

Desempeño

del

Sistema de Gestión de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Informe Global -2021





ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.



Desempeño

del

Sistema de Gestión de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Resultados Aplicación de la Herramienta
Diagnóstica de la Gestión de la Seguridad y
Salud en el Trabajo en el Distrito Capital



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.





**ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
GESTIÓN PÚBLICA**

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C.

María Clemencia Pérez Uribe
Secretario General-Alcaldía Mayor de Bogotá D.C

Nidia Rocío Vargas
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASCD

María Constanza Romero Oñate
Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

María Teresa Rodríguez Leal
Subdirectora Jurídica

Gina Paola Silva Vásquez
Subdirectora Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

Fabian Ricardo Romero Suarez
Subdirector de Gestión Corporativa

Slendy Contreras Amado
Subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital

Ingrid Lorena Medina Patarroyo
Jefe Oficina Control Interno

Luis Fernando Montero Lancheros
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Carolina Pulido Cruz
Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

EQUIPO DEL PROYECTO DASCD:

Nidia Rocío Vargas
Directora

María Constanza Romero Oñate
Subdirectora de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Elsy Rocío Vivas Babativa
Líder Distrital de SST

Grupo de investigación (Registrado en Minciencias- COL0230729): HGIO Herramientas de Gestión Integral Organizacional

Yuber Liliana Rodríguez Rojas
Investigadora principal

Harold Wilson Hernández Cruz
Coinvestigador



Contenido

Objetivo	5
Generalidades.....	5
Referentes conceptuales	6
Madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.....	7
Escala de madurez para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: EMA-GSST.....	7
Herramienta diagnóstica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	9
Desarrollo del proyecto.....	13
Presentación de resultados	13
Estándares mínimos.....	14
Escala de Madurez EMA-GSST.....	20
Ranking de las entidades.....	27
Indicadores del SG-SST	29
Accidentalidad y enfermedad laboral	30
Conclusiones.....	35



Informe Global 2021

Objetivo

Analizar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en las entidades públicas distritales considerando los estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019, los indicadores sugeridos por el Decreto 1072 de 2015 y la escala de madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (EMA-GSST), con el fin de identificar nuevas oportunidades de mejora que orienten a las entidades al crecimiento y fortalecimiento de la gestión estratégica.

Generalidades

El informe presenta el diagnóstico detallado del 2021 sobre el nivel de madurez de la GSST en las entidades del Distrito, los estándares mínimos contemplados en la Resolución 0312 de 2019 y los indicadores asociados al SG-SST, así como el comportamiento de la accidentalidad y enfermedad laboral en las Entidades y Organismos Distritales; con base en los hallazgos se generaron recomendaciones, con el fin de aportar a la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe precisar que, este informe se genera en el marco del acuerdo de trabajo establecido entre el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y la Universidad Santo Tomás, cuyo objeto es "Articular acciones con la Universidad Santo Tomás a través de sus programas académicos y de temas relacionados con Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistema de calidad, bienestar, capacitación en el Distrito Capital".

En el marco de este acuerdo la Universidad Santo Tomás proporcionó al DASCD la herramienta diagnóstica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para ser aplicada a todas las entidades del distrito, además, asesoró y acompañó el proceso de recolección de datos e interpretación de estos. Dado que esta herramienta permite identificar oportunidades de mejora en los sistemas de gestión de las entidades, se desarrolló como un módulo web dentro de la plataforma del SIDEAP, denominado **SST en línea**.

Referentes conceptuales

La gestión de la seguridad y salud en el trabajo (GSST) ha sido estudiada por distintos autores, pero para efecto de este estudio se asumirá la postura de Favaro y Drais (2007), quienes la definieron como "... un dispositivo de gestión que combina personas, políticas y medios, buscando mejorar continuamente los resultados de una empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo" (p.2), definición que se complementa con la propuesta por la línea de investigación en organización, gestión y regulación de la SST, la cual hace parte del grupo de investigación Salud y Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia, quienes consideran la GSST como un "conjunto de políticas, procesos, procedimientos y actividades emprendidas por una o más personas, para integrar en las actividades de los otros la protección de la salud y el fomento de la seguridad de la población laboral en una organización cualquiera, contribuyendo con ello al desarrollo o la sostenibilidad del negocio" (Rodríguez, 2012, p. 33).

Las últimas dos definiciones se acogen por la relevancia que dan a las personas dentro de la GSST, siendo estas las gestoras y promotoras de todas las acciones en SST. Aspecto, que se ratificó en el estudio de Wachter y Yorio (2014), en el cual se evidenció que las percepciones de los trabajadores pueden afectar el desempeño del sistema gestión de seguridad en las organizaciones, incluso dentro de un entorno que cuente con un sistema altamente estructurado.

En términos generales, los autores coinciden en que la GSST es un componente fundamental de la gestión en las organizaciones y más aún en la etapa de posglobalización que viven en la actualidad las organizaciones, las cuales deben atender a los nuevos procesos de salud-enfermedad que enfrenta la población trabajadora y desde luego a los retos de la gestión organizacional y a las diversas estrategias de negocio que deben emprender.

Un sistema de gestión para que cumpla su propósito requiere de la verificación del cumplimiento de sus requisitos y de la medición de su desempeño; por esta razón, tradicionalmente los SG-SST incluyen las auditorías (Arntz-Gray, 2016) como uno de los métodos más utilizados para dicha verificación y la medición del desempeño a través de indicadores.

La GSST es una serie de actividades dirigidas a la creación de ambientes seguros y saludables y a la protección de la salud y de la seguridad de los colaboradores, emprendidas bajo un enfoque de SST, directrices, políticas, procesos y procedimientos a partir de la acción en redes de las personas de todos los niveles (estratégico, táctico y operativo) de la organización y en general de las partes interesadas pertinentes. Implica la generación de capacidades para la interacción con las dimensiones clave de la estrategia de negocio de la organización, de los sistemas con los que cuenta bajo una lógica de enfoque por procesos. Además,

demanda la generación de soluciones creativas frente a las necesidades detectadas en las partes interesadas, por ende, requiere crear, organizar, analizar, madurar y aprovechar las ideas convergentes y divergentes que emergen en el día a día (Rodríguez-Rojas y Pedraza- Nájara, 2018).

Madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

El concepto de modelo de madurez es una innovación derivada de la investigación adelantada en la gestión de la seguridad y ha sido aplicada al desarrollo de la cultura de seguridad en industrias de "alto riesgo", entre ellas, industrias petroquímica, marítima, ferroviaria y aérea. Estos modelos se originaron en modelos de calidad en organizaciones y en modelos de la industria del software y fueron creados para que las organizaciones comprendieran su propio nivel de madurez en la gestión de la seguridad, mediante la evaluación del nivel de cumplimiento de los diversos elementos clave de la cultura de la seguridad a través de una serie de etapas [generalmente 5 etapas] (Rodríguez-Rojas y Pedraza- Nájara, 2018).

La madurez de la GSST se comprende como una secuencia de niveles que conducen caminos lógicos que llevan a una organización de un nivel básico, elemental y reactivo de la GSST hacia unos niveles superiores en los que se incorporan acciones de prevención y promoción, conduciendo a la creación de una cultura de SST en la organización en la que prevalece en enfoque proactivo y promocional de la SST (Rodríguez-Rojas y Pedraza- Nájara, 2018).

De acuerdo con la revisión de literatura efectuada por Rodríguez-Rojas, Pedraza-Nájara y Martínez (2017) al momento de evaluar la GSST se deben considerar 3 variables que contemplan 10 aspectos a saber: 1. Contexto interno: liderazgo de la alta dirección, participación y comunicación, aprendizaje y desarrollo de la cultura de los individuos, innovación, medición y mejora continua, calidad de vida en el trabajo; 2. Contexto externo: regulación y competitividad; 3. Enfoque de la SST adoptado por la organización: enfoque resolutivo, enfoque preventivo, enfoque promocional.

Escala de madurez para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: EMA-GSST

La Escala de Madurez de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuyas siglas son EMA-GSST permite cuantificar el nivel de madurez de la organización analizada a partir de la percepción de diferentes partes interesadas usando como base un instrumento tipo Likert. Asimismo, incluye una descripción cualitativa que da cuenta de las características y del enfoque de la GSST con la que cuenta la organización.



Los pesos definidos en cada uno de los niveles de la escala de madurez propuesta para medir la GSST fueron establecidos a partir la sumatoria del cuadrado de valor generado por el análisis factorial de cada uno de los ítems frente a las 10 variables latentes definidas. En la Tabla 1, se describe cualitativamente las características y el enfoque de SST esperado para cada nivel de madurez de la GSST (Rodríguez-Rojas, Pedraza-Nájjar, 2018).

Tabla 1. Escala de Madurez de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: EMA-GSST

Tipo de GSST	Nivel de madurez 1	Nivel de madurez 2	Nivel de madurez 3	Nivel de madurez 4	Nivel de madurez 5
	Gestión reactiva de la SST	Gestión emergente de la SST	Gestión sistemática basada en el SG-SST	Gestión proactiva de la SST	Gestión resiliente de la SST
Características de la GSST	Soluciones técnicas reactivas ante la presencia de una enfermedad laboral o de un accidente de trabajo	Soluciones técnicas y de gestión basadas en exigencias legales y del mercado	Programas en SST basados en la participación de los trabajadores y dando respuesta a las exigencias legales	Integración de la GSST con otros sistemas de gestión de la organización	Integración de la GSST en: 1) la gestión estratégica, 2) en el sistema de gobierno de la organización y 3) en la gestión global de la organización
				Gestión participativa basada en un SG-SST con mecanismos eficaces de participación	Se concibe la GSST como parte de la valorización económica de la organización, dado que la valoración de las personas es considerada esencial, por ello la GSST propende por la calidad de vida en el trabajo.
Enfoque de la GSST	La GSST propende por la intervención en caso de	La GSST propende por la prevención de accidentes	La GSST propende por la promoción de la salud, la	La GSST propende por la promoción de ambientes seguros y saludables	La GSST propende por la calidad de vida en el trabajo y la



Tipo de GSST	Nivel de madurez 1	Nivel de madurez 2	Nivel de madurez 3	Nivel de madurez 4	Nivel de madurez 5
	Gestión reactiva de la SST	Gestión emergente de la SST	Gestión sistemática basada en el SG-SST	Gestión proactiva de la SST	Gestión resiliente de la SST
	accidentes de trabajo y enfermedades laborales	de trabajo y enfermedades laborales frecuentes	prevención de la enfermedad y el fomento de la seguridad		rentabilidad del negocio.
	Enfoque en los efectos individuales (de los riesgos de SST)	Enfoque en el cumplimiento de algunas normas legales básicas y costumbres del mercado	Enfoque en el cumplimiento del conjunto de normas legales	Enfoque en la persona y su entorno, considerando su "participación activa" en la GSST	Enfoque en la persona y su entorno; se considera su "participación activa" en la GSST y su integración en la "estrategia de la organización" (desde el punto de vista del negocio y su sostenibilidad)
Valor máximo	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0
Valor mínimo	0	1.1	2.1	3.1	4.1
% máximo	20	40	60	80	100
% mínimo	0	21	41	61	81

Fuente: Rodríguez-Rojas (2017).

Herramienta diagnóstica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo

La herramienta diagnóstica planteada en el proyecto incluye tres instrumentos. El primero corresponde a los "Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratante." establecidos en la Resolución 0312 de 2019 [vigente y aplicable para todas las organizaciones



colombianas]. El Segundo atiende a una lista de chequeo de los indicadores del sistema de GSST, los requisitos de las fichas técnicas y otras características de los indicadores que sugiere la literatura. El tercer instrumento corresponde a EMA-GSST (Escala de Madurez de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo) desarrollada por Rodríguez-Rojas (2017).

Cabe aclarar que, a partir de la aplicación de la lista de chequeo se evaluaron los indicadores teniendo en cuenta tres aspectos:

- Los indicadores mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019.
- Lista de chequeo de indicadores, sus características y finalidad elaborada con base en los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015.
- Tres referentes teóricos Sinelnikov, Inouye y Kerper (2015), Kongsvik, Almklov y Fenstad (2010) y Mohammadfam, Kamalinia, Momeni, Golmohammadi, Hamidi y Soltanian (2016)

Se consideraron los requisitos de indicadores de estructura (11 indicadores), proceso (12 indicadores) y resultado (10 indicadores) establecidos en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establece que el empleador debe definir indicadores tanto cualitativos como cuantitativos que estén alineados con el plan estratégico de la empresa y a la vez hagan parte de éste. Asimismo, da orientación sobre la estructura de las fichas técnicas, que deben considerar los siguientes elementos a saber: 1) definición, 2) interpretación, 3) límite para el indicador o valor a partir del cual se determinar su cumplimiento, 4) método de cálculo, 5) fuente de información, 6) periodicidad del reporte, 7) personas que deben conocer el reporte.

Adicionalmente, se indagó por las características adicionales de los indicadores de acuerdo con las recomendaciones de Sinelnikov, Inouye y Kerper (2015) y Kongsvik, Almklov y Fenstad (2010), quienes establecen que las organizaciones además de indicadores cuantitativos deben contar con indicadores de tipo cualitativo. Los cuales incluyen el análisis de riesgo, el análisis de las tareas propias de las operaciones críticas y la identificación simultánea de la mejor práctica. Estos indicadores permiten: Identificar fallas potenciales, identificar y corregir las deficiencias antes que desencadenen lesiones y daños, monitorear y evaluar el desempeño y motivar el comportamiento seguro.

Se elaboró un tablero de control (Tabla 2) basado en la triangulación de instrumentos con el fin de medir el desempeño del SG-SST y el nivel de madurez (Ver Figura).



Figura. 1 Indicadores del SG-SST



Fuente: SST en línea - SIDEAP.







Tabla 2. Indicadores incluidos en el tablero de control

#	NOMBRE DEL INDICADOR
1	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE ESTRUCTURA DEL SG SST
2	EVALUACIÓN INICIAL SG SST
3	EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL
4	EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN
5	INTERVENCIÓN DE LOS PELIGROS IDENTIFICADOS Y DE LOS RIESGOS PRIORIZADOS
6	EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS COLABORADORES
7	EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS COLABORADORES
8	EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORAMIENTO DEL SGSST
9	EJECUCIÓN DE LAS MEDICIONES AMBIENTALES OCUPACIONALES
10	EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GESTIÓN Y PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
11	CUMPLIMIENTO EN LA NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y REPORTE DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES
12	CUMPLIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES
13	CUMPLIMIENTO EN EL REGISTRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES
14	EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DEL RIESGO, CONTINGENCIAS Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS
15	EJECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DOCUMENTAL PARA EL SGSST
16	CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES



#	NOMBRE DEL INDICADOR
17	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL SST
18	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SST
19	EVALUACIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS
20	EVALUACIÓN DE ACCIONES CORRECTIVAS
21	EVALUACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA
22	CUMPLIMIENTO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
23	EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN LABORAL
24	CARACTERIZACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES Y AUSENTISMO LABORALES
25	CARACTERIZACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL DE LOS PELIGROS IDENTIFICADOS Y LOS RIESGOS PRIORIZADOS
26	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE ACCIONES LAS ACCIONES DERIVADAS DE LAS MEDICIONES AMBIENTALES
27	FRECUENCIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO
28	SEVERIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO
29	PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES
30	PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL
31	INCIDENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL
32	AUSENTISMO POR CAUSAS RELACIONADAS CON LA SALUD
33	RESULTADOS ESTÁNDARES MÍNIMOS
34	RESULTADOS DE MADUREZ DE LA GSST

Convenciones

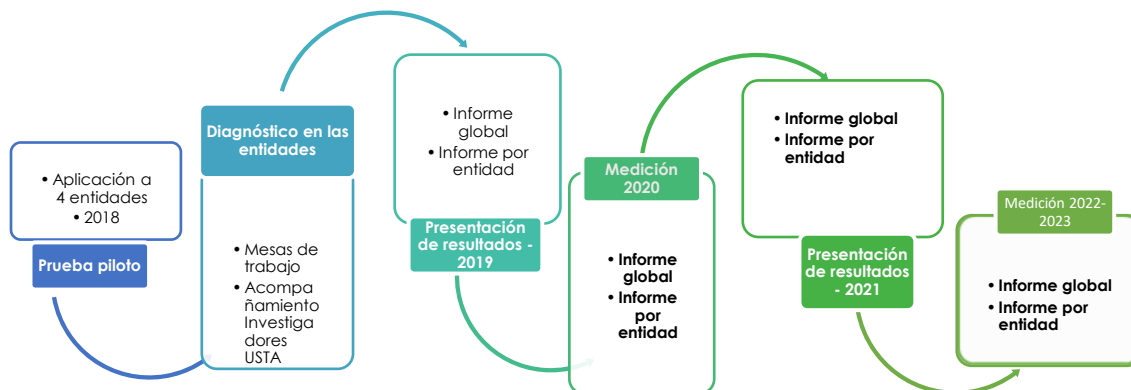
	Indicadores de estructura
	Indicadores de proceso
	Indicadores de resultado
	Indicadores mínimos
	Estándares mínimos
	Instrumento y escala de madurez de la GSST

Fuente: *Elaboración propia.*

Desarrollo del proyecto

El proyecto se desarrolló de acuerdo con las etapas descritas en la siguiente figura:

Figura. 2 Etapas del proyecto de medición de madurez del SG-SST



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la prueba piloto y de la línea base se presentan en el informe global – 2018 publicado en el 2019, de igual manera, se generó un informe global y uno detallado por Entidad en la segunda medición, dichos informes, pueden ser consultados en <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/documentosinteres>. A continuación, se presentan los resultados globales de la medición del año 2021 realizada a las entidades públicas distritales.

Presentación de resultados

En esta medición participaron 52 entidades públicas distritales. En esta sección se presentan los resultados por cada uno de los componentes de la herramienta diagnóstica a saber:

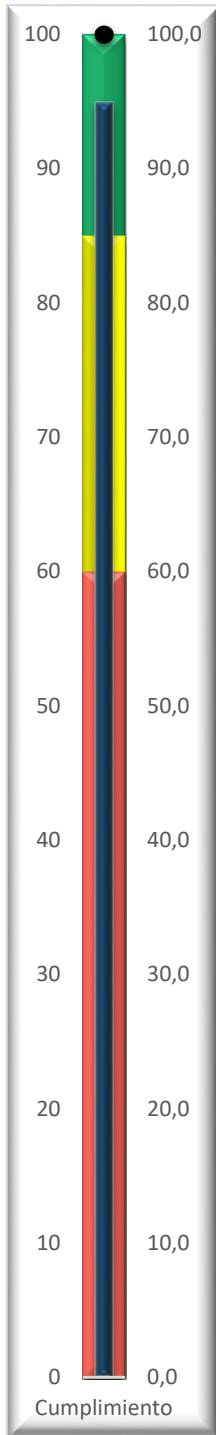
- Estándares mínimos para organizaciones de más de cincuenta (50) trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y de cincuenta (50) ó menos trabajadores con riesgo IV ó V
- Madurez del sistema de gestión de la SST (EMA-GSST)
- Indicadores
- Accidentalidad y enfermedad laboral



Así mismo, se presenta un análisis comparado entre las mismas entidades sobre el desempeño en los estándares mínimos y el nivel de madurez de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Estándares mínimos

Tomando como base el autodiagnóstico contenido en la Resolución 0312 de 2019, el cual en su estructura abarca el ciclo PHVA se realizó la consolidación de los resultados de las 52 entidades, a continuación, se presentan los resultados en conjunto obtenidos. En primer lugar, se muestra un análisis general y, posterior a este, el consolidado por cada etapa de ciclo PHVA, tomando como escala de medición el porcentaje de cumplimiento de la etapa.

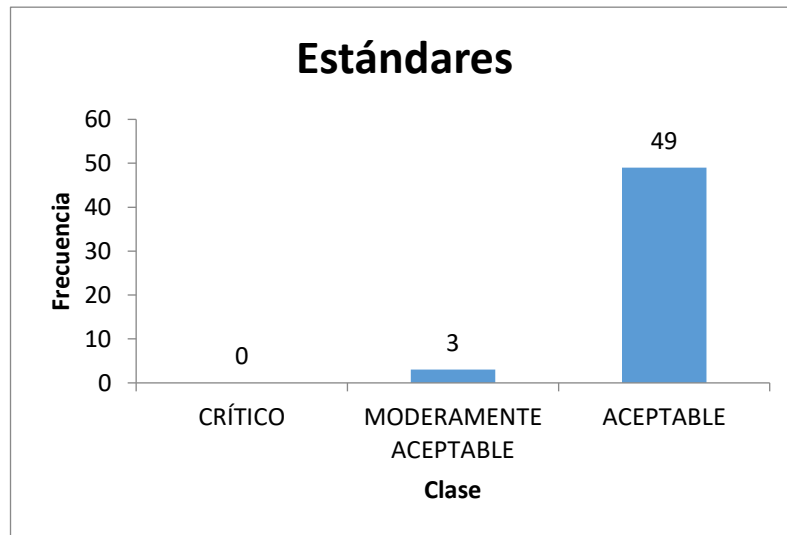


CUMPLIMIENTO GLOBAL DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS

En cuanto al cumplimiento de estándares mínimos en general se observa que el promedio obtenido es de 94.9%, resultado que corresponde al puntaje de las entidades del distrito que se encuentran en un nivel aceptable, es decir, 49 Entidades. Cabe destacar que, ninguna entidad se ubica en el nivel crítico, en su resultado global. El coeficiente de variación es del 6%, dado que 3 entidades se ubican en el nivel moderadamente aceptable.

Es de resaltar que esta medición evidencia una mejora en el desempeño global de 1.2% para el periodo 2020 y de 2.3% para el periodo 2021, en comparación con la primera medición, realizada en el 2018, en los estándares mínimos del SG-SST de las entidades públicas distritales.

En cuanto al análisis por etapas del ciclo PHVA se aprecia una mejora en cada una de las etapas en correspondencia con la medición de los tres años anteriores. En relación con la medición 2021 y comparada con el periodo 2020 en el PLANEAR se identifica una mejora del 3.18%, en el HACER del 0.53%, en el VERIFICAR del 5,8 % y en el ACTUAR del 9,59 %.

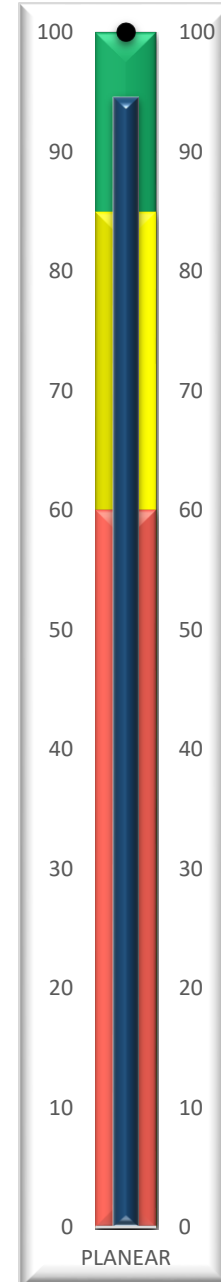
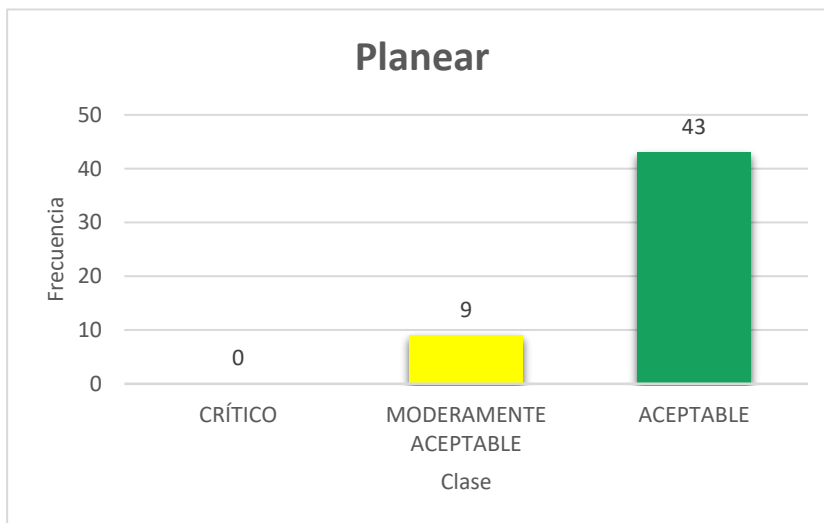


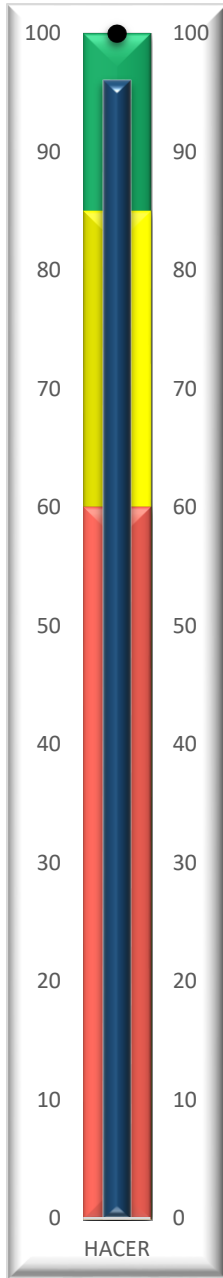


PLANEAR

La etapa de planear constituye el 25% del cumplimiento de los estándares mínimos, se evidencia un desempeño global de 94.57%. En términos generales, 43 entidades cumplen de forma aceptable, 9 se ubican en la categoría “moderadamente aceptable” y ninguna entidad se encuentra en la categoría “Crítico”, en comparación con la medición 2020, en la cual se ubicó en esta última categoría.

Así mismo, se cuenta con un coeficiente de variación de 0,07%, aspecto que indica que la variabilidad de la planificación del SG-SST en las entidades es baja, en otras palabras, estas cuentan con un comportamiento similar.

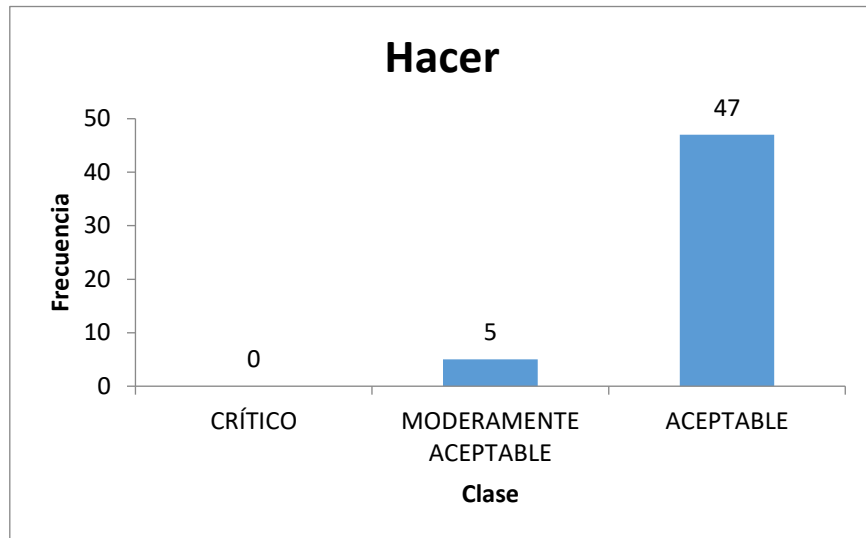




HACER

Es la etapa de mayor cumplimiento general por parte de las entidades, se ubica en el 96.02 %, cabe recordar también que es la que mayor peso, constituye dentro del autodiagnóstico un 60%. Aquí se evidencia que un número mayor de entidades se encuentran en un nivel aceptable (47), 5 entidades en categoría "moderadamente aceptable".Y ninguna entidad se encuentra en la categoría "Crítico".

Así mismo, se cuenta con un coeficiente de variación de 7 %, aspecto que indica que la variabilidad de la etapa del HACER o ejecución del SG-SST en las entidades es baja, en otras palabras, estas cuentan con un comportamiento similar.





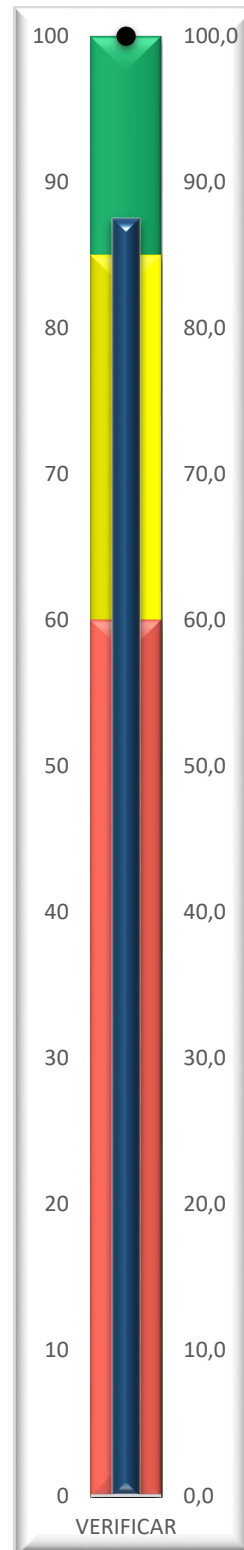
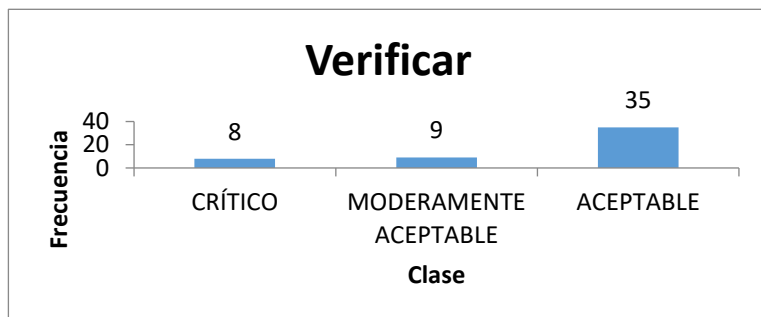
VERIFICAR

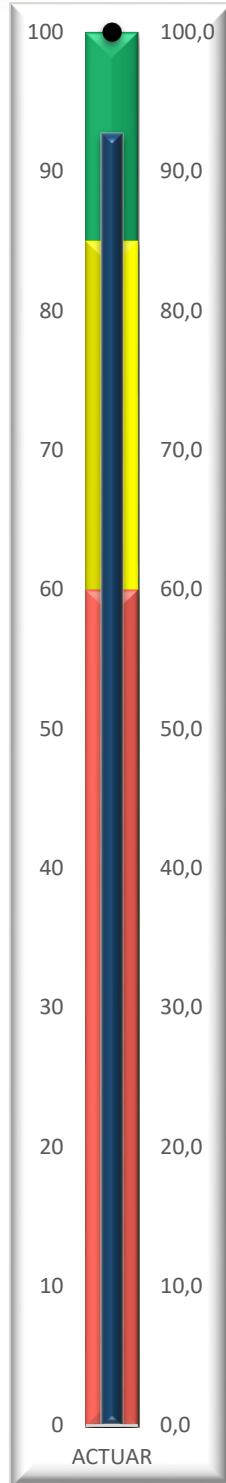
La fase más débil de ciclo, aunque se evidencia una mejora de 6,1 % en relación con el resultado alcanzado en el año anterior, alcanzando un resultado global de 87,5 %, por consiguiente, se ubica en aceptable.

Aquí se evidencia que un número mayor de entidades se encuentran en un nivel aceptable (35), 9 entidades en categoría “moderadamente aceptable”. Y 8 entidades se encuentra en la categoría “Crítico”.

Aunque esta etapa corresponde a 9 % del total de los estándares definidos en la Resolución 0312 de 2019, es una etapa esencial para el desempeño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, puesto que prevee información para la toma de decisiones.

Esta etapa cuenta con un coeficiente de variación de 23 %, aspecto que indica que la variabilidad de la etapa del VERIFICAR del SG-SST en las entidades es moderada.



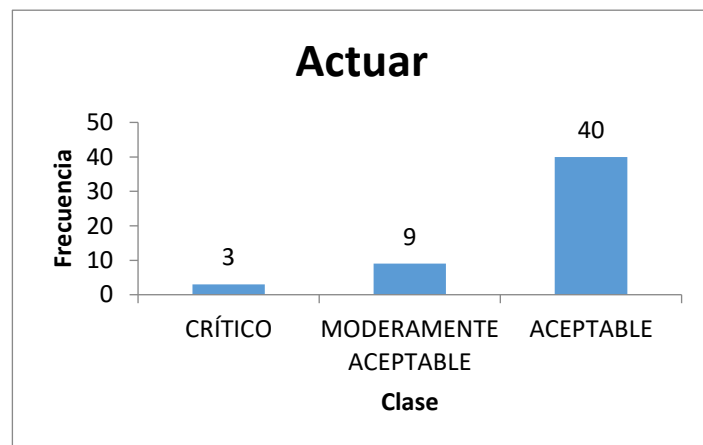


ACTUAR

Esta etapa alcanzó un desempeño de 92.8 %, por lo tanto, se ubica en la categoría de "aceptable". Cabe precisar que el ACTUAR constituye el 10% del porcentaje total de los estándares.

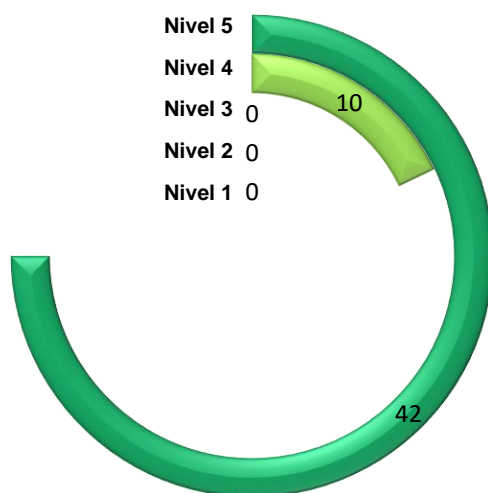
Así mismo, cuenta con un coeficiente de variación de 0,15%, aspecto que indica que la variabilidad de la etapa del VERIFICAR del SG-SST en las entidades es moderada.

Se encuentran 3 entidades en el nivel crítico y 9 en el nivel moderadamente aceptable, aspecto que evidencia la necesidad de mejora puesto que esta etapa es la que permite dinamizar el SG-SST a través de su adecuación y determinación de estrategias para incrementar su eficacia en pro de la prevención de la accidentalidad y la enfermedad laboral, proteger y promover la salud de los servidores y contratistas, así como el fomento de entornos de trabajo seguros y saludables.



Escala de Madurez EMA-GSST

La escala de madurez mide 10 dimensiones, cada una con un peso específico que constituye un puntaje con un máximo de 100, el cual se interpreta en una escala de 5 niveles como se explica en las generalidades. A continuación, se presentan los resultados generales de la aplicación de dicho instrumento a los servidores y contratistas involucrados en la gestión de la SST (GSST) de cada entidad, los resultados se presentan evidenciando el número de entidades que se encuentran en cada nivel de madurez, tanto a nivel global como en cada una de las dimensiones.



Resultado global EMA - GSST

Resultado Global

En cuanto a la percepción de madurez de la gestión de SST en el nivel global, se evidencia un incremento positivo en relación con la medición del año anterior. En la medición de la vigencia 2020 la mayoría de las entidades 35 se ubican en el nivel 5 – gestión resiliente de la SST, mientras que para la vigencia 2021, 42 Entidades se posicionan en dicho nivel, observándose que 7 entidades han fortalecido la gestión de la madurez de sus SG-SST.

No obstante, cabe precisar que, aunque se ubican en el nivel más alto de madurez aún presentan oportunidades de mejora, particularmente en tres de las dimensiones: análisis estratégico, participación y comunicación y evaluación de la GSST.

Atendiendo a lo anterior, se detectan oportunidades de mejora en los siguientes aspectos para las entidades que se ubican en el nivel 5.

- El análisis estratégico: 1) Socialización de resultados de evaluación de la calidad de vida en el trabajo, 2) Impacto de las acciones en la productividad, 3) Costos de la prevención y, 4) Estrategias para la innovación de GSST
- Planeación estratégica: 1) Planeación de los cambios (Gestión del cambio), aspecto que además contrasta con los resultados obtenidos en los estándares mínimos del SGSST.

- Evaluación de la GSST: 1) Medición de indicadores, 2) Evaluación y análisis de la tendencia del aprendizaje en SST de la entidad, 3) Evaluación de acciones en SST

A continuación, se relacionan las oportunidades de mejora adicionales para las entidades que se ubican en el nivel 4.

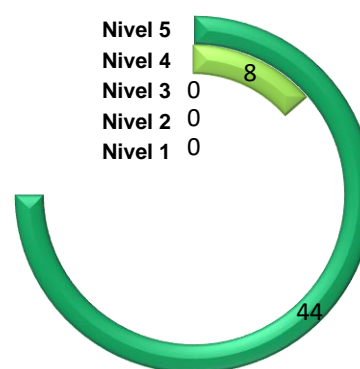
- Análisis estratégico: 1) Socialización de resultados de evaluación de la calidad de vida en el trabajo, 2) Impacto de las acciones en la productividad, 3) Costos de la prevención y, 4) Estrategias para la innovación de GSST
- Evaluación de la GSST: 1) Medición de indicadores, 2) Evaluación y análisis de la tendencia del aprendizaje en SST de la entidad, 3) Evaluación de acciones en SST
- Planeación estratégica: 1) Planeación de los cambios (Gestión del cambio), aspecto que además contrasta con los resultados obtenidos en los estándares mínimos del SGSST.

Al analizar cada dimensión del nivel de madurez de la GSST en las entidades se encuentran los siguientes resultados:

Política de SST

La política de SST en las 52 entidades se ubica en niveles 5 y 4, lo que indica que se cuenta con un enfoque preventivo en algunas entidades y en otras proactivo. De igual manera se cuenta con políticas de SST dirigidas a la adopción de buenas prácticas de SST y del fomento de una cultura de prevención.

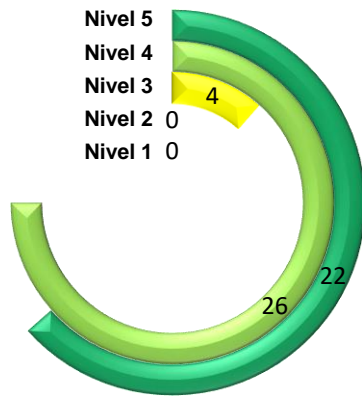
Se evidencia que, en comparación con la medición de 2020, 8 Entidades se encuentran en el nivel 4, mientras que 44 subieron al nivel 5 y ninguna descendió al nivel 3.



Política de SST

Análisis Estratégico

En esta dimensión, 48 de las entidades se ubican en los niveles 5 y 4, lo que indica que se está analizando calidad de vida en el trabajo de los servidores y contratistas, así mismo, se están adelantando acciones técnicas de SST y

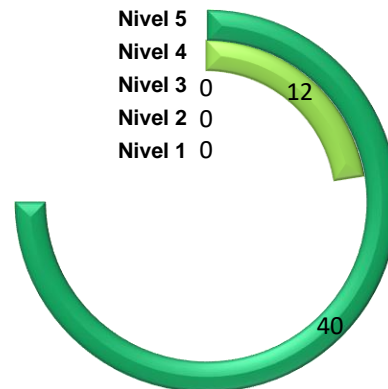


Análisis estratégico

Aspectos legales

En esta dimensión 52 de las entidades se ubican en los niveles 5 y 4, sin embargo y en comparación con la medición 2020, se observa que 8 entidades ascendieron del nivel 4 al nivel 5, lo que evidencia su compromiso y adherencia al cumplimiento de los aspectos legales aplicables en SST.

Si bien, es un aspecto positivo se requiere continuar con el fortalecimiento de la gestión para dar paso a procesos de innovación en la gestión que propendan por la mejora de las condiciones de trabajo y de salud de servidores y contratistas, principalmente para las 12 entidades que continúan en el nivel 4 de madurez.



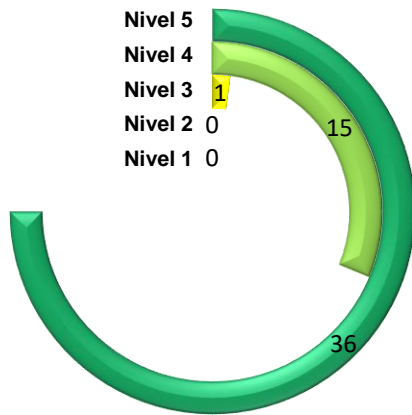
Aspectos legales

se indaga por su efecto en la productividad y se detectan proceso de innovación en la GSST. Sin embargo, cabe resaltar que una oportunidad de mejora para las entidades es la estimación de los costos de prevención.

Por otra parte, 4 entidades reportan esta dimensión en los niveles 3, por lo tanto, requieren del fortalecimiento de todos los aspectos mencionados en esta dimensión.

Participación y comunicación

En esta dimensión 36 entidades se ubican en el nivel 5, mientras que en la anterior vigencia, 31 ocupaban este puesto, y, las restantes en los niveles 4 y 3. Si bien, la mayoría de las entidades refieren mejora en esta dimensión, se requiere seguir



Participación y comunicación

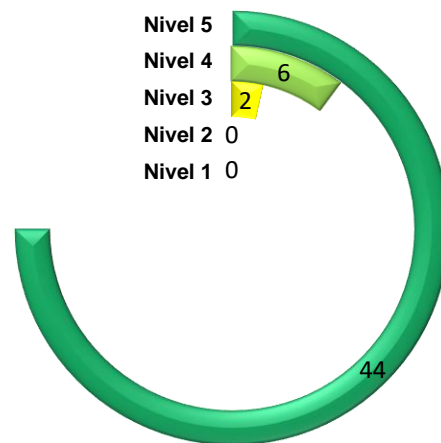
fortaleciendo tanto la participación activa de los servidores y contratistas como los mecanismos para su participación eficaz, dado que en la medida en todos los actores de los niveles estratégico, táctico y operativo de las entidades se involucren en el SG-SST se logrará un incremento de la cultura positiva de SST en la entidad.

De igual modo, los procesos de comunicación oportuna y asertiva contribuyen en cumplimiento de los objetivos de este sistema de gestión y, por ende, mejora de calidad de vida en el trabajo.

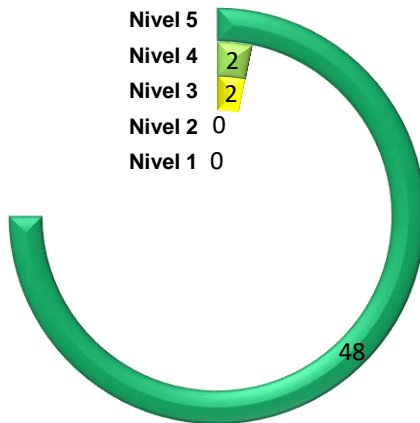
Posición estratégica

Esta dimensión es esencial dentro de todo sistema de gestión y, particularmente, en el SG-SST es imperante dado que evidencia el enfoque de SST que asume la entidad. Asimismo, esta dimensión da cuenta del fomento de la cultura de SST en las entidades.

Al respecto se encontró que 50 entidades se ubican en los niveles 5 y 4, y, solo 2 entidades en el nivel 3, evidenciándose que en comparación con la anterior medición 2 entidades ascendieron a los niveles superiores. Si bien, se alcanzó un buen desempeño en la mayoría de las entidades se debe seguir orientando la GSST de un enfoque preventivo hacia uno más proactivo, logrando con ello, no solo el empoderamiento de los colaboradores frente al fomento de la seguridad, la protección y promoción de la salud sino al compromiso de la entidad en la generación de entornos de trabajo seguros y saludables.



Posición estratégica



**Integración de la GSST
en la organización**

Integración de la GSST en la entidad

50 entidades se ubican en los niveles 5 y 4, lo que indica que han logrado integrar la GSST en la gestión global de la entidad, en otras palabras, demuestran que la GSST hace parte y apoya los procesos estratégicos de las entidades.

La integración de la SST con la gestión organizacional facilita la adopción de enfoques preventivos y proactivos de la GSST en las entidades y desde luego la mejora continua.

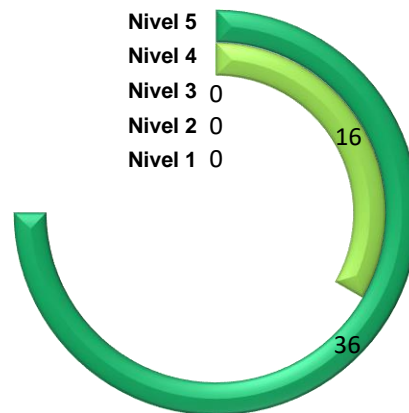
Solo 2 Entidades se ubican en el nivel 3, lo cual invita a fortalecer las actividades enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral.

Evaluación de la GSST

En esta dimensión, se detecta que todas las entidades se ubican en el nivel 5 y 4, evidenciándose un crecimiento positivo en comparación con la anterior medición, en la cual se observa 2 entidades en nivel 3.

La percepción frente a esta dimensión indica que las decisiones en SST no siempre se toman con base en indicadores, así mismo, además, no se realiza el seguimiento riguroso de los procesos de capacitación que permita evaluar el impacto del sistema y que den cuenta de la tendencia de aprendizaje en SST de las entidades.

Adicionalmente, en esta dimensión se indaga por las estrategias con las que cuentan las entidades para la evaluación del desempeño del SG-SST y para la generación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, aspecto que requiere fortalecerse con el fin de contar con estrategias dirigidas



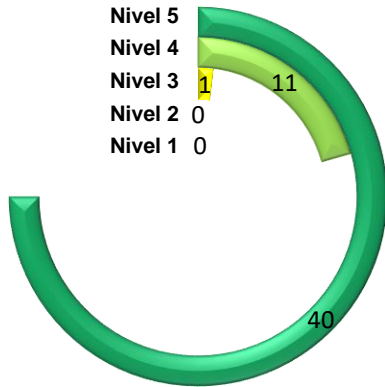
Evaluación de la GSST

a los aspectos clave de mejora del desempeño del SG-SST.

Planeación estratégica

La mayoría de las entidades se ubican en el nivel 5 y 4 en la dimensión de planeación estratégica, aspecto que coincide con la mejora detectada en la etapa de planificación de los estándares mínimos del SG-SST.

Se evidencia que las entidades establecen planes de trabajo dentro del SS-SST y de acuerdo con la percepción de los servidores y contratistas se involucra al equipo de SST en la toma de decisiones y la gestión de cambio relacionadas con el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

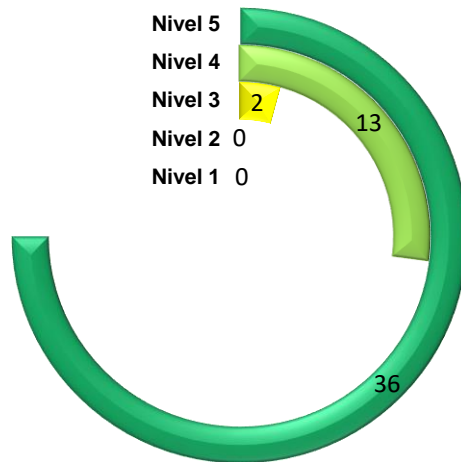


Planeación estratégica

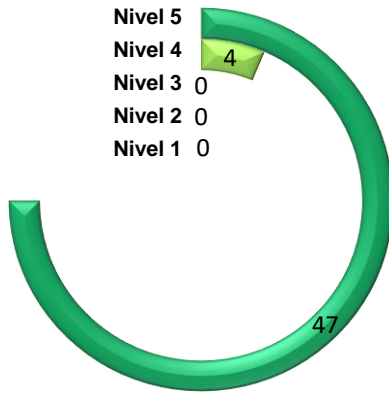
Planeación de la capacidad

Esta dimensión da cuenta de la estructura interna de las entidades de los procesos de comunicación y de los mecanismos definidos para favorecer una comunicación bidireccional.

Al respecto se encuentra una variabilidad en las entidades, lo que evidencia que aún es un aspecto por mejorar.



Planeación de la capacidad



Aprendizaje organizacional en GSST

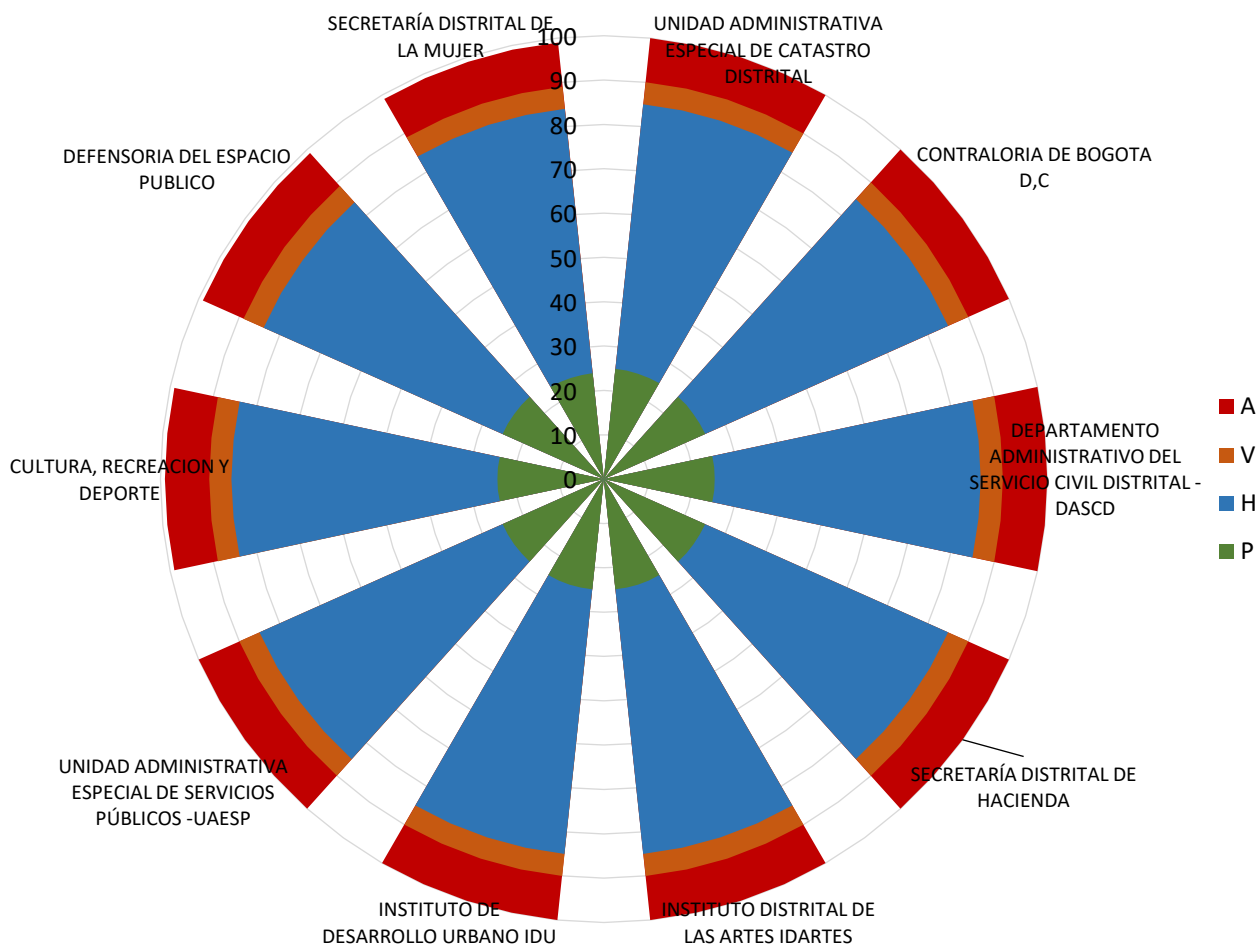
Aprendizaje organizacional en GSST

Esta dimensión evidencia buenos resultados en una gran parte de las entidades. No obstante, aunque se evidencia el involucramiento de las partes interesadas dentro del sistema acerca del alcance y gestión del sistema, aún existe una brecha en el desarrollo de estrategias claramente definidas para fomentar el aprendizaje organizacional en SST en algunas de las entidades analizadas.

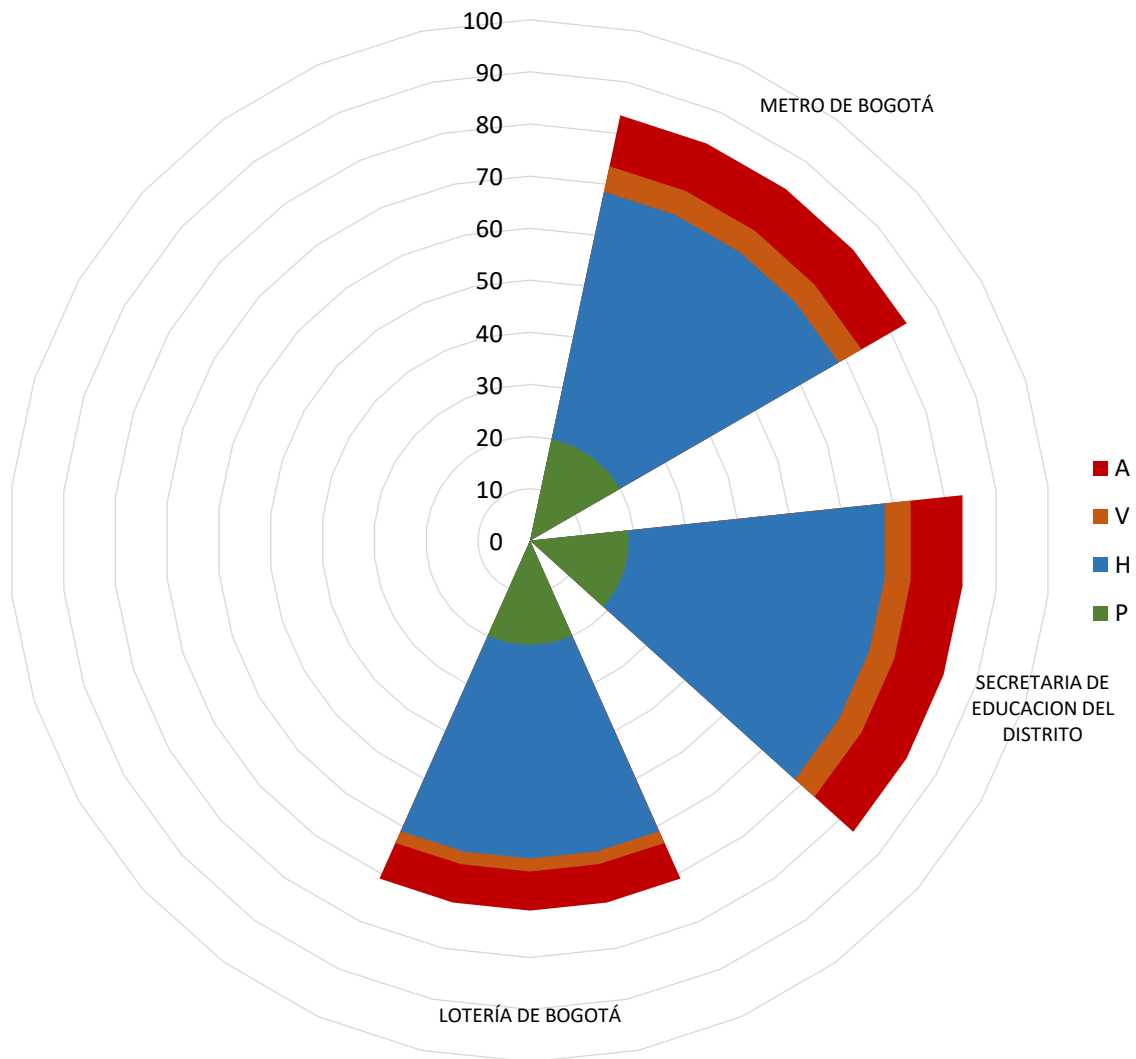
Ranking de las entidades

Como resultado comparativo se realizó el ranking de las entidades frente al cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST y del nivel de madurez de la GSST. En la mayoría de las entidades se aprecia coherencia entre el cumplimiento de los estándares mínimos y el nivel de madurez de la GSST, esto evidencia la mejora en la gestión de las entidades y en su coherencia con la percepción de los diferentes actores de la entidad frente al nivel de desempeño del sistema. A continuación, se relaciona el detalle por entidad:

A continuación, se presentan las diez entidades con mayor desempeño en los estándares mínimos del SG-SST desglosados por etapas del ciclo PHVA o de mejora continua. En el gráfico se evidencia que siete entidades muestran cumplimiento en la totalidad de los estándares y las tres restantes cuentan con un desempeño aceptable por arriba del 99% de cumplimiento.



Por otra parte, se presentan las tres entidades con menor desempeño en los estándares mínimos del SG-SST desglosados por etapas del ciclo PHVA o de mejora continua. En el gráfico se evidencia que la entidad con más bajo cumplimiento alcanzó un resultado de 71.05% - moderadamente aceptable. Las demás entidades se ubican en niveles aceptables de cumplimiento, aspecto que evidencia un mejora importante frente a las mediciones de los años anteriores.





Indicadores del SG-SST

En cuanto a los indicadores sugeridos por el Decreto 1072 de 2015 y los indicadores mínimos definidos en la Resolución 0312 de 2019, se establecieron 16 indicadores comunes para todas las entidades del Distrito Capital. Cabe precisar que, estos indicadores fueron propuestos por el DASCD y avalados por los líderes de los SG-SST de las entidades. De igual manera, las metas propuestas se han definido de forma concertada con las entidades.

Es de resaltar que, una de las principales oportunidades de mejora detectadas en la medición de 2018 fueron los indicadores, por consiguiente, durante el 2019, 2020 y 2021 se buscó el fortalecimiento de la gestión de los 16 indicadores relacionados a continuación:

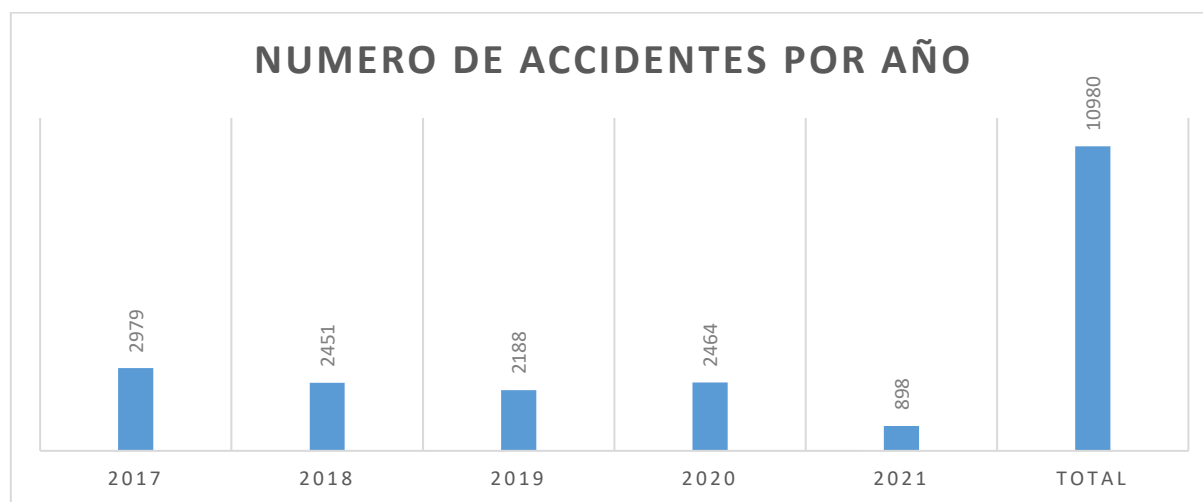
1. Cumplimiento de requisitos de estructura del SG-SST
2. Evaluación inicial SG-SST
3. Ejecución del plan de trabajo anual
4. Ejecución del plan de capacitación
5. Evaluación de las condiciones de salud de los colaboradores
6. Evaluación de las condiciones de trabajo de los colaboradores
7. Cumplimiento en la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales
8. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo
9. Evaluación de acciones de mejora
10. Cumplimiento de programas de vigilancia epidemiológica
11. Frecuencia de accidentes de trabajo
12. Severidad de accidentes de trabajo
13. Proporción de accidentes de trabajo mortales
14. Prevalencia de enfermedad laboral
15. Incidencia de enfermedad laboral
16. Ausentismo por causas relacionadas con la salud

Al respecto, se logró estandarizar los criterios de medición de estos indicadores y registrar la información correspondiente en “SST en línea”, por consiguiente, se cuenta con información trazable para la toma de decisiones frente a la mejora del desempeño de los SG-SST de las Entidades Públicas Distritales. En términos generales, los indicadores al cierre del periodo de medición cumplieron la meta definida. No obstante, sigue siendo un reto para la cuarta medición de madurez, dado que se requiere gestionar los indicadores bajo el enfoque del ciclo PHVA, es decir que los resultados obtenidos contribuyan de manera significativa en la generación de acciones correctivas, preventivas y mejora continua del SG-SST.

Accidentalidad y enfermedad laboral

Accidentes de trabajo reportados

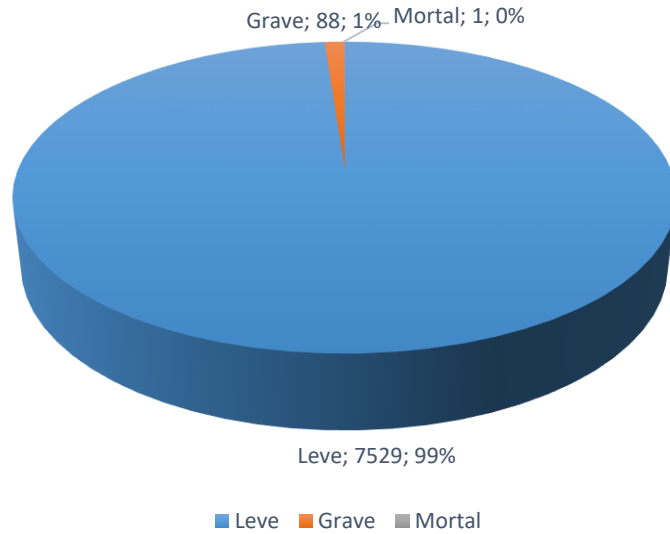
En relación con los accidentes de trabajo, reportados por 52 Entidades Públicas Distritales se identificaron un total de 898 accidentes en el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2021. En relación con los anteriores periodos, el acumulado de accidentes de trabajo (2017-2018-2019-2020) es de 10.890.



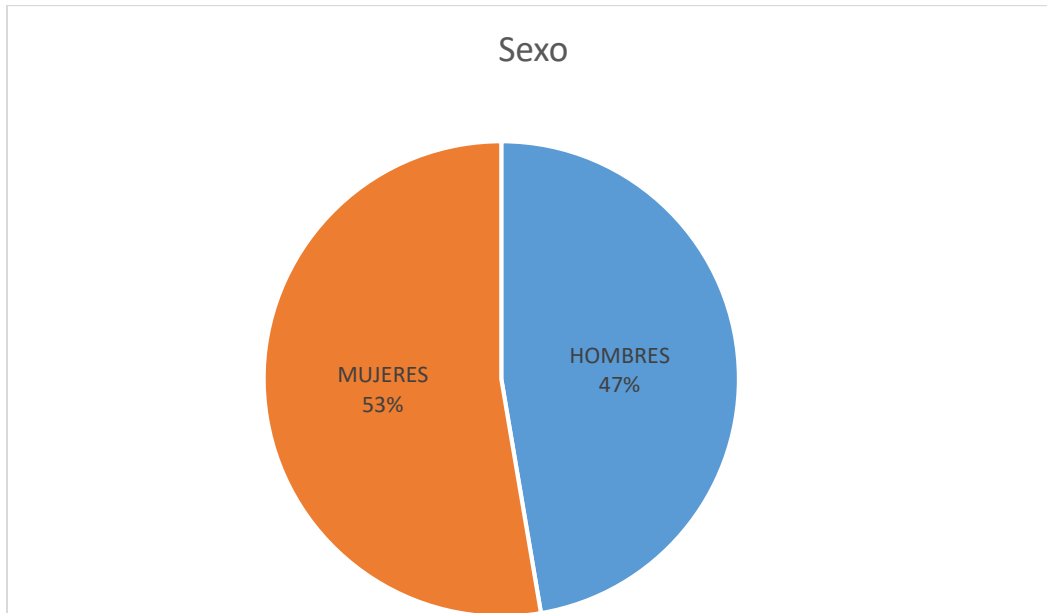
El 99% de estos accidentes fueron leves, solo el 1% se consideraron graves y, dentro de los reportes se detectó un único caso como mortal. Aunque se cuenta con actividades de alto riesgo en algunas de las entidades públicas analizadas, el número de accidentes graves es bajo, aspecto que evidencia la gestión en seguridad y salud en el trabajo adelantadas por estas entidades.



CLASE DE ACCIDENTE

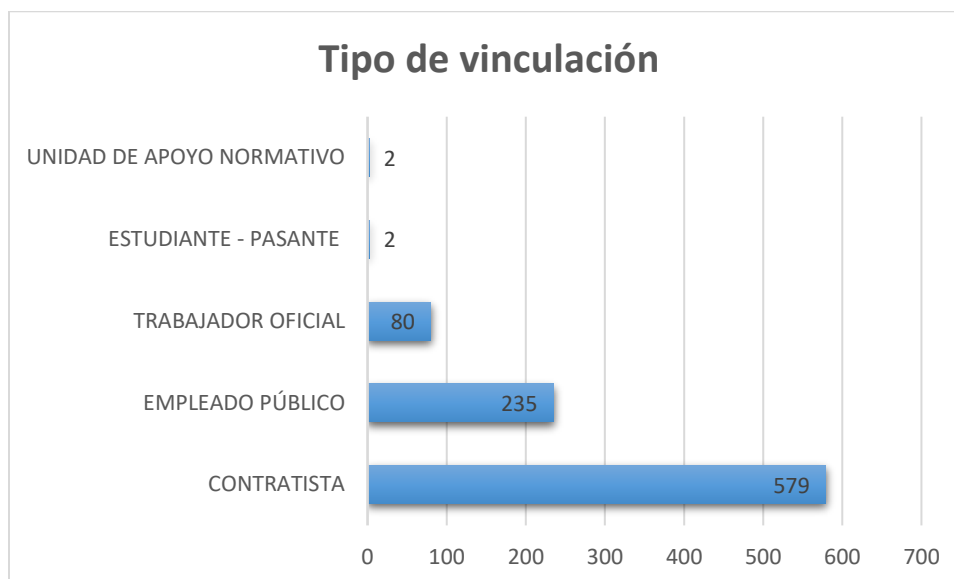


Al analizar la distribución del número de accidentes por tipo de sexo, se detecta que son más frecuentes en las mujeres, evidenciado en el 53 % de los casos, que en los hombres.

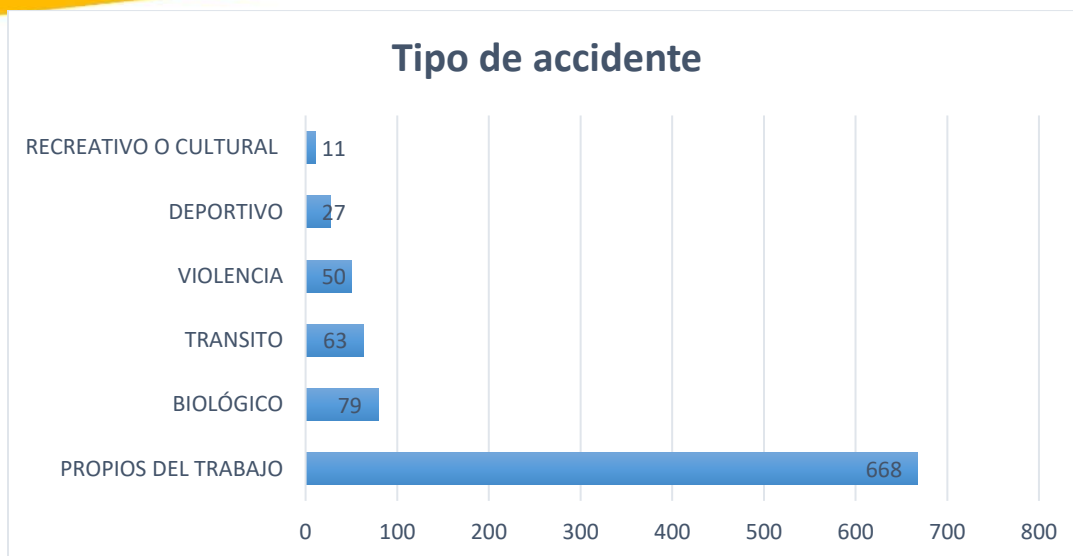


En relación con la variable de tipo de vinculación, se evidencia que 235 accidentes les ocurrieron a los empleados públicos y 579 accidentes a contratistas. En el caso de los trabajadores oficiales se presentaron 80 y en los estudiantes o pasantes se

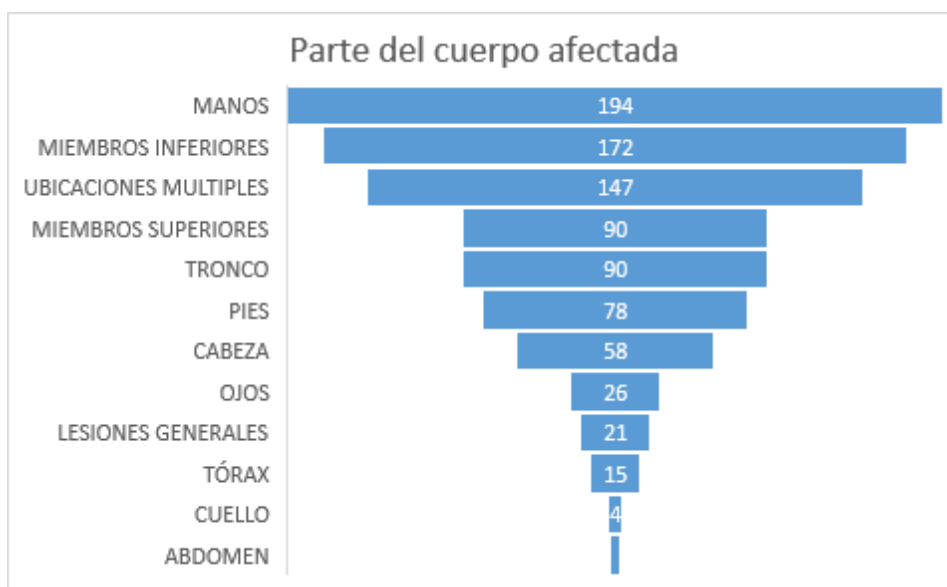
presentaron 2 accidentes de trabajo. Cabe precisar que, las entidades han venido fomentando una cultura de registro de los accidentes de contratistas y estudiantes. Se espera que en la siguiente medición los datos de accidentalidad, particularmente de estas dos poblaciones se incrementen, dado que su representación población es alta dentro de las entidades del distrito, especialmente en el caso de los estudiantes para las subredes de salud.



En cuanto al tipo de accidente se contemplaron seis categorías como se aprecia en el gráfico. Al respecto, se identifica que la mayoría de los accidentes son propios del trabajo y en segundo tercer y cuarto con un % elevado, se ubican respectivamente los de carácter biológico, tránsito y violencia. Finalmente, aunque corresponden a la minoría, se detectan accidentes generados con temas deportivos y de recreativo y cultural. Estos últimos, en su mayoría se relaciona con los servidores y contratistas



En relación con la parte del cuerpo más afectada, se detecta que los miembros superiores e inferiores son las zonas más vulnerables.



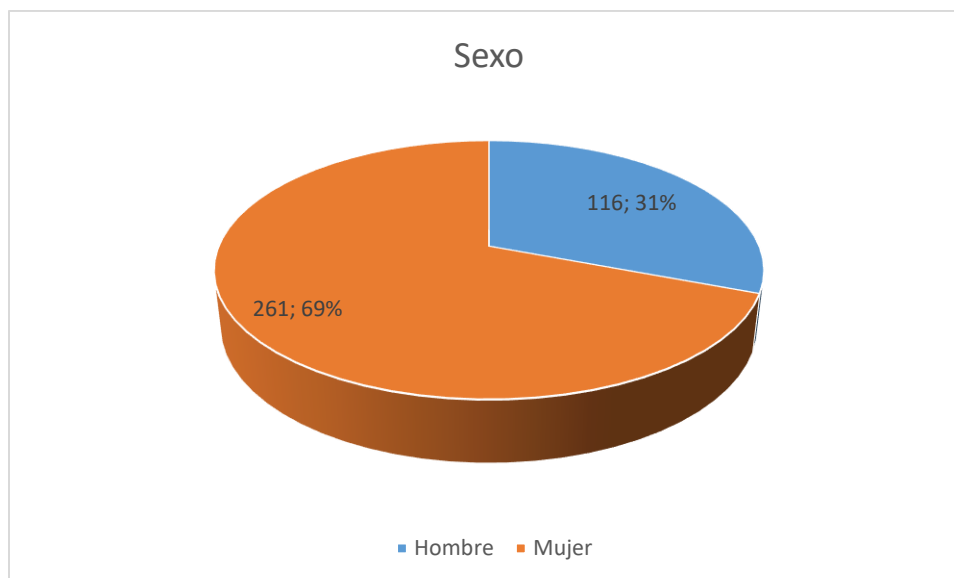
Enfermedades laborales

En relación con las enfermedades laborales diagnosticadas en la población trabajadora de las entidades públicas distritales se detectan 377 en el 2021 de las cuales 362 corresponden a COVID-19. En este grupo de enfermedades se identifican los siguientes diagnósticos de acuerdo con la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE -10, los cuales se relacionan a continuación:



Código CIE-10	Descripción
U071	COVID-19 virus identificado
M678	Otros trastornos especificados de la sinovia y del tendón
T909	Secuelas de traumatismo no especificado de la cabeza
M624	Contractura muscular
M255	Dolor en articulación
M659	Sinovitis y tenosinovitis, no especificada
M658	Otras sinovitis y tenosinovitis
F412	Trastorno mixto de ansiedad y depresión
Z566	Otros problemas de tensión física o mental relacionadas con el trabajo
Z309	Asistencia para la anticoncepción, no especificada
F430	Reacción al estrés agudo
M653	Dedo en gatillo
M771	Epicondilitis lateral
G560	Síndrome del túnel carpiano

Al analizar la distribución de las enfermedades laborales diagnosticadas de acuerdo con el sexo, se evidencia que el 69% de los casos se han reportado en mujeres. En este sentido, se requiere dirigir acciones de intervención a esta subpoblación para la prevención de enfermedades laborales.



Conclusiones

En conclusión, el informe de evaluación del desempeño revela una mejora significativa en el cumplimiento de los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en las Entidades Públicas Distritales. Se observa un incremento en el porcentaje de cumplimiento tanto a nivel global como en las diferentes dimensiones de madurez de la GSST, especialmente en las etapas de "Verificar" y "Actuar". Todas las entidades evaluadas se encuentran en niveles de cumplimiento aceptables y moderadamente aceptables según los criterios establecidos por la Resolución 0312 de 2019.

Aunque se han logrado avances significativos, aún existen aspectos que requieren fortalecimiento en algunas entidades en las áreas de "Planear", "Hacer", "Verificar" y "Actuar". Estos aspectos incluyen la gestión del cambio, la definición de objetivos claros y medibles, la comunicación efectiva, la identificación y control de riesgos, el mantenimiento adecuado de instalaciones y equipos, la realización de auditorías anuales, la revisión por parte de la alta dirección y la implementación de acciones de mejora basadas en investigaciones de accidentes y enfermedades laborales.

En cuanto al nivel de madurez de la GSST, se observa un incremento general, con la mayoría de las entidades logrando subir un nivel. La mayoría se encuentra en una gestión resiliente, lo que demuestra la integración exitosa de la GSST en la gestión estratégica, el sistema de gobierno y la gestión global de la entidad. Además, se reconoce la GSST como un aspecto esencial para promover la calidad de vida en el trabajo. Es destacable que siete entidades lograron avanzar del nivel 4 al nivel 5 de madurez, lo que indica un fortalecimiento significativo en su GSST.

Sin embargo, es necesario continuar fortaleciendo las dimensiones de madurez, especialmente en aspectos como el análisis estratégico, la participación y comunicación, y la evaluación de la GSST. Esto permitirá fomentar la seguridad, la protección y la promoción de la salud, mejorar la calidad de vida en el trabajo y fortalecer el aprendizaje organizacional en el ámbito de la SST. Al comparar estos hallazgos con los resultados de los estándares mínimos, se identifica la oportunidad de mejora en procesos de comunicación, evaluación del SG-SST y gestión del cambio.

Es importante articular los resultados de la evaluación de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo, realizada por las áreas de bienestar, con las acciones de SST dentro de las entidades. Además, es esencial reconocer y documentar las buenas prácticas en GSST de aquellas entidades que han alcanzado el cumplimiento total de los estándares mínimos y un nivel de madurez de 5. Asimismo, se deben generar procesos de innovación en SST en las áreas y entidades que aún no han alcanzado un nivel de madurez resiliente.

En relación con la accidentalidad laboral, se requiere seguir fomentando la cultura de registro de accidentes, considerando todas las formas de vinculación laboral y la participación de estudiantes y pasantes en las actividades de las Entidades Públicas Distritales. Además, se deben fortalecer los procesos de investigación y análisis de los datos de los accidentes para identificar con mayor precisión los agentes y diseñar estrategias efectivas de prevención de accidentes laborales.

Al realizar un análisis de las enfermedades laborales se destaca que el 69% de los casos de enfermedades laborales diagnosticadas se reportaron en mujeres. Por lo tanto, es imprescindible dirigir acciones de intervención y prevención específicamente a esta subpoblación, con el objetivo de reducir la incidencia de enfermedades laborales y mejorar la salud y bienestar de las trabajadoras.

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias y medidas preventivas dirigidas a proteger la salud de los trabajadores, en especial en los aspectos relacionados con los trastornos musculoesqueléticos en los miembros superiores y la prevención del COVID-19. Se recomienda fortalecer los programas de vigilancia epidemiológica, la promoción de estilos de vida saludables, la ergonomía en los lugares de trabajo y la implementación de medidas de prevención adecuadas.

Por último, es importante fortalecer los canales de comunicación entre las entidades, estableciendo alianzas que permitan la mejora continua del SG-SST. La implementación de planes de ayuda mutua apoyará procesos y procedimientos del sistema, promoviendo así un entorno laboral más seguro y saludable.