta cada una de las acciones del Plan, siendo indispensable incluir entre ellos el nivel de ejecución que alcanza la acción. Para valorar este parámetro deben desglosarse las acciones en actividades, cada una de las cuales constituye una parte o hito de la acción y lleva asociado un porcentaje de ejecución del total (0%, 25%, 50%, 75% y 100%). En esta ponderación debe tenerse en cuenta la carga de trabajo que conlleva la ejecución de cada actividad en global, incluyendo a los CPRL, y no teniendo en cuenta exclusivamente la carga de trabajo generada en los servicios centrales desde los que se coordina su diseño y ejecución.

Por último, se especificarán de forma agregada (por objetivo y a nivel global) el n.º de acciones iniciadas y finalizadas, así como el presupuesto comprometido y ejecutado para llevar a cabo cada una de ellas.

## 2. INDICADORES DE RESULTADO

Este tipo de indicadores mide los efectos que a corto plazo provocan las acciones que componen el Plan, así como determinados aspectos de su desarrollo. Agrupan de forma acumulada los resultados asociados a todas las acciones, aplicándose por tanto al Plan en su conjunto, si bien algunos de ellos por su sentido aportan información exclusivamente sobre alguno de los siete Objetivos Generales en que se estructura la Estrategia.

Se propone manejar la siguiente batería de indicadores de resultado:

- R1. N.º de empresas objeto de actuaciones comprobatorias y de asesoramiento
- R2. N.º de visitas realizadas en actuaciones comprobatorias y de asesoramiento en empresas
- R3. N.º de campañas y programas de asesoramiento, divulgación o sensibilización en materia de SST
- R4. N.º de estudios elaborados en materia de PRL
- R5. N.º de acciones que implantan medidas concretas de perspectiva de género en PRL <sup>(1)</sup>
- R6. N.º de acciones que implantan medidas concretas para colectivos vulnerables
- R7. N.º de pymes y micropymes beneficiarias de incentivos
- R8. N.º de empresas, personas trabajadoras autónomas, organismos e instituciones sobre las que se ha actuado en campañas o programas de información o sensibilización
- R9. N.º de guías y recursos divulgativos elaborados, y n.º de ejemplares distribuidos
- R10. N.º de accesos en redes sociales / visitas y consultas a páginas web que divulgan contenidos relacionados con la EASST 2024-2028
- R11. N.º de cursos de formación en PRL impartidos
- R12. N.º de participantes en los cursos de formación en PRL impartidos <sup>(2)</sup>
- R13. N.º de jornadas informativas o de sensibilización en SST celebradas
- R14. N.º de participantes en las jornadas informativas o de sensibilización en SST <sup>(2)</sup>
- R15. N.º de iniciativas implantadas por los agentes que constituyen el sistema de SST en Andalucía para mejorar su eficacia
- R16. Porcentaje de participantes y destinatarios/as de iniciativas de la EASST que declaran estar satisfechas con el desarrollo de las mismas.
- R17. N.º de potenciales receptores de las campañas en materia de PRL en medios de comunicación

Notas:

<sup>(1)</sup> Se considerarán aquellas acciones dirigidas expresamente a abordar el enfoque de género en PRL así como aquellas acciones que, tras un análisis preliminar aplicando la perspectiva de género, recojan medidas diferenciadas para hombres y mujeres.

<sup>(2)</sup> Se hará un desglose con las siguientes categorías: personas trabajadoras, empresas, AAPP y servicios de prevención.

### 3. INDICADORES DE IMPACTO

Con los indicadores de impacto se pretenden medir los efectos de la acción pública, ya sea de forma directa o inducida, a medio o largo plazo. Son por tanto una referencia para valorar el impacto que ha supuesto la ejecución de los Planes que desarrollan la EASST 2024-2028 en el contexto preventivo de Andalucía y se emplearán en sus evaluaciones intermedias y final.

Se propone la siguiente batería de indicadores de impacto:

- I1. Porcentaje de reducción del índice de incidencia de siniestralidad laboral en Andalucía / Porcentaje de reducción del índice de incidencia de siniestralidad laboral nacional
- I2. Variación del índice de incidencia de enfermedades profesionales en Andalucía respecto a su índice normalizado
- I3. Porcentaje de empresas que son objeto de requerimiento dentro del programa de actuación del personal técnico habilitado
- I4. Porcentaje de empresas que, habiendo sido objeto de requerimiento dentro del programa de actuación del personal técnico habilitado, proceden a subsanarlos
- I5. Porcentaje de personas que han recibido alguna iniciativa de la EASST 2024-2028 y que consideran que les ha permitido avanzar en Cultura Preventiva <sup>(3)</sup>
- I6. Porcentaje de empresas, personas trabajadoras autónomas y representantes de las personas trabajadoras que han recibido alguna iniciativa de la EASST 2024-2028 y que consideran que ha mejorado su situación preventiva

Nota:

<sup>(3)</sup> Se hará un desglose con las siguientes categorías: personas trabajadoras por cuenta propia y por cuenta ajena, empresas, AAPP y servicios de prevención.