

Percepciones sobre el impacto de la COVID-19 en la gestión de la prevención en las empresas andaluzas

Tercer informe

Junio 2021



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

Contenido

- 1. Objetivos y contenidos..... 5**
 - 1.1. Introducción y Resumen de objetivos..... 5
 - 1.2. Definición de contenidos para la encuesta de la segunda y tercera oleada 5

- 2. Trabajo de campo y organización de la base de datos de la tercera oleada 6**
 - 2.1. El conjunto de las tres oleadas 7

- 3. Resultados..... 8**
 - 3.1. Información personal. Sexo..... 8
 - 3.2. Tipo de Servicio de Prevención 8
 - 3.3. Datos de las empresas..... 9
 - 3.4. Impacto de la pandemia 11
 - 3.5. Preocupaciones derivadas de la pandemia..... 14
 - 3.6. Satisfacción con la gestión de la pandemia en la empresa..... 17
 - 3.7. Necesidades de apoyo y formato preferido 23

- 4. Conclusiones y Recomendaciones..... 35**
 - 4.1. Conclusiones generales 35
 - 4.2. Conclusiones sobre el impacto de la pandemia 35
 - 4.3. Conclusiones sobre las preocupaciones derivadas de la pandemia 35
 - 4.4. Conclusiones sobre la satisfacción con la gestión de la pandemia en las empresas..... 36
 - 4.5. Conclusiones sobre las necesidades de apoyo 37
 - 4.6. Conclusiones sobre la tercera oleada..... 38
 - 4.7. Recomendaciones..... 38

- 5. Anexos 40**
 - 5.1. Cuestionario Trabajadores y trabajadoras 40
 - 5.2. Cuestionario para DDPP..... 44
 - 5.3. Cuestionario empresarios y empresarias 50
 - 5.4. Cuestionario Servicios de Prevención 55

1. Objetivos y contenidos

1.1. Introducción y Resumen de objetivos

El objetivo general de la encuesta ha sido identificar las necesidades de apoyo a desarrollar por parte de las Administraciones Públicas Andaluzas frente a la pandemia de COVID-19 en las empresas a partir de las percepciones de los diferentes actores implicados. Los objetivos específicos se concretan en identificar los impactos de la pandemia en la gestión de la protección de la salud y la prevención de riesgos laborales en las empresas andaluzas, valorar las preocupaciones de los diferentes actores de las empresas respecto al impacto de la pandemia, identificar el grado de satisfacción de los distintos actores sobre la gestión de la protección frente al contagio por COVID-19 y la prevención de riesgos laborales y recoger información sobre necesidades específicas y el formato de las mismas.

La encuesta diseñada recoge la información necesaria para facilitar estos objetivos y ha considerado la opinión de los actores relevantes (trabajadores y trabajadoras, empresarios y empresarias, representantes de los trabajadores y miembros de los servicios de prevención).

1.2. Definición de contenidos para la encuesta de la segunda y tercera oleada

A partir del análisis de los cuestionarios de la primera oleada (incluidos en el primer informe como anexo) se decidió modificar ligeramente el cuestionario para que, sin incrementar la duración del mismo, se ajustara mejor a su utilidad. Por este motivo, y atendiendo al objetivo de identificar las necesidades de apoyo a desarrollar por parte de las Administraciones Públicas Andaluzas, se decidió extender los contenidos del cuestionario ampliando las opciones de respuesta a las necesidades detectadas para abordar el impacto de la pandemia y estableciendo para cada una de ellas el formato de apoyo preferido.

También se eliminaron algunas preguntas, como la edad, estado de salud y cargas familiares (en el cuestionario de trabajadores/as), la especialidad en los Servicios de Prevención para el caso de las personas que trabajan en los mismos y se redujeron las opciones de respuesta a las preguntas de tamaño de empresa y actividad económica.

Además, se ajustaron los criterios de selección para responder al cuestionario en el caso de trabajadores y trabajadoras y delegados y delegadas de prevención, con el fin de incrementar el número de respuestas.

En el caso de empresarios y empresarias, se incluyó una definición más detallada de las personas que debían responder el cuestionario, con el fin de reducir errores de interpretación en la cumplimentación.

Por último, se introdujo un texto para animar a las personas que habían cumplimentado el cuestionario en la primera oleada a que lo volvieran a hacer, y se añadió una casilla para que las personas consignaran si esta era la situación.

Todos estos cambios se mantuvieron durante la tercera oleada; los 4 cuestionarios se incorporan en el informe como anexos.

2. Trabajo de campo y organización de la base de datos de la tercera oleada

Se divulgó, como en las oleadas previas, el objetivo de proyecto y junto con los enlaces a los cuatro cuestionarios por parte del IAPRL y las Organizaciones Empresariales y Sindicales mediante diferentes acciones.

El periodo de recogida de encuestas durante la tercera oleada fue del 10 al 28 de mayo de 2021

Una vez terminado el periodo de encuesta se procedió a organizar y depurar la base de datos, que se hizo de la siguiente manera, siguiendo los mismos criterios que en oleadas previas:

- En primer lugar se han eliminado los cuestionarios que han respondido NO a las preguntas descalificadoras, afectando a 27 encuestas:
 - » Delegados y Delegadas: 25
 - » Servicios de Prevención: 1
 - » Trabajadores y trabajadoras: 1
- Por último, se han eliminado los cuestionarios con más del 50% de las preguntas sin responder
 - » Empresarios: 17
 - » DDPP: 23
 - » SSPP: 20
 - » Trabajadores: 20

Después del proceso de depuración, la base de datos cuenta con un total de 625 cuestionarios válidos en la tercera oleada; los datos de la misma se ofrecen junto con los de las oleadas previas:

	n	%
Empresarios/as	42	6,7
Trabajadores/as*	285	45,6
Delegados y delegadas de prevención	224	35,8
Miembros de los Servicios de Prevención*	74	11,8
Total	625	100

*200 de los cuestionarios válidos de trabajadores y trabajadoras proceden de la encuesta telefónica.

Respecto a las oleadas previas se ha producido una reducción de cuestionarios, debido especialmente a la reducción de los que proceden de DDPP; el resto de colectivos se ha mantenido en magnitudes similares.

101 personas de las encuestadas habían respondido previamente al cuestionario en cualquiera de las oleadas previas.

2.1. El conjunto de las tres oleadas

	3 ^a		2 ^a		1 ^a		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Empresarios/as	42	6,7	51	4,9	38	5,4	131	5,6
Trabajadores/as	285	45,6	291	28,2	245	36,1	821	34,9
Delegados y delegadas de prevención	224	35,8	616	59,6	322	45,7	1162	49,4
Servicios de Prevención	74	11,8	75	7,3	90	12,8	239	10,2
Total	625	100	1033	100	695	100	2353	100

Con las tres oleadas del cuestionario se ha acumulado un total de 2353 cuestionarios válidos; Casi la mitad han correspondido a los Delegados y Delegadas de Prevención; trabajadores y trabajadoras ocupan el 2º lugar, con el 35% de los cuestionarios, mientras que las personas de los Servicios de Prevención han aportado el 10.2% y empresarios y empresarias el 5.6%

3. Resultados

3.1. Información personal. Sexo

Esta pregunta se contestó en el 80,4% de las encuestas.

Tabla 1. Sexo de las personas encuestadas

	Emp		DDPP		SSPP		Trabaj		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombre	30	81%	107	56%	31	51%	141	51%	309	55%
Mujer	7	19%	84	44%	30	49%	135	49%	256	45%

La partición de hombres y mujeres aporta resultados similares en todos los colectivos, salvo en el caso de los empresarios, que aportan el 81% de las encuestas.

3.2. Tipo de Servicio de Prevención

Los datos son similares en las tres oleadas, con ligeras variaciones entre la mismas, aunque con una mayor predominancia de los Servicios de Prevención Propios en todas ellas.

Tabla 2. Tipo de Servicio de Prevención

	3ª oleada		2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%	N	%
Servicio de prevención propio	50	67,6	34	45,3	48	53,3
Servicio de prevención ajeno	14	18,9	32	43,7	33	36,6
Servicio de prevención mancomunado	10	13,5	9	12,0	9	10,1

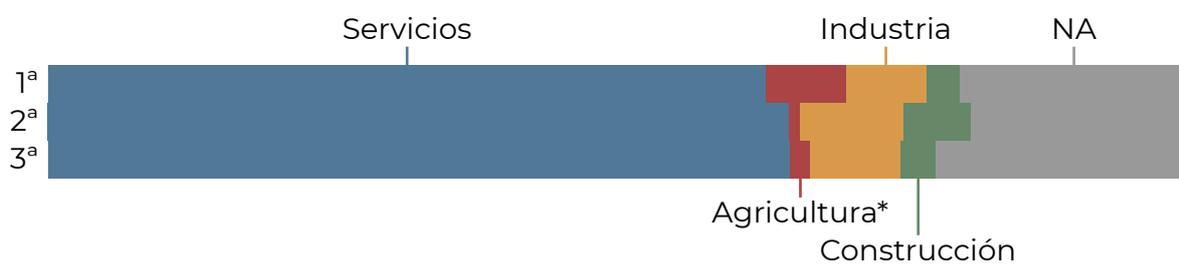
3.3. Datos de las empresas

3.3.1. Sector de actividad

El 83,6% de los cuestionarios que contestan a esta pregunta en la tercera oleada se agrupan en el sector de servicios, similar porcentaje que en las oleadas anteriores. El resto de sectores también muestran resultados similares, con ligeras variaciones entre oleadas. Del sector de la construcción sólo se han recibido 20 cuestionarios válidos, fundamente de trabajadores y trabajadoras, dato similar al de la primera oleada.

Los resultados de la suma de las tres oleadas confirman una mayor presencia del sector servicios seguido por la industria en el conjunto de las oleadas.

Gráfico 1. Sector de actividad. Todos los cuestionarios



Durante esta 3ª oleada, en todos los colectivos el sector servicios es predominante fundamentalmente entre los trabajadores/as seguido por los DDPP. El sector industrial está más presente entre DDPP mientras que la construcción lo es entre empresarios y empresarias

Gráfico 2. Sector de actividad. Trabajadores y trabajadoras

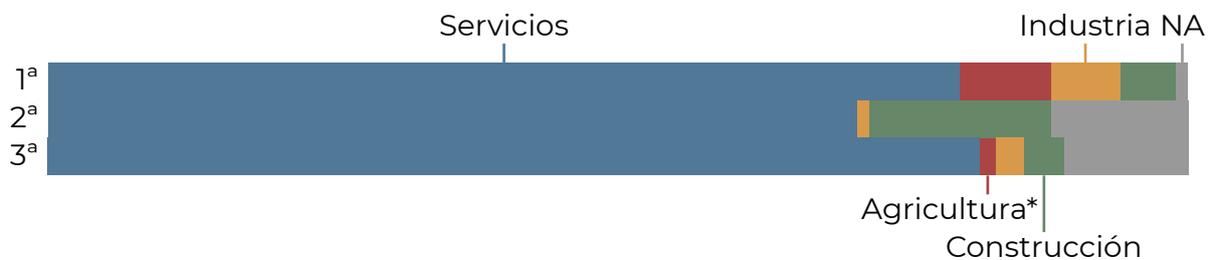
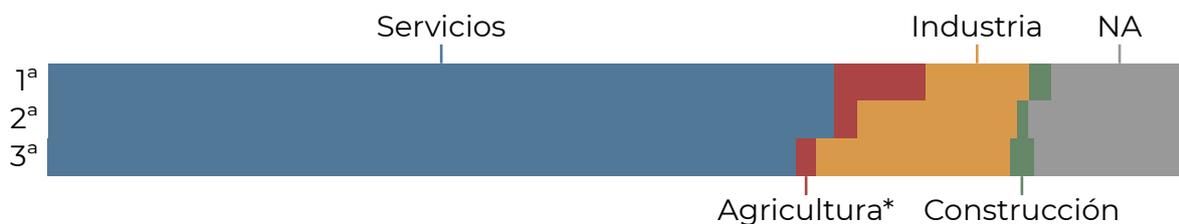
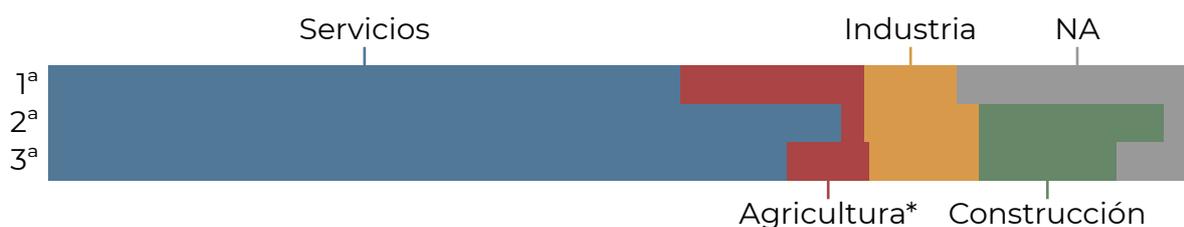


Gráfico 3. Sector de actividad. Delegados y delegadas de prevención



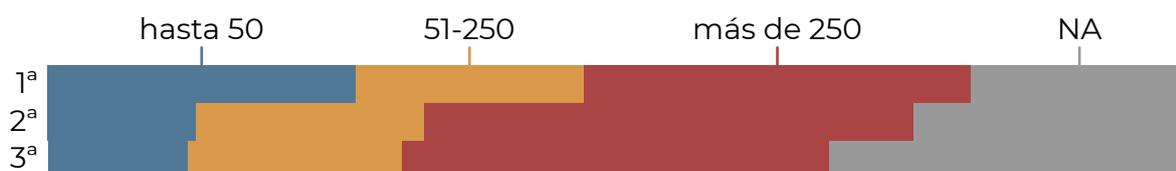
*En la primera oleada se consideró un sector primario, que incluía agricultura, industrias extractivas y energía. En la segunda oleada se ha cambiado la clasificación, clasificando las dos últimas en industria y servicios respectivamente.

Gráfico 4. Sector de actividad. Empresarios y empresarias



3.3.2. Tamaño de la empresa

Gráfico 5. Tamaño de la empresa. Todos los cuestionarios



Las empresas de mayor tamaño están más presentes en la tercera oleada que en las previas, acumulando más de la mitad de los cuestionarios en detrimento de las de menos de 51 trabajadores. La segunda oleada ha marcado la diferencia respecto a las demás en este aspecto, alcanzando entre las empresas menores la mayor proporción

El tamaño predominante es el de las empresas más grandes, fundamentalmente por la contribución de las encuestas de trabajadores DDPP; las empresas de menor tamaño están mucho más representadas en el caso de empresarios y empresarias.

Gráfico 6. Tamaño de la empresa. Trabajadores y trabajadoras

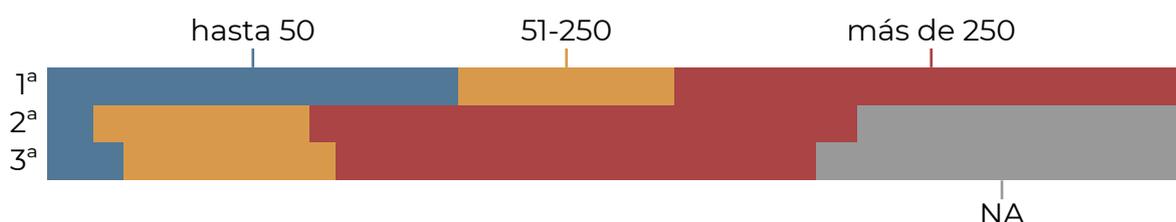


Gráfico 7. Tamaño de la empresa. Delegados y delegadas de prevención

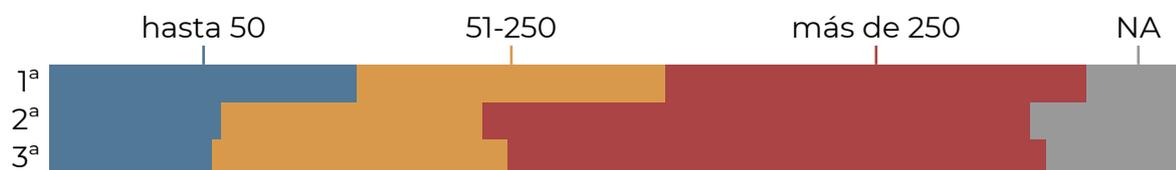
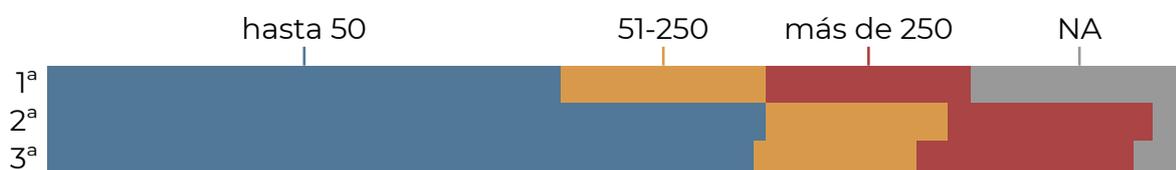


Gráfico 8. Tamaño de la empresa. Empresarios y empresarias



3.4. Impacto de la pandemia

Las consecuencias de la pandemia se exploran en función de los intereses de cada colectivo, por lo que los contenidos son diferentes en cada uno de los cuestionarios. Debe tenerse en cuenta que se aceptaban respuestas múltiples, por lo que el sumatorio de los porcentajes puede superar el 100%

Para facilitar la descripción en el informe, la valoración de las preguntas cualitativas se ha pasado a valor numérico en base 10.

3.4.1. Trabajadores y Trabajadoras

Al igual que en las oleadas previas, el impacto mayor entre los trabajadores ha sido el teletrabajo por primera vez o el incremento del tiempo de teletrabajo (lo cual ha sido satisfactorio para el 40% de las personas encuestadas, manteniéndose el dato respecto a la oleada previa). La distribución entre todos los impactos es similar a las oleadas previas, aunque los porcentajes de afectación son ligeramente mayores para los procesos de ERE o despido (22 personas) y menores en lo de ERTE (48 personas), poco valorables estadísticamente por el reducido número de encuestas que responden a esta opción. El porcentaje de personas que refieren experimentar situación de teletrabajo por primera vez se ha venido reduciendo de manera constante entre oleadas. En términos generales, la proporción de los diferentes impactos se ha mantenido estable a lo largo de las tres oleadas.

		3ª oleada		2ª oleada		1ª oleada	
		N	%	N	%	N	%
1.a	Proceso de ERE o despido	22	8%	18	6%	15	6%
1.b	Proceso de ERTE	48	17%	53	18%	53	21%
1.c	Reducción del salario percibido	57	20%	47	16%	65	26%
1.d	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	40	14%	48	16%	53	21%
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	66	23%	65	22%	62	24%
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	77	27%	62	21%	86	34%
1.g	Teletrabajo por primera vez	109	38%	118	41%	121	48%
1.bis	Está satisfecho por la experiencia de Teletrabajo	114	40%	115	40%	130	51%

3.4.2. Delegados y delegadas de prevención

El impacto más señalado por los DDPP ha sido la situación de teletrabajo por primera vez, con porcentajes ligeramente mayores que en oleadas previas. Los procesos de ERTE suponen el segundo impacto en términos porcentuales, aunque se ha reducido respecto a las oleadas previas. El aumento del tiempo de teletrabajo y la reducción del tiempo de trabajo son los siguientes impactos más señalados, aunque este último muestra una constante reducción respecto a oleadas previas.

	3ª oleada		2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%	N	%
1.a Proceso de ERE o despido	11	5%	50	8%	17	5%
1.b Proceso de ERTE	56	25%	201	33%	102	32%
1.c Reducción del salario percibido	14	6%	45	7%	28	9%
1.d Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	40	18%	95	15%	61	19%
1.e Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	40	18%	143	23%	81	25%
1.f Incremento del tiempo de teletrabajo	41	18%	130	21%	45	14%
1.g Teletrabajo por primera vez	120	54%	317	51%	145	45%

3.4.3. Empresarios y empresarias

La reducción de la actividad es el impacto negativo que más ha descendido entre oleadas en este colectivo, pasando del 55% de los cuestionarios al 36%.

El impacto más señalado sigue siendo establecer estrategias de teletrabajo por primera vez, aunque se incrementa el porcentaje de personas que responden que parte de la plantilla no puede acceder al teletrabajo.

		3ª oleada		2ª oleada		1ª oleada	
		N	%	N	%	N	%
1.a	Reducción de la actividad	15	36%	27	53%	21	55%
1.b	Interrupción de la actividad	11	26%	12	24%	14	37%
1.c	Incremento de la actividad	9	21%	7	14%	10	26%
1.d	Proceso de ERTE o ERE	7	17%	15	29%	11	29%
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	6	14%	10	20%	9	24%
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	17	40%	29	57%	18	47%
1.g	Incremento de personas en situación de teletrabajo	16	38%	26	51%	18	47%
1.h	Teletrabajo por primera vez	24	57%	29	57%	26	68%
1.i	Parte de la plantilla no puede acceder al teletrabajo por las características de la actividad	24	57%	27	53%	17	45%

3.4.4. Servicios de prevención

En el caso de los SSPP, el impacto más llamativo es el incremento de la actividad laboral que todos los informantes que responden a esta pregunta señalan (n=14); además es un dato que se ha venido incrementando desde la primera oleada.

		3ª oleada		2ª oleada		1ª oleada	
		N	%	N	%	N	%
3.a	Proceso de ERE o despido	0	0%	1	3%	1	0%
3.b	Proceso de ERTE	3	21%	17	53%	17	5%
3.c	Incremento de la actividad laboral	14	100%	16	50%	20	6%
3.d	Nuevas contrataciones	5	36%	7	22%	10	3%
3.e	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	3	21%	8	25%	9	3%
3.f	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	2	14%	7	22%	7	2%

3.5. Preocupaciones derivadas de la pandemia

3.5.1. Trabajadores y Trabajadoras

En este colectivo las puntuaciones a todos los items de esta pregunta se mantienen bastante estables a lo largo de las 3 oleadas. Todas las opciones de respuesta puntúan en valores superiores a 5, en especial, como en las oleadas previas, las que hace referencia al empeoramiento de las condiciones salariales o se modifiquen a peor las condiciones horarias.

		3ª	2ª	1ª
2.a	que haya cambios importantes en la forma de hacer mi trabajo	6,0	5,7	6,5
2.b	que empeoren mis condiciones salariales	7,2	7,1	7,4
2.c	que se modifiquen a peor mis horarios, turnos, o días de descanso	7,0	6,8	7,0
2.d	perder el trabajo	6,5	6,7	6,6

3.5.2. Delegados y delegadas de prevención

La media de las preocupaciones de los DDPP continúa siendo la que alcanza puntuaciones mayores en relación con el resto de colectivos. Sin embargo, aunque ligera, se observa una reducción constante de todas las preocupaciones contempladas en el cuestionario durante las tres oleadas. Se mantiene en primer lugar de las preocupaciones el impacto de la pandemia en la salud de la plantilla. La preocupación sobre las expectativas de futuro de la empresa es la que más se ha reducido.

		3ª	2ª	1ª
2.a	El impacto en la salud de la plantilla en términos generales	8,2	8,3	8,5
2.b	El impacto en la salud emocional de la plantilla	8,4	8,6	8,6
2.c	El empeoramiento de las condiciones laborales (horarios, salarios, carga de trabajo etc.)	7,6	7,8	7,9
2.d	Las expectativas de futuro para la empresa	6,5	6,9	7,34
2.e	El futuro laboral de los trabajadores y las trabajadoras	7,1	7,6	7,7

3.5.3. Empresarios y empresarias

También en el caso de este colectivo la situación es bastante similar respecto a las oleadas previas en cuanto a la distribución de las preocupaciones señaladas; en términos generales se advierte una reducción de las preocupaciones respecto a las oleadas previas salvo el caso del incremento del trabajo de gestión que genera la situación de pandemia. Todas las preocupaciones se valoran en torno al 5, una posición media; es la preocupación por las expectativas de futuro la que obtiene la mayor puntuación a lo largo de las oleadas sucesivas, aunque se ha reducido en la última respecto a las previas.

		3 ^a	2 ^a	1 ^a
2.a	El coste de las medidas de prevención frente a la COVID-19	4,8	5,5	5,26
2.b	El posible incremento del absentismo en la plantilla	4,9	6,0	5,18
2.c	El posible impacto negativo en el clima laboral de la empresa	4,0	5,0	3,42
2.d	La posible reducción de la rentabilidad del negocio	5,6	7,1	6,40
2.e	El incremento del trabajo de gestión (episodios de IT, medidas de flexibilidad, etc.)	6,1	5,8	5,26
2.f	La capacidad para hacer frente a las demandas cotidianas del negocio	5,6	5,8	5,61
2.g	Las expectativas de futuro	6,6	7,1	6,75

3.5.4. Servicios de prevención

El nivel de las preocupaciones de las personas de los SSPP se también mantiene respecto a las oleadas previas aunque con ligeras variaciones en intensidad y temática. Son muy parecidas en a las de los DDPP. Sobre todo preocupa el impacto en la salud en general y en la salud emocional de la plantilla.

		3 ^a	2 ^a	1 ^a
4.a	El impacto en la salud en la plantilla en términos generales	8,7	8,6	8,7
4.b	El impacto en la salud emocional en la plantilla	8,6	8,6	8,0
4.c	El incremento de los riesgos laborales	7,7	7,4	7,6
4.d	La reducción de actividades de prevención de riesgos laborales	7,7	7,2	7,1
4.d.	La reducción de las actividades de promoción de la salud y bienestar	7,3	7,5	6,4

En función del tipo de Servicio de Prevención en la tercera oleada no se observan grandes diferencias en esta cuestión, salvo unas ligeras mayores puntuaciones en todos los ítems en el caso de las personas de los Servicios de Prevención Mancomunado que responden a esta pregunta. Debe tenerse en cuenta que al desagregar por tipo de Servicio de Prevención, se reduce el número de respuestas en cada casilla (51 de SPP, 15 de SPA y 11 de SPM).

		SPP	SPA	SPM
4.a	El impacto en la salud en la plantilla en términos generales	8,7	8,3	9,0
4.b	El impacto en la salud emocional en la plantilla	8,5	8,3	9,0
4.c	El incremento de los riesgos laborales	7,4	8,1	8,7
4.d	La reducción de actividades de prevención de riesgos laborales	7,6	7,9	8,0
4.d.	La reducción de las actividades de promoción de la salud y bienestar	7,1	7,6	7,7

3.6. Satisfacción con la gestión de la pandemia en la empresa

En términos generales, todas las personas encuestadas se muestran satisfechas con la gestión de la pandemia en cada uno de sus ámbitos de actuación.

Únicamente se encuentra una puntuación inferior a 5/10, que aporta el colectivo de delegados y delegadas de prevención en todas las oleadas, que por otra parte es el colectivo con las puntuaciones más pesimistas.

Entre los servicios de prevención las valoraciones menos optimistas se encuentran la actuación de las autoridades sanitarias en relación con su gestión de las pruebas diagnósticas, que sensiblemente inferiores a los de la primera oleada del cuestionario.

3.6.1. Trabajadores y trabajadoras

Las valoraciones de este colectivo se mantienen positivas respecto a todos los aspectos señalados e incluso han mejorado, especialmente respecto a la segunda oleada. En todo caso no se encuentran cambios relevantes a lo largo del tiempo. Su satisfacción respecto al papel de los representantes de la plantilla aporta la puntuación más baja y la única menor a 6,4 sobre 10 en cualquiera de las oleadas.

		3ª	2ª	1ª
6.a	mi seguridad personal frente al contagio en general, considerando todas las medidas (distancia seguridad, EPI...)	7,1	6,8	7,0
6.b	el cumplimiento de las normas por parte de compañeros/as y/o usuarios/as, clientes, etc.	7,3	7,1	7,2
6.c	las medidas de conciliación y flexibilización horaria para hacer frente a mis necesidades personales y familiares en relación con la pandemia	6,7	6,3	6,6
6.d	la formación e información que me han proporcionado sobre medidas de prevención frente a la COVID-19	7,3	7,1	7,2
6.e	la forma en que la empresa cuida de mi salud y seguridad	6,6	6,5	6,7
6.f	El apoyo que recibo por parte de superiores/as	6,5	6,4	6,6
6.g	El papel de los representantes de la plantilla (se añade opción de respuesta N: no lo sabe, no contesta, no procede)	5,7	5,7	6,8

3.6.2. Delegados y delegadas de prevención

La satisfacción de los DDPP sobre cómo ha funcionado la prevención frente a la COVID-19 en esta oleada es muy similar a las previas, siendo por otra parte más pesimistas en sus percepciones que el resto de colectivos.

El tema más valorado en todas las ediciones del cuestionario es el cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID 19 por parte de la plantilla, y lo que menos, con la única puntuación por debajo de 5, las medidas de conciliación y flexibilidad horaria que se han dispuesto en las empresas.

		3 ^a	2 ^a	1 ^a
3.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa	5,8	6,1	5,83
3.b	Las medidas de formación e información a la plantilla sobre las medidas de protección frente al contagio	5,8	6,0	5,58
3.c	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por toda la plantilla	6,4	6,7	6,41
3.d	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por parte de clientes / usuarios/as	5,7	5,9	5,70
3.e	Las medidas de conciliación y flexibilidad horaria para abordar las necesidades de la plantilla	4,8	4,9	4,70
3.f	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	5,5	5,6	5,23
3.g	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19	5,1	5,3	5,17
3.h	La gestión de los riesgos laborales y la promoción de la salud de la manera habitual	5,3	5,4	5,46
3.i	La gestión del servicio de prevención	5,3	5,3	5,41

La satisfacción de los DDPP con la forma en que habían podido desarrollar su labor de representación en tiempos de pandemia es especialmente pesimista. Las peores puntuaciones las reciben de forma estable entre oleadas la información recibida sobre casos de contagio entre las personas de la plantilla y las respuestas de los servicios de prevención a sus propuestas, mientras que están más satisfechos en la forma en que han podido desarrollar sus funciones de representación.

		3ª	2ª	1ª
4.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor de representación en términos generales	6,1	6,4	5,80
4.b	La cantidad y calidad de la información que ha recibido de la empresa sobre la gestión de la protección contra la COVID-19	5,2	5,5	5,11
4.c	La información recibida sobre casos de contagio entre las personas de la plantilla y las medidas tomadas	4,4	4,5	4,41
4.d	La respuesta recibida de la empresa a sus propuestas e inquietudes sobre la gestión de la protección frente a la COVID-19	4,6	4,9	4,66
4.e	La respuesta a sus propuestas para gestionar la prevención de riesgos laborales en general	4,7	5,0	4,94
4.f	La respuesta por parte del Servicio de Prevención a sus propuestas	4,5	4,8	4,67

3.6.3. Empresarios y empresarias

La satisfacción de los empresarios y empresarias es bastante similar en las tres oleadas y se advierte una mejoría de las puntuaciones en la mayoría de los ítems.

Se mantiene a lo largo de los periodos de encuesta la mayor satisfacción con la prevención del contagio y el cumplimiento de las medidas por parte de la plantilla.

		3ª	2ª	1ª
3.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general en la empresa	8,4	8,4	8,7
3.b	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por toda la plantilla	8,8	8,6	8,0
3.c	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por parte de otras personas (clientes/as, usuarios/as)	7,4	6,9	6,8
3.d	Las medidas de conciliación y flexibilidad horaria para abordar las necesidades de la plantilla	8,0	6,9	6,8
3.e	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	8,1	7,1	7,5
3.f	La gestión frente a los riesgos laborales de la manera habitual, como antes de la pandemia	7,9	7,1	7,1
3.g	La gestión de los programas de bienestar y salud de la plantilla de la manera habitual, como antes de la pandemia	6,9	6,6	6,5
3.h	La participación de la plantilla y/o sus representantes en la gestión de los aspectos previamente citados	7,6	6,7	6,7

3.6.4. Servicios de prevención

La opinión de los SSPP sobre cómo gestionan los temas de COVID en las empresas sigue siendo bastante positiva (superior a 8 puntos) en casi todos los aspectos tratados, con pocas variaciones respecto a las oleadas previas, aunque en todo caso mejores que en la primera.

La puntuación menor (7,5) corresponde a la gestión de las personas vulnerables a la COVID-19.

	Cómo se gestiona en las empresas/empresa lo siguiente	3ª	2ª	1ª
5.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa	8,4	8,3	7,7
5.b	Las medidas de formación e información a la plantilla sobre las medidas de protección frente al contagio	8,4	8,4	7,6
5.c	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	8,1	8,2	8,0
5.d	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19	7,5	8,1	7,7

También los SSPP aportan opiniones positivas sobre cómo han podido desarrollar su papel en las empresas en todas las oleadas, en especial en cuanto a la protección frente a la COVID-19. Se observa una tendencia a la mejora en todos los items, siendo el que más se incrementa, hasta alcanzar un 7, la respuesta de los DDPP a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19

El desarrollo de su papel en la empresa		3ª	2ª	1ª
6.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor técnica en términos generales	7,3	7,3	7,3
6.b	La forma en que el Servicio de Prevención ha podido colaborar en la empresa/empresas en la gestión de la protección frente a la COVID-19 (detección de positivos, contactos, etc.)	8,4	8,2	8,3
6.c	La respuesta recibida de la/s empresa/s a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	7,8	7,8	7,3
6.d	La respuesta recibida de los y las delegadas de prevención/representantes de la plantilla a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	7,0	6,6	6,2
6.e	La formación e información a la plantilla sobre en materia de protección frente a la COVID-19	7,9	8,0	7,5
6.f	La formación e información a la plantilla en materia de riesgos laborales	7,2	7,0	7,2

Según el tipo de Servicio de Prevención, los resultados son similares entre sí en esta 3ª oleada, con unas mejores puntuaciones en el caso de los Servicios de Prevención Propios, al igual que ocurrió en la oleada previa.

Tercera oleada		SSP	SPA	SPM
5.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa	8,9	6,7	8,0
5.b	Las medidas de formación e información a la plantilla sobre las medidas de protección frente al contagio	8,7	7,4	8,7
5.c	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	8,9	5,7	7,3
5.d	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19	8,1	6,0	7,0

Tercera oleada		SPP	SPA	SPM
6.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor técnica en términos generales	7,4	6,0	9,0
6.b	La forma en que el Servicio de Prevención ha podido colaborar en la empresa/empresas en la gestión de la protección frente a la COVID-19 (detección de positivos, contactos, etc.)	8,6	7,9	8,0
6.c	La respuesta recibida de la/s empresa/s a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	8,3	5,7	8,0
6.d	La respuesta recibida de los y las delegadas de prevención/representantes de la plantilla a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	7,3	6,0	7,3
6.e	La formación e información a la plantilla sobre en materia de protección frente a la COVID-19	8,0	7,1	8,3
6.f	La formación e información a la plantilla en materia de riesgos laborales	7,2	6,4	8,0

Por último, las puntuaciones menos positivas (aunque en la tercera oleada están todas por encima de 5,4) se sitúan en torno a los aspectos más relacionados con la gestión de casos de COVID, en especial la coordinación con las autoridades sanitarias, que se ha venido reduciendo a lo largo de las tres oleadas.

		3ª	2ª	1ª
7.a	coordinación con las autoridades sanitarias en general	5,3	5,4	7,22
7.b	disponibilidad de criterios claros para la interpretación de las pruebas, la clasificación y la gestión de casos y contactos	5,9	4,9	7,22
7.c	criterios y gestión para el seguimiento de las personas con test diagnósticos positivos	6,0	5,7	7,50

Discriminando estas opiniones según la modalidad de Servicio de Prevención, no se observa un patrón claro de diferencias de opinión en el conjunto de los tres ítems incluidos en esta pregunta.

Tercera oleada		SPP	SPA	SPM
7.a	coordinación con las autoridades sanitarias en general	5,1	6,0	5,3
7.b	disponibilidad de criterios claros para la interpretación de las pruebas, la clasificación y la gestión de casos y contactos	6,1	5,0	6,3
7.c	criterios y gestión para el seguimiento de las personas con test diagnósticos positivos	6,5	4,0	6,0

3.7. Necesidades de apoyo y formato preferido

3.7.1. Trabajadores y trabajadoras

La necesidad de información sobre el Coronavirus se mantiene en todas las oleadas como el primer foco de interés, los temas de habilidades emocionales y control de estrés (un ítem nuevo para la segunda oleada), alcanzan el máximo interés. Le siguen en importancia los temas de autocuidado de la salud y las habilidades para la gestión emocional y control del estrés. Todas las opciones contempladas en el cuestionario han sido recibidas con interés por al menos el 64% de los encuestados.

		3 ^a	2 ^a	1 ^a
7.a	Información sobre el Coronavirus (transmisión, síntomas, prevención, etc.)	85%	81%	83%
7.b	Habilidades para la gestión del tiempo de trabajo	72%	69%	76%
7.c	Autocuidado de la salud	84%	78%	83%
7.d	Habilidades de comunicación	69%	67%	76%
7.e	Habilidades emocionales y control del estrés	82%	82%	-
7.f	Posturas saludables durante el trabajo	78%	77%	-
7.g	Tablas de ejercicios para las pausas del trabajo	64%	65%	-

A partir de la segunda oleada se incorporó en el cuestionario la identificación del formato sugerido para gestionar estas necesidades en cada uno de los temas tratados; no se observan diferencias reseñables a este respecto en las dos oleadas;

Las guías y consejos online son un formato muy demandado en general, pero especialmente para recibir información sobre el coronavirus y consejos para el autocuidado de la salud.

La formación específica se propone también para estos aspectos, pero sobre todo para mejorar las habilidades para la gestión del tiempo de trabajo, de las emociones y el control de estrés y la comunicación. Los vídeos online se demandan como el formato más apropiado para las tablas de ejercicios para las pausas y las posturas saludables en el trabajo.

7.a	Información sobre el Coronavirus (transmisión, síntomas, prevención, etc.)	3 ^a	2 ^a
7.a.1	Guías y consejos online	36%	39%
7.a.2	Cartelería, folletos	19%	18%
7.a.3	Fichas temáticas	9%	9%
7.a.4	Formación específica	29%	24%
7.a.5	Vídeos online	22%	25%

7.b	Habilidades para la gestión del tiempo de trabajo	3 ^a	2 ^a
7.b.1	Guías y consejos online	34%	36%
7.b.2	Cartelería, folletos	9%	4%
7.b.3	Fichas temáticas	9%	12%
7.b.4	Formación específica	35%	32%
7.b.5	Vídeos online	27%	25%
7.c	Autocuidado de la salud en general	3 ^a	2 ^a
7.c.1	Guías y consejos online	32%	41%
7.c.2	Cartelería, folletos	15%	5%
7.c.3	Fichas temáticas	13%	8%
7.c.4	Formación específica	29%	29%
7.c.5	Vídeos online	25%	26%
7.d	Habilidades de comunicación	3 ^a	2 ^a
7.d.1	Guías y consejos online	31%	39%
7.d.2	Cartelería, folletos	8%	4%
7.d.3	Fichas temáticas	10%	9%
7.d.4	Formación específica	40%	33%
7.d.5	Vídeos online	23%	26%
7.e	Habilidades emocionales y control del estrés	3 ^a	2 ^a
7.e.1	Guías y consejos online	32%	34%
7.e.2	Cartelería, folletos	8%	5%
7.e.3	Fichas temáticas	10%	9%
7.e.4	Formación específica	41%	40%
7.e.5	Vídeos online	22%	30%

7.f	Posturas saludables durante el trabajo	3 ^a	2 ^a
7.f.1	Guías y consejos online	29%	35%
7.f.2	Cartelería, folletos	14%	5%
7.f.3	Fichas temáticas	11%	11%
7.f.4	Formación específica	30%	27%
7.f.5	Vídeos online	30%	34%
7.g	Tablas de ejercicios para las pausas del trabajo	3 ^a	2 ^a
7.g.1	Guías y consejos online	28%	35%
7.g.2	Cartelería, folletos	15%	7%
7.g.3	Fichas temáticas	13%	13%
7.g.4	Formación específica	31%	27%
7.g.5	Vídeos online	31%	40%

3.7.2. Delegados y delegadas de prevención

Los resultados de las necesidades de apoyo que refieren los DDPP no han cambiado sustancialmente entre oleadas; están especialmente interesados en recibir apoyo para gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo (es el ítem que más se ha incrementado a lo largo de las oleadas) y en el trabajo presencial, las estrategias de flexibilización y conciliación y en gestionar los riesgos, tanto psicosociales como de otro tipo; lo que menos refieren necesitar en las tres oleadas es apoyo para comunicarse con los trabajadores en situación de teletrabajo, aunque también este aspecto se ha incrementado sustancialmente entre oleadas.

		3 ^a	2 ^a	1 ^a
5.a	Conocer los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas más eficaces en el entorno laboral	58%	59%	55%
5.b	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo	76%	69%	62%
5.c	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de trabajo presencial	79%	76%	76%
5.d	Gestionar otros riesgos laborales en situación de pandemia	78%	73%	75%
5.e	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo	57%	49%	48%
5.f	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de trabajo presencial	67%	62%	61%
5.g	Conocer diferentes estrategias para gestionar medidas de flexibilización y conciliación	78%	76%	79%

La fórmula más apropiada para gestionar estas necesidades se ofrece en las siguientes tablas: la modalidad de guías y consejos online es el formato de apoyo más señalado para todas las temáticas, en especial para conocer mejor los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas, gestionar los riesgos psicosociales determinados por la pandemia y otros riesgos laborales y la comunicación con los trabajadores en situación de teletrabajo.

Señalan los DDPP la formación específica como una opción adecuada también para sus necesidades de gestionar los riesgos psicosociales tanto en situación de trabajo presencial como de teletrabajo y las medidas de flexibilización y conciliación.

El asesoramiento directo por personas expertas es una modalidad también bastante señalada en las dos oleadas.

5.a	Conocer los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas más eficaces en el entorno laboral	3 ^a	2 ^a
5.a.1	Guías y consejos online	45%	42%
5.a.2	Cartelería, folletos	21%	16%
5.a.3	Fichas temáticas	15%	11%
5.a.4	Formación específica	36%	28%
5.a.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	45%	39%
5.a.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	27%	20%
5.b	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo	3 ^a	2 ^a
5.b.1	Guías y consejos online	43%	46%
5.b.2	Cartelería, folletos	15%	15%
5.b.3	Fichas temáticas	16%	11%
5.b.4	Formación específica	44%	33%
5.b.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	42%	39%
5.b.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	25%	18%
5.c	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de trabajo presencial	3 ^a	2 ^a
5.c.1	Guías y consejos online	42%	44%
5.c.2	Cartelería, folletos	16%	14%
5.c.3	Fichas temáticas	15%	9%
5.c.4	Formación específica	43%	32%
5.c.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	43%	39%
5.c.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	24%	16%

5.d	Gestionar otros riesgos laborales en situación de pandemia	3ª	2ª
5.d.1	Guías y consejos online	45%	44%
5.d.2	Cartelería, folletos	14%	15%
5.d.3	Fichas temáticas	17%	9%
5.d.4	Formación específica	41%	31%
5.d.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	41%	40%
5.d.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	22%	15%
5.e	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo	3ª	2ª
5.e.1	Guías y consejos online	49%	48%
5.e.2	Cartelería, folletos	17%	9%
5.e.3	Fichas temáticas	13%	9%
5.e.4	Formación específica	43%	35%
5.e.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	41%	38%
5.e.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	20%	19%
5.f	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de trabajo presencial	3ª	2ª
5.f.1	Guías y consejos online	42%	41%
5.f.2	Cartelería, folletos	13%	15%
5.f.3	Fichas temáticas	13%	9%
5.f.4	Formación específica	48%	33%
5.f.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	40%	38%
5.f.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	17%	15%

5.g	Conocer diferentes estrategias para gestionar medidas de flexibilización y conciliación	3ª	2ª
5.g.1	Guías y consejos online	46%	42%
5.g.2	Cartelería, folletos	17%	12%
5.g.3	Fichas temáticas	17%	12%
5.g.4	Formación específica	47%	36%
5.g.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	43%	38%
5.g.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	22%	17%

3.7.3. Empresarios y empresarias

En su conjunto, las respuestas de este colectivo han experimentado cambios en la posición de sus necesidades entre las tres oleadas, aunque todas en un rango reducido. La que más se ha incrementado es la necesidad de gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia, que en la tercera oleada se sitúa en el primer lugar de interés, seguido por la gestión de los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia y abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional, que siguen ocupando un lugar prioritario a lo largo de los tres periodos de encuesta.

		3ª	2ª	1ª
4.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	62%	69%	61%
4.b	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla en situación de teletrabajo.	52%	51%	50%
4.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia	74%	59%	63%
4.d	Gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia	71%	63%	74%
4.e	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	67%	59%	74%
4.f	Asegurar una buena organización del trabajo	64%	63%	68%
4.g	Recibir recomendaciones específicas de las Administraciones Públicas	62%	47%	79%

Los formatos preferidos para todas las temáticas son las guías y consejos online. Además, las recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas se demandan para gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla y los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia.

La cartelería y folletos y las recomendaciones de las organizaciones empresariales es lo menos demandado durante las dos oleadas

4.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	3ª	2ª
4.a.1	Guías y consejos online	81%	77%
4.a.2	Cartelería, folletos	31%	31%
4.a.3	Fichas temáticas	23%	31%
4.a.4	Formación específica	38%	31%
4.a.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	58%	54%
4.a.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	31%	37%
4.b	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla en situación de teletrabajo.	3ª	2ª
4.b.1	Guías y consejos online	77%	77%
4.b.2	Cartelería, folletos	18%	15%
4.b.3	Fichas temáticas	27%	38%
4.b.4	Formación específica	45%	38%
4.b.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	55%	65%
4.b.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	27%	54%
4.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia	3ª	2ª
4.c.1	Guías y consejos online	65%	70%
4.c.2	Cartelería, folletos	23%	30%
4.c.3	Fichas temáticas	23%	33%
4.c.4	Formación específica	42%	23%
4.c.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	65%	70%
4.c.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	29%	30%

4.d	Gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia	3 ^a	2 ^a
4.d.1	Guías y consejos online	77%	63%
4.d.2	Cartelería, folletos	30%	16%
4.d.3	Fichas temáticas	37%	31%
4.d.4	Formación específica	47%	41%
4.d.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	67%	69%
4.d.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	33%	34%
4.e	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	3 ^a	2 ^a
4.e.1	Guías y consejos online	64%	57%
4.e.2	Cartelería, folletos	18%	23%
4.e.3	Fichas temáticas	25%	33%
4.e.4	Formación específica	68%	50%
4.e.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	36%	57%
4.e.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	21%	33%
4.f	Asegurar una buena organización del trabajo	3 ^a	2 ^a
4.f.1	Guías y consejos online	70%	72%
4.f.2	Cartelería, folletos	22%	19%
4.f.3	Fichas temáticas	30%	31%
4.f.4	Formación específica	56%	41%
4.f.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	37%	41%
4.f.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	22%	25%

4.g	Recibir recomendaciones específicas de las Administraciones Públicas	3ª	2ª
4.g.1	Guías y consejos online	62%	58%
4.g.2	Cartelería, folletos	23%	29%
4.g.3	Fichas temáticas	31%	29%
4.g.4	Formación específica	50%	25%
4.g.5	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	38%	50%
4.g.6	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	23%	29%

3.7.4. Servicios de prevención

Las respuestas de las personas de los Servicios de Prevención a estas preguntas se han incrementado mucho desde la primera oleada en las dos siguientes. En las necesidades que apuntan con más frecuencia sin embargo no se observa mucha variación, entre oleadas.

Todas las posibles temáticas reciben un alto interés, en especial la necesidad de gestionar la salud y el bienestar en general y las necesidades de la plantilla en el terreno emocional, más elevadas en la situación del trabajo presencial, aunque las diferencias no son muy acusadas respecto al teletrabajo.

Para trabajo presencial		3ª	2ª	1ª
8.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	68%	72%	20%
8.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	72%	88%	22%
8.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	78%	81%	21%
8.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	77%	84%	22%

Para teletrabajo		3ª	2ª	1ª
9.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	58%	73%	19%
9.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	62%	80%	21%
9.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	65%	77%	22%
9.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	68%	77%	23%

En función de la modalidad de Servicio de prevención, los resultados sobre las necesidades de apoyo no muestran un patrón claramente diferenciado:

Para trabajo presencial		SPP	SPA	SPM
8.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	66%	79%	60%
8.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	62%	100%	80%
8.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	72%	100%	80%
8.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	74%	93%	70%

Para teletrabajo		SPP	SPA	SPM
9.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	52%	86%	50%
9.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	58%	79%	60%
9.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	62%	86%	50%
9.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	66%	79%	60%

El formato preferido para gestionar las necesidades de apoyo no varía sensiblemente ni entre oleadas, ni para las situaciones de trabajo presencial o teletrabajo.

Las guías y consejos online y los protocolos de buenas prácticas de la administración son las fórmulas preferidas para abordar la gestión de la información y comunicación a la plantilla, Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia y gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla. También se apuntan como recursos adecuados para gestionar el bienestar emocional, aunque en este caso, también destaca la formación específica y el asesoramiento directo con personas expertas.

Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla		P		T	
		3 ^a	2 ^a	3 ^a	2 ^a
a.1	Guías y consejos online	54%	44%	58%	45%
a.2	Cartelería, folletos	32%	15%	26%	5%
a.3	Fichas temáticas	22%	11%	23%	11%
a.4	Formación específica	26%	19%	40%	20%
a.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	36%	37%	44%	22%
a.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	50%	41%	53%	31%

Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia		P		T	
		3 ^a	2 ^a	3 ^a	2 ^a
b.1	Guías y consejos online	53%	32%	57%	45%
b.2	Cartelería, folletos	23%	18%	30%	10%
b.3	Fichas temáticas	21%	9%	28%	10%
b.4	Formación específica	32%	32%	35%	20%
b.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	38%	32%	37%	28%
b.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	51%	39%	59%	38%

Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla		P		T	
		3 ^a	2 ^a	3 ^a	2 ^a
c.1	Guías y consejos online	53%	34%	58%	29%
c.2	Cartelería, folletos	33%	16%	33%	10%
c.3	Fichas temáticas	19%	10%	25%	9%
c.4	Formación específica	34%	21%	44%	34%
c.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	43%	33%	35%	33%
c.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	55%	36%	50%	28%

Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional		P		T	
		3 ^a	2 ^a	3 ^a	2 ^a
d.1	Guías y consejos online	35%	24%	46%	28%
d.2	Cartelería, folletos	23%	13%	24%	12%
d.3	Fichas temáticas	19%	8%	22%	3%
d.4	Formación específica	56%	37%	54%	40%
d.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	54%	40%	46%	47%
d.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	39%	32%	46%	24%

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones generales

- El número de cuestionarios válidos acumulado durante las tres oleadas asciende a 2353. En la segunda oleada se recibieron más cuestionarios válidos que en las otras dos.
- En cuanto a la distribución de los cuatro tipos de cuestionario, se ha mantenido constante en las tres oleadas; los DDPP, seguidos de los de trabajadores son los más numerosos y los empresarios y empresarias son los menos representados.
- La distribución de los encuestados por sexo, tamaño de empresa y sector es también similar entre oleadas, predominando ligeramente el sexo masculino, claramente el sector servicios (80.8 de todos los cuestionarios) y las empresas más grandes.

4.2. Conclusiones sobre el impacto de la pandemia

- Los impactos señalados de la pandemia se mantienen estables a lo largo de las tres oleadas, con ligeras variaciones según colectivos. En todos se han reducido los procesos de ERTE.
- Las situaciones de teletrabajo son uno de los impactos más referidos por todos los informantes, aunque se han reducido paulatinamente el % de trabajadores que lo consignan por primera vez, mientras que entre DDPP se mantiene estable desde la segunda oleada y se incrementa respecto a la primera. Para los empresarios se incrementa la opinión sobre que parte de la plantilla no puede acceder a esta fórmula.
- La satisfacción para los trabajadores de esta fórmula ronda el 40% en las dos últimas oleadas.
- Otros impactos relevantes entre trabajadores sigue siendo la reducción del tiempo de trabajo que en la actualidad es referido por el 23% y del salario percibido (20%); ambos aspectos reciben respuestas similares entre los DDPP. Este impacto se reduce paulatinamente en el colectivo de empresarios
- Son las personas integrantes de los Servicios de Prevención quienes refieren un claro incremento de la actividad laboral en la última oleada respecto a las previas, así como un mayor número de contrataciones, aunque estos resultados deben ser tomados con precaución por el escaso número de personas que responden a estos items.

4.3. Conclusiones sobre las preocupaciones derivadas de la pandemia

- Entre trabajadores y también DDPP, el nivel de preocupación sobre los items incluidos en el cuestionario es similar entre oleadas, situándose en puntuaciones relevantes por encima de 6.0/10. En todas las oleadas la mayor preocupación se refiere al empeoramiento de las condiciones salariales entre trabajadores, mientras que para DDPP es la salud en términos generales y la salud emocional y también el empeoramiento de las condiciones laborales, algo en lo que coinciden con las personas de los SSPP.
- La preocupación sobre perder el trabajo se reduce ligeramente entre trabajadores (aunque aún alcanza 6.55 puntos) y más claramente entre los DDPP, pero manteniéndose en 7.1 puntos.

- En la misma medida se reduce la preocupación por el futuro de la empresa para los DDPP y empresarios, que en la última oleada alcanza los 6.5 puntos entre DDPP y 6.6 entre empresarios, siendo la mayor preocupación de estos últimos.
- Las preocupaciones de los empresarios se reducen claramente entre oleadas en la mayoría de los ítems; en la última oleada 3 de estos puntúan por primera vez por debajo de 5/10 (el coste de las medidas anti COVID-19, el absentismo y el clima laboral). Previamente sólo se alcanzó una puntuación negativa en la primera oleada.
- Las personas de los Servicios de Prevención las preocupaciones son muy similares entre oleadas y junto con los DDPP son los que alcanzan puntuaciones más elevadas, todas por encima de 7.3. Entre estos los más críticos son las personas de los servicios de prevención mancomunados.

4.4. Conclusiones sobre la satisfacción con la gestión de la pandemia en las empresas

- La satisfacción sobre cómo se ha gestionado la protección de la salud durante la pandemia en las empresas sigue teniendo puntuaciones bastante elevadas para todos los colectivos encuestados, salvo el de los delegados y delegadas de prevención, con opiniones menos optimistas.
- En su conjunto, la satisfacción respecto a todos los ítems incluidos en el cuestionario se ha incrementado a lo largo de las 3 oleadas entre trabajadores, empresarios y servicios de prevención (estos dos últimos con las puntuaciones más elevadas).
- El seguimiento por parte de la plantilla de las medidas de protección frente al contagio por COVID-19 es la cuestión común mejor valorada por todas las personas encuestadas a lo largo de todas las oleadas.
- Los trabajadores mantienen e incluso incrementan su satisfacción a lo largo de las oleadas; y valoran especialmente la información que reciben de la empresa y el cumplimiento de las normas por parte de compañeros y clientes (puntuaciones de 7.3/10); también se siguen considerando seguros frente al contagio (7.1 puntos), sin embargo, aportan la peor puntuación al papel de los representantes de la plantilla durante la pandemia, aunque también con una puntuación positiva (5.7)
- Empresarios y empresarias y las personas de los Servicios de Prevención siguen siendo las que aportan las opiniones más positivas respecto a la gestión de la pandemia en las empresas. Ambos sitúan el cumplimiento de las medidas de prevención por parte la plantilla como el elemento más satisfactorio, seguido por las garantías para proteger del contagio en la empresa.
- La puntuación menos positiva entre empresarios (aunque con 6.9 puntos) se refiere a la satisfacción a cómo se han podido gestionar los programas de bienestar y salud de la plantilla en relación a como se hacía antes de la pandemia y, entre los SSPP (con 7.5 puntos) la gestión de las personas vulnerables a la COVID-19.
- Este aspecto también ha recibido peores puntuaciones entre los DDPP, aunque aportan su peor valoración a la gestión de los temas de conciliación y flexibilidad en la empresa que, como ocurría en las oleadas previas recibe una puntuación menor de 5/10.

- Las menores puntuaciones de los DDPP sobre su satisfacción con la forma en la que han podido ejercer su labor se refiere sobre todo a la información recibida sobre casos de contagio entre las personas de la plantilla y la respuesta por parte del Servicio de Prevención y la empresa a sus propuestas frente a la COVID-19 y los riesgos laborales en general, con puntuaciones menores a 5/10, muy consistentes entre las 3 oleadas.
- Los Servicios de Prevención están satisfechos (con puntuaciones en progresión positiva entre oleadas) en cuanto a la manera en que han podido desarrollar su papel en las empresas para gestionar la protección frente a la COVID-19, en especial respecto a la colaboración en la empresa y las respuestas a sus propuestas y la gestión de la información y formación a la plantilla en temas de COVID-19. La menor puntuación, aunque con un 7.0/10, la recibe la satisfacción sobre la respuesta que han recibido de los DDPP a sus propuestas, algo que ha ido mejorando progresivamente a lo largo de las tres oleadas.
- En relación con la gestión de casos de COVID-19 los SSPP se muestran menos satisfechos (en especial los SSPP propios), en especial en cuanto a la coordinación con las autoridades sanitarias, con una puntuación que se ha ido reduciendo a lo largo de los periodos de encuesta hasta alcanzar 5.3 puntos.

4.5. Conclusiones sobre las necesidades de apoyo

- Los trabajadores y trabajadoras son lo que más señalan necesidades de apoyo temáticas sugeridas en la encuesta, en similar medida a la de los SSPP, que es un colectivo que ha incrementado notablemente sus puntuaciones en este apartado en las dos últimas oleadas.
- Así mismo se encuentra una alta consistencia entre oleadas en todos los colectivos respecto a sus necesidades de apoyo y los formatos para abordarlas.
- Entre trabajadores y trabajadoras, todas las propuestas temáticas reciben muy alta puntuación, destacando, en la misma tónica en todas las oleadas, los temas de autocuidado de la salud, las habilidades emocionales y control de estrés y la información sobre el Coronavirus (transmisión, síntomas, prevención, etc.), que incluso se ha incrementado respecto a las oleadas previas, alcanzando el 85% de los encuestados. En todo caso, todos los temas propuestos son respondido por más del 64% de los encuestados.
- El foco mayor entre delegados y delegadas de prevención, sin cambios relevantes entre oleadas, se establece en gestionar los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales en tiempos de pandemia y la definición de estrategias sobre medidas de flexibilización y conciliación. También en este colectivo todos los temas propuestos reciben niveles de acuerdo elevados, mayores al 67%.
- Entre empresarios y empresarias, los focos más relevantes se mantienen entre oleadas con muy ligeras variaciones destacando los siguientes: gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia, gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia y abordar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia. Las personas de los Servicios de Prevención centran sus necesidades en las tres oleadas en cualquiera de los retos que puede generar la pandemia para gestionar la prevención (de los riesgos laborales, del bienestar en general y del bienestar emocional), especialmente en circunstancia de trabajo presencial, con pocas diferencias (se responde a todos los items muy positivamente entre el 68 y 78%, Conclusiones sobre los formatos de apoyo

- Las guías y consejos online son la opción preferida para la mayoría de las necesidades expresadas por los cuatro tipos de informante, en especial para empresarios.
- La formación específica y el asesoramiento directo se afianzan como las formas preferidas para gestionar las necesidades en torno a las cuestiones emocionales, estrés, los aspectos de la organización del trabajo (incluidos las medidas de flexibilización y conciliación) o la gestión de la información a la plantilla en el caso de los DDPP.
- Los Servicios de Prevención y, en menor medida, los empresarios son los que demandan más apoyos de las administraciones públicas en términos de recomendaciones específicas y protocolos, en especial para gestionar la prevención, la salud y el bienestar de la plantilla en tiempos de pandemia.

4.6. Conclusiones sobre la tercera oleada

- La segunda oleada del cuestionario aporta una información muy similar a la de las oleadas anteriores, sin cambios relevantes en las puntuaciones a las distintas temáticas por parte de los diferentes grupos de informantes, apuntalando las conclusiones derivadas de las ediciones previas.
- Conclusiones sobre el conjunto de las oleadas
- En la 2 y 3ª oleada se ha reducido sensiblemente el número de cuestionarios que no se han cumplimentado adecuadamente respecto a la primera, posiblemente debido a la flexibilización de los criterios de selección establecidos de la persona encuestada y al esfuerzo de las organizaciones participantes en el proyecto.
- A pesar de tratarse de una muestra de conveniencia (no aleatoria), la similitud de los datos aportados por las tres oleadas ambas oleadas permiten afianzar las conclusiones del conjunto de las mismas.
- Se observa una ligera mejora en las puntuaciones sobre la satisfacción respecto a la gestión de la pandemia y las preocupaciones sobre el impacto de la misma.

4.7. Recomendaciones

- El conjunto de las respuestas permite identificar un foco compartido y relevante sobre el bienestar de los trabajadores, especialmente en el terreno emocional; este hecho debería abordarse por parte de las Organizaciones Empresariales, Sindicales, Asociaciones de Servicios de Prevención y Administraciones Públicas como punto de partida para seguir enfocando las necesidades derivadas de la pandemia actual y de posibles eventos similares futuros.
- Otro foco relevante de interés es la dificultad para la gestión de los riesgos laborales en situación de pandemia
- Otro aspecto a abordar por parte de todos los actores implicados debería ser las condiciones de las situaciones de teletrabajo. El incremento identificado de trabajadores en situación de teletrabajo pone un foco de atención para todos los actores en las condiciones de trabajo que rodean a esta fórmula organizativa, especialmente considerando que menos de la mitad de los mismos consideran satisfactoria esta experiencia.
- Las mayores preocupaciones de todos los informantes recaen sobre todo en las incertidumbres sobre el futuro, aspecto muy posiblemente ligado al punto

anterior; mejorar la comunicación sobre las expectativas y medidas planificadas por las administraciones y las empresas podría ayudar a paliar sus efectos.

- Son múltiples las necesidades que se han identificado que aluden a fórmulas concretas que se pueden tomar desde los diferentes actores en función de sus responsabilidades y ámbitos de actuación, desarrollando materiales específicos que atiendan a las necesidades particulares relatadas por los informantes.
- Entre éstos deberían tener un lugar predominante las estrategias para abordar el bienestar emocional, tanto a nivel colectivo gestionando la organización del trabajo, como a nivel individual, promoviendo herramientas prácticas para la gestión individual del mismo.
- El asesoramiento por personas expertas se alude como una fórmula prioritaria entre DDPP y SSPP, algo que debería abordarse desde las entidades relacionadas con éstos.

5. Anexos

5.1. Cuestionario Trabajadores y trabajadoras

El tiempo estimado de cumplimentación es de 5 minutos

Si ha contestado ya este cuestionario durante los meses de diciembre 20-enero 21, puede volverlo a hacer, haciendo referencia a sus opiniones en la actualidad.

Objetivo del cuestionario

Conocer el impacto de la pandemia COVID-19 en las empresas andaluzas con el fin de recoger información y definir acciones de apoyo a las mismas desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras es fundamental para alcanzar este objetivo.

Instrucciones

Este cuestionario deberá responderse sólo por trabajadores/as, excluyendo a miembros de la cadena de mando y representantes de la plantilla de la empresa.

Condiciones de anonimato

El cuestionario es totalmente anónimo. La información recogida se analizará únicamente en términos estadísticos.

Filtro: ¿lleva trabajando más de un mes en la misma empresa?

- Sí
- No (se termina el cuestionario)

0. Ha contestado previamente a este mismo cuestionario (primera oleada: diciembre 2020-enero 2021)?

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1.- Marque, de los siguientes items aquellos que ha experimentado desde el 14 de marzo de 2022 hasta la actualidad

1.a	Proceso de ERE o despido	
1.b	Proceso de ERTE	
1.c	Reducción del salario percibido	
1.d	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	
1.g	Teletrabajo por primera vez	

Si se contesta sí 1.f y 1.g SI:

1.BIS.- Está satisfecho por la experiencia de Teletrabajo. NO - SI

2.- En la actualidad y mirando al futuro, en qué medida le preocupa el impacto de la pandemia en los siguientes aspectos (siendo 0: no le preocupa nada y 3 le preocupa mucho)

	0	1	2	3
2.a	que haya cambios importantes en la forma de hacer mi trabajo			
2.b	que empeoren en mis condiciones salariales			
2.c	que se modifiquen a peor mis horarios, turnos, o días de descanso			
2.d	perder el trabajo			

Percepción de salud y bienestar.

3.- En una escala del 1 al 10 (1 muy mala salud, 10 salud excelente) dónde situaría su estado de salud en general en la actualidad

4.- En una escala del 1 al 10 (1 estado de ánimo muy mal-10 estado de ánimo excelente) dónde situaría su estado ánimo en la actualidad

5.- ¿Cree debido a su estado de salud sería necesario establecer en la empresa medidas específicas adicionales de protección frente a la COVID-19?

BLOQUE II. Satisfacción con la gestión

6.- Valore por favor su grado de satisfacción sobre cómo ha gestionado su empresa los siguientes aspectos, considerando los posibles efectos de la pandemia (siendo 0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho).

		0	1	2	3
6.a	mi seguridad personal frente al contagio en general, considerando todas las medidas (distancia seguridad, EPI...)				
6.b	el cumplimiento de las normas por parte de compañeros/as y/o usuarios/as, clientes, etc.				
6.c	las medidas de conciliación y flexibilización horaria para hacer frente a mis necesidades personales y familiares en relación con la pandemia				
6.d	la formación e información que me han proporcionado sobre medidas de prevención frente a la COVID-19				
6.e	la forma en que la empresa cuida de mi salud y seguridad				
6.f	El apoyo que recibo por parte de superiores/as				
6.g	El papel de los representantes de la plantilla (se añade opción de respuesta N: no lo sabe, no contesta, no procede)				

BLOQUE III. Necesidades identificadas

7. Ahora vamos a hablar de las posibles herramientas que en la actualidad a usted le resultarían necesarias o beneficiosas para proteger su salud y seguridad durante la pandemia (seleccionar sí/no)

		Si	No
7.a	Información sobre el Coronavirus (transmisión, síntomas, prevención, etc.)		
7.b	Habilidades para la gestión del tiempo de trabajo		
7.c	Autocuidado de la salud en general		
7.d	Habilidades de comunicación		
7.e	Habilidades emocionales y control del estrés		
7.f	Posturas saludables durante el trabajo		
7.g	Tablas de ejercicios para las pausas del trabajo		

7.2. Formato de los apoyos externos. (Se pregunta para cada una de las respuestas que seleccione en la pregunta anterior)

En qué formato preferiría recibir esta orientación

7.2.a Guías y consejos online	
7.2.b Cartelería, folletos	
7.2.c Fichas temáticas	
7.2.d Formación específica	
7.e Vídeos online	

BLOQUE IV. Comentarios

8.- En el siguiente recuadro anote los comentarios que desee sobre las circunstancias que se han tratado en el cuestionario, en especial respecto a sus necesidades y sus propuestas.

BLOQUE V. Datos generales

Datos generales

9.- sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar

12.-Tamaño de la empresa en la que trabaja.

- hasta 50
- entre 51 y 250
- más de 250

13.- A qué se dedica su empresa.

- Agricultura
- industria
- Construcción
- Servicios

MUCHAS GRACIAS

5.2. Cuestionario para DDPP

Si ha contestado ya este cuestionario durante los meses de diciembre 20-enero 21, puede volverlo a hacer, haciendo referencia a sus opiniones en la actualidad.

Tiempo estimado de cumplimentación: 5 minutos

Objetivo del cuestionario

Conocer el impacto de la pandemia COVID-19 en las empresas andaluzas con el fin de recoger información y definir acciones de apoyo a las mismas desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. Conocer la opinión de los delegados y delegadas de prevención es fundamental para alcanzar este objetivo.

Instrucciones

Este cuestionario deberá responderse únicamente por una de las personas que ocupen un cargo de representación en una empresa.

Condiciones de anonimato

El cuestionario es totalmente anónimo. La información recogida se analizará únicamente en términos estadísticos.

Filtro: ¿Es o ha sido representante de los trabajadores durante el último año?

- Sí (pregunta siguiente)
- No (se termina el cuestionario)

Filtro: ¿Ha estado más de dos meses realizando esta labor en la misma empresa durante el último año?

- Sí
- No (se termina el cuestionario)

0. Ha contestado previamente a este mismo cuestionario (primera oleada: diciembre 2020-enero 2021)?

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Impacto de la pandemia

De los siguientes items, señale aquellos que se han producido en su empresa desde el 14 de marzo de 2020 hasta la actualidad (marcar todas las respuestas necesarias)

1.a	Proceso de ERE o despido	
1.b	Proceso de ERTE	
1.c	Reducción del salario percibido	
1.d	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	
1.g	Teletrabajo por primera vez	

BLOQUE II. Preocupaciones derivadas del impacto de la pandemia COVID-19

2.- En qué medida le preocupa el impacto que puede tener en su empresa la pandemia COVID en cada uno de los siguientes aspectos (siendo 0 no le preocupa nada; 3 le preocupa mucho)

		0	1	2	3
2.a	El impacto en la salud de la plantilla en términos generales				
2.b	El impacto en la salud emocional de la plantilla				
2.c	El empeoramiento de las condiciones laborales (horarios, salarios, carga de trabajo etc.)				
2.d	Las expectativas de futuro para la empresa				
2.e	El futuro laboral de los trabajadores y las trabajadoras				

BLOQUE III. Satisfacción con la gestión de la empresa y el papel como Delegado/Delegada de Prevención

3.- Valore, por favor, su grado de satisfacción sobre cómo se consiguen gestionar en su empresa los siguientes aspectos en la actualidad, considerando el impacto de la pandemia (siendo 0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho):

		0	1	2	3
3.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa				
3.b	Las medidas de formación e información a la plantilla sobre las medidas de protección frente al contagio				
3.c	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por toda la plantilla				
3.d	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por parte de clientes / usuarios/as				
3.e	Las medidas de conciliación y flexibilidad horaria para abordar las necesidades de la plantilla				
3.f	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas				
3.g	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19				
3.h	La gestión de los riesgos laborales y la promoción de la salud de la manera habitual				
3.i	La gestión del servicio de prevención				

4.- Ahora valore su grado de satisfacción respecto a la forma en que ha podido gestionar sus funciones de representación de los trabajadores en los siguientes aspectos durante el periodo de la pandemia (siendo 0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho)

		0	1	2	3
4.1	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor de representación en términos generales				
4.2	La cantidad y calidad de la información que ha recibido de la empresa sobre la gestión de la protección contra la COVID-19				
4.3	La información recibida sobre casos de contagio entre las personas de la plantilla y las medidas tomadas				
4.4	La respuesta recibida de la empresa a sus propuestas e inquietudes sobre la gestión de la protección frente a la COVID-19				
4.5	La respuesta a sus propuestas para gestionar la prevención de riesgos laborales en general				
4.6	La respuesta por parte del Servicio de Prevención a sus propuestas				

BLOQUE IV. Necesidades Identificadas

5.- Vamos a tratar sobre los posibles apoyos u orientación que le vendrían bien para facilitar su trabajo como DP durante la pandemia (guías, protocolos, asesoramiento, etc.) en relación con los siguientes aspectos

Marque sí o no, según necesite orientación para cada aspecto de los señalados (Sí: necesita; No: no necesita)

		Si	No
5.a	Conocer los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas más eficaces en el entorno laboral		
5.b	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo		
5.c	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de trabajo presencial		
5.d	Gestionar otros riesgos laborales en situación de pandemia		
5.e	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo		
5.f	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de trabajo presencial		
5.g	Conocer diferentes estrategias para gestionar medidas de flexibilización y conciliación		

6.- Formato de los apoyos externos

(Se pregunta para cada una de las respuestas que seleccione en la pregunta anterior)

En qué formato preferiría recibir esta orientación

6.a	Guías online	
6.b	Cartelería, folletos	
6.c	Fichas temáticas	
6.d	Formación específica	
6.e	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	
6.f	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	

BLOQUE V. Comentarios y casos de éxito

7.- Comentarios

En el siguiente recuadro anote los comentarios que desee sobre las circunstancias que se han tratado en el cuestionario, en especial respecto a sus necesidades y sus propuestas.

8.- Comparta sus casos de éxito

Si cree que su labor de DP ha tenido buenos resultados respecto a las situaciones señaladas en el cuestionario y desea comunicar un caso de éxito o una buena experiencia que pueda ser difundida como caso de BUENA PRÁCTICA, por favor póngase en contacto con el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales en el siguiente correo electrónico XXXX

BLOQUE VI. Datos generales de la empresa y persona que responde

9.- Sexo

- hombre
- mujer
- otro

10.-Tamaño de la empresa: seleccionar en desplegable.

- hasta 50
- entre 51 y 250
- más de 250

11.-Actividad principal (CNAE-2009). Secciones. Seleccionar en desplegable.

- Agricultura
- industria
- Construcción
- Servicios

MUCHAS GRACIAS

5.3. Cuestionario empresarios y empresarias

Título: cuestionario para empresarios/as, directivos/as y responsables de las empresas

Tiempo estimado de cumplimentación: 5 minutos

Si ha contestado ya este cuestionario durante los meses de diciembre 20-enero 21, puede volverlo a hacer, haciendo referencia a sus opiniones en la actualidad.

Objetivo del cuestionario

Conocer el impacto de la pandemia COVID-19 en las empresas andaluzas con el fin de recoger información y definir acciones de apoyo a las mismas desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. La opinión de las personas pertenecientes a los equipos de dirección de las empresas es fundamental para alcanzar este objetivo.

Instrucciones

Este cuestionario deberá responderse únicamente por empresarios/as, directivos/as o responsables de las empresas. Se excluye por tanto al personal de Prevención de Riesgos Laborales y/u otro de los Servicios de Prevención, que disponen de un cuestionario específico.

Condiciones de anonimato

El cuestionario es totalmente anónimo. La información recogida se analizará únicamente en términos estadísticos.

0. Ha contestado previamente a este mismo cuestionario (primera oleada: diciembre 2020-enero 2021)?

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1.- De los siguientes items, señale aquellos que se han producido en su empresa desde el 14 de marzo de 2020 hasta la actualidad (marcar todas las respuestas necesarias)

1.a	Reducción de la actividad	
1.b	Interrupción de la actividad	
1.c	Incremento de la actividad	
1.d	Proceso de ERTE o ERE	
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	
1.g	Incremento de personas en situación de teletrabajo	
1.e	Teletrabajo por primera vez	
1.f	Parte de la plantilla no puede acceder al teletrabajo por las características de la actividad	

BLOQUE II. Preocupaciones derivadas del impacto de la pandemia COVID-19

2.- En la actualidad, en qué medida le preocupa el impacto de la pandemia en cada uno de los siguientes aspectos: (0 nada preocupado, 3 muy preocupado)

		0	1	2	3
2.a	El coste de las medidas de prevención frente a la COVID-19				
2.b	El posible incremento del absentismo en la plantilla				
2.c	El posible impacto negativo en el clima laboral de la empresa				
2.d	La posible reducción de la rentabilidad del negocio				
2.e	El incremento del trabajo de gestión (episodios de IT, medidas de flexibilidad, etc.)				
2.f	La capacidad para hacer frente a las demandas cotidianas del negocio				
2.g	Las expectativas de futuro				

BLOQUE III. Satisfacción de la gestión

3.- Valore, por favor, su grado de satisfacción sobre cómo se consiguen abordar los siguientes aspectos en su empresa en la actualidad, considerando el impacto de la pandemia (0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho)

		0	1	2	3
3.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general en la empresa				
3.b	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por toda la plantilla				
3.c	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por parte de otras personas (clientes/as, usuarios/as)				
3.d	Las medidas de conciliación y flexibilidad horaria para abordar las necesidades de la plantilla				
3.e	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas				
3.f	La gestión frente a los riesgos laborales de la manera habitual, como antes de la pandemia				
3.g	La gestión de los programas de bienestar y salud de la plantilla de la manera habitual, como antes de la pandemia				
3.h	La participación de la plantilla y/o sus representantes en la gestión de los aspectos previamente citados				

BLOQUE III. Necesidades de apoyo identificadas

4.- Ahora vamos a tratar sobre los posibles apoyos con los que le vendría bien contar para facilitar la gestión empresarial durante la pandemia (guías, protocolos, asesoramiento, etc.) en relación con los siguientes aspectos (Sí: necesita; No: no necesita)

		Sí	No
4.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla		
4.b	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla en situación de teletrabajo. (FILTRO 1g+1e)		
4.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia		
4.d	Gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia		
4.e	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional		
4.f	Asegurar una buena organización del trabajo		
4.g	Gestionar la participación de la plantilla		

4.2. Formato de los apoyos externos

(Se pregunta para cada una de las respuestas que seleccione en la pregunta anterior)

En qué formato preferiría recibir esta orientación

4.2.a Guías y consejos online	
4.2.b Cartelería, folletos	
4.2.c Fichas temáticas	
4.2.d Formación específica	
4.2.e Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	
4.2.f Recomendaciones de las organizaciones empresariales	

BLOQUE IV. Comentarios y casos de éxito

5.- Comentarios

En el siguiente recuadro anote los comentarios que desee sobre las circunstancias que se han tratado en el cuestionario, en especial respecto a sus necesidades y sus propuestas.

6.-Casos de éxito

Si cree que su empresa ha gestionado muy bien las situaciones señaladas en el cuestionario y desea comunicar un caso de éxito o una buena experiencia concreta que pueda ser difundida como caso de BUENA PRÁCTICA o ejemplo DE ACCIONES DE MEJORA, por favor póngase en contacto con el IAPRL en el siguiente correo electrónico XXXX

BLOQUE V. Datos de la empresa y persona que responde

7.- Tamaño de la empresa

- hasta 50
- entre 51 y 250
- más de 250

8.- Actividad principal de su empresa. Seleccionar en desplegable

- Agricultura
- industria
- Construcción
- Servicios

11.- Sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar

MUCHAS GRACIAS

5.4. Cuestionario Servicios de Prevención

Tiempo estimado de cumplimentación: 5 minutos

Si ha contestado ya este cuestionario durante los meses de diciembre 20-enero 21, puede volverlo a hacer, haciendo referencia a sus opiniones en la actualidad.

Objetivo del cuestionario

Conocer el impacto de la pandemia COVID-19 en las empresas andaluzas con el fin de recoger información y definir acciones de apoyo a las mismas desde el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales. La opinión de las personas que trabajan en los Servicios de Prevención es fundamental para alcanzar este objetivo.

Instrucciones

Este cuestionario deberá responderse únicamente por personas que desarrollen actividades técnicas especializadas de prevención de riesgos laborales.

en el caso de las personas de los servicios de prevención propio, una sola persona.

en el caso de las personas de los servicios de prevención ajenos y mancomunados, diversas personas, siempre que atiendan a empresas diferentes

Condiciones de anonimato

El cuestionario es totalmente anónimo. La información recogida se analizará únicamente en términos estadísticos.

Filtro: ¿lleva trabajando en el mismo Servicio de Prevención más de tres meses?,

- Sí
- No (se termina el cuestionario)

0. Ha contestado previamente a este mismo cuestionario (primera oleada: diciembre 2020-enero 2021)?

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Tipo de Servicio de Prevención

2.- En qué tipo de Servicio de Prevención Trabaja, Marcar solo el que corresponda

- Servicio de prevención propio
- Servicio de Prevención ajeno
- Servicio de prevención mancomunado

BLOQUE II. Impacto de la pandemia

3.- De los siguientes Items, señale los que se han producido en su Servicio de Prevención desde el 14 de marzo de 2020 hasta la actualidad (marcar todas las respuestas necesarias). Sólo para quienes han marcado Servicio de Prevención Ajeno (2.b)

3.a	Proceso de ERE o despido	
3.b	Proceso de ERTE	
3.c	Incremento de la actividad laboral	
3.d	Nuevas contrataciones	
3.e	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	
3.f	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	

BLOQUE III. Preocupaciones derivadas del impacto de la pandemia COVID-19

4.- En qué medida le preocupa el impacto que puede tener la pandemia en la empresa/las empresas a las que atiende su Servicio de Prevención (siendo 0 no le preocupa nada; 3 le preocupa mucho)

	0	1	2	3	
4.a	El impacto en la salud en la plantilla en términos generales				
4.b	El impacto en la salud emocional en la plantilla				
4.c	El incremento de los riesgos laborales				
4.d	La reducción de actividades de prevención de riesgos laborales				
4.d.	La reducción de las actividades de promoción de la salud y bienestar				

BLOQUE IV. Satisfacción con la gestión de la empresa/las empresas a las que atiende el Servicio de Prevención

5.- Valore, por favor, su grado de satisfacción sobre cómo se consiguen gestionar en la actualidad en la empresa/ las empresas a las que se atiende su servicio de prevención los siguientes aspectos (siendo 0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho)

		0	1	2	3
5.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa				
5.b	Las medidas de formación e información a la plantilla sobre las medidas de protección frente al contagio				
5.c	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas				
5.d	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19				

6.- Valore su grado de satisfacción respecto a la forma en que ha podido gestionar su papel como miembro del Servicio de Prevención durante el periodo de la pandemia en la empresa/las empresas a las que atiende (siendo 0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho)

		0	1	2	3
6.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor técnica en términos generales				
6.b	La forma en que el Servicio de Prevención ha podido colaborar en la empresa/empresas en la gestión de la protección frente a la COVID-19 (detección de positivos, contactos, etc.)				
6.c	La respuesta recibida de la/s empresa/s a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19				
6.d	La respuesta recibida de los y las delegadas de prevención/representantes de la plantilla a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19				
6.e	La formación e información a la plantilla sobre en materia de protección frente a la COVID-19				
6.f	La formación e información a la plantilla en materia de riesgos laborales				

7.- Cuál es su grado de satisfacción respecto a los siguientes aspectos en relación con su actividad de gestión y asesoramiento a las empresas y la coordinación con las autoridades sanitarias en la actualidad (Filtro: respuesta 1.d del cuestionario) (siendo 0: nada satisfecho; 3 muy satisfecho)

		0	1	2	3
7.a	coordinación con las autoridades sanitarias en general				
7.b	disponibilidad de criterios claros para la interpretación de las pruebas, la clasificación y la gestión de casos y contactos				
7.c	criterios y gestión para el seguimiento de las personas con test diagnósticos positivos				

8.- Ahora vamos a tratar sobre los posibles apoyos u orientación que más necesitan en la actualidad la empresa / las empresas que atiende su servicio de prevención para facilitar la gestión preventiva durante la pandemia (guías, protocolos, asesoramiento, etc.) en situación de TRABAJO PRESENCIAL

(Sí: necesita; No: no necesita),

		Trabajo presencial	
		Si	No
8.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla		
8.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia		
8.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla		
8.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional		

9.- Trataremos ahora los posibles apoyos u orientación que más necesitan en la actualidad la empresa / las empresas que atiende su servicio de prevención para facilitar la gestión preventiva durante la pandemia (guías, protocolos, asesoramiento, etc.) en situación de TELETRABAJO (Sí: necesita; No: no necesita)

		Teletrabajo	
		si	no
9.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla		
9.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia		
9.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla		
9.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional		

10.- Formato de los apoyos externos

En caso de haber identificado alguna necesidad de orientación o apoyo externo en las preguntas anteriores, señale los formatos que mejor se adaptan a las necesidades de su empresa

(Se pregunta para cada una de las respuestas que seleccione en la pregunta anterior)

En qué formato preferiría recibir esta orientación

10.a	Guías online	
10.b	Cartelería, folletos	
10.c	Fichas temáticas	
10.d	Programas de formación específica	
10.e	Asesoramiento directo de personas expertas (consultas online, telefónicas, presencial, por ejemplo)	
10.f	Protocolos y buenas prácticas elaboradas por las administraciones públicas	

BLOQUE V. Comentarios y casos de éxito

11.- Comentarios

En el siguiente recuadro anote los comentarios que desee sobre las circunstancias que se han tratado en el cuestionario, en especial respecto a sus necesidades y sus propuestas.

12.-Casos de éxito

Si cree que su servicio de prevención gestionado muy bien las situaciones señaladas en el cuestionario y desea comunicar un caso de éxito o una buena experiencia concreta que pueda ser difundida como caso de BUENA PRÁCTICA o ejemplo DE ACCIONES DE MEJORA, por favor póngase en contacto con el IAPRL en el siguiente correo electrónico XXXX

BLOQUE VI. DATOS GENERALES del servicio de prevención y la persona que responde

14.- Sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES