

Anexo 3

Cuestionario para la persona responsable del Sistema de vigilancia en salud laboral en el nivel central

Instrucciones para la cumplimentación:

Definiciones

Sistema de vigilancia (SV) en salud laboral: ámbito de la vigilancia en salud pública (VSP) centrado específicamente en las condiciones de trabajo y empleo de la población y su efecto sobre la salud. A efectos de este estudio, este ámbito incluye al personal que trabaja en la vigilancia de las condiciones de trabajo, de los factores de riesgo laboral, de la exposición a estos riesgos y de los daños derivados del trabajo.

Población diana

Criterios de inclusión

Todas las personas que desempeñan funciones técnicas de VS, así como el personal de apoyo, administrativo y de tecnologías de la información y comunicación (TIC) involucrados en el SV en salud laboral en las unidades de vigilancia en salud pública (VSP) del nivel central (Ministerio de Sanidad).

Criterios de exclusión

No se incluirá en este estudio a profesionales con funciones de notificación de enfermedades desde el sistema sanitario, ni al personal que trabaja directamente en las fuentes de información (encuestas de salud, etc.) ya que el objetivo de este estudio es analizar las unidades de vigilancia en salud pública de la administración sanitaria.

Los datos serán referidos a **31 de diciembre de 2024**.



Este cuestionario debe ser respondido por:

- En el caso de que el SV en salud laboral esté constituido, será cumplimentado por la persona responsable del sistema en el nivel central.
- En el **caso de que el SV en salud laboral no esté constituido**, será cumplimentado por el/la responsable de la unidad de salud laboral en el Ministerio de Sanidad. En este caso, **deberá responder únicamente la pregunta correspondiente al número de profesionales que considera necesario para una vigilancia óptima (última columna de la pregunta 2.1)**.

Necesitará colaboración de las unidades de gestión de personal de su administración para la sección 1.

Puede requerir colaboración de la persona responsable de formación para la pregunta 2.2.

La encuesta se estructura en diferentes secciones para cubrir los aspectos clave:

- **Sección 1:** Plantilla de recursos humanos en VSP (3 preguntas)
- **Sección 2:** Formación y capacitación (3 preguntas)
- **Sección 3:** Retención de talento (1 pregunta)
- **Sección 4:** Transformación digital (2 preguntas)

Al final de cada sección encontrará un cuadro de texto en gris para realizar los comentarios que considere relacionados con la sección.

Las casillas donde se indica “marque con una X”, son casillas de verificación interactivas.

Simplemente haga clic en la casilla correspondiente.

Los datos serán referidos a **31 de diciembre de 2024**.

Encuesta

Por favor, indique su institución	
Por favor, indique su puesto de trabajo	

1. Plantillas de recursos humanos en VSP

Esta sección se acompaña de una hoja de cálculo para facilitar la recolección de las plantillas desde la unidad de gestión de personal. Su utilización no es obligatoria y en ningún caso deberá enviarse al equipo técnico encargado del análisis.



Plantilla_Unidad%20
RRHH_CENTRAL.xlsx

1.1. Por favor, indique el número de plazas del SV en salud laboral desagregado por género y tipo de plaza a 31 de diciembre de 2023 y 2024.

Debe incluirse única y específicamente aquellos/as profesionales incluidos en la población diana.

Tipo de plaza*	2024 (datos a 31 de diciembre)				2023 (datos a 31 de diciembre)			
	Número de Mujeres	Número de Hombres	Número de personas no binarias	Total	Número de Mujeres	Número de Hombres	Número de personas no binarias	Total
Cubiertas dotadas y ocupadas								
Cubiertas sin dotar								
Vacantes								
Cedidas								

* Ver definición en el documento de presentación de la encuesta

1.2. Por favor, indique el número de profesionales que trabajan en el SV en salud laboral por categorías y régimen profesional a 31 de diciembre de 2024.

Indicar en la última columna el número de profesionales que corresponda para los regímenes en los que no aplica ninguna de las categorías (ej.: personal externo, autónomo).

Régimen profesional*	Categoría						Total
	A1	A2	B	C1	C2	No aplica categoría	
Estatutario fijo							
Estatutario temporal							
Funcionario de carrera							
Funcionario interino							
Laboral fijo							
Laboral por tiempo indefinido							
Laboral temporal							
Autónomo							
Personal contratado externo							
Otro							
Total							

* Ver definición en el documento de presentación de la encuesta

1.3. ¿Cuál es la mediana de edad en cada uno de los tipos de plazas (cubiertas dotadas, cubiertas sin dotar, cedidas) de los y las profesionales que trabajan en el SV en salud laboral a 31 de diciembre de 2024?

Plazas con profesionales trabajando en VSP*	Mediana de edad
Cubiertas dotadas y ocupadas	
Cubiertas sin dotar	
Cedidas	

*Ver definición en el documento de presentación de la encuesta

1.4. ¿Cuántas plazas (cubiertas dotadas, cubiertas sin dotar y cedidas) de VSP a 31 de diciembre de 2024 estaban ocupadas por personas mayores de 60 años?

Tipo de plaza	Nº de plazas ocupadas por >60 años
Cubiertas dotadas	
Cubiertas sin dotar	
Cedidas	

COMENTARIOS SECCIÓN 1

2. Formación y capacitación de los y las profesionales que trabajan en VSP

2.1. Por favor, indique la siguiente información para el SV en salud laboral según el grado de formación o especialidad (en el caso de Medicina, Enfermería y Farmacia):

Número actual de profesionales trabajando en el SV en salud laboral: número total de profesionales trabajando en este SV, independientemente de si su dedicación es completa o parcial. Debe ser un número entero.

Ejemplo: si hay dos profesionales de estadística que dedican un tercio de su jornada laboral a este sistema, se indicará “2” en la categoría de Estadística/Bioestadística.

Equivalente a tiempo completo (ETC) real del total de profesionales en el SV en salud

laboral: suma total de los ETC de todos/as los/las profesionales que se dedican a este SV.

Un/a trabajador/a a jornada completa equivale a 1 ETC.

Ejemplo: si hay dos profesionales de estadística que dedican cada uno el 60% de su tiempo semanal a este SV, el ETC sería 1,2 (0,60+0,60) en la categoría de Estadística/Bioestadística.

En caso de disponer de información de dedicación anual/mensual, se ruega hacer la estimación equivalente a dedicación semanal.

Equivalente a tiempo completo (ETC) ideal para una vigilancia óptima: ETC ideal que considera para una vigilancia óptima. Un/a trabajador/a a jornada completa equivale a 1 ETC.

Ejemplo: Si para este SV se considera necesario sólo un profesional de estadística con un 50% de dedicación, el ETC sería de 0,5 en la categoría de Estadística/Bioestadística.

Si una persona tiene más de un grado de formación, indicar solo el nivel más alto de formación académica alcanzado relacionado con las funciones que desempeña en su puesto de trabajo dentro del sistema de vigilancia en el que participa.

Esta sección se acompaña de una hoja de cálculo para facilitar la recolección de la información requerida en esta pregunta. Su utilización no es obligatoria y en ningún caso deberá enviarse al equipo técnico encargado del análisis.



Plantilla_Responsable
s%20SV_CENTRAL.xls

Formación de grado		Número actual de profesionales trabajando en el SV en salud laboral	ETC real del total de profesionales que trabajan en el SV en salud laboral	ETC ideal para una vigilancia óptima
Medicina con especialidad (vía MIR)	Especialidad de Medicina Preventiva y Salud Pública			
	Especialidad de Medicina en Microbiología y Parasitología Clínica			
	Especialidad de Medicina Familiar y Comunitaria			

MINISTERIO
DE SANIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SANIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y
EQUIDAD EN SALUD
CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y
EMERGENCIAS SANITARIAS



Formación de grado	Número actual de profesionales trabajando en el SV en salud laboral	ETC real del total de profesionales que trabajan en el SV en salud laboral	ETC ideal para una vigilancia óptima
Especialidad de Medicina del Trabajo			
Otra especialidad de Medicina			
Medicina sin especialidad			
Enfermería (Especialidad Enfermería Familiar y Comunitaria- EFyC-)			
Enfermería (otra especialidad distinta a EFyC o sin especialidad)			
Farmacia (Especialidad de Bioquímica clínica)			
Farmacia (Especialidad de Microbiología y Parasitología)			
Farmacia (otra especialidad distinta a las anteriores o sin especialidad)			
Veterinaria			
Biología			
Psicología			
Química			
Estadística/Bioestadística			
Matemáticas			
Ciencias ambientales			
Ingeniería ambiental			
Sociología			
Geografía/Demografía			
Ingeniería informática			
Ciencia / Ingeniería de datos			
Biblioteconomía y Documentación			
Técnico Superior en Documentación y Administración Sanitarias			
Técnico en Administración y Finanzas /Técnico en Gestión administrativa			
Otra formación universitaria relevantes para VSP (indicar cual)			

MINISTERIO
DE SANIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SANIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y
EQUIDAD EN SALUD
CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y
EMERGENCIAS SANITARIAS



Formación de grado	Número actual de profesionales trabajando en el SV en salud laboral	ETC real del total de profesionales que trabajan en el SV en salud laboral	ETC ideal para una vigilancia óptima
Otra formación no universitaria relevante para la VSP (indicar cual)			
Total			

2.2. ¿Cuáles fueron las áreas de los cursos de formación relacionados con el SV en salud laboral ofrecidos durante 2024 de forma gratuita dentro de los programas de formación continuada acreditada de su institución?? Marque con una “X” los que correspondan.

Esta pregunta puede requerir colaboración de las personas responsables de formación de su institución.

Áreas cursos de formación en VSP	Marque con una “X”
Formación continuada en actualización de conocimientos: repasos básicos de epidemiología, metodologías novedosas, actualizaciones en el campo y en la literatura, capacitación técnica específica del sistema de vigilancia, redacción científica, etc.	<input type="checkbox"/>
Análisis de datos: métodos estadísticos, gestión y diseño de bases de datos, informática, ciencia de datos, etc.	<input type="checkbox"/>
Manejo de software específico: R, SPSS, Stata, SAS, Power BI, Access, Canva, ArcGIS, etc.	<input type="checkbox"/>
Equidad en salud: sensibilidad cultural, diversidad e inclusión, mejora de conocimiento y actitudes para promover un trabajo culturalmente sensible, colaboración comunitaria, etc.	<input type="checkbox"/>
Gestión económica: planificación, presupuestación, gestión de recursos.	<input type="checkbox"/>
Desarrollo de liderazgo: habilidades de comunicación, toma de decisiones, gestión del cambio, motivación y compromiso, resolución de conflictos.	<input type="checkbox"/>
Comunicación persuasiva: educación al público, enmarcar y comunicar investigaciones y datos de salud pública, compromiso político, comunicación de riesgos, facilitación, etc.	<input type="checkbox"/>
Planificación estratégica: análisis de situación, establecimiento de objetivos, desarrollo de estrategias y sistemas, implementación, seguimiento y evaluación.	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo: mejora de las relaciones interpersonales y la colaboración entre el personal.	<input type="checkbox"/>
Gestión de crisis: cómo los/las epidemiólogos/as se integran en una respuesta, investigaciones de casos, etc.	<input type="checkbox"/>

MINISTERIO
DE SANIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SANIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y
EQUIDAD EN SALUD
CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y
EMERGENCIAS SANITARIAS



Colaboración con la comunidad: trabajo con miembros de la comunidad, colaboración multisectorial.	<input type="checkbox"/>
Gestión de proyectos: solicitar, gestionar e implementar actividades financiadas (subvenciones, etc.)	<input type="checkbox"/>
No se oferta ninguno de estos cursos	<input type="checkbox"/>
Otros (especifique) [Redacted]	<input type="checkbox"/>

2.3. ¿En cuál o cuáles de las siguientes áreas temáticas piensa que convendría llevar a cabo alguna acción formativa para mejorar la capacitación de los y las profesionales que trabajan en el SV en salud laboral? Marque con una “X” las 3 opciones que considere más relevantes.

Áreas cursos de formación en VSP	Marque con una “X”
Formación continuada en actualización de conocimientos: repasos básicos de epidemiología, metodologías novedosas, actualizaciones en el campo y en la literatura, capacitación técnica específica del sistema de vigilancia, redacción científica, etc.	<input type="checkbox"/>
Análisis de datos: métodos estadísticos, gestión y diseño de bases de datos, informática, ciencia de datos, etc.	<input type="checkbox"/>
Manejo de software específico: R, SPSS, Stata, SAS, Power BI, Access, Canva, ArcGIS, etc.	<input type="checkbox"/>
Equidad en salud: sensibilidad cultural, diversidad e inclusión, mejora de conocimiento y actitudes para promover un trabajo culturalmente sensible, colaboración comunitaria, etc.	<input type="checkbox"/>
Gestión económica: planificación, presupuestación, gestión de recursos.	<input type="checkbox"/>
Desarrollo de liderazgo: habilidades de comunicación, toma de decisiones, gestión del cambio, motivación y compromiso, resolución de conflictos.	<input type="checkbox"/>
Comunicación persuasiva: educación al público, enmarcar y comunicar investigaciones y datos de salud pública, compromiso político, comunicación de riesgos, facilitación, etc.	<input type="checkbox"/>
Planificación estratégica: análisis de situación, establecimiento de objetivos, desarrollo de estrategias y sistemas, implementación, seguimiento y evaluación.	<input type="checkbox"/>
Trabajo en equipo: mejora de las relaciones interpersonales y la colaboración entre el personal.	<input type="checkbox"/>
Gestión de crisis: cómo los/las epidemiólogos/as se integran en una respuesta, investigaciones de casos, etc.	<input type="checkbox"/>

MINISTERIO
DE SANIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SANIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y
EQUIDAD EN SALUD
CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y
EMERGENCIAS SANITARIAS



Colaboración con la comunidad: trabajo con miembros de la comunidad, colaboración multisectorial.	<input type="checkbox"/>
Gestión de proyectos: solicitar, gestionar e implementar actividades financiadas (subvenciones, etc.)	<input type="checkbox"/>
Considero que no es necesario llevar a cabo ninguna acción formativa	<input type="checkbox"/>
Otros (especifique) [espacio en blanco]	<input type="checkbox"/>

COMENTARIOS SECCIÓN 2

3. Retención de talento

3.1. En su opinión ¿cuáles cree que son las tres estrategias más eficaces para consolidar al personal que trabaja en el SV en salud laboral? Marque con una “X” las 3 opciones que considere más relevantes

Estrategias	Marque con una “X” (solo 3 opciones)
Salario competitivo	<input type="checkbox"/>
Carrera profesional	<input type="checkbox"/>
Equiparación salarial y de reconocimiento profesional a profesionales asistenciales	<input type="checkbox"/>
Seguridad y estabilidad en el empleo	<input type="checkbox"/>
Posibilidad de ascenso	<input type="checkbox"/>
Oportunidades de desarrollo de habilidades durante la realización del trabajo	<input type="checkbox"/>
Horario flexible	<input type="checkbox"/>
Oportunidad de trabajar a distancia	<input type="checkbox"/>

Oportunidad de asistir a congresos y conferencias científicas	<input type="checkbox"/>
Oportunidades de formación continuada	<input type="checkbox"/>
Posibilidad de asistir a reuniones fuera de la institución	<input type="checkbox"/>
Posibilidad de hacer guardias	<input type="checkbox"/>
Conciliación / otros intereses personales	<input type="checkbox"/>
Definición precisa de las tareas/funciones dentro del puesto de trabajo	<input type="checkbox"/>
Políticas y procedimientos de personal	<input type="checkbox"/>
Considero que no es necesaria ninguna estrategia	<input type="checkbox"/>
Otros (especifique)	<input type="checkbox"/>

COMENTARIOS SECCIÓN 3

4. Transformación digital

4.1. De forma general, ¿cómo considera el nivel de interoperabilidad del SV en salud laboral con otros sistemas de información necesarios para la vigilancia en el nivel central? Marque con una “X” la opción que corresponda.

Marque el nivel que corresponda (alto, medio o bajo) para cada una de las tres categorías que se miden (intercambio de datos, integración de sistemas y automatización).

MINISTERIO
DE SANIDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SANIDAD
DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y
EQUIDAD EN SALUD
CENTRO DE COORDINACIÓN DE ALERTAS Y
EMERGENCIAS SANITARIAS



Nivel de interoperabilidad		
Intercambio de datos	Integración de sistemas	Automatización
<input type="checkbox"/> Alto Los sistemas pueden compartir datos de manera eficiente y en tiempo real	<input type="checkbox"/> Alto Los sistemas están completamente integrados, permitiendo un acceso directo y sin problemas a la información desde distintos sistemas	<input type="checkbox"/> Alto Procesos automatizados para la transferencia y actualización de datos entre sistemas
<input type="checkbox"/> Medio Los sistemas están parcialmente integrados, permitiendo el acceso a información clave, pero con algunas limitaciones	<input type="checkbox"/> Medio Los sistemas están parcialmente integrados, permitiendo el acceso a información clave, pero con algunas limitaciones	<input type="checkbox"/> Medio Procesos de transferencia de datos que combinan automatización e intervención manual
<input type="checkbox"/> Bajo Los sistemas tienen capacidades limitadas para compartir datos y generalmente requieren intervención manual extensa	<input type="checkbox"/> Bajo Los sistemas funcionan de manera independiente con mínima o ninguna integración	<input type="checkbox"/> Bajo Procesos de transferencia de datos completamente manuales

4.2. En su opinión ¿cuáles considera que son los tres principales obstáculos para la modernización del SV en salud laboral? Marque con una “X” las 3 opciones que considere más relevantes.

Obstáculos para la modernización del SV	Marque con una “X” (solo 3 opciones)
Financiación actual insuficiente	<input type="checkbox"/>
Financiación continua incierta	<input type="checkbox"/>
Incapacidad para contratar mano de obra con la cualificación necesaria	<input type="checkbox"/>
Incertidumbre sobre qué construir/adquirir	<input type="checkbox"/>
Obstáculos burocráticos en la contratación	<input type="checkbox"/>
Incertidumbre sobre cómo alinearse con las prioridades más amplias del nivel central	<input type="checkbox"/>
Incertidumbre sobre cómo alinearse con las prioridades de las CC.AA	<input type="checkbox"/>



Incapacidad para crear los nuevos puestos necesarios	<input type="checkbox"/>
Compete con otras prioridades de mi organismo	<input type="checkbox"/>
Esperar a ver los resultados de proyectos piloto más amplios y el desarrollo de herramientas	<input type="checkbox"/>
Considero que no existe ningún obstáculo para la modernización de este SV	<input type="checkbox"/>
Otros (especifique) 	<input type="checkbox"/>

COMENTARIOS SECCIÓN 4