

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

Segundo informe

Marzo 2021



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES

Contenido

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

- 2. Trabajo de campo y organización de la base de datos6**

- 3. Resultados7**
 - 3.1. Información personal. Sexo.....7
 - 3.2. Tipo de Servicio de Prevención7
 - 3.3. Datos de las empresas.....8
 - 3.4. Impacto de la pandemia10
 - 3.5. Preocupaciones derivadas de la pandemia.....12
 - 3.6. Satisfacción con la gestión de la pandemia en la empresa.....15
 - 3.7. Necesidades de apoyo y formato preferido.....20

- 4. Conclusiones y propuestas31**
 - 4.1. Conclusiones generales31
 - 4.2. Conclusiones sobre el impacto de la pandemia31
 - 4.3. Conclusiones sobre las preocupaciones derivadas de la pandemia32
 - 4.4. Conclusiones sobre la satisfacción con la gestión de la pandemia en las empresas.....32
 - 4.5. Conclusiones sobre las necesidades de apoyo33
 - 4.6. Conclusiones sobre la segunda oleada33
 - 4.7. Propuestas34

- 5. Anexos35**
 - 5.1. Cuestionario Trabajadores y trabajadoras35
 - 5.2. Cuestionario para DDPP.....39
 - 5.3. Cuestionario empresarios y empresarias45
 - 5.4. Cuestionario Servicios de Prevención50

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.

Tabla 1. Sexo de las personas encuestadas

	Emp		DDPP		SSPP		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.

3.2. 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.

Tabla 2. Tipo de Servicio de Prevención

	2º 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

3.3. Datos de las empresas

3.3.1. 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.

Gráfico 1. 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%.

Gráfico 2. Sector de actividad. Trabajadores y trabajadoras

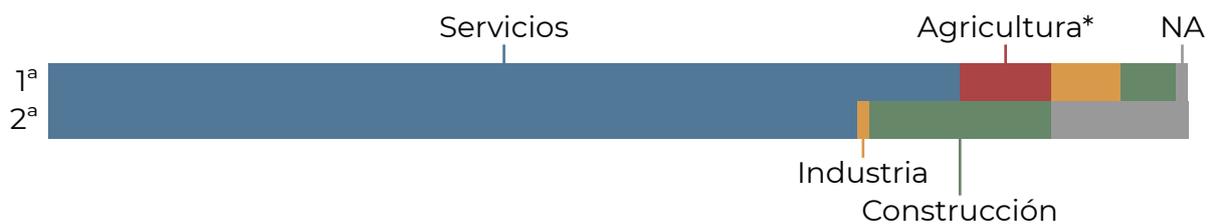
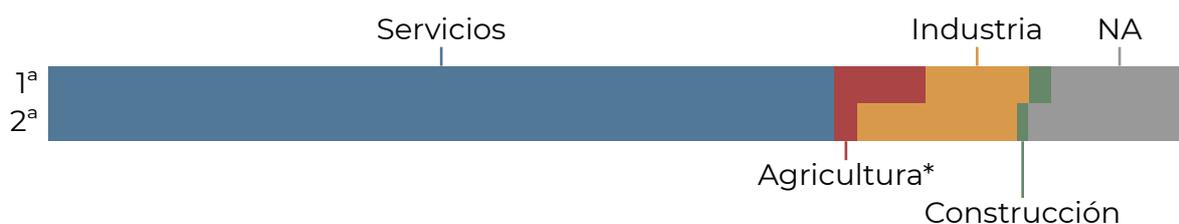


Gráfico 3. Sector de actividad. Delegados y delegadas de prevención



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

Gráfico 4. Sector de actividad. Empresarios y empresarias



3.3.2. Tamaño de la empresa

Gráfico 5. Tamaño de la empresa. Todos los cuestionarios



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%)

Gráfico 6. Tamaño de la empresa. Trabajadores y trabajadoras

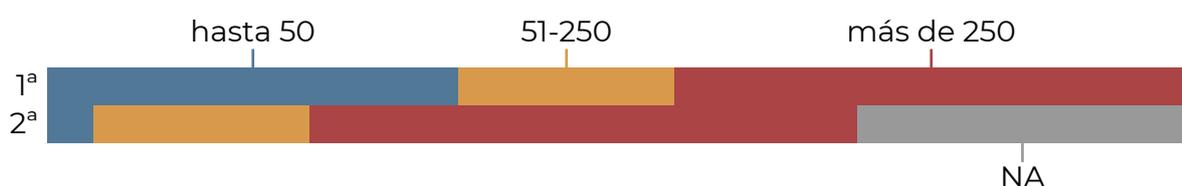


Gráfico 7. Tamaño de la empresa. Delegados y delegadas de prevención

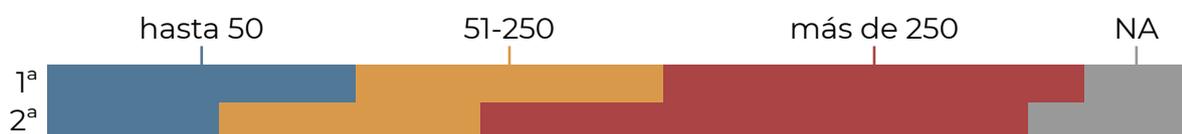
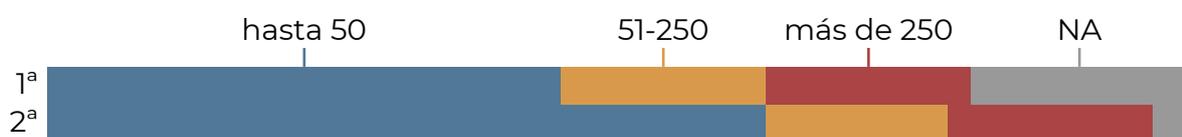


Gráfico 8. Tamaño de la empresa. Empresarios y empresarias



3.4. Impacto de la pandemia

Las consecuencias de la pandemia se exploran en función de los intereses de cada colectivo, por lo que los contenidos son diferentes en cada uno de los cuestionarios. Debe tenerse en cuenta que 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.

3.4.1. Trabajadores y Trabajadoras

	2ª oleada		1ª oleada	
	N	%	N	%
1.a Proceso de ERE o despido	18	6%	15	6%
1.b Proceso de ERTE	53	18%	53	21%
1.c Reducción del salario percibido	47	16%	65	26%
1.d Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	48	16%	53	21%
1.e Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	65	22%	62	24%
1.f Incremento del tiempo de teletrabajo	62	21%	86	34%
1.g Teletrabajo por primera vez	118	41%	121	48%
1.bis Está satisfecho por la experiencia de Teletrabajo	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.

3.4.2. Delegados y delegadas de 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 Proceso de ERE o despido	50	8%	17	5%
1.b Proceso de ERTE	201	33%	102	32%
1.c Reducción del salario percibido	45	7%	28	9%
1.d Incremento de la jornada/tiempo de trabajo	95	15%	61	19%
1.e Reducción de la jornada/tiempo de trabajo	143	23%	81	25%
1.f Incremento del tiempo de teletrabajo	130	21%	45	14%
1.g Teletrabajo por primera vez	317	51%	145	45%

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

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

3.5. Preocupaciones derivadas de la pandemia

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

3.5.2. 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

3.5.3. 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

3.5.4. 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

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

En términos generales, todas las personas encuestadas se muestran satisfechas con la gestión de la pandemia en cada uno de sus ámbitos de actuación. Únicamente se encuentra una puntuación inferior a 5/10, que aporta el colectivo de delegados y delegadas de prevención, 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.

3.6.1. 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

3.6.2. Delegados y delegadas de prevención

La satisfacción de los DDPP sobre cómo ha funcionado la prevención frente a la COVID-19 en esta oleada es muy similar a 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 gestión 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

3.6.3. 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

3.6.4. Servicios de prevención

La opinión de los SSPP sobre cómo gestionan los temas de COVID en las empresas sigue siendo bastante positiva (superior a 8 puntos) en todos los aspectos tratados, que además han mejorado respecto a la oleada anterior.

Cómo se gestiona en las empresas/empresa lo siguiente		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

El desarrollo de su papel en la empresa		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 delegadas 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.

		SPP	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 delegadas 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

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

3.7. Necesidades de apoyo y formato preferido

3.7.1. 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.

	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	Vídeos 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	Vídeos 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	Vídeos 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	Vídeos 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	Vídeos 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%

3.7.2. 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	Comunicarme eficazmente con los trabajadores en situación de teletrabajo	49%	48%
5.f	Comunicarme 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%

3.7.3. 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.

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

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

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

3.7.4. 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 ^a	% 1 ^a
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 ^a	% 1 ^o
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

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

- La satisfacción sobre cómo se ha gestionado la protección de la salud durante la pandemia en las empresas sigue teniendo puntuaciones bastante elevadas para todos los colectivos encuestados, salvo el de los delegados y delegadas de prevención, con opiniones menos optimistas.
- 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.

4.5. Conclusiones sobre las necesidades de apoyo

- Los trabajadores y trabajadoras son lo que más señalan necesidades de apoyo temáticas sugeridas en la encuesta, en similar medida a la de los SSPP, que es un colectivo que ha incrementado mucho sus puntuaciones en este apartado, con porcentajes superiores al 77% para todos los items, 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.

4.6. 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.

4.7. 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)?

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Impacto de la pandemia

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

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

Si se contesta sí 1.f y 1.g SI:

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

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

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

Percepción de salud y bienestar.

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

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

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

BLOQUE II. Satisfacción con la gestión

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

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

BLOQUE III. Necesidades identificadas

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

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

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

En qué formato preferiría recibir esta orientación

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

BLOQUE IV. Comentarios

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

BLOQUE V. Datos generales

Datos generales

9.- sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar

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

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

13.- A qué se dedica su empresa.

- Agricultura
- industria
- Construcción
- Servicios

MUCHAS GRACIAS

5.2. Cuestionario para DDPP

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

Tiempo estimado de cumplimentación: 5 minutos

Objetivo del cuestionario

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

Instrucciones

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

Condiciones de anonimato

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

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

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

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

- Sí
- No (se termina el cuestionario)

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

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Impacto de la pandemia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

BLOQUE IV. Necesidades Identificadas

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

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

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

6.- Formato de los apoyos externos

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

En qué formato preferiría recibir esta orientación

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

BLOQUE V. Comentarios y casos de éxito

7.- Comentarios

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

8.- Comparta sus casos de éxito

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

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

9.- Sexo

- hombre
- mujer
- otro

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

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

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

- Agricultura
- industria
- Construcción
- Servicios

MUCHAS GRACIAS

5.3. Cuestionario empresarios y empresarias

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

Tiempo estimado de cumplimentación: 5 minutos

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

Objetivo del cuestionario

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

Instrucciones

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

Condiciones de anonimato

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

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

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Impacto de la pandemia

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

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

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

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

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

BLOQUE III. Satisfacción de la gestión

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

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

BLOQUE III. Necesidades de apoyo identificadas

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

		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 IV. Comentarios y casos de éxito

5.- Comentarios

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

6.-Casos de éxito

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

BLOQUE V. Datos de la empresa y persona que responde

7.- Tamaño de la empresa

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

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

- Agricultura
- industria
- Construcción
- Servicios

11.- Sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar

MUCHAS GRACIAS

5.4. Cuestionario Servicios de Prevención

Tiempo estimado de cumplimentación: 5 minutos

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

Objetivo del cuestionario

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

Instrucciones

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

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

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

Condiciones de anonimato

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

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

- Sí
- No (se termina el cuestionario)

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

- Si
- No
- No estoy seguro/a

BLOQUE I. Tipo de Servicio de Prevención

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

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

BLOQUE II. Impacto de la pandemia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Sí: necesita; No: no necesita),

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

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

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

10.- Formato de los apoyos externos

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

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

En qué formato preferiría recibir esta orientación

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

BLOQUE V. Comentarios y casos de éxito

11.- Comentarios

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

12.-Casos de éxito

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

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

14.- Sexo

- hombre
- mujer
- prefiero no contestar



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES