

# Propuestas para la mejora de la formación universitaria del técnico superior en prevención de riesgos laborales en España: estudio de *focus group*

## Proposals for improving the university training of the higher technician in occupational risk prevention in Spain: a focus group study

MIÑO-TERRANCLE, J. <sup>1</sup>  
COBOS-SANCHIZ, D. <sup>2</sup>

### Resumen

El objetivo principal de este trabajo es sentar las bases para el diseño de un modelo ideal de formación preventiva desde la óptica del experto, enfocada a avanzar en propuestas de reformas en el ámbito de la educación superior del técnico de prevención de riesgos laborales en España. Para ello se desarrolló un focus group con expertos de alto nivel en dicho objeto de estudio, del que se extrae un diagnóstico de la situación actual y algunas propuestas de futuro.

**Palabras clave:** seguridad y salud, salud pública, políticas de salud laboral, formación de trabajadores

### Abstract

The main objective of this study is to lay the foundations for the design of an ideal model of preventive training from the expert's point of view, focused on advancing proposals for reform in the field of higher education for occupational risk prevention technicians in Spain. To do so, a focus group was developed with high-level experts in this subject matter, from which a diagnosis of the current situation and several proposals for the future have been extracted.

**key words:** safety and health, public health, labour health policies, worker's training

---

## 1. Introducción

Ante la vertiginosa velocidad conferida por las tecnologías y la globalización económica, el desarrollo de las carreras profesionales ha adquirido un especial relieve, pues se está exigiendo una mayor celeridad, eficiencia y flexibilidad ejecutiva a mandos, técnicos y trabajadores a todos los niveles. Se demanda así de los mismos, la aplicación de competencias profesionales que nunca dejen de adaptarse a tales cambios, como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de manera autónoma y flexible, así como colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).

En la evolución de tales competencias los técnicos de prevención de riesgos laborales en las empresas tienen una labor primordial que realizar, pero para ello el desarrollo de la carrera del propio técnico superior debe

---

<sup>1</sup> Profesor Asociado. Departamento de Derecho Privado. Universidad Pablo de Olavide, Seville, Spain. Presidente de la Asociación Científica de Expertos en Seguridad y Salud Laboral de Andalucía (ACESSLA), Spain [jminter@upo.es](mailto:jminter@upo.es) (autor principal).

<sup>2</sup> Profesor Titular de Universidad. Departamento de Educación y Psicología Social. Universidad Pablo de Olavide, Seville, Spain. [dcobos@upo.es](mailto:dcobos@upo.es) (autor para correspondencia).

tomar una senda distinta tanto dentro como fuera de la empresa, en el sentido de dirigirse a aumentar la utilidad y carácter práctico de su ejercicio, adecuándose a tales necesidades funcionales y organizativas de la empresa. Empero, dicho ajuste funcional requiere hacerse efectivo empezando por la adecuación de la formación superior inicial, es decir, la de grado y máster, y a partir de ellas y en torno a las mismas, las de tercer ciclo y continua.

En lo que se refiere a la formación en prevención de riesgos laborales de nivel superior, en España se han tenido que afrontar las exigencias que planteaba la nueva legislación de una manera transitoria que ha conllevado situaciones muy irregulares y de gran dispersión (Cobos, 2005). Llevar los estudios de prevención de riesgos laborales a la Universidad fue una aspiración compartida durante bastantes años por muchos profesionales quienes finalmente vieron cómo esta idea empezó a cristalizar en numerosos centros de formación superior españoles (Cobos, 2009).

Como señala De la Fuente (2016), probablemente la intervención universitaria ha mejorado notablemente la formación de los prevencionistas de nivel superior ya que, al menos, ha generado un filtrado de las entidades que ofrecían esta formación, algunas de ellas con propuestas de formación demasiado *sui generis*. No obstante, como dice el mismo autor, la realidad formativa de los prevencionistas aún parece estar lejos de implicar el conjunto de competencias que se le supone a la profesión.

El problema es equiparable al del resto de países de la Unión Europea, lo cual hace que no sean comparables las cualificaciones entre los Estados europeos, pues en general existe una gran diversidad organizativa y formativa, dado que la Directiva Marco tampoco estableció ningún requisito de armonización, al señalar que serían los Estados miembros los encargados de definir las capacidades y aptitudes necesarias para el desempeño profesional (Unión Europea, 1989).

Dicho lanzamiento se produjo por el mandato de la Unión Europea al total de sus países miembros, ya que desde la Directiva Marco se requiere a los mismos el nombramiento de personal dedicado y formado específicamente con carácter obligatorio y multidisciplinar, sin especificar criterios de armonización entre éstos, ni remitir a una regulación reglada y pormenorizada en normas de otra índole con carácter nacional o supranacional. El hecho es que los textos legales nacionales dedicados a esta regulación fueron de carácter estrictamente laboral y, por ello, sin ningún contenido que habilite unas competencias propiamente dichas dentro del Marco de Cualificaciones para la Educación Superior.

Tal habilitación corresponde a la Administración educativa, sin perjuicio de que la formación deba tener conexión con las necesidades de las organizaciones productivas para que éstas puedan avanzar, así como al Ministerio tutelar de cada profesión la regulación de los estatutos profesionales que las profesiones reguladas han de tener por su especial relevancia para el buen funcionamiento social, como son las del técnico superior en prevención de riesgos laborales, asignadas al Ministerio de Trabajo.

Respecto a la regulación profesional propiamente dicha, un buen ejemplo sería el de las profesiones sanitarias, con una profusa normativa entre la cual destaca la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias que, en términos muy equiparables a las preventivas, dice de tales profesiones que la íntima conexión con el derecho a la protección de la salud, la vida y la integridad física, el derecho a la intimidad personal y familiar, a la dignidad humana y con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, aconseja el tratamiento legislativo específico y diferenciado (España, 2003).

Dado que el tratamiento no ha sido el mismo, se podría decir que tales anomalías representan los principales obstáculos para hacer de la profesión que sometemos a examen, eso mismo, una profesión regulada propiamente dicha. A pesar de todo, no se ha dado ni un ápice de mejora en este sentido, pues falta en España un mayor apoyo de la Administración y de la empresa y un régimen corporativo que defienda los criterios profesionales (o al menos un régimen asociativo con una participación e interlocución mayor).

La inexistencia de tales elementos, junto a la concisión y generalidad de la regulación jurídica de las funciones legales y de sus contenidos formativos habilitantes, generan una gran indefinición del rol a ejecutar por los técnicos de prevención de riesgos laborales, así como unas condiciones de aptitud muy diversas entre los mismos, que dificulta su ensamblaje con los demás niveles de la prevención o de fuera de ella. Sin lugar a dudas, remover dichos obstáculos normalizaría la profesión y la imagen de la misma, profesionalizando la función. Para ello sería necesario desarrollar una cualificación adecuada a todos los niveles, que ha de tener un peso principal en el seno de tal remoción, así como la ordenación de las funciones y su desarrollo futuro, dado que en lo que al técnico superior se refiere nunca contaría, en otro caso, con una profesión propiamente dicha.

Hacerlo a nivel europeo, cosa obligada en virtud del Espacio Europeo de Educación Superior (y del Espacio Económico Europeo), es realmente difícil, pero refuerza la necesidad de acometer los cambios educativos desde los ámbitos, títulos, duraciones y requisitos, que puedan abordar correctamente las necesidades que se tratan de cubrir. La primera iniciativa de armonización del papel y las tareas de la profesión dedicada a la seguridad laboral en Europa se inició por la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS, 2000), trabajo continuado posteriormente por la Red Europea de Organizaciones Profesionales de la Seguridad y Salud Laboral, que ha llevado a la estandarización europea de una acreditación profesional, con requisitos formativos para los directores y técnicos superiores del sector profesional (ENSHPO, 2010).

Tales estudios demostraban la disparidad funcional, educativa, formativa y acreditadora entre los países europeos en esta materia, así como en cambio la coincidencia en la presencia de un nivel superior-universitario y otro medio-técnico (en algunos se verifica un único nivel o, como en España, más de dos). En el cotejo de dichos trabajos efectuado por Hale (2005), respecto de siete países europeos (Noruega, Países Bajos, Alemania, Finlandia, Italia, Polonia y el Reino Unido), puede verse cómo el profesional no tiene una idea clara de lo que debe hacer en la empresa, asumiendo más de lo que un buen desempeño demanda.

El ejercicio de dichos profesionales es complicado en uno y otro país, a mayor o menor escala. Del estudio de Hale se desprende que los técnicos de seguridad, los cuales provienen en su mayoría de la educación superior y el trabajo a tiempo completo (85%), así como, a diferencia de España, de los recursos de la propia empresa (67% en el conjunto de Europa frente a 29% en España), se caracterizan por asumir, además de la seguridad laboral material de los lugares de trabajo (maquinaria, instalaciones, electricidad, incendios, etc.), las áreas de higiene ocupacional y ergonomía; su trabajo es excesivamente técnico descuidando, en muchos casos, los aspectos más sociales de la prevención, como son los organizacionales y el factor humano.

Asimismo, en otros trabajos realizados en España (Boix et al, 2013); Sánchez-Herrera, (2015); De la Fuente, (2016) puede observarse además que los profesionales que nos ocupan se quejan de la descompensación entre el tiempo dedicado a las labores de oficina y el que resta para las tareas de campo. Los mismos entienden que su atención, debe centrarse más en cuestiones tales como la capacitación de trabajadores, mandos intermedios y gerentes, o en las interacciones sociales que optimizan su trabajo, al parecerles, según se infiere de tales trabajos, que sus instrumentos de trabajo (evaluación, planificación, formación, investigación, etc.), requieren de una mayor concreción en detrimento de su carga burocrática, aumentando en consecuencia los grados de participación del resto de miembros de la empresa y la visita a los lugares de trabajo, en su proceso de elaboración.

Por su parte, Ehlers y Kellermann (2019) definen dos rasgos fundamentales del egresado de la educación superior en el futuro que encajan con lo anterior, y que abre los ojos sobre la importancia a nivel subjetivo, objetivo y, por supuesto, social de un correcto enfoque preventivo. Tales rasgos se desarrollarían dentro de un modelo que atiende esas tres ramas del desempeño del trabajo (subjetiva o de desarrollo personal, objetiva o de la tarea y materia, que influye en el anterior, y social u organizacional y del medioambiente laboral, influyentes sobre los

otros dos). Los mismos son la capacidad transversal de autoorganización (rasgo 1), apoyada en suposiciones mutuas altamente articuladas para actuar en condiciones de incertidumbre (rasgo 2).

Dichas opiniones y estudios, armonizan con el modelo actual de formación por competencias, que se orienta a la mejora continua del ejercicio profesional, incidiendo en el protagonismo de las denominadas habilidades “blandas”, o sea, las habilidades emocionales, sociales e interpersonales, persiguiendo un modo más autónomo y permanente de aprendizaje. Al respecto, recuérdese que en el trabajo de Boix et al (2013), los colegas se consideran poco liberados para dedicarse a la formación y estudio propios, mientras que como se viene diciendo asumen funciones que no les corresponden o dedican mucho espacio a cuestiones no relacionadas estrictamente con su trabajo.

Por otro lado, el profesional de la prevención, y así su disciplina en general, parece tener más impacto cuando tiene la habilidad de conjugar los intereses de la empresa con los de la salud laboral, y conoce lo que a la misma interesa (cuadro de mandos, medición de impacto, retorno de la inversión, etc.). Y aunque destaquen los indicadores de la reducción de costes de accidentes, en tales encuestas se citan otros indicadores que relacionan claramente el bienestar general de los trabajadores con la buena marcha de la empresa, como son los relativos al absentismo, conciliación, grado de participación, etc. (Sánchez-Herrera, 2015).

De lo dicho hasta aquí, puede inferirse la necesidad perentoria de efectuar el análisis de las competencias que sería capaz de desarrollar el técnico de prevención en la empresa de cara al futuro, teniendo en cuenta que las presentes deberían regularse de otra forma y en otro lugar, así como relacionar su utilidad con la visión empresarial y las ventajas que para la organización supone contar con ellas. En el estableciendo de unas modalidades preventivas impuestas legalmente algunos ven un contrasentido a efectos de conseguir dicha meta, pues la intervención de tales profesionales se está percibiendo más como algo que deriva del imperio de la ley, que de una necesaria capacidad de influencia para la implantación de un sistema de prevención, bajo los parámetros organizativos de la cultura preventiva.

Para que la integración se produzca, se insiste en que se requiere un despliegue de capacidades y responsabilidades de gran complejidad, tanto cognitivas, metodológicas y sistémicas como interpersonales (plano interdisciplinar), así como también específicas de las distintas áreas del conocimiento (plano multidisciplinar); por medio de las cuales, el técnico superior de prevención de riesgos laborales ha de dinamizar la acción preventiva en la empresa a todos los niveles, dando a la gestión organizativa una extensión que la proveerá de mayor eficacia, en tanto en cuanto los demás estén capacitados para ello.

---

## 2. Metodología

El objetivo de este trabajo es sentar las bases para el diseño de un modelo ideal de formación preventiva desde la óptica del experto, enfocada a avanzar en propuestas de reformas en el ámbito de la educación superior, en particular en lo que se refiere a la formación de grado, postgrado y formación continua del técnico superior de prevención de riesgos laborales en España. La complejidad de la estructura de dicho objeto justifica el empleo de la metodología cualitativa en el proceso de su investigación (Pérez, Alameda y Albéniz, 2002).

Para ello se desarrolló un *focus group* con expertos de alto nivel en dicho objeto de estudio. Este estudio es una profundización del trabajo desarrollado de manera continuada sobre este tópico por la Asociación Científica de Expertos en Seguridad y Salud de Andalucía (ACCESSLA) que ha generado otras publicaciones previas que complementan el presente artículo (Miño, J., et al., 2019), así como algunas de las propuestas de acción a partir de las cuales se elaboró el ideario de dicha Asociación, recogido como Anexo al final de este artículo.

Como señala Garvin (2008), esta metodología tiene la ventaja de recopilar mucha información confiable con menores costos que otras herramientas de investigación tradicionales. Además, tal y como explican Kotler y

Armstrong (2012), la interacción propia de los grupos de discusión puede generar nuevas ideas en base a comentarios que inicialmente podrían parecer anecdóticos, y que pasarían desapercibidos en otro tipo de modelos cuantitativos con preguntas cerradas. El grupo estuvo constituido por un total de nueve expertos cuyo perfil y adscripción se detallan en la Tabla 1. La sesión de trabajo tuvo una duración total de tres horas y se desarrolló en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla.

**Tabla 1**  
Expertos componentes del *focus group*

Centro de Adscripción	Categoría profesional	Área de conocimiento
Universidad de Córdoba	Director General de Prevención	Servicio de Prevención y Protección Ambiental
Universidad de Granada	Profesor Titular de Universidad	Ciencias Sociales
Universidad de Huelva	Profesor Titular de Universidad	Ciencias Sociales
Universidad de Lleida	Profesor Asociado	Ciencias Sociales
Universidad do Minho, Portugal	Catedrático de Universidad	Ingeniería
Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla	Profesor Contratado Doctor	Ciencias del Deporte
Universitat Pompeu Fabra	Catedrático de Universidad	Ciencias de la Salud
Universidad de Sevilla	Profesor Titular de Universidad	Ingeniería
Universidad de Sevilla	Profesor Titular de Universidad	Ingeniería

El grupo fue moderado por un coordinador, quien dirigió las sesiones conforme a unas líneas previamente determinadas en atención a la literatura científica. La propia metodología de los grupos de discusión obliga a planteamientos muy generales, esto es, a circunscribir el ámbito de la discusión pero dejando abierto su contenido. En los grupos de discusión, en realidad no existen preguntas, se trata de debatir ampliamente y sin tapujos. El coordinador de la actividad orientó y guio el desarrollo del grupo, pero sin establecer preguntas directas, sino planteando cuestiones generales no cerradas (Cobos, Morón, López y Reyes, 2013). No obstante, el moderador hubo de resituar constantemente las intervenciones para obtener información relevante para el estudio.

En este sentido, el coordinador diseñó un guion de trabajo con varios tópicos fundamentales sobre los que se trató de potenciar la intervención de los participantes para conseguir información de interés para la investigación. El *focus group* fue grabado, previo consentimiento de los participantes, y transcrito íntegramente para su posterior análisis. Se realizó un análisis del contenido comparativo de los discursos explícitos, identificando tanto los aspectos de consenso, como aquellos en los que había contraste de pareceres, con la finalidad de describir, desde la perspectiva de los distintos agentes, la situación actual, propuestas y perspectivas de futuro del tópico abordado.

Si bien la metodología empleada es la más adecuada para dar respuesta a los objetivos de la investigación (Duro, 2002), plantea una limitación en lo que a representatividad se refiere: la muestra es reducida. No obstante, los resultados son significativos, ya que existe un alto consenso entre los distintos agentes, complementariedad en sus argumentos, incluso coherencia interna en sus discrepancias. De hecho, lo interesante de este análisis es la incorporación del punto de vista de las personas implicadas en los propios procesos de formación para entender

cuáles son las dificultades prácticas que identifican desde su experiencia y qué necesidades señalan como prioritarias (Cobos y Garí, 2008).

---

### 3. Resultados

La formación inicial capacitante del técnico superior de prevención de riesgos laborales (TSPRL) ha sido objeto de constante atención en los últimos años, siendo reseñables varios encuentros y reuniones donde especialistas en la materia y autoridades laborales y académicas lo debatieron. *“En concreto, es muy interesante recordar las diversas reuniones del grupo de trabajo de las universidades andaluzas durante el año 2000, sobre una propuesta de titulación de segundo ciclo en prevención de riesgos laborales que se propuso entonces con sede en la Universidad Internacional de Andalucía”* (1:8).

En el caso de España, cuando en el Grupo de Formación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se abordó el tema de que la formación superior tenía que pasar obligatoriamente a la Universidad y terminar definitivamente con el modelo de entidades acreditadas se hizo, en su momento, una propuesta de Grado generalista (gestor de la prevención) que se articularía a posteriori con el máster (especialidades) para el que habría una doble entrada: desde el Grado generalista o desde otras carreras.

Sin embargo, esta propuesta finalmente no salió adelante, fundamentalmente porque la Administración planteaba la complejidad que, en ese momento, suponía cambiar la legislación, las dificultades prácticas que tendrían esa implantación, etc. Así, aunque no prosperó esta propuesta, sí que fue el momento en que se acordó que la formación de nivel superior del TSPRL pasara definitivamente a la Universidad en formato máster. *“Está claro que la formación del TSPRL, una vez que ha pasado definitivamente a la Universidad ha ganado en consideración, en calidad y en prestigio”* (1:3).

Sin embargo, hay aspectos que siguen siendo susceptibles de debate en cuanto al máster: Para empezar *“deberíamos ser más exigentes en cuanto a los perfiles de los profesores que participan en el máster”* (1:3). Seguramente se ha estado haciendo una competencia “a la baja”, en la que en 600 horas una persona se convierte en “especialista de todo” con independencia de su titulación de acceso. ¿Es esto realmente factible? ¿No habría que ir, de manera generalizada, a un máster de, al menos 90 créditos como ya se hace en algunos casos y otorgar solamente una especialidad cada vez, sumando especialidades mediante títulos específicos de experto u otros procedimientos? *“Efectivamente, algo parecido es lo que se hace en nuestra universidad. En nuestro caso, ofrecemos una sola especialidad por máster y, si el estudiante, quiere adquirir las demás especialidades, tiene que hacer un curso de Especialista por cada una de ellas”* (1:1).

En cualquier caso, y aunque como venimos diciendo, la apuesta generalizada en estos momentos es la del posgrado, no todos los profesionales entienden que sea esta la opción más adecuada. De hecho, una nueva experiencia apunta a la dirección contraria: se trata del Grado en Prevención y Seguridad Integral que propone la Escuela de Prevención y Seguridad Integral (centro adscrito a la Universidad Autónoma de Barcelona). En esta línea también se han manifestado diversos colectivos de profesionales, sirviendo como muestra de ello la inclusión en el ideario de ACESSLA y entre sus líneas de acción (que se recogen como Anexo en este mismo trabajo), tanto la profesión de TSPRL como profesión regulada específicamente, como la titulación de Grado para la misma.

Hay consenso total entre los profesionales en que deberíamos desarrollar un proceso intenso de mejora de la calidad de los estudios profesionalizantes del TSPRL para situarlos en una situación competitiva, reforzar su reconocimiento social y su legibilidad internacional. Para ello, sería interesante profundizar en el debate de definición de las competencias profesionales del TSPRL. Para ello, se propone *“partir de los trabajos pioneros de*

*Andrew Hale y los estándares de ENSHPO*” (1:5) que ya se han referido en este artículo, para retomar este análisis en profundidad que está por hacer en España.

En ese sentido, las asociaciones profesionales deberían contribuir a definir el armazón básico de competencias a desarrollar por el TSPRL para que las universidades definan los contenidos curriculares en función de dichas competencias: *“las sociedades profesionales tienen que tener como misión definir el conjunto de competencias que ha de poseer el profesional. De hecho, la formación actual está excesivamente centrada en los aspectos normativos de la prevención, lo cual supone un reduccionismo que nos empobrece”* (1:7).

Está claro el importante papel que habrían de jugar en este asunto las asociaciones profesionales, como en el modelo anglosajón *“para construir, como punto de partida, un perfil profesional”* (1:4). En definitiva, se trata de impulsar un papel protagónico de las Asociaciones Profesionales en los roles de detección de necesidades de formación continua del técnico de prevención, así como en su impartición y acreditación, para que sean los propios actores quienes lideren un proceso de mejora de la formación continua del TSPRL en el que se tienda a un modelo de transparencia y rendición de cuentas.

Sería pues, muy interesante analizar los pros y contras de las dos opciones posibles para la formación superior en prevención de riesgos laborales (grado o posgrado), *“instando a partir de entonces en primer lugar al Gobierno para la creación del título correspondiente y en segundo lugar al Ministerio para la aprobación de la correspondiente Orden de directrices, que permita la aprobación y consiguiente verificación de los diferentes títulos propuestos por las universidades”* (1:8). Para ello, se debería *“apostar por una interrelación más vigorosa entre academia y empresa, potenciando las prácticas formativas y el modelo dual en la formación del TSPRL”* (1:4).

En cuanto a la formación continua del profesional, se cita el ejemplo de Portugal, *“donde existe un sistema de formación continua acreditado por el Instituto Nacional (Ministerio) por el cual los profesionales han de acreditar 30 horas de actualización cada cinco años”* (1:5). Es interesante referir también el ejemplo de los médicos norteamericanos que igualmente *“han de rendir cuentas periódicamente sobre sus competencias para poder mantener la licencia profesional que permite ejercer la profesión”* (1:7). Se consensua en esta misma línea, que para la formación continua del TSPRL sería muy interesante un modelo de reacreditaciones periódicas similar a los descritos, según el cual se hubieran de aportar evidencias de que has sido formado y actualizado en tus competencias profesionales para poder seguir ejerciendo la profesión.

Los especialistas del *focus group* ponen en valor la importancia de las competencias en investigación para el TSPRL porque precisamente es esa faceta de investigación la que supone la clave de diferenciación del nivel superior en el ejercicio de la profesión. Precisamente la presencia del técnico superior se entiende necesaria en aquellas situaciones en las que la naturaleza y/o complejidad de los riesgos presentes en el medio laboral, y las previsibles medidas de prevención que habrán de adoptarse, superan las destrezas más o menos mecánicas de evaluaciones de riesgos con formatos prediseñados y la adopción de medidas preventivas sencillas y habituales; en aquellos casos en que se hace necesario incluso diseñar estrategias específicas de verificación y/o actuar en base a criterios multidisciplinares. Por tanto, *“sería clave mejorar las destrezas en materia de investigación del técnico de prevención mediante la formación continua, así como fomentar la financiación de becas predoctorales”* (1:9).

Finalmente, en cuanto a las interrelaciones de la sociedad con el sistema educativo y el papel de este en el desarrollo de un clima de cultura preventiva en sentido amplio, se apuesta por retomar el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales (Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011), en especial en lo tocante a la integración de la prevención en todos los niveles del sistema educativo: infantil,

primaria y secundaria, formación profesional, universidad y sistema de formación para el empleo y exigir su cumplimiento.

---

#### 4. Conclusiones

La inexistencia de un grado universitario homologado dificulta enormemente la libre circulación, así como la propia coordinación y transferencia de buenas prácticas para la mejora e integración de la seguridad y salud laboral entre los países de la Unión Europea, dado que no se avanza convenientemente en el conocimiento preventivo si no hay titulaciones académicas específicas ni la investigación de doctorandos sujetos a programas preventivos propiamente dichos. En el campo estrictamente profesional asimismo, la formación, empleabilidad e intercambio de experiencias profesionales se ve muy limitada al divergir la *lex artis* de un país a otro.

A la formación del técnico superior en España solo se dedican los contenidos del anexo VI del Real Decreto 39/97), los cuales establecen con un carácter mínimo los contenidos observables para su capacitación específica (España, 1997). Tales contenidos, requisitos y condiciones mínimas impuestas para la configuración de unos estudios de máster, por sí mismos y como único ciclo formativo desde el cual en todo caso se debe saber evaluar, planificar y controlar sistémicamente todos los riesgos, no parecen suficientes para promover a nivel técnico la integración y la cultura preventiva en las empresas.

Mientras tanto, este técnico acumula trabajos meramente burocráticos, así como excesivas tareas de información, vigilancia y control directo de comportamientos, procedimientos u operaciones, que tendrían que ser compartidas con otros niveles funcionales o recursos, o que simplemente corresponden al mando, particularmente a los intermedios, ante la falta de cambios formativos que se requieren a todos los niveles para poner en práctica el natural enfoque participativo y multidisciplinar que un adecuado reparto de responsabilidades podría hacer efectivo.

Centrados en los mencionados contenidos mínimos reglamentarios, los mismos no parecen tan inadecuados a efectos estructurales, el problema es el potencial didáctico de los mismos por falta de un mejor dimensionamiento de cada módulo, pues se pretende explicar-aprender cuestiones muy amplias y diversas en muy poco espacio temporal, ya que la impartición suele limitarse a un año académico para las tres especialidades. Ello se complica por el hecho de los déficits de capacidad inicial que perjudica el aprendizaje de ciertos alumnos, por la inexistencia de un perfil académico basado en el Grado de procedencia, para la admisión de los mismos a cada especialidad.

Pero no es sólo eso, sino que además de la diversidad formativa básica que representa la existencia en el aula de alumnos de cualquier Grado, con distinta troncalidad académica que dificulta la puesta en común, no se recogen contenidos prácticos ni teóricos orientados a que dicha puesta en común se produzca realmente para generar actitudes y habilidades interdisciplinarias. Por el contrario, tan sólo se aportan conocimientos de cada área en el tronco común del máster a profundizar luego monográficamente separando cada especialización (100 horas), lo cual mantiene a las mismas en una oscura estanqueidad.

En definitiva, el adecuado dimensionamiento y optimización de los contenidos que exige la preparación del técnico superior ante el buen desempeño de las funciones demandadas de cara al futuro, dada su complejidad, diversidad y múltiples interrelaciones podría referirse a una formación de primer ciclo o Grado. En dicho Grado específicamente preventivo (3-4 años) se podría abordar el estudio de un tronco común y básico suficientemente dotado para el ejercicio generalista y multidisciplinar que tanto urge para hacer compatible la salud y la productividad (ergonomía).

Aparte de todo lo dicho, es preciso dotar a una disciplina tan amplia y compleja como la que nos ocupa, de los apoyos funcionales y mejoras capacitatorias que su naturaleza demanda, mediante la intervención de la línea jerárquica junto a otros profesionales con la mayor competencia en las áreas de interés preventivo.

Se trata de conceder a la disciplina, en el contexto de la normalización profesional referida, un ordenamiento lógico que proporcione al empresario las capacidades para organizar y repartir a lo largo de la estructura orgánica de su entidad, las distintas funciones y responsabilidades o, como dice en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, integrar la prevención “en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos”, a fin de adoptar “cuantas medidas sean necesarias para la protección... de los trabajadores [y] una acción permanente de seguimiento” (España, 1995).

Este carácter omnicomprensivo desde el que deben practicarse las gestiones y técnicas preventivas diferencia esta disciplina del resto. Su transversalidad exige la aplicación de un modelo funcional-formativo, que armonice con la implementación de un sistema global de aprendizaje que afecte a todos los niveles jerárquicos y funcionales empresariales y produzca la progresiva dotación de autonomía a todas las unidades y procesos, sin la intervención reiterada de los servicios preventivos.

Sin perjuicio de ello, la formación inicial o de Grado, hoy inexistente, forma parte de ese mejor aprovechamiento de los recursos humanos, si se hace de ella el puntal sobre el que se apoye la intervención del resto de profesionales, es decir, constituida en un primer e inmediato nivel de intervención, por medio de una capacidad de gestión que le permita contemplar la agregación de aspectos diversos a la solución sistémica de los problemas organizativos y formativos del desempeño laboral (macro-ergonomía). La calidad de dicho trabajo conjunto explica la transversalidad formativa en la Universidad, de modo que se pueda contar en el seno de la empresa o fuera de ella con especialistas preventivos y Grados de las distintas áreas del conocimiento con contenidos preventivos de relieve en sus planes formativos (segundo y tercer nivel de intervención).

Todo ello posibilitaría el alto asesoramiento y el apoyo interdisciplinar que se propugna como función principal de estos profesionales. Para ello, se habría de partir de las conclusiones derivadas de los distintos estudios previamente expuestos, en el sentido de que ya se vislumbra una importante demanda hacia una práctica profesional que se bifurque en una actividad generalista y otra especializada.

La articulación organizativa de la empresa en tres niveles de intervención, serviría para evitar o paliar los problemas derivados de la externalización preventiva y de la inmensidad de los aspectos a prevenir y sus implicaciones estratégicas (gestión integral de los recursos humanos, aprendizaje, retorno sobre la inversión, sostenibilidad, resiliencia, responsabilidad social empresarial, etc.), ocupando al nuevo graduado como agente de cambio en la dinamización de las conductas que requieren los cambios organizativos y la mejora real del desempeño del puesto, dando así satisfacción al sentido común y a la demanda de los investigadores (Broberg y Hermund, 2004).

En tal modelo funcional, el técnico preventivo generalista recurriría fluidamente al especialista preventivo, a la postre master en seguridad o en higiene compatible con sus estudios de grado o equivalentes, siempre que fuera oportuno debido a la índole y profundidad de la evaluación del riesgo, así como a otros expertos internos o externos, cuando requiera de su complemento en caso de aspectos o áreas profesionales o funcionales, cuyos conocimientos y metodologías queden fuera del alcance de su graduación preventiva (por ejemplo, en materias atribuidas a las carreras técnicas u otras reguladas), así como cuando la gestión del sistema preventivo de la empresa indique que ello es consecuente con las necesidades a cumplimentar en cada momento.

Aunque lo expuesto suponga cierta transformación de los postulados funcionales, formativos y organizativos, el modelo aprovecha muchos de los aspectos estructurales vigentes en el sistema español, al poner en valor entre otras cosas a los Servicios de Prevención Ajenos (nivel 2) y la interdisciplinariedad global requerida para la aludida

integración y mejora organizativa. Se pretende con ello, al fin y al cabo, una repercusión real en la mejora de la gestión preventiva y empresarial, con el nuevo graduado preventivo dedicado de lleno a ella y a la interacción funcional y social que ésta reclama, y sin que tal entrega sea óbice para contar con otros profesionales y el nivel preventivo intermedio a los efectos más operativos del campo profesional.

La distinción de los tres niveles profesionales se articula en atención a la intensidad de su desempeño especializado en cada área implicada, siendo el tercer nivel el más intenso o específico al afectar al espacio profesional de cualquier titulado no exclusivamente preventivo (interdisciplinariedad general), sin perjuicio de que sean complementarios entre sí a efectos de un afrontamiento efectivo y completo de todas las necesidades preventivas, pero sobre todo sin que la colaboración entre dichos tres niveles deba concebirse encorsetada o estanca, ya que deben llegar a una solución de calado transdisciplinar facilitada por tales agentes del cambio organizativo.

---

## Referencias bibliográficas

- Asociación Internacional de la Seguridad Social (2000). *Comparaison internationale de la formation des experts en sécurité du Travail*. París: AISS.
- Boix P., Gil, J.M., Velarde, J.M., García, M.I. & Daniou, X. (2013). Tareas, roles y expectativas en los profesionales de servicios de prevención. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 16 (1), 17-23.
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Cobos, D. (2005). La formación del técnico de prevención en Europa. *Prevention World Magazine*, 9, 24-32.
- Cobos, D. (2009). Los estudios universitarios de los profesionales de la salud ocupacional en Francia, Portugal y Reino Unido: aproximación comparada. *Fuentes*, 9, 212-228.
- Cobos, D. & Garí, A. (2008). Formación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales en la empresa: percepciones de los agentes sociales de la Comunidad de Madrid. *Escuela Abierta: Revista de investigación educativa*, 11, 87-107.
- Cobos, D., Morón, J.A., López, E. & Reyes, E. (2013). A propósito del SIDA: un estudio cualitativo sobre percepción y actitudes de estudiantes y profesorado universitario en Chontales, Nicaragua. *Población y Salud en Mesoamérica*, 10 (2), 1-21.
- Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- De la Fuente, J.F. (2016). *El perfil de los profesionales de la prevención como gestores del cambio cultural en las organizaciones*. Tesis doctoral. Lleida: Universitat de Lleida.
- Duro, J.C. (2002). El discurso de los profesionales de atención primaria de la Comunidad de Madrid sobre el trabajo con grupos: sentido, finalidades y ámbitos de intervención. *Revista Española de Salud Pública*, 76 (5), 545-559.
- Ehlers, U.D. & Kellermann, S. (2019). *Future Skills. The Future of Learning and Higher Education. Results of the International Future Skills Delphi Survey*. Karlsruhe: Baden Wurttemberg-Cooperative State University.

ENSHPO (2010). *European Occupational Safety and Health Manager (EurOSHM) and European Occupational Safety and Health Technician (EurOSHT)*. Biel-Benken: The European Network of Safety and Health Professional Organisations.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de noviembre de 1995, nº 269, pp. 32.590-32.611.

España. Real Decreto 38/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de enero de 1997, nº 27, pp. 3.031-3.045.

España. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de noviembre de 2003, pp. 41.442-41.458.

Gavin, H. (2008). *Understanding research methods and statistics in psychology*. Londres: Sage Publications Ltd.

Hale, A.R., Bianchi, G., Dudka, G., Hameister, W., Jones, R., Perttula P. & Ytrehus, I. (2005). Surveying the role of safety professionals: objectives, methods and early results. *Safety Science Monitor*, 9, 1-33.

Kotler, P. & Armstrong, G. (2012). *Marketing*. 14ª ed. México: Pearson.

Miño, J., Rubio, J.C., Cobos, D. & García, G. (2019). *Cultura de la prevención y formación de los trabajadores. Reflexiones y propuestas desde el ejercicio profesional*. Sevilla: ACESSLA.

Pérez, C., Alameda, A. & Albéniz, C. (2002). La formación práctica en enfermería en la Escuela Universitaria de Enfermería de la Comunidad de Madrid. Opinión de los alumnos y de los profesionales asistenciales. Un estudio cualitativo con grupos de discusión. *Revista Española de Salud Pública*, 76 (5), 517-30.

Sánchez-Herrera, I.S. (Coord.) (2015). *Primera Encuesta en España a técnicos de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral.

Unión Europea. Directiva 89/391/EEC sobre introducción de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 29 de junio de 1989, pp. 1-8.

---

## Anexo

### Ideario de la Asociación Científica de Expertos en Seguridad y Salud Laboral de Andalucía (ACESSLA)

- A. La profesión del Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales como profesión regulada específicamente.
- B. Titulación de grado e inserción de asignaturas troncales en otros grados universitarios, así como de posgrados multidisciplinares y coherentes con los grados y sus competencias.
- C. Protección legal efectiva tanto respecto del profesional como de su objetividad e independencia, así como propia, ya que no lo es la del Art. 30. 4 LPRL 31/1995.
- D. Fomento de las organizaciones específicas de profesionales. Inclusión de las mismas en los organismos oficiales de consulta y participación en la materia.
- E. Mejora de la cultura preventiva incidiendo especialmente en la formación por procedimientos y en la de línea de mando.
- F. Implantación preferente de la modalidad de trabajador designado o servicio propio, acudiéndose a la combinación con “personas o servicios externos” cuando las competencias propias de la empresa resulten insuficientes (Art. 7 D. 89/391/CEE). A tal efecto posibilidad de ejercicio libre acreditado de la profesión como se ha legislado a nivel de la UE.

- G. Negociación colectiva y consulta y participación de los trabajadores como medio de adaptación de la normativa al sector y a la empresa. (Art. 2.2 LPRL).
- H. Intervención coordinada de los poderes públicos a efectos preventivos, especialmente en las áreas de empleo, industria, sanidad, educación y justicia (Art. 5 LPRL).
- I. Integración del factor humano y la prevención de los riesgos psicosociales como elementos claves de la seguridad, la salud y el desarrollo de los recursos humanos.
- J. Reforma general del marco jurídico para su simplificación y mejora.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-NoCommercial 4.0 International

