



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



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES



**Título:**

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

**Edición:**

Edición Digital Abril 2022

**Edita:**

Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

Junta de Andalucía

**Autoría:** María J. López y Salvador Carmona  
i+3 Consultores

**Coordinación IAPRL:**

Reyes Guichot Muñoz  
Jesús Palacio Vaquero  
Francisco Romero Velázquez  
Luis Colmenero Ruiz

**Fotocomposición :**

Iberomedia

**Nota previa:**

En el presente documento se ha empleado en algunas ocasiones el masculino genérico en algunos casos para aligerar el texto, entendiéndose que se aplica tanto a mujeres como a hombres. La forma gramatical masculino/plural debe ser interpretada como inclusiva para todos los géneros.

## PRESENTACIÓN

El segundo eje estratégico de actuación del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales se refiere a la transferencia del conocimiento al tejido productivo andaluz, y tiene como objetivo principal la difusión de forma eficiente del conocimiento técnico y científico al ámbito empresarial andaluz para que éste pueda beneficiarse de él, aplicarlo de forma práctica y convertirlo en fuente de riqueza, de bienestar y de desarrollo social.

Dentro de este eje estratégico el IAPRL viene desarrollando encuestas como herramientas de conocimiento para seguir planificando estrategias y políticas, mejorar nuestra capacidad de respuesta y priorizar las actuaciones a llevar a cabo desde la Administración, en colaboración con los agentes sociales y económicos.

La pandemia ocasionada por la enfermedad Covid-19 ha tenido un enorme impacto en todo el mundo, siendo uno de los ámbitos que mayores cambios ha sufrido el laboral.

Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, tras la declaración del estado de alarma y el confinamiento general de la población, se adoptaron medidas dirigidas a contener la enfermedad y a la protección de la salud de la población. En un primer momento, con el objetivo de reducir la densidad de personal dentro de las instalaciones y favorecer el confinamiento y el distanciamiento social, una de las medidas adoptadas por las organizaciones fue el teletrabajo. Una vez finalizado el estado de alarma, el retorno a la actividad se plantea en un escenario distinto al anterior marcado por la necesidad de garantizar la prevención y protección frente al coronavirus, convirtiéndose la prevención de riesgos en los centros de trabajo en uno de los principales focos de atención.

En este contexto, resulta de gran interés la realización de una encuesta de ámbito regional sobre el impacto de la crisis ocasionada por la Covid-19 en la gestión preventiva llevada a cabo por las empresas andaluzas, como instrumento que facilite datos e información específica sobre lo que ha ocurrido, lo que ha funcionado y lo que ha de ser mejorado, y que sirva de base para realizar otras actuaciones y orientar la política pública hacia medidas que resulten necesarias.

Tenemos la necesidad de conocer lo ocurrido y de aprender de ello de cara al futuro, ya que la situación de pandemia sigue y, según los expertos, todo hace indicar que asistiremos a nuevos brotes u olas. Puesto que parece que hay un acuerdo científico sobre la persistencia del COVID-19 entre nosotros, entendemos de interés conocer la gestión realizada en las empresas para ver la posibilidad de corregir posibles errores, atender a las dificultades planteadas y anticiparnos a problemas previsibles y vividos.

*Beatriz Barranco Montes*

*Directora Gerente del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales*



# | PRIMER INFORME | ENERO DE 2021

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

En el marco de la pandemia global por COVID-19 y la crisis sanitaria derivada de la misma, las empresas han estado sometidas a importantes necesidades de adaptación para garantizar la protección de la salud de trabajadores y trabajadoras frente al contagio. Esto, además, en un entorno de drástica reducción de la actividad económica provocada por la propia pandemia y las políticas de control frente a la misma.

A la sucesión de las diferentes "olas" de la pandemia actual y la persistencia de la misma durante un periodo aún difícil de determinar, se une la incertidumbre sobre la posibilidad de sufrir otras posibles pandemias en el futuro.

En este contexto, el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) se planteó el objetivo de identificar necesidades para la gestión de la protección de la salud y la prevención de los riesgos en las empresas con el fin de orientar las políticas públicas mediante acciones concretas.

De esta manera, se dispuso la realización de una encuesta que recogiera información sobre la forma en que las empresas Andaluzas han desarrollado la gestión preventiva durante esta crisis sanitaria.

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

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.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Recoger información sobre necesidades específicas y el formato de las mismas.

## 2. MÉTODO

### 2.1 Característica de la encuesta y el proceso de cumplimentación

Para la consecución de los objetivos, el IAPRL se propuso el diseño, aplicación de una encuesta que tuviera las siguientes características:

- Muestreo de conveniencia, es decir, la muestra se construye en base a la facilidad de acceso y la disponibilidad de las personas para participar.
- Cumplimentación sencilla y breve, de no más de 5 minutos.
- Recogida de percepciones de los diferentes actores de la prevención en la empresa mediante 4 cuestionarios diferentes para recoger la opinión de:
  - Empresarios y empresarias
  - Trabajadores y trabajadoras
  - Delegados y delegadas de prevención
  - Miembros de los Servicios de Prevención
  - Cumplimentación online promovida por las organizaciones empresariales y sindicales y la difusión de la misma por parte del IAPRL entre los servicios de prevención.
  - Adición de una modalidad telefónica mediante encuestador para recoger 200 encuestas de trabajadores y trabajadoras.

### 2.2 Definición de contenidos

A partir de un primer borrador se fueron perfilando los contenidos de cada una de las cuatro encuestas para garantizar la consecución de los objetivos y su adherencia a las características definidas.

En este proceso participaron junto con los expertos del IAPRL las personas integrantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales en el marco del Consejo Andaluz de Riesgos Laborales. Los 4 cuestionarios completos se ofrecen en el anexo 1.

### 2.3 Trabajo de campo y organización de la base de datos

Se divulgó 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 fue desde el 19 de diciembre de 2020 al 8 de enero de 2021.

Una vez terminado el periodo de encuesta se procedió a organizar y depurar la base de datos realizando las siguientes actividades:

- Unificación de los cuestionarios a trabajadores online y telefónicos.
- Preparación de la base de datos para cada uno de los cuestionarios.

La depuración de la base de datos se realizó de la siguiente manera:

- En primer lugar se han eliminado los cuestionarios que han respondido NO a las preguntas descalificadoras, afectando a 120 encuestas:
  - Delegados y Delegadas de Prevención que no son representantes en el momento de la encuesta=100
  - Delegados y delegadas de prevención que no llevan más de 3 meses en esa función=15
  - Personas de los Servicios de Prevención con menos de 3 meses en el mismo=3
  - Trabajadores con menos de un mes en la misma empresa=2

- Eliminación de los cuestionarios que tienen todas las preguntas en blanco:
  - Empresarios=4
  - DDPP=34
  - SSPP=24
  - Trabajadores=9
- Por último, se han eliminado los cuestionarios con más del 50% de las preguntas sin responder
  - Empresarios=2
  - DDPP=27
  - SSPP=12
  - Trabajadores=4

Después del proceso de depuración, la base de datos cuenta con un total de 704 cuestionarios válidos distribuidos de la siguiente manera:

	n	%
Empresarios/as	38	5,4
Trabajadores/as*	245	36,1
Delegados y delegadas de prevención	322	45,7
Miembros de los Servicios de Prevención	90	12,8

- \*200 de los cuestionarios válidos de trabajadores y trabajadoras proceden de la encuesta telefónica.
- En el anexo 2 se encuentran las tablas de recuento de cada una de las preguntas para cada cuestionario.
- Para facilitar la descripción en el informe, la valoración de las preguntas cualitativas se ha pasado a valor numérico en base 10.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Información personal

Esta pregunta se contestó en el 91.2% de las encuestas. El colectivo de empresarios y empresarias obtuvo el porcentaje de respuesta menor y el menor porcentaje de mujeres. En el lado opuesto, los trabajadores y trabajadoras obtuvieron la mayor tasa de respuesta y el porcentaje mayor de mujeres (49%).

#### Sexo de las personas encuestadas:

	Empr.		DDPP		SSPP		Trabaj.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombre	16	42,1	175	54,3	55	61	126	50	372	52,8
Mujer	10	26,3	107	33,2	28	31	125	49	270	38,4
No contesta	12	31,6	40	12,5	7	7,8	3	1,2	62	8,8

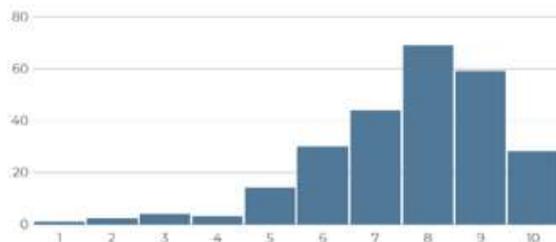
### Edad:

Esta pregunta se realizó sólo a trabajadores/as. Más del 80% de las encuestas procede de personas de niveles medios de edad.

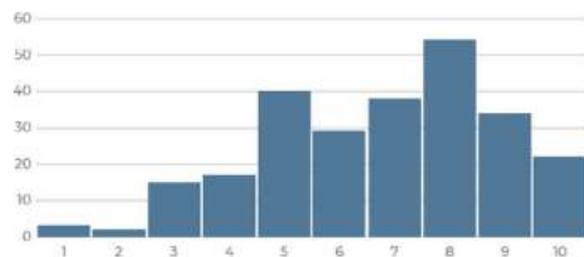
	N	%
16-24	5	2,0%
25-39	102	40,2%
40-55	105	41,3%
>55	38	15,0%
No contesta	4	1,6%

### Estado de salud:

Esta pregunta se realizó sólo a trabajadores/as. En términos generales, el estado de salud global percibido, con una media de 7,66, es algo superior a la percepción del estado de ánimo, que tiene una media de 6,75;



En una escala del 1 al 10 (1 estado de ánimo muy mal, 10 estado de ánimo excelente) ¿dónde situaría su estado de ánimo en la actualidad?



### Tipo de servicio de prevención:

Esta pregunta se realizó únicamente en el cuestionario de los Servicios de prevención. Más de la mitad de las personas refirieron estar en un servicio de prevención propio, y sólo el 10% en uno mancomunado.

	N	%
Servicio de prevención propio	48	53,3
Servicio de prevención ajeno	33	36,6
Servicio de prevención mancomunado	9	10,1

Sólo dos de las personas de los servicios de prevención que respondieron al cuestionario manifestaron ser especialistas en medicina del trabajo. El resto, combinaron 1 ó más del resto de especialidades.

Especialidad en el Servicio de Prevención.

	N	%
Seguridad en el trabajo	40	44,4
Higiene industrial	35	38,9
Ergonomía /psicosociología aplicada	33	36,7
Medicina del trabajo	2	2,2

## 3.2 Datos de las empresas

### 3.2.1 Sector económico

El 80% de los cuestionarios se agrupan en el sector de servicios. Dentro de éste, el 18% corresponde al epígrafe "otros servicios". Siguen en orden de frecuencia la administración pública y las actividades sanitarias, ambas con un 8% y la educación y

las actividades profesionales, científicas y técnicas, ambas con un 4% de las respuestas; el resto se encuentra muy distribuido. Del sector de la construcción se han recibido 19 cuestionarios válidos en el total de cuestionarios. Debe tenerse en cuenta en el 20,4% de los cuestionarios no se responde a esta pregunta.

Gráfico 3. Sector de actividad. Todos los cuestionarios



\*El sector primario incluye agricultura, industrias extractivas y energía

\*N/A = no aplica

Aunque en todos los colectivos el sector servicios es predominante, destaca entre los trabajadores/as, con un 80%; entre ellos el 20% de este sector corresponde a "otros servicios", seguido por la administración pública y defensa (14%) y la hostelería y los servicios profesionales, ambos con un 8%.

Este colectivo es el que más responde a esta pregunta, con sólo un 2,4% de los cuestionarios sin responder a esta pregunta.

Entre los DDPP se deja de responder a esta pregunta en el 23% de los casos. El 69% de los encuestados pertenecen a servicios. En este sector, "otros servicios" recoge el 22% de las encuestas, seguido de las actividades sanitarias (11%). Es el colectivo con más cuestionarios (9%) pertenecientes al sector industrial (9% de cuestionarios).

En el caso de los empresarios/as, el 26,6% no responde a esta pregunta. El sector servicios acumula el 55% de las respuestas.

En el anexo 2 se encuentran las tablas que pormenorizan esta información.

Gráfico 4. Sector de actividad. Trabajadores y trabajadoras



Gráfico 5. Sector de actividad. Delegados y delegadas de prevención

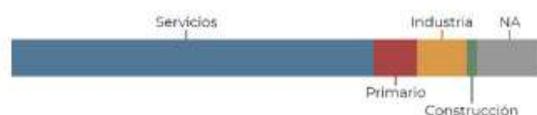
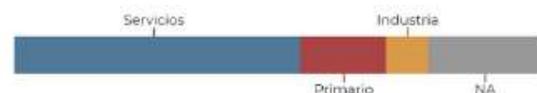


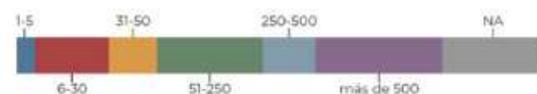
Gráfico 6. Sector de actividad. Empresarios y empresarias



### 3.2.2 Tamaño de la empresa

Tamaño de la empresa. Todos los cuestionarios

Gráfico 7. Tamaño de la empresa. Todos los cuestionarios



Entre los empresarios la distribución de cuestionarios en las empresas más pequeñas es predominante, seguido por los trabajadores. Mientras que los encuestados de las empresas más grandes provienen de los trabajadores y DDPP. El 18% de los cuestionarios a empresarios/as no indican el tamaño.



Gráfico 8. Tamaño de la empresa. Trabajadores y trabajadoras

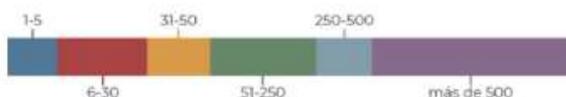


Gráfico 9. Tamaño de la empresa. Delegados y delegadas de prevención

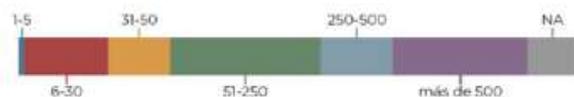
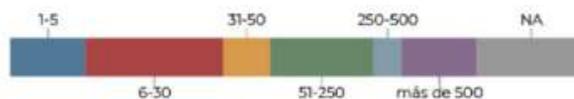


Gráfico 10. Tamaño de la empresa. Empresarios y empresarias



Respecto a los servicios de prevención, el global de trabajadores y trabajadoras atendidas por los mismos suma 223.475, aunque se debe tener en cuenta que muchos de ellos actúan en el ámbito nacional. Entre los servicios de prevención propios, este dato suma 81.614; también hay que considerar que el ámbito de atención de muchos de ellos supera el de Andalucía.

### 3.3 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 las respuestas pueden ser múltiples.

#### 3.3.1 Trabajadores y trabajadoras

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 las respuestas pueden ser múltiples.

		N	%
1.a	Proceso de ERE o despido	15	6%
1.b	Proceso de ERTE	53	21%
1.c	Reducción del salario percibido	65	26%
1.d	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	53	21%
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	62	24%
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	86	34%
1.g	Teletrabajo por primera vez	121	48%
1.bis	Está satisfecho por la experiencia de Teletrabajo	130	51%



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 la mitad de las personas encuestadas.

Sigue en orden de frecuencia reducción del salario percibido en más de la cuarta parte de los encuestados, la reducción de la jornada o tiempo de trabajo; los procesos de ERTE y el incremento de la jornada o tiempo de trabajo son referidos en 1 de cada 5 encuestas.

### 3.3.2 Delegados y delegadas prevención

También el efecto más señalado por los DDPP ha sido la situación de teletrabajo por primera vez. Los procesos de ERTE han ocurrido en un 32% de los casos, seguido por la reducción de la jornada/tiempo de trabajo. En las empresas de este colectivo son menos frecuentes las experiencias de reducción de salario durante la pandemia que en el colectivo anterior.

	N	%	
1.a	Proceso de ERE o despido	17	5%
1.b	Proceso de ERTE	102	32%
1.c	Reducción del salario percibido	28	9%
1.d	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	61	19%
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	81	25%
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	45	14%
1.g	Teletrabajo por primera vez	145	45%

### 3.3.3 Empresarios y empresarias

El mayor impacto identificado en este colectivo ha sido establecer estrategias de teletrabajo por primera vez. La reducción de la actividad ha ocurrido en más de la mitad de las empresas, y alrededor de 1/3 refieren haber experimentado reducción de la actividad y procesos de ERTE y ERE en sus empresas. Es notable la presencia combinada de los diversos impactos en este colectivo de 38 encuestados, así como que en el 45% de las encuestas apuntan a que parte de la plantilla no puede acceder a teletrabajo debido a las características de la actividad.

	N	%	
1.a	Reducción de la actividad	21	55%
1.b	Interrupción de la actividad	14	37%
1.c	Incremento de la actividad	10	26%
1.d	Proceso de ERTE o ERE	11	29%
1.e	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	9	24%
1.f	Incremento del tiempo de teletrabajo	18	47%
1.g	Incremento de personas en situación de teletrabajo	18	47%
1.h	Teletrabajo por primera vez	26	68%
1.i	Parte de la plantilla no puede acceder al teletrabajo por las características de la actividad	17	45%

### 3.3.4 Servicios de prevención

En el caso de la muestra de 90 encuestados de SSPP, el impacto de la pandemia parece haber sido bastante menor en los aspectos señalados en los colectivos previos, con sólo un proceso de ERE. En 10 cuestionarios se ha referido nuevas contrataciones y en 20 incremento de la jornada o tiempo de trabajo.

	N	%	
3.a	Proceso de ERE o despido	1	0%
3.b	Proceso de ERTE	17	5%
3.c	Incremento de la actividad laboral	20	6%
3.d	Nuevas contrataciones	10	3%
3.e	Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	9	3%
3.f	Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	7	2%

## 3.4 Preocupaciones derivadas pandemia

### 3.4.1 Trabajadores y trabajadoras

En el caso de la muestra de 90 encuestados de SSPP, el impacto de la pandemia parece haber sido bastante menor en los aspectos señalados en los colectivos previos, con sólo un proceso de ERE. En 10 cuestionarios se ha referido nuevas contrataciones y en 20 incremento de la jornada o tiempo de trabajo.

	Pun.
2.a que haya cambios importantes en la forma de hacer mi trabajo	6,48
2.b que empeoren mis condiciones salariales	7,36
2.c que se modifiquen a peor mis horarios, turnos, o días de descanso	7,01
2.d perder el trabajo	6,63

### 3.4.2 Delegados y delegadas prevención

La media de las preocupaciones de los DDPP obtiene puntuaciones mayores que en el resto, siendo la salud emocional de la plantilla lo que más preocupa. En ningún caso el nivel de las preocupaciones señaladas se sitúa por debajo del 7.

	Pun.
2.a El impacto en la salud de la plantilla en términos generales	8,53
2.b El impacto en la salud emocional de la plantilla	8,61
2.c El empeoramiento de las condiciones laborales (horarios, salarios, carga de trabajo etc.)	7,90
2.d Las expectativas de futuro para la empresa	7,34
2.e El futuro laboral de los trabajadores y las trabajadoras	7,70

### 3.4.3 Empresarios y empresarias

Del 1 al 10 Lo que más preocupa a los empresarios y empresarias son las expectativas de futuro y lo que menos, el posible impacto en el clima laboral de la empresa.

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

### 3.4.4 Servicios de prevención

	Pun.
4.a El impacto en la salud en la plantilla en términos generales	8,74
4.b El impacto en la salud emocional en la plantilla	8,04
4.c El incremento de los riesgos laborales	7,56
4.d La reducción de actividades de prevención de riesgos laborales	7,07
4.d La reducción de las actividades de promoción de la salud y bienestar	6,48

El nivel de las preocupaciones de las personas de los SSPP se parecen bastante a las de los DDPP tanto en intensidad como en contenidos, primero las cuestiones de salud.

### 3.5 Satisfacción con la gestión 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, que por otra parte es el colectivo con las puntuaciones más pesimistas.

#### 3.5.1 Trabajadores y trabajadoras

Este colectivo se muestra positivo en todas las cuestiones que se les preguntan, en especial sobre la información que han recibido y sobre el cumplimiento de las normas frente al contagio por parte de colegas y usuarios/as. En general, se sienten seguros frente al contagio en la empresa (7/10). Ninguna de las opciones de respuesta recibe como media puntuaciones por debajo de 6,63.

La mayor parte de los comentarios recibidos proceden de trabajadores y trabajadoras y hacen referencia a esta cuestión; por una parte, los comentarios abundan sobre la situación adecuada de la protección del contagio y, por otra, entre los que otorgan menores puntuaciones se alude fundamentalmente a la conveniencia de mejorar la disponibilidad y calidad de las mascarillas de protección y ofertar mejores condiciones de conciliación y flexibilización de la jornada.

	Pun.	
6.a	mi seguridad personal frente al contagio en general, considerando todas las medidas (distancia seguridad, EPI...)	7,01
6.b	el cumplimiento de las normas por parte de compañeros/as y/o usuarios/as, clientes, etc.	7,19
6.c	las medidas de conciliación y flexibilización horaria para hacer frente a mis necesidades personales y familiares en relación con la pandemia	6,63
6.d	la formación e información que me han proporcionado sobre medidas de prevención frente a la COVID-19	7,22
6.e	la forma en que la empresa cuida de mi salud y seguridad	6,68
6.f	El apoyo que recibo por parte de superiores/as	6,64
6.g	El papel de los representantes de la plantilla (se añade opción de respuesta N: no lo sabe, no contesta, no procede)	6,83

#### 3.5.2 Trabajadores y trabajadoras

Lo que más valoran los DDPP 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. Las medias de satisfacción no llegan a al 6.5 en ninguno de los aspectos tratados, siendo los más pesimistas en sus opiniones en este bloque de preguntas.



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

Además de este bloque de preguntas, se exploró la forma en que habían podido desarrollar su labor de representación en tiempos de pandemia; en este caso son más pesimistas, especialmente en relación con la información recibida sobre casos de contagio en la plantilla o las respuestas a sus propuestas por parte de la empresa y el servicio de prevención, con puntuaciones menores a 5.

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

### 3.5.3 Empresarios y empresarias

Como media, los empresarios y empresarias muestran bastante satisfacción con cómo se ha gestionado el periodo de pandemia en sus empresas, en especial en lo que se refiere a la prevención del contagio y el cumplimiento de las medidas por parte de la plantilla.

	Pun.	
3.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general en la empresa	8,68
3.b	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por toda la plantilla	7,98
3.c	El cumplimiento de las medidas de protección frente a la COVID-19 por parte de otras personas (clientes/as, usuarios/as)	6,84
3.d	Las medidas de conciliación y flexibilidad horaria para abordar las necesidades de la plantilla	6,84
3.e	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	7,46
3.f	La gestión frente a los riesgos laborales de la manera habitual, como antes de la pandemia	7,11
3.g	La gestión de los programas de bienestar y salud de la plantilla de la manera habitual, como antes de la pandemia	6,49
3.h	La participación de la plantilla y/o sus representantes en la gestión de los aspectos previamente citados	6,75

### 3.5.4 Servicios de prevención

La opinión de los SSPP sobre cómo gestionan los temas de COVID en las empresas es bastante positiva (entre 7 y 8 puntos) en todos los aspectos tratados.

	Cómo se gestiona en las empresas/empresa lo siguiente	Pun.
5.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa	7,74
5.b	Las medidas de formación e información a la plantilla sobre las medidas de protección frente al contagio	7,63
5.c	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	8,00
5.d	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19	7,67

Como personas con un rol de asesoramiento y promoción de las actividades de protección en las empresas, se preguntó a este colectivo la forma en que han podido desarrollar su papel en las empresas; estos resultados muestran también buenas puntuaciones, en especial en lo referente a la gestión de la protección frente a la COVID-19. Aunque positiva también, la cuestión menos valorada, con un 6,2 es sobre la respuesta que reciben de los DDPP a sus propuestas de protección frente a la COVID-19.

El desarrollo de su papel en la empresa		Pun.
6.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor técnica en términos generales	7,33
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.)	8,33
6.c	La respuesta recibida de la/s empresa/s a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	7,33
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	6,19
6.e	La formación e información a la plantilla sobre en materia de protección frente a la COVID-19	7,52
6.f	La formación e información a la plantilla en materia de riesgos laborales	7,19

## 3.6 Necesidades de apoyo y formato preferido

### 3.6.1 Trabajadores y trabajadoras

Este colectivo responde más a esta pregunta del cuestionario que el resto. Sus intereses se dirigen sobre todo a la Información sobre el coronavirus y el autocuidado de la salud, en lo que coinciden en 83% de los encuestados.

	N	%
7.a	Información sobre el Coronavirus (transmisión, síntomas, prevención, etc.)	212 83%
7.b	Habilidades para la gestión del tiempo de trabajo	193 76%
7.c	Autocuidado de la salud	210 83%
7.d	Habilidades de comunicación	193 76%

### 3.6.2 Delegados y delegadas de prevención

Los DDPP están especialmente interesados en recibir apoyo sobre estrategias de flexibilización y conciliación y gestionar los riesgos, tanto psicosociales como de otro tipo; lo que menos necesitan es apoyo para comunicarse con los trabajadores en situación de teletrabajo.

	N	%
5.a	Conocer los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas más eficaces en el entorno laboral	177 55%
5.b	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo	201 62%
5.c	Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de trabajo presencial	245 76%
5.d	Gestionar otros riesgos laborales en situación de pandemia	243 75%
5.e	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo	155 48%
5.f	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de trabajo presencial	196 61%
5.g	Conocer diferentes estrategias para gestionar medidas de flexibilización y conciliación	254 79%

La fórmula más apropiada para gestionar estas necesidades sería la formación y el asesoramiento directo.

	N	%
6.a	Guías online	139 43%
6.b	Cartelería, folletos	102 32%
6.c	Fichas temáticas	56 17%
6.d	Formación específica	185 57%
6.e	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	169 52%
6.f	Banco de buenas prácticas y experiencias	76 24%



### 3.6.3 Empresarios y empresarias

Lo que más les interesaría recibir son recomendaciones específicas de las administraciones públicas. Gestionar los retos para la seguridad y el bienestar emocional de la plantilla están en un segundo lugar.

		N	%
4.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	23	61%
4.b	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla en situación de teletrabajo.	19	50%
4.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia	24	63%
4.d	Gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia	28	74%
4.e	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	28	74%
4.f	Asegurar una buena organización del trabajo	26	68%
4.g	Recibir recomendaciones específicas de las Administraciones Públicas	30	79%

### 3.6.4 Servicios de prevención

Las personas de los DDPP consignan menos necesidades en el cuestionario. Sólo un porcentaje en torno al 20 % anota respuesta en esta pregunta. El porcentaje máximo lo recibe cómo abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional durante el teletrabajo.

Para trabajo presencial		N	%
8.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	64	20%
8.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	70	22%
8.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	69	21%
8.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	72	22%

Para teletrabajo		N	%
9.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	61	19%
9.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	68	21%
9.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	70	22%
9.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	74	23%

El formato que proponen es sobre todo guías online (16%) y fichas temáticas, aunque también con pocas respuestas.

Formato de los apoyos externos			
	N	%	
10.a	Guías online	53	16%
10.b	Cartelería, folletos	29	9%
10.c	Fichas temáticas	33	10%
10.d	Programas de formación específica	42	13%
10.e	Asesoramiento directo de personas expertas (consultas online, telefónicas, presencial, por ejemplo)	49	15%
10.f	Banco de buenas prácticas y experiencias	19	6%

## 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### Conclusiones sobre los resultados de la encuesta

- El incremento de tiempo de teletrabajo y sobre todo el acceso a la forma de teletrabajo por primera vez ha sido el impacto más evidente de la pandemia entre las personas encuestadas.
- Los procesos de ERTE, la reducción y la interrupción de la actividad han sido consecuencias también muy citadas en las empresas andaluzas. Una tercera parte de los trabajadores y trabajadoras participantes han sufrido una situación de ERTE desde el inicio de la pandemia.
- Las personas integrantes de los Servicios de Prevención han experimentado estos efectos de una manera mucho más reducida.
- Se identifica un foco de interés común sobre el impacto de la pandemia en la salud en general y la salud emocional.
- Todos los colectivos encuestados describen preocupaciones elevadas sobre el futuro, en términos de negocio, de estabilidad o condiciones laborales y salariales.



- La satisfacción sobre cómo se ha gestionado la protección de la salud durante la pandemia en las empresas es bastante elevada para todos los colectivos encuestados, salvo el de los delegados y delegadas de prevención con opiniones menos optimistas.
- 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.
- Las personas de los Servicios de Prevención aportan opiniones muy positivas respecto a la forma en que han podido gestionar su papel en las empresas.
- En cuanto a los delegados y delegadas de prevención, aportan respuestas negativas en especial sobre el desarrollo de las medidas de conciliación para gestionar el periodo de pandemia, y las respuestas recibidas por parte de las empresas y servicios de prevención a sus propuestas.
- Sobre las necesidades de apoyo temáticas sugeridas en la encuesta, todas alcanzan una elevada puntuación entre empresarios y empresarias, especialmente las recomendaciones específicas de las administraciones públicas, gestionar los restos para la

salud laboral derivados de la pandemia y abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional.

- Entre trabajadores y trabajadoras, todas las propuestas temáticas reciben muy alta puntuación, destacando la información sobre el coronavirus (mecanismos de transmisión, prevención, etc.) y el autocuidado de la salud.
- El foco mayor entre delegados y delegadas de prevención se sitúa en la definición de estrategias sobre medidas de flexibilización y conciliación y cómo gestionar los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales en tiempos de pandemia.
- Las personas de los Servicios de Prevención describen menos necesidades de apoyo a las temáticas sugeridas en el cuestionario.
- La formación específica, el asesoramiento directo y los materiales online son las formas preferidas para gestionar estas necesidades.

## Conclusiones sobre a primera oleada

- La primera oleada del cuestionario aporta información inédita en Andalucía sobre el impacto de la pandemia en las preocupaciones de los diversos actores del mundo laboral, describe la satisfacción percibida sobre cómo se ha gestionado la protección de la salud en este periodo e identifica necesidades específicas para cada colectivo relevante.
- Al tratarse de una muestra de conveniencia (no aleatoria), si bien los resultados no son extrapolables al conjunto de la realidad en Andalucía, permiten la recopilación de información crítica y relevante en situaciones complejas como la que se explora.
- Algunas de las preguntas de los cuestionarios no han resultado relevantes para el análisis de los resultados, en especial teniendo en cuenta que la metodología de encuesta limita la utilidad de los cruces de variables.
- Si bien se ha delimitado un conjunto de cuestionarios de aplicación sencilla en un periodo breve, ha sido llamativo el número de cuestionarios que no se han cumplimentado debido a los criterios de selección establecidos de la persona encuestada.
- Se han recibido menos cuestionarios pertenecientes al colectivo de empresarios y empresarias en relación con el resto de colectivos.
- El periodo de encuesta ha incluido la temporada de navidad, algo que ha podido influir en la cantidad de respuestas recibidas.

## Propuestas

- Identificar y seleccionar periodos de encuesta sin temporadas vacacionales para sucesivas oleadas.
- Establecer una estrategia de difusión de cuestionarios más efectiva, en especial para recoger la opinión de empresarios y empresarias.
- Revisar los criterios de selección de informantes por si se puede aplicar una flexibilización que incremente las respuestas.
- Revisar los contenidos del cuestionario que no aportan información relevante con el fin de simplificarlo y dar lugar a nuevas preguntas que puedan surgir tras el análisis de los resultados.
- Algunas propuestas de cambio podrían dirigirse a ampliar las opciones de respuesta a las preguntas sobre necesidades de apoyo temáticas en cada colectivo y relacionar cada una de éstas con el formato de apoyo requerido.

## 5. ANEXOS

### 5.1 Cuestionario trabajadores y trabajadoras

**El tiempo estimado de cumplimentación es de 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 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)

### BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1.- Marque, de los siguientes ítems aquellos que ha experimentado desde el 14 de marzo 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 (guías, cursos, asesoramiento, etc.). Seleccionar sí/no.

		Sí	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		
7.d	Habilidades de comunicación		

### 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

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.



9.- Sexo.

- hombre
- mujer
- prefiero no decirlo

10.- Edad.

- 16 - 24
- 25 - 39
- 40 - 55
- > 55
- prefiero no contestar

11.- Convive con personas que están a su cargo.

- sí
- no

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

- 1-5
- 6-30
- 31-50
- 51-250
- 251-500
- más de 500

13.- A qué se dedica su empresa. Pregunta abierta, mirar en tarjeta.

- a. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- b. Industrias extractivas
- c. Industria manufacturera
- d. Suministro de agua, energía eléctrica, gas, vapor, aire acondicionado. Actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- e. Construcción
- f. Comercio y reparación de vehículos a motor
- g. Transporte y almacenamiento.
- h. Hostelería
- i. Información y comunicaciones

- j. Instituciones financieras. Seguros. Actividades inmobiliarias
- k. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- l. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- m. Administración pública y defensa
- n. Educación
- o. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- p. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- q. Otros servicios
- r. Actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico.
- s. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

**MUCHAS GRACIAS**

## 5.2 Cuestionario para DDPP

**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.

### Intrucciones

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



### Condiciones de anonimato

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

### Filtro: ¿En la actualidad es Representante de los trabajadores en materia de salud laboral?

Sí (pregunta siguiente)

No (se termina el cuestionario)

### Filtro: ¿Lleva más de tres meses en esta labor en la misma empresa?

Sí

No (se termina el cuestionario)

### BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1. De los siguientes ítems, 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 terminos 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).

		Sí	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**  
 En caso de haber identificado alguna necesidad de orientación o apoyo externo en la pregunta anterior, señale TRES de los formatos que mejor se adaptan a las necesidades de su empresa.

	Marcar solo 3
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	Banco de buenas prácticas y experiencias

## 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
- prefiero no decirlo

### 10.- Tamaño de la empresa

- 2-5
- 6-30
- 31-50
- 51-250
- 251-500
- más de 500

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

- 2-5
- 6-30
- 31-50
- 51-250
- 251-500
- más de 500

t. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

u. Industrias extractivas

v. Industria manufacturera

w. Suministro de agua, energía eléctrica, gas, vapor, aire acondicionado. Actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación

x. Construcción

y. Comercio y reparación de vehículos a motor

z. Transporte y almacenamiento.

aa. Hostelería

bb. Información y comunicaciones

- cc. Instituciones financieras. Seguros. Actividades inmobiliarias
- dd. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- ee. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- ff. Administración pública y defensa
- gg. Educación
- hh. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- ii. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- jj. Otros servicios
- kk. Actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico.
- ll. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

**MUCHAS GRACIAS**

### 5.3 Cuestionario empresarios y empresarias

**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. 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 una de las personas que ocupen un cargo de responsabilidad en cada empresa. 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.

#### BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1.- De los siguientes ítems, 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	Recibir recomendaciones específicas de las Administraciones Públicas		

### 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

- 1-5
- 6-30
- 31-50
- 51-250
- 251-500
- más de 500

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

mm. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca  
 nn. Industrias extractivas  
 oo. Industria manufacturera  
 pp. Suministro de agua, energía eléctrica, gas, vapor, aire acondicionado. Actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación  
 qq. Construcción  
 rr. Comercio y reparación de vehículos a motor  
 ss. Transporte y almacenamiento.  
 tt. Hostelería  
 uu. Información y comunicaciones  
 vv. Instituciones financieras. Seguros.  
 Actividades inmobiliarias  
 ww. Actividades profesionales, científicas y técnicas

- xx. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- yy. Administración pública y defensa
- zz. Educación
- aaa. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- bbb. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- ccc. Otros servicios
- ddd. Actividades de los hogares como empleadores del personal doméstico.
- eee. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

11.- Sexo.

- hombre
- mujer
- prefiero no decirlo

**MUCHAS GRACIAS**

## 5.4 Cuestionario Servicios de Prevención

**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. 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

### PREGUNTA DE FILTRO

1. Cuál es la especialidad que usted desarrolla en el servicio de prevención (respuesta múltiple).
- a. Seguridad en el trabajo
  - b. Higiene industrial
  - c. Ergonomía /psicosociología aplicada
  - d. Medicina del trabajo

### BLOQUE I. Tipo de Servicio de Prevención

2.- En qué tipo de Servicio de Prevención Trabaja, número de empresas a los que presta servicio y el tamaño aproximado de la plantilla. Marcar solo el que corresponda.

	Marcar	Tamaño de la plantilla
2.a	Servicio de prevención propio	

	Marcar	Número de empresas que atiende	Tamaño aproximado de la plantilla
2.b	Servicio de Prevención ajeno		

	Marcar	Número de empresas que atiende	Tamaño aproximado de la plantilla
2.c	Servicio de prevención mancomunado		

## BLOQUE II. Impacto de la pandemia

3.- De los siguientes ítems, 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.e	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 delegados 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	
		Sí	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	
		sí	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 TRES de los formatos que mejor se adaptan a las necesidades de su empresa.

		Marcar solo 3
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	Banco de buenas prácticas y experiencias	

#### 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.



# | SEGUNDO INFORME |

## MARZO DE 2021

### 1.OBJETIVOS Y CONTENIDOS

#### 1.1 INTRODUCCIÓN Y RESUMEN DE OBJETIVOS

El objetivo general de la encuesta es 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 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 debía recoger la información necesaria para facilitar estos objetivos, considerando la opinión de los actores relevantes (trabajadores y trabajadoras, empresarios y empresarias, representantes de los trabajadores y miembros de los servicios de prevención) y teniendo en cuenta también la evolución de la pandemia y sus distintas olas

en el tiempo y detectando posibles cambios en las preocupaciones e intereses de las personas implicadas.

Por este motivo, se ha planteado un formato de encuesta que pudiera recoger, también en oleadas, la información más relevante y que permitiera valorar posibles cambios en la tendencia de las percepciones de las personas clave.

#### 1.2 DEFINICIÓN DE CONTENIDOS PARA LA ENCUESTA DE LA SEGUNDA OLEADA

A partir del análisis de los cuestionarios de la primera oleada 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.

## 2. TRABAJO DE CAMPO Y ORGANIZACIÓN DE LA BASE DE DATOS

Se divulgó 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 fue desde el 2 hasta el 15 de marzo 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:

- En primer lugar se han eliminado los cuestionarios que han respondido NO a las preguntas descalificadoras, afectando a 35 encuestas:
  - Delegados y Delegadas: 34
  - Trabajadores y trabajadoras: 1
- Por último, se han eliminado los cuestionarios con más del 50% de las preguntas sin responder
  - Empresarios: 15
  - DDPP: 122
  - SSPP: 19
  - Trabajadores: 21

Después del proceso de depuración, la base de datos cuenta con un total de 1033 cuestionarios válidos distribuidos de la siguiente manera:

	2ª ola		1ª ola	
	n	%	n	%
Empresarios/as	51	4,9	38	5,4
Trabajadores/as*	291	28,2	245	36,1
Delegados y delegadas de prevención	616	59,6	322	45,7
Miembros de los Servicios de Prevención*	75	7,3	90	12,8

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

Respecto a la primera oleada, se ha producido un incremento de cuestionarios válidos del 46%, debido al mayor número de encuestas de DDPP, que casi se duplican, al pasar de 322 a 616 y alcanzan casi el 60% de todos los cuestionarios. Entre empresarios y empresarias y trabajadores y trabajadoras el número de encuestas se ha incrementado también al pasar de 38 a 51 en el primer caso y de 245 a 291 en el segundo, aunque su presencia porcentual se haya reducido. Los cuestionarios de los SSPP son los únicos que han sufrido un retroceso.

Cabe destacar que 63 de las personas encuestadas (6.5%) había respondido previamente al cuestionario durante la primera oleada.

## 3. RESULTADOS

### 3.1 Información personal. Sexo

Esta pregunta se contestó en el 87.0% de las encuestas.

*Sexo de las personas encuestadas*

	Emp		DDP		SSP		Trabaj		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Hombre	23	45,1	298	48,4	39	52,0	136	46,7	496	48,0
Mujer	18	35,3	221	35,9	19	25,3	145	49,8	403	39,0
No contesta	10	19,6	97	15,7	10	13,3	10	3,4	134	13,0

Esta información no ha sufrido cambios relevantes, salvo un ligero incremento de la participación de hombres y una reducción de los cuestionarios que no responden a esta pregunta.

## Tipo de Servicio de Prevención

Los datos son similares en ambas oleadas, advirtiéndose un ligero descenso de encuestados de servicios de prevención propio y un aumento de los servicios de prevención ajenos y mancomunados.

### Tipo de Servicio de Prevención

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

## 3.2 Datos de las empresas

### 3.2.1 Sector de actividad

El 80% de los cuestionarios que contestan a esta pregunta se agrupan en el sector de servicios, similar porcentaje que en la oleada anterior, mientras que se ha identificado una reducción más notable en el sector agricultura, contra un incremento los demás sectores. Del sector de la construcción se han recibido 59 cuestionarios válidos (6%), fundamente de trabajadores y trabajadoras, mientras que en la primera oleada, este porcentaje acumuló el 3%. En cuanto al sector industria, acumula el 9% de las encuestas, 2 puntos por encima de la oleada previa.

Debe tenerse en cuenta en el 20% de los cuestionarios no se responde a esta pregunta.

*Sector de actividad. Todos los cuestionarios*

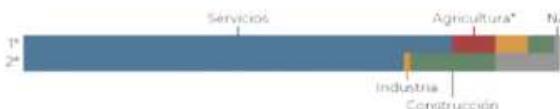


Durante esta 2ª oleada, en todos los colectivos el sector servicios es predominante, entre los trabajadores/as y DDPP un 81%, mientras que para empresarios y empresarias es un 71%.

El colectivo de trabajadores y trabajadoras es el que acumula menos cuestionarios (1,2%) del sector industrial, mientras que el de DDPP es que más (16,3%).

Por su parte, la construcción está más presente porcentualmente entre DDPP (18%) y empresarios y empresarias (16,3%), mientras que entre DDPP no alcanza el 1%.

*Sector de actividad. Trabajadores y trabajadoras*



*Sector de actividad. Delegados y delegadas de prevención*



*Sector de actividad. Empresarios y empresarias*



### Tamaño de la empresa. Todos los cuestionarios



El 24% de los cuestionarios no incluyen esta información.

Al igual que en la oleada anterior, el tamaño predominante es el de las empresas más grandes, siendo un 56% de las empresas de más de 250 trabajadores, algo que afecta sobre todo a los cuestionarios de trabajadoras y trabajadores y DDPP. En la presente oleada, este porcentaje se ha incrementado respecto a la anterior mientras se ha reducido la representación de las empresas más pequeñas.

En el caso de empresarios y empresarias el tramo más representado es el menos de 50, que acumula la mayoría de sus cuestionarios (65%)

### Tamaño de la empresa. Trabajadores y trabajadoras



### Tamaño de la empresa. Delegados y delegadas de prevención



### Tamaño de la empresa. Empresarios y empresarias



## 3.3 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 las respuestas pueden ser múltiples.

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

### 3.3.1 Trabajadores y trabajadoras

	2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%
1.a	18	6%	15	6%
1.b	53	18%	53	21%
1.c	47	16%	65	26%
1.d	48	16%	53	21%
1.e	65	22%	62	24%
1.f	62	21%	86	34%
1.g	118	41%	121	48%
1.bis	115	40%	130	51%

Al igual que en la 1ª oleada, el impacto mayor entre los trabajadores ha sido el teletrabajo por primera vez o el incremento del tiempo de teletrabajo (aunque en menor proporción que en el periodo anterior), lo cual ha sido satisfactorio para el 40% de las personas encuestadas, algo menos que en la oleada previa. La distribución entre todos los impactos es similar, aunque las frecuencias son menores.

### 3.3.2 Delegados y delegadas prevención

También el efecto más señalado por los DDPP ha sido la situación de teletrabajo por primera vez y el aumento del tiempo de teletrabajo, incluso más que durante la primera oleada. Los procesos de ERTE se mantienen en un % similar, aunque los procesos de ERE o despido se han incrementado levemente.

	2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%
1.a	50	8%	17	5%
1.b	201	33%	102	32%
1.c	45	7%	28	9%
1.d	95	15%	61	19%
1.e	143	23%	81	25%
1.f	130	21%	45	14%
1.g	317	51%	145	45%

### 3.3.3 Empresarios y empresarias

El mayor impacto en este colectivo sigue siendo establecer estrategias de teletrabajo por primera vez (aunque ha descendido en 11 puntos); por el contrario, se ha aumentado 10 puntos respecto a la primera oleada las ocasiones en que se incrementa el tiempo de teletrabajo. El resto de impactos se sitúa en posiciones similares, aunque cabe destacar un incremento del % de los que responden que parte de la plantilla no puede acceder al teletrabajo.

	2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%
1.a	27	53%	21	55%
1.b	12	24%	14	37%
1.c	7	14%	10	26%
1.d	15	29%	11	29%
1.e	10	20%	9	24%
1.f	28	57%	18	47%
1.g	26	51%	18	47%
1.h	29	57%	26	68%
1.i	27	53%	17	45%

### 3.3.4 Servicios de prevención

En el caso de los SSPP, el impacto de la pandemia se ha incrementado sensiblemente respecto a la primera oleada en todos los ítems, pero especialmente en el caso de los procesos de ERTE e incremento de la actividad laboral.

	2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%
3.a	1	3%	1	0%
3.b	17	53%	17	5%
3.c	16	50%	20	6%
3.d	7	22%	10	3%
3.e	8	25%	9	3%
3.f	7	22%	7	2%

## 3.4 Preocupaciones derivadas de la pandemia

### 3.4.1 Trabajadores y trabajadoras

En este colectivo se ha reducido la puntuación sobre sus preocupaciones salvo la de perder el empleo, que ha aumentado unas décimas. De todas formas todas las opciones puntúan en valores relevantes, en especial, como en la oleada anterior, la que hace referencia al empeoramiento de las condiciones salariales.

	2ª	1ª
2.a	5,7	6,5
2.b	7,1	7,4
2.c	6,8	7,0
2.d	6,7	6,6

### 3.4.2 Delegados y delegadas de prevención

La media de las preocupaciones de los DDPP sigue alcanzando puntuaciones mayores que en el resto, manteniéndose todos los ítems similares respecto a la oleada anterior, por lo que sigue destacando la preocupación por la salud emocional de la plantilla. La preocupación sobre las expectativas de la empresa se ha reducido hasta constituir el único ítem que puntúa por debajo de 7.

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

### 3.4.3 Empresarios y empresarias

También en el caso de este colectivo la situación es bastante similar respecto a la primera oleada en términos de distribución de las preocupaciones señaladas, aunque con un incremento de la puntuación en todas ellas; cabe destacar un incremento mayor sobre la preocupación acerca del clima laboral de la empresa, aunque la mayor preocupación sigue siendo las expectativas de futuro.

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

### 3.4.4 Servicios de prevención

El nivel de las preocupaciones de las personas de los SSPP se mantiene respecto a la oleada previa con ligeras variaciones y, en intensidad y temática (sobre todo preocupa el impacto en la salud de la plantilla) y son similares a las de los DDPP. El único cambio a destacar es el incremento en más de un punto sobre la preocupación en torno a la reducción de las actividades de promoción de la salud y bienestar.

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

En esta 2ª oleada se analiza este resultado en función del tipo de Servicio de Prevención, mostrando unos resultados bastante similares aunque en general, el nivel de preocupación para todos los ítems es ligeramente superior en el caso de los Servicios de Prevención Propios.

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

### 3.5 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, que por otra parte es el colectivo con las puntuaciones más pesimistas, y puntuaciones negativas también a cómo los servicios de prevención valoran la actuación de las autoridades sanitarias en relación con su gestión de las pruebas diagnósticas, sensiblemente inferiores a los de la primera oleada del cuestionario.

### 3.5.1 Trabajadores y trabajadoras

Las valoraciones de este colectivo, aunque se mantienen positivas respecto a todos los aspectos señalados, se han reducido ligeramente en todos ellos. 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.

	2ª	1ª	
6.a	mi seguridad personal frente al contagio en general, considerando todas las medidas (distancia seguridad, EPI...)	6,8	7,0
6.b	el cumplimiento de las normas por parte de compañeros/as y/o usuarios/as, clientes, etc.	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	6,3	6,6
6.d	la formación e información que me han proporcionado sobre medidas de prevención frente a la COVID-19	7,1	7,2
6.e	la forma en que la empresa cuida de mi salud y seguridad	6,5	6,7
6.f	El apoyo que recibo por parte de superiores/as	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	6,8

### 3.5.2 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 la previa; siendo más pesimistas en sus percepciones que el resto, sin embargo sus valoraciones mejoran ligeramente en la mayoría de los ítems, especialmente en el referido a la formación e información de la plantilla (0,4 puntos).

El tema más valorado 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.

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

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

### 3.5.3 Empresarios y empresarias

La satisfacción de los empresarios y empresarias es bastante similar en las dos oleadas. Se mantienen con mayor puntuación los ítems que se refieren a la prevención del contagio y el cumplimiento de las medidas por parte de la plantilla.

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

### 3.5.4 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 todos los aspectos tratados, que además han mejorado respecto a la oleada anterior.

	2ª	1ª	
5.a	Garantizar la prevención del contagio de la COVID-19 en general entre las personas en la empresa	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	7,6
5.c	La identificación y gestión de las personas que deben estar confinadas	8,2	8,0
5.d	La gestión de las personas vulnerables a la COVID-19	8,1	7,7

	2ª	1ª	
6.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor técnica en términos generales	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.)	8,2	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	7,3
6.d	La respuesta recibida de los y las delegados de prevención/representantes de la plantilla a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	6,6	6,2
6.e	La formación e información a la plantilla sobre en materia de protección frente a la COVID-19	8,0	7,5
6.f	La formación e información a la plantilla en materia de riesgos laborales	7,0	7,2

Según el tipo de Servicio de Prevención, los resultados son similares entre sí en esta 2ª oleada, con unas mejores puntuaciones en el caso de los Servicios de Prevención Propios.

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

La forma en que los Servicios de Prevención han podido desarrollar su papel en las empresas muestra buenas puntuaciones en ambas oleadas, en especial en lo referente a la gestión de la protección frente a la COVID-19. Aunque positiva también, la cuestión menos valorada en ambos periodos es sobre la respuesta que reciben de los DDPP a sus propuestas de protección frente a la COVID-19, aunque se ha mejorado ligeramente.

Según el tipo de Servicio de Prevención no se observan grandes diferencias; únicamente destaca la opinión más negativa de los Servicios de Prevención Mancomunados a la respuesta recibida por los Delegados y Delegadas de Prevención a sus propuestas.

	SSP	SPA	SPM	
6.a	La forma en que ha podido desarrollar adecuadamente su labor técnica en términos generales	7,2	7,3	7,8
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.)	7,9	8,5	8,1
6.c	La respuesta recibida de la/s empresa/s a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	8,2	7,3	8,1
6.d	La respuesta recibida de los y las delegados de prevención/representantes de la plantilla a sus propuestas para la gestión de la protección frente a la COVID-19	6,2	7,2	5,9
6.e	La formación e información a la plantilla sobre en materia de protección frente a la COVID-19	7,5	8,2	8,5
6.f	La formación e información a la plantilla en materia de riesgos laborales	6,7	7,1	7,8



## 3.6 Necesidades de apoyo y formato preferido

### 3.6.1 Trabajadores y trabajadoras

Este colectivo señala con frecuencia sus intereses, ya que todos los ítems son reseñados por más de un 65% de las personas encuestadas. Además de la información sobre el Coronavirus, que había recibido el máximo porcentaje en la primera oleada, los temas de habilidades emocionales y control de estrés (un ítem nuevo para la segunda oleada), alcanzan el máximo interés.

Por último, sobre los aspectos más relacionados con la gestión de casos de COVID, los Servicios de Prevención han empeorado sensiblemente su opinión, bordeando ahora las puntuaciones negativas, en especial en lo que se a la disponibilidad de criterios claros para gestionar los casos de COVID.

		2ª	1ª
7.a	coordinación con las autoridades sanitarias en general	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	4,9	7,22
7.c	criterios y gestión para el seguimiento de las personas con test diagnósticos positivos	5,7	7,50

Discriminando estas opiniones según la modalidad de Servicio de Prevención, las respuestas de los Mancomunados son las más pesimistas, en especial en materia de coordinación con las autoridades sanitarias en general.

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

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

En la segunda oleada se ha identificado el formato sugerido para gestionar estas necesidades para cada uno de los temas. Los resultados se muestran en las tablas siguientes. Las guías y consejos online son en términos generales lo más demandado, aunque la formación específica es el formato más valorado para el caso de la temática sobre habilidades emocionales y control del estrés, mientras que los vídeos online se demandan como el formato más apropiado para las tablas de ejercicios para las pausas del trabajo.

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

7.b Habilidades para la gestión del tiempo de trabajo		
7.b.1	Guías y consejos online	36%
7.b.2	Cartelería, folletos	4%
7.b.3	Fichas temáticas	12%
7.b.4	Formación específica	32%
7.b.5	Videos online	25%

7.c Autocuidado de la salud en general		
7.c.1	Guías y consejos online	41%
7.c.2	Cartelería, folletos	5%
7.c.3	Fichas temáticas	8%
7.c.4	Formación específica	29%
7.c.5	Videos online	26%

7.d Habilidades de comunicación		
7.d.1	Guías y consejos online	39%
7.d.2	Cartelería, folletos	4%
7.d.3	Fichas temáticas	9%
7.d.4	Formación específica	33%
7.d.5	Videos online	26%

7.e Habilidades emocionales y control del estrés		
7.e.1	Guías y consejos online	34%
7.e.2	Cartelería, folletos	5%
7.e.3	Fichas temáticas	9%
7.e.4	Formación específica	40%
7.e.5	Videos online	30%

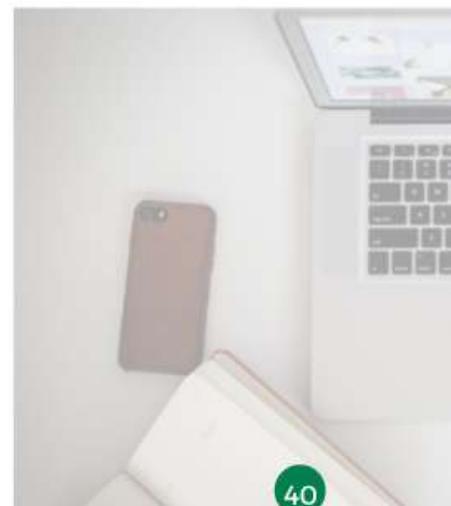
7.f Posturas saludables durante el trabajo		
7.f.1	Guías y consejos online	35%
7.f.2	Cartelería, folletos	5%
7.f.3	Fichas temáticas	11%
7.f.4	Formación específica	27%
7.f.5	Videos online	34%

7.g Tablas de ejercicios para las pausas del trabajo		
7.g.1	Guías y consejos online	35%
7.g.2	Cartelería, folletos	7%
7.g.3	Fichas temáticas	13%
7.g.4	Formación específica	27%
7.g.5	Videos online	40%

### 3.6.2 Delegados y delegadas de prevención

Los resultados de las necesidades de apoyo que refieren los DDPP no han cambiado sustancialmente; están especialmente interesados en recibir apoyo sobre estrategias de flexibilización y conciliación y en gestionar los riesgos, tanto psicosociales como de otro tipo; lo que menos refieren necesitar en ambas oleadas es apoyo para comunicarse con los trabajadores en situación de teletrabajo.

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



La fórmula más apropiada para gestionar estas necesidades se ofrece en las siguientes tablas, que en términos generales muestra un mayor interés por la modalidad de guías y consejos online, aunque el asesoramiento directo por personas expertas es una modalidad también bastante señalada.

5.a Conocer los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas más eficaces en el entorno laboral		
5.a.1	Guías y consejos online	42%
5.a.2	Cartelería, folletos	16%
5.a.3	Fichas temáticas	11%
5.a.4	Formación específica	28%
5.a.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	39%
5.a.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	20%

5.b Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo		
5.b.1	Guías y consejos online	46%
5.b.2	Cartelería, folletos	15%
5.b.3	Fichas temáticas	11%
5.b.4	Formación específica	33%
5.b.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	39%
5.b.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	18%

5.c Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de trabajo presencial		
5.c.1	Guías y consejos online	44%
5.c.2	Cartelería, folletos	14%
5.c.3	Fichas temáticas	9%
5.c.4	Formación específica	32%
5.c.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	39%
5.c.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	16%

5.d Gestionar otros riesgos laborales en situación de pandemia		
5.d.1	Guías y consejos online	44%
5.d.2	Cartelería, folletos	15%
5.d.3	Fichas temáticas	9%
5.d.4	Formación específica	31%
5.d.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	40%
5.d.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	15%

5.e Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo		
5.e.1	Guías y consejos online	48%
5.e.2	Cartelería, folletos	9%
5.e.3	Fichas temáticas	9%
5.e.4	Formación específica	35%
5.e.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	38%
5.e.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	19%

5.f Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de trabajo presencial		
5.f.1	Guías y consejos online	41%
5.f.2	Cartelería, folletos	15%
5.f.3	Fichas temáticas	9%
5.f.4	Formación específica	33%
5.f.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	38%
5.f.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	15%

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

### 3.6.3 Empresarios y empresarias

Las respuestas de este colectivo han experimentado diferencias notables en la segunda ola respecto a la primera. Si durante la primera oleada lo que más les interesaba recibir eran recomendaciones específicas de las administraciones públicas, en esta es lo que menos. Sube sensiblemente el interés en



la temática de gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla; los retos para la seguridad y el bienestar emocional de la plantilla siguen estando en un lugar prioritario.

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

Los formatos preferidos son las guías y consejos online y las recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas, mientras que la cartelería y folletos lo que menos, junto con las recomendaciones de las organizaciones empresariales. Para cada temática, los formatos preferidos se describen a continuación en las tablas.

<b>4.a</b>	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	
<b>4.a.1</b>	Guías y consejos online	77%
<b>4.a.2</b>	Cartelería, folletos	31%
<b>4.a.3</b>	Fichas temáticas	31%
<b>4.a.4</b>	Formación específica	31%
<b>4.a.5</b>	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	54%
<b>4.a.6</b>	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	37%

<b>4.b</b>	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla en situación de teletrabajo.	
<b>4.b.1</b>	Guías y consejos online	77%
<b>4.b.2</b>	Cartelería, folletos	15%
<b>4.b.3</b>	Fichas temáticas	38%
<b>4.b.4</b>	Formación específica	38%
<b>4.b.5</b>	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	65%
<b>4.b.6</b>	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	54%



<b>4.c</b>	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla durante la pandemia	
<b>4.c.1</b>	Guías y consejos online	70%
<b>4.c.2</b>	Cartelería, folletos	30%
<b>4.c.3</b>	Fichas temáticas	33%
<b>4.c.4</b>	Formación específica	23%
<b>4.c.5</b>	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	70%
<b>4.c.6</b>	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	30%

<b>4.d</b>	Gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia	
<b>4.d.1</b>	Guías y consejos online	63%
<b>4.d.2</b>	Cartelería, folletos	16%
<b>4.d.3</b>	Fichas temáticas	31%
<b>4.d.4</b>	Formación específica	41%
<b>4.d.5</b>	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	69%
<b>4.d.6</b>	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	34%

<b>4.e</b>	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	
<b>4.e.1</b>	Guías y consejos online	57%
<b>4.e.2</b>	Cartelería, folletos	23%
<b>4.e.3</b>	Fichas temáticas	33%
<b>4.e.4</b>	Formación específica	50%
<b>4.e.5</b>	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	57%
<b>4.e.6</b>	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	33%

<b>4.f</b>	Asegurar una buena organización del trabajo	
<b>4.f.1</b>	Guías y consejos online	72%
<b>4.f.2</b>	Cartelería, folletos	19%
<b>4.f.3</b>	Fichas temáticas	31%
<b>4.f.4</b>	Formación específica	41%
<b>4.f.5</b>	Recomendaciones y protocolos de las administraciones públicas	41%
<b>4.f.6</b>	Recomendaciones de las organizaciones empresariales	25%



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

### 3.6.4 Servicios de prevención

Las respuestas de las personas de los Servicios de Prevención se han incrementado mucho en la segunda oleada. El porcentaje máximo lo recibe la gestión de los retos para la prevención de riesgos laborales durante la pandemia. La situación de trabajo presencial recibe más necesidades de apoyo que la de teletrabajo en términos generales, aunque las diferencias no son muy acusadas

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

Para teletrabajo		%2*	%1*
9.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	73%	19%
9.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	80%	21%
9.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	77%	22%
9.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	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	68%	78%	67%
8.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	85%	91%	89%
8.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	79%	81%	89%
8.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	82%	88%	78%

Para teletrabajo		SPP	SPA	SPM
9.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	65%	81%	78%
9.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	82%	81%	67%
9.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	85%	72%	67%
9.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	76%	81%	67%

El formato para gestionar las necesidades de apoyo se orienta sobre todo a las condiciones de trabajo presencial. Las guías y consejos online son preferidas para colaborar con la gestión de la información y comunicación a la plantilla. Los protocolos de buenas prácticas son señaladas sobre todo para gestionar los riesgos derivados de la pandemia y la salud, tanto en general como en el terreno emocional. La cartelería y las fichas temáticas son las opciones menos elegidas. En las tablas, "P" se refiere a situación de trabajo presencial y "T" a situación de teletrabajo.

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

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

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

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

## 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### Conclusiones generales

- El número de cuestionarios válidos se ha incrementado respecto a la primera oleada, pasando de 704 a 1033, lo que supone un incremento del 47%. Esto se ha debido a un aumento del número de entradas a la encuesta, a una reducción de los cuestionarios que no pasaban el filtro (que han pasado de 120 a 35 casos) y, por último, a la reducción del número de encuestas que se han eliminado por dejar sin responder más de la mitad de las preguntas del cuestionario, que ha pasado de 352 a 177.
- Sólo el 6.5% de las personas encuestadas habían respondido también en la primera ola.
- En cuanto a la distribución de los cuatro tipos de cuestionario, se mantiene la proporción respecto a la primera oleada, siendo mayoritarios los de DDPP, que ahora casi suman el 60% del total, seguido por trabajadores y trabajadoras. Los empresarios y empresarias siguen siendo los menos representados y, aunque se ha incrementado su

participación con 13 cuestionarios más, su representación porcentual en el total se ha reducido.

- La distribución de los encuestados por sexo, tamaño de empresa y sector es también similar a la primera oleada, predominando el sexo masculino, claramente el sector servicios y las empresas más grandes.

### Conclusiones sobre el impacto de la pandemia

- Los procesos de ERTE y la reducción de la actividad siguen siendo consecuencias de la pandemia muy citadas en las empresas andaluzas. Aunque el impacto del ERTE entre trabajadores y trabajadoras se haya reducido, todavía es consignado por un 18% de este colectivo.
- Las personas integrantes de los Servicios de Prevención consignan muchos más impactos que en la oleada previa; destacan el 53% de afectados por procesos de ERTE, así como el incremento de la actividad laboral, que afecta a la mitad de los encuestados de este colectivo.
- En términos generales, el impacto más frecuente de la pandemia sigue siendo el teletrabajo o incremento del tiempo de teletrabajo, aunque se ha reducido desde la oleada anterior en el caso de trabajadores e incrementado en el caso de DDPP y sobre todo empresarios, con un 57% de los mismos citando esta situación por primera vez en sus empresas.
- La satisfacción de los trabajadores y trabajadoras con esta fórmula se ha reducido en más de 10 puntos para situarse en el 40%. El resto de impactos negativos ha disminuido también en este colectivo, en especial la alusión a la reducción del salario percibido.

- Entre las encuestas a DDPP se encuentran resultados muy similares entre oleadas.

### Conclusiones sobre las preocupaciones derivadas de la pandemia

- Entre trabajadores y trabajadoras y también DDPP, el nivel de preocupación sobre los items incluidos en el cuestionario se ha reducido levemente, aunque todas siguen en puntuaciones relevantes, en especial en lo que se refiere al empeoramiento de las condiciones salariales entre trabajadores, puntuación también alta entre los DDPP.
- Entre empresarios, los niveles de preocupación son algo más elevados que en la oleada anterior, entre las que siguen destacando las preocupaciones sobre la rentabilidad del negocio y las expectativas de futuro. El cambio más relevante, a peor, es la preocupación sobre el posible impacto de la pandemia en el clima laboral, que aunque es el tema que menos preocupa, sube más de un punto.
- También entre las personas de los Servicios de Prevención las preocupaciones son muy similares y suben ligeramente, poniendo en primer lugar de sus preocupaciones el impacto en la salud de los trabajadores, algo en lo que coinciden con los DDPP.

### 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.

- El seguimiento por parte de la plantilla de las medidas de protección frente al contagio por COVID-19 sigue siendo la cuestión común mejor valorada por todas las personas encuestadas.
- Los trabajadores se siguen sintiendo razonablemente seguros frente al contagio en general y valoran especialmente la información que reciben de la empresa y el cumplimiento de las normas por parte de compañeros y clientes.
- 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.
- Sin embargo, los Servicios de Prevención son bastante más críticos que en la oleada anterior respecto a la gestión de las autoridades sanitarias en relación con la pandemia, en especial sobre la disponibilidad de criterios claros para manejar las pruebas diagnósticas y sus resultados.
- Según tipología de SSPP, no se encuentran diferencias reseñables en este apartado.
- En cuanto a los delegados y delegadas de prevención, aunque su nivel de satisfacción ha mejorado, aportan respuestas menos negativas que en la oleada en especial sobre el desarrollo de las medidas de conciliación para gestionar el periodo de pandemia, y las respuestas recibidas por parte de las empresas y servicios de prevención a sus propuestas.

## 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 mucho sus puntuaciones en este apartado, con porcentajes superiores al 77% para todos los ítems, mientras en la oleada anterior no superaban el 23%.

- Entre trabajadores y trabajadoras, todas las propuestas temáticas reciben muy alta puntuación, destacando, al igual que en la oleada anterior, las habilidades emocionales y control de estrés.
- El foco mayor entre delegados y delegadas de prevención, sin cambios relevantes entre oleadas, sigue siendo la definición de estrategias sobre medidas de flexibilización y conciliación y cómo gestionar los riesgos psicosociales y otros riesgos laborales en tiempos de pandemia.
- Entre empresarios y empresarias, el foco más relevante se sitúa en esta oleada en gestionar la comunicación con la plantilla
- Las personas de los Servicios de Prevención siguen centrando sus necesidades en los retos que puede generar la pandemia para gestionar la prevención de riesgos laborales, especialmente en el trabajo presencial y abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional, aunque con mucha más intensidad que en la primera oleada.
- Los materiales online, la formación específica y el asesoramiento directo se afianzan como las formas preferidas para gestionar estas necesidades, mientras que la cartelería y el asesoramiento directo son las menos valoradas.

## Conclusiones sobre la segunda oleada

- La segunda oleada del cuestionario aporta una información muy similar a la de la oleada anterior, sin grandes cambios en las puntuaciones a las distintas temáticas
- Se observa una ligera mejora en las puntuaciones sobre la satisfacción respecto a la gestión de la pandemia, mientras que empeoran, muy ligeramente las preocupaciones sobre el impacto.
- A pesar de tratarse de una muestra de conveniencia (no aleatoria), la similitud de los datos de ambas oleadas permiten afianzar las conclusiones de ambas oleadas.
- Los resultados de las personas encuestadas de los Servicios de Prevención son los que difieren más entre oleadas, aunque no en todas las preguntas.
- Se ha reducido sensiblemente el número de cuestionarios que no se han cumplimentado adecuadamente, 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.
- Como en la oleada anterior, se han recibido menos cuestionarios pertenecientes al colectivo de empresarios y empresarias en relación con el resto de colectivos.
- El periodo de encuesta para esta segunda oleada parece haber sido más adecuado que para la primera y puede haber contribuido al incremento en el número de cuestionarios cumplimentados.

## Propuestas

- Seguir seleccionando periodos de encuesta sin temporadas vacacionales para sucesivas oleadas.
- Establecer una estrategia de difusión de cuestionarios más efectiva para recoger la opinión de empresarios y empresarias.
- Mantener la flexibilización de los criterios de selección de informantes que se ha incluido en la segunda oleada.
- Mantener los contenidos actuales del cuestionario.

## 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)?

Sí

No

No estoy seguro/a

### BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1.-Marque, de los siguientes ítems 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 Sí:

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)

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.

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

		Sí	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	Videos 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

- 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

## 5.1 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 ítems, 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 las gestiones 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)

		Sí	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

- 1. hombre
- 2. mujer
- 3. 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 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 ítems, 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 IV. 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 V. 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 VI. 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 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 ítems, 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 delegados 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	
		Sí	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	
		sí	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

# | TERCER INFORME |

## JUNIO DE 2021

### 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 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).

en el tiempo y detectando posibles cambios en las preocupaciones e intereses de las personas implicadas.

Por este motivo, se ha planteado un formato de encuesta que pudiera recoger, también en oleadas, la información más relevante y que permitiera valorar posibles cambios en la tendencia de las percepciones de las personas clave.

#### 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

	3ª		2ª		1ª		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 Informe personal. Sexo

Esta pregunta se contestó en el 80.4% de las encuestas.

*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 participación 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.

#### 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.

*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

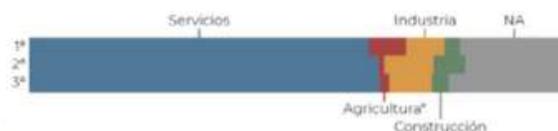
#### 3.2 Datos de las empresas

##### 3.2.1 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, fundamentalmente 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**



**Gráfico 4. Sector de actividad. Empresarios y empresarias**



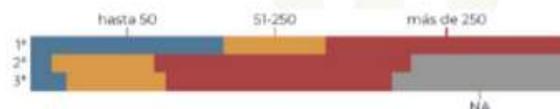
### 3.2.2 Tamaño de la empresa

**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.**



## 3.3 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.

### 3.3.1 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	22	8%	18	6%	15	6%
1.b	48	17%	53	18%	53	21%
1.c	57	20%	47	16%	65	26%
1.d	40	14%	48	16%	53	21%
1.e	66	23%	65	22%	62	24%
1.f	77	27%	62	21%	86	34%
1.g	109	38%	118	41%	121	48%
1.bis	114	40%	115	40%	130	51%

### 3.3.2 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	11	5%	30	8%	17	5%
1.b	56	25%	201	33%	102	32%
1.c	14	6%	45	7%	28	9%
1.d	40	18%	95	15%	63	19%
1.e	40	18%	143	23%	81	25%
1.f	41	18%	130	21%	45	14%
1.g	120	54%	317	51%	145	45%

### 3.3.3 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	15	36%	27	53%	21	55%
1.b	11	26%	12	24%	14	37%
1.c	9	21%	7	14%	10	26%
1.d	7	17%	15	29%	11	29%
1.e	6	14%	10	20%	9	24%
1.f	17	40%	29	57%	18	47%
1.g	16	38%	26	51%	18	47%
1.h	24	57%	29	57%	26	68%
1.i	24	57%	27	53%	17	45%

### 3.3.4 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	0	0%	1	3%	1	0%
3.b	3	21%	17	53%	17	5%
3.c	14	100%	16	50%	20	6%
3.d	5	39%	7	22%	10	3%
3.e	3	71%	8	25%	0	3%
3.f	2	14%	7	22%	7	2%

## 3.4 Preocupaciones derivadas de la pandemia

### 3.4.1 Trabajadores y trabajadoras

En este colectivo las puntuaciones a todos los ítems 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	6,0	5,7	6,5
2.b	7,2	7,1	7,4
2.c	7,0	6,8	7,0
2.d	6,5	6,7	6,6

### 3.4.2 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	8,2	8,3	8,5
2.b	8,4	8,6	8,6
2.c	7,6	7,8	7,9
2.d	6,5	6,9	7,34
2.e	7,1	7,6	7,7

### 3.4.3 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.

	3ª	2ª	1ª
2.a	4,8	5,5	5,26
2.b	4,9	6,0	5,18
2.c	4,0	5,0	3,42
2.d	5,6	7,1	6,40
2.e	6,1	5,8	5,26
2.f	5,6	5,8	5,61
2.g	6,6	7,1	6,75

### 3.4.4 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.

	3ª	2ª	1ª	
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

### 3.5 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.

#### 3.5.1 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	6,5
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

#### 3.5.2 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.

		3ª	2ª	1ª
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	5,48
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

### 3.5.3 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	7,8	6,7	6,7

### 3.5.4 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 ítems, 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				
	1ª	2ª	3ª	
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 delegados 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 delegados 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.

	1ª	2ª	3ª	
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

## 3.6 Necesidades de apoyo y formato preferido

### 3.6.1 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.

	1ª	2ª	3ª	
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 del 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.

Información sobre el Coronavirus (transmisión, síntomas, prevención, etc.)		3ª	2ª
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	Videos online	22%	25%

Habilidades para la gestión del tiempo de trabajo		3ª	2ª
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	Videos online	27%	25%

Autocuidado de la salud en general		3ª	2ª
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	Videos online	25%	26%

Habilidades de comunicación		3ª	2ª
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	Videos online	23%	26%

Habilidades emocionales y control del estrés		3ª	2ª
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	Videos online	22%	30%

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	Videos online	30%	34%

7.g. Tablas de ejercicios para las pausas del trabajo		3ª	2ª
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	Videos online	31%	40%

### 3.6.2 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.

		3ª	2ª	1ª
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%	89%	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.

Conocer los mecanismos de transmisión del virus y las medidas preventivas más eficaces en el entorno laboral			
5.a		3ª	2ª
5.a.1	Guías y consejos online	45%	42%
5.a.2	Cartelería, folletos		16%
5.a.3	Fichas temáticas	21%	11%
5.a.4	Formación específica	15%	28%
5.a.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	36%	39%
5.a.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	45%	20%

Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de teletrabajo			
5.b		3ª	2ª
5.b.1	Guías y consejos online	43%	46%
5.b.2	Cartelería, folletos	15%	15%
5.b.3	Fichas temáticas	10%	11%
5.b.4	Formación específica	16%	33%
5.b.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	44%	39%
5.b.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	42%	18%

Gestionar los riesgos psicosociales y estresores determinados por la pandemia y sus efectos en situación de trabajo presencial			
5.c		3ª	2ª
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.)	39%	39%
5.c.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	43%	16%

Gestionar otros riesgos laborales en situación de pandemia			
5.d		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	31%	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	41%	15%

Comunicarse eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo			
5.e		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	35%	35%
5.e.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	43%	38%
5.e.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	41%	19%

Comunicarse eficazmente con los trabajadores en situación de trabajo presencial			
5.f		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	33%	33%
5.f.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	48%	38%
5.f.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	40%	15%

Conocer diferentes estrategias para gestionar medidas de flexibilización y conciliación			
5.g		3ª	2ª
5.g.1	Guías y consejos online	46%	42%
5.g.2	Cartelería, folletos	17%	12%
5.g.3	Fichas temáticas	10%	12%
5.g.4	Formación específica	17%	36%
5.g.5	Asesoramiento directo de personas expertas (consulta online, telefónica, presencial, etc.)	47%	38%
5.g.6	Protocolos de buenas prácticas de las administraciones públicas	43%	17%

### 3.6.3 Empresarios y empresarías

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

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%

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%

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%

Gestionar los retos para la salud laboral o la seguridad que haya podido generar la pandemia		3ª	2ª
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%

Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional		3ª	2ª
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%

Asegurar una buena organización del trabajo		3ª	2ª
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%

### 3.6.4 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
3.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	68%	72%	20%
3.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	72%	88%	22%
3.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	78%	81%	21%
3.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	77%	84%	22%

Para teletrabajo		3ª	2ª	1ª
3.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	58%	73%	15%
3.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	62%	80%	21%
3.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	65%	77%	22%
3.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	SVA	SPM
3.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	66%	79%	60%
3.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	62%	100%	80%
3.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	72%	100%	80%
3.d	Abordar las necesidades de la plantilla en el terreno emocional	74%	93%	70%

Para teletrabajo		SPP	SVA	SPM
3.a	Gestionar la información / comunicación de forma eficaz con la plantilla	52%	86%	50%
3.b	Gestionar los retos para la prevención de riesgos laborales que pueda generar la pandemia	58%	79%	60%
3.c	Gestionar la salud y bienestar en general de la plantilla	62%	86%	50%
3.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	
		3ª	2ª	3ª	2ª
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%	13%
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	
		3ª	2ª	3ª	2ª
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	
		3ª	2ª	3ª	2ª
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	
		3ª	2ª	3ª	2ª
d.1	Guías y consejos online	35%	24%	48%	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

### 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.

### 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 siguen 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 ítems.



## Conclusiones sobre las preocupaciones derivadas de la pandemia

- Entre trabajadores y también DDPP, el nivel de preocupación sobre los ítems 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.
- Entre 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. Los más críticos son las personas de los servicios de prevención mancomunados.

## 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 de 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.

## 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 ítems 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.



## Conclusiones sobre la tercera oleada

- La tercera 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.

## 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 relacionadas 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.

### El tiempo estimado de cumplimentación es de 5 minutos

Sí

No (se termina el cuestionario)

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

Sí

No

No estoy seguro/a

### BLOQUE I. Impacto de la pandemia

1.- Marque, de los siguientes ítems 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)

		Sí	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	Videos 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

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

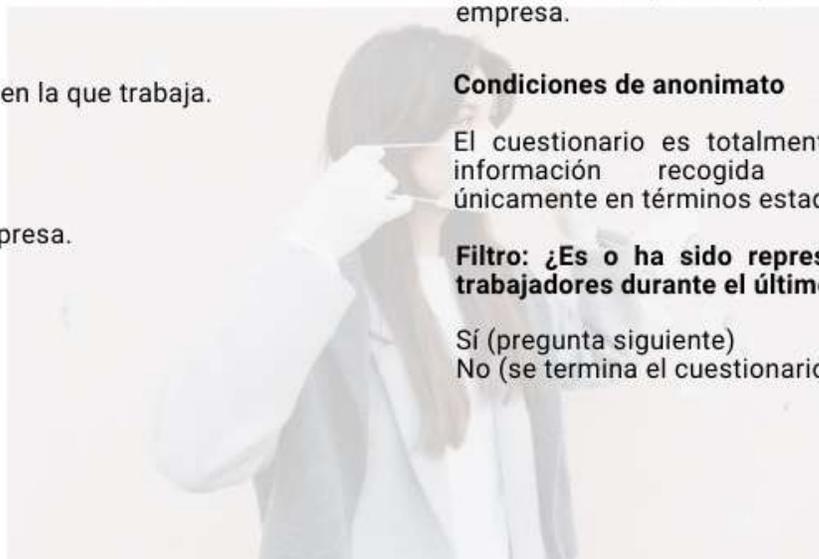
Este cuestionario deberá responderse únicamente por una de las personas que ocupen un cargo de representación en una empresa.

#### 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)?

Sí

No

No estoy seguro/a

### BLOQUE I. Impacto de la pandemia

De los siguientes ítems, 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 las gestiones 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  
1. hombre  
2. mujer  
3. 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 ítems, 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 IV. 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)

		Si	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 V. 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)?

- Sí
- 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 ítems, 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.e	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 delegados 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	
		Sí	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	
		sí	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:

**[bbpp.iaprl.cefta@juntadeandalucia.es](mailto:bbpp.iaprl.cefta@juntadeandalucia.es)**

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

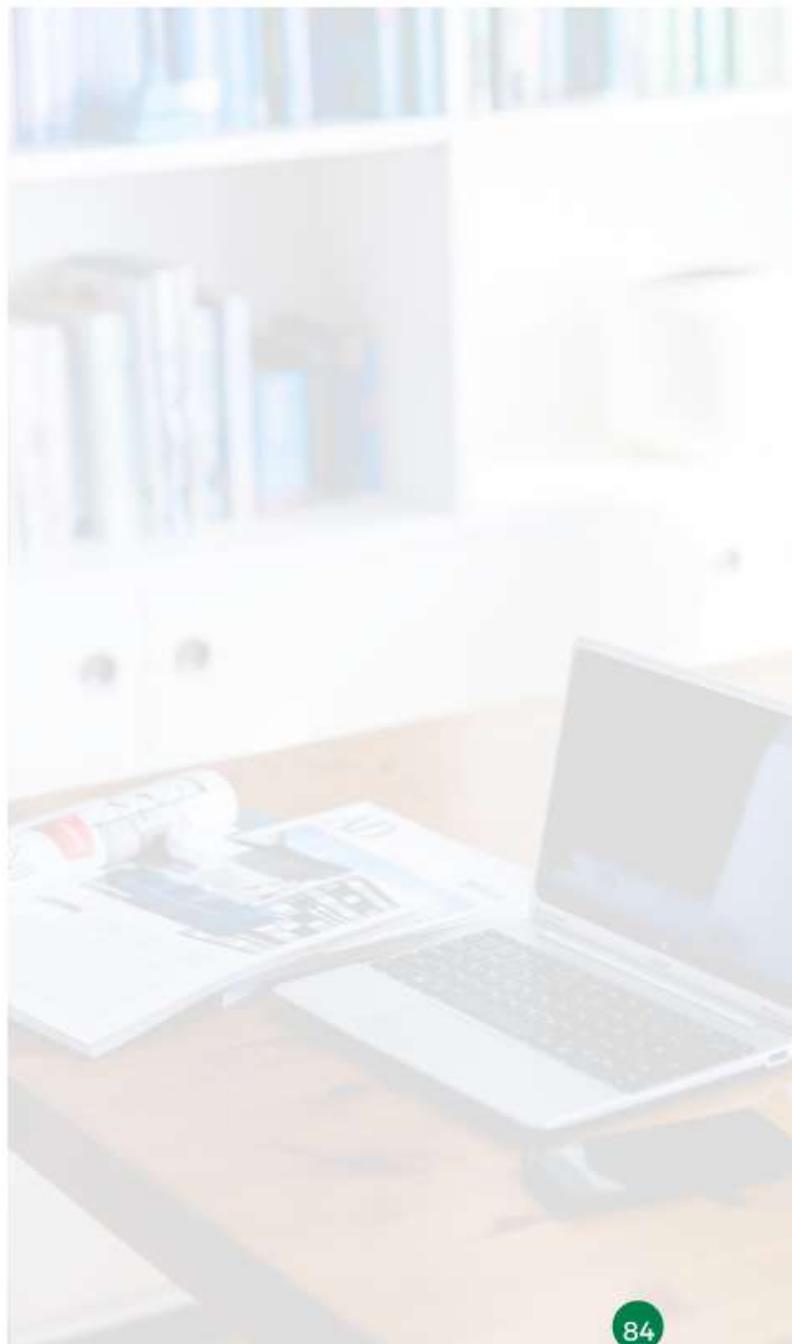
### 14.- Sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar

Créditos:

Coordinación IAPRL:

Reyes Guichot Muñoz  
Jesús Palacio Vaquero  
Francisco Romero Velázquez  
Luis Colmenero Ruiz





**Junta de Andalucía**

Consejería de Empleo, Formación  
y Trabajo Autónomo

**INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES**