

Programa FSE-EOI

**Impacto sobre el empleo de la nueva normativa
sobre seguridad y prevención de riesgos laborales**



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo



**IMPACTO SOBRE EL EMPLEO
DE LA NUEVA NORMATIVA SOBRE SEGURIDAD Y
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

EOI
1997

INDICE

1. INTRODUCCION.....	2
2. OBJETIVOS Y METODOLOGIA DEL ESTUDIO.....	14
3. CONSIDERACIONES GENERALES DEL ESTUDIO.....	16
3.1.- <i>Entorno normativo de partida.....</i>	<i>16</i>
3.2.- <i>Estudios previos.....</i>	<i>18</i>
3.3.- <i>Balance actual de la prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>19</i>
3.4.- <i>Responsabilidades y destinatarios de las acciones formativas en prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>30</i>
4. PERFIL PROFESIONAL DEL PREVENCIÓNISTA.....	31
4.1.- <i>Análisis del puesto de trabajo.....</i>	<i>32</i>
4.2.- <i>Descripción del puesto de trabajo.....</i>	<i>36</i>
4.3.- <i>Matriz de funciones y competencias: perfil profesional del prevenciónista.....</i>	<i>40</i>
5.- PROSPECCION DE NECESIDADES DE FORMACION DEL PREVENCIÓNISTA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEON.....	41
5.1.- <i>Coyuntura socioeconómica de la Comunidad de Castilla y León...41</i>	
5.2.- <i>Análisis de los resultados del estudio de prospección en Castilla y León.....</i>	<i>47</i>
5.3.- <i>Propuesta de acciones formativas.....</i>	<i>60</i>
6.- CONCLUSIONES DEL ESTUDIO.....	61
7.- BIBLIOGRAFIA.....	65

1.- INTRODUCCION

Varios son los acontecimientos sociales y políticos que en los últimos años han tenido una importante repercusión en el tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. De un lado, la posición de la comunidad europea apostando por unas políticas de marcado carácter preventivo y de otra la integración de España en 1986 en la CEE, asumiendo tanto dichas políticas como el desarrollo de las mismas a nivel nacional.

La principal acción legislativa al respecto en nuestro país, es la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/95 de 8 de Noviembre), instrumento legal acorde con el marco de la Unidad Europea, para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y la prevención de los riesgos en el trabajo.

Esta Ley de 8 de noviembre de 1995, ha venido a dar un nuevo enfoque, ya anunciado en su preámbulo, a la prevención de los riesgos laborales, que en la nueva concepción legal no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.

En las últimas décadas, el modelo de actuación que en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) ha seguido en la mayoría de las ocasiones no sólo España, sino otros muchos países, ha sido un modelo basado en actuaciones de tipo reactivo, es decir realizadas a partir de modelos causales de accidentes y enfermedades profesionales y que a la larga han demostrado una serie de puntos débiles y ausencias, que no permitían con su aplicación, una mejora sustancial de los índices y estadísticas de siniestralidad laboral y en definitiva de la Prevención de los riesgos laborales.

Esto se pone de manifiesto al realizar un sencillo análisis de los índices de siniestralidad laboral en España durante la última década, sin necesidad de entrar en detalles más profundos como pueden ser la influencia de factores externos relacionados con, la mayor o menor ocupación de la población en edad laboral (a mayor número de horas de trabajo mayor número de accidentes), tipos de contratos, períodos de crisis o reactivación, etc. De este análisis se puede observar que el número de accidentes, dentro de unas variaciones estacionales lógicas, se han mantenido más o menos constantes durante la última década.

Aún más, si nos fijáramos en los índices de incidencia que permiten eliminar la influencia de algunos de los parámetros indicados anteriormente (relaciona el número de accidentes con el número de horas trabajadas), veríamos igualmente que estos índices se mantienen igualmente más o menos constantes en cualquier sector y tipo de actividad.

De una forma general, se puede decir que los esfuerzos preventivos se han dirigido principalmente a evitar que se repitan accidentes similares a los que ya se han producido, sin que se hayan dirigido en la mayoría de las ocasiones estos esfuerzos a planificar adecuadamente la actividad preventiva.

Asimismo, la mayor parte de la legislación que en materia de seguridad y salud existía con anterioridad a la aprobación de la ley de prevención de riesgos laborales, como el modelo de investigación de accidentes, estaban dirigidos en este sentido.

Las características del criterio tradicional basados en el modelo de causalidad es decir en un modelo reactivo se caracterizaba por las siguientes actuaciones:

- Búsqueda de una causa primaria.
- Determinación si la causa primaria es un acto inseguro o una condición insegura.

A partir de estas actuaciones se llevaban a efecto las actividades de control de los riesgos que lógicamente iban dirigidas, la mayoría de las ocasiones a poner unas soluciones a estas causas

Todo ello nos lleva a poder decir que el modelo utilizado para la actuación en seguridad y salud era un modelo reactivo que en la mayoría de las ocasiones presentaba un denominador común, adolecía de la realización de una Gestión de la prevención de riesgos laborales, o más concretamente adolecía de un sistema de Gestión que integrara en él la prevención de riesgos laborales.

Sin embargo, desde la aprobación de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, se produce un cambio profundo en nuestra legislación y más concretamente en la propia filosofía o modelo de actuación que sin entrar a desarrollar profundamente la podemos centrar en la necesidad de establecer un modelo activo de la prevención en el sentido de realizar actuaciones con anterioridad a que se produzcan los hechos no deseados en este campo.

Así, la propia Ley establece la obligación por parte del empresario de evaluar los riesgos derivados del trabajo, evaluación que debe ser efectuado antes de que se produzcan los hechos no deseados (accidentes/ incidentes o enfermedades profesionales) y a partir de ella diseñar planes de gestión de los riesgos detectados. Implica, por tanto, analizar las probabilidades y consecuencias de un amplio abanico de posibles sucesos indeseados y preparar un plan integral de control de los peligros detectados en el que cabe resaltar tanto los apartados referentes a responsabilidades como el de comunicación y formación.

Si profundizáramos algo más en algunos interesantes aspectos que contempla la ley, resaltaríamos la necesidad que establece de integrar la Prevención dentro de las actividades y decisiones propias de la Empresa, es decir considerar, la prevención como un aspecto más que se debe considerar en la propia gestión empresarial.

Asimismo contempla que la prevención debe ser considerada desde el propio diseño empresarial y la obligación por parte del empresario de aplicar los principios de la actuación preventiva, principios que tienen un carácter eminentemente activo.

Vemos por tanto que la aplicación de la ley de PRL cambia enteramente la filosofía o modo de actuación en PRL que existía con anterioridad, debiéndose establecer sistemas activos de actuación que permitan asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo antes de que se produzcan las consecuencias.

Lógicamente la ley como normativa laboral mínima y básica no contempla cuales son los sistemas de gestión de la prevención que sea más adecuados para cada una de las empresas y organizaciones, por lo que les es de gran interés establecer unos modelos que con carácter de guía u orientación permita Gestionar adecuadamente la PRL.

Dentro del Reglamento de los Servicios de Prevención se consideran aspectos que permiten realizar una Gestión adecuada de la prevención de los riesgos laborales para cualquier tipo de empresa u organización, destacando entre otros los siguientes:

- Además de la obligatoriedad de integrar la prevención en la actividad de la empresa, establece claramente que la acción de la empresa en materia de prevención de riesgos pasa por el establecimiento de un plan que incluya la estructura organizativa, la definición la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción de prevención, que en resumidas cuentas no es sino el establecimiento de un sistema activo de PRL.

- La puesta en práctica de la acción preventiva requiere el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. A partir de la evaluación de los riesgos se deberá planificar la actividad preventiva de acuerdo a los diferentes modelos que se exponen en el citado reglamento.
- Establece el concepto, contenido y metodología general de la evaluación de riesgos, a la vez que estipula las condiciones para las que deberá procederse a su revisión y la documentación que es preciso mantener actualizada.
- La planificación de la actividad preventiva debe incluir los medios humanos y materiales necesarios así como la asignación de los recursos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, incluyéndose dentro de esta las medidas de emergencia y de vigilancia de la salud, así como la información y formación de los trabajadores en materia preventiva.
- La planificación debe realizarse estableciendo fases y prioridades de su desarrollo, en función de los riesgos así como deberá establecerse un seguimiento y control periódico. Cuando la actividad preventiva se desarrolle en un período de tiempo superior a un año, esta deberá ser objeto de un programa anual de actividades.
- Establece modelos diferentes de organización de recursos para la realización de la actividad preventiva, bien a través de la asunción directa de ésta por el propio empresario, o bien designando trabajadores para su realización, los cuales deberán tener la capacidad y medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

- Para un determinado tipo de empresas cuyo número de trabajadores sea superior a 500, ó 250 cuando realicen actividades contempladas en un anexo específico, o por decisión de la autoridad laboral cuando concurren una serie de condiciones relacionadas con la peligrosidad de su actividad o de sus índices de siniestralidad, deberán disponer de una organización y medios que se estipulan específicamente.
- Se contempla también la posibilidad de recurrir a uno o más servicios de prevención ajenos, para unas determinadas circunstancias que se establecen en el propio reglamento. Dichos servicios deberán cumplir una serie de requisitos para poder actuar como tales, en lo que respecta a organización, recursos y garantías.
- Como un aspecto importante se establecen los requisitos que tiene que cumplir los servicios ajenos de prevención para que puedan ser acreditados y mantener dicha acreditación por la autoridad laboral, para poder actuar como dichos servicios.
- Otro aspecto de gran importancia es el establecimiento de una auditoría de los sistemas de prevención para aquellas empresas que no hubieran concertado un servicio ajeno de Prevención, excluyéndose de ello a las empresas de menos de 6 trabajadores con algunas condiciones. Se establecen el concepto, objetivo y documentación precisa, así como requisitos de los auditores para poder realizar estas y la autorización que se deberá solicitar a la autoridad laboral competente.
- Como un aspecto importante y novedoso se establecen las funciones y cualificaciones de las distintas personas que tienen asignadas funciones de prevención, que se clasifican en funciones de nivel básico, intermedio y expertos, exponiéndose los contenidos de formación que deben reunir cada uno de ellos.

Con todo lo indicado se contempla en parte los requisitos de la ley de PRL, y la forma de poder llevar a cabo dichos requisitos. Sin embargo se puede considerar que no está totalmente definida la forma de llevar a cabo la implantación de los sistemas de prevención en las empresas.

Así, si hiciéramos un análisis de cual es el entorno actual de las empresas, veríamos que presenta un entorno cambiante y competitivo, que supone cada día una mayor necesidad de comprometerse en una gestión estratégica de empresa.

Por otra parte cada día es más frecuente que las empresas de nuestros países a fin de poder subsistir en el entorno actual, se preocupen más de la calidad de sus productos o servicios y consideren bien de forma voluntaria o por exigencias de sus clientes la necesidad de incorporar a sus propios sistemas de gestión los sistemas de gestión de la calidad, así como por necesidades o exigencias complementarias incorporar igualmente los sistemas de gestión medioambiental.

Al mundo empresarial se le presenta entonces en muchas ocasiones una doble o triple necesidad voluntaria o exigible, la implantación de sistemas de gestión, de la calidad, de prevención de riesgos laborales e incluso de medio ambiente. Necesidad que puede ser satisfecha bien implantado dichos sistemas de una forma separada y siguiendo modelos diferentes o bien implantación de modelos que sean semejantes, pudiéndose llegar incluso a la implantación de sistemas integrados que sin lugar a dudas podrían suponer importantes ahorros de recursos humanos y económicos.

En esta idea en nuestro país la asociación española de normalización (AENOR) a través de su Comité Técnico CTN/81, en la que participa activamente la administración, los diferentes agentes sociales y asociaciones relacionadas con la prevención, ha elaborado una serie de Normas Técnicas con un carácter experimental sobre prevención de riesgos laborales con un esquema semejante a la serie UNE-EN-ISO 9000 sobre sistemas de la calidad y de la UNE 77-800 sobre gestión medioambiental, que en consonancia con la propia ley de PRL, y sin entrar en contradicción con muchos de los modelos de gestión de prevención de riesgos laborales que se venían utilizando por parte de algunas instituciones y organizaciones, permite el establecer un sistema activo de la gestión de la prevención de riesgos laborales en empresas de todo tipo, tamaño y sector de actividad.

Estas normas que sólo tienen un carácter de guía u orientaciones pueden presentar una serie de ventajas importantes como es el de establecer un denominador común sobre la implementación de los sistemas de gestión de la PRL de una forma semejante entre las diferentes empresas respetando sus propias características e idiosincrasia.

Si hiciéramos una breve exposición sobre el contenido de ellas y más concretamente en la UNE 81-900 podríamos señalar que los requisitos fundamentales que integran dicho sistema son los siguientes:

- Establecimiento de la Política en PRL.
- Sistema de Gestión propiamente dicho.
- Asignación y definición de Responsabilidades y organización preventiva
- Evaluación inicial de los riesgos.
- Planificación de la actividad Preventiva.
- Establecimiento del Programa de Gestión de PRL.
- Manual y Documentación.
- Control de las actuaciones.

- Definición y establecimiento de registros.
- Evaluación del sistema.
- Comunicación

En la implantación de estos sistemas de gestión de la prevención se debe hacer hincapié en la importancia del papel desempeñado por la dirección como motor de la prevención así como de la importancia que debe concederse a la participación de los diferentes estamentos que componen la empresa y de la necesidad de la formación e información a todos los niveles de la organización requisitos sin los cuales sería prácticamente imposible el poder implantar cualquier sistema de gestión en prevención de riesgos laborales.

Por todo ello, se hace necesario realizar un cambio en la forma de actuación en prevención de riesgos laborales mediante la aplicación de sistemas activos en vez de sistemas reactivos, a la vez que se precisa una gestión adecuada de la prevención de riesgos laborales.

La propia ley de PRL a lo largo de todo su contenido contempla los aspectos señalados en el punto anterior tanto en la aplicación de sistemas activos como en la necesidad de gestionar la prevención dentro de las actividades propias de la empresa.

El entorno actual de las empresas hace que se tienda cada vez más a la implantación de sistemas de la calidad o del medioambiente, por lo que se puede hacer una gestión de la prevención de riesgos laborales aplicando criterios y sistemas semejantes a los de la calidad con las ventajas económicas y de gestión que ello puede suponer.

Por otra parte, en estos últimos años se están aprobando un importante paquete de Ordenes y Reales Decretos específicos que corresponden a la adaptación a nuestro entorno normativo de las recomendaciones europeas en distintos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

Toda la Legislación, transmiten a empresarios y trabajadores una nueva óptica de la prevención que se articula en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados.

Al cumplimiento del mandato legal responden los reglamentos, reales decretos e incluso normas de comunidades autónomas y corporaciones locales ven la seguridad y salud en el trabajo como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido por los principios de eficacia, coordinación y participación que aporta la ley de prevención de riesgos laborales.

Se aborda, por ello, en primer término, la evaluación de los riesgos, como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva que sea necesaria, a través de alguna de las modalidades de organización que, en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La idoneidad de la actividad preventiva que, como resultado de la evaluación, haya de adoptar el empresario, queda garantizada a través del doble mecanismo de una parte, la acreditación por la Autoridad laboral de los Servicios de Prevención externos, como forma de garantizar la adecuación de sus medios a las actividades que vayan a desarrollar y, de otra, la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención, cuando esta actividad es asumida por el empresario con sus propios medios.

En relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, es necesaria la adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida, hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa.

En esta misma línea y recientemente, se ha aprobado el Real Decreto 949/1997, de 20 de junio, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales.

Este RD regula el certificado de profesionalidad correspondiente a la ocupación de prevencionista de riesgos laborales, perteneciente a la familia profesional de Servicios a la Empresa y contiene las menciones configuradoras de la referida ocupación, tales como las unidades de competencia que conforman su perfil profesional, y los contenidos mínimos de formación idóneos para la adquisición de la competencia profesional de la misma ocupación.

Como comprobamos, está cambiando la orientación de la política preventiva a través de la aprobación de normas que están sentando las bases para el desarrollo de una acción preventiva global, multidisciplinar y participativa. Pero igualmente entendemos que no habrá un verdadero cambio si no se produce un cambio de actitudes, por parte de todos, hacia la prevención de los riesgos laborales en el trabajo y en la promoción de hábitos saludables en el entorno organizacional.

No obstante y a pesar de esto, siguen existiendo dificultades operativas a superar siendo una de ellas la definición (a nivel nacional y europeo) del perfil profesional del prevencionista. Es decir, definir cuáles son exactamente los objetivos laborales que este profesional debe abordar en su práctica de trabajo, cuál su responsabilidad, dónde debe encuadrarse en el organigrama de la empresa para que su labor sea eficaz, efectiva y eficiente y cuál debe ser su formación genérica y específica.

2.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

OBJETIVOS:

- 1.- Realizar un estudio descriptivo sobre el perfil profesional del prevencionista en Castilla y León.
- 2.- Realizar una proyección del perfil del prevencionista dentro de la comunidad de Castilla y León.
- 3.- Detectar las necesidades de formación originadas como consecuencia de la entrada en vigor de las normas de obligado cumplimiento relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- 4.- Valorar la posible inserción laboral de los estudiantes orientados en esta área.

METODOLOGÍA:

En el esquema adjunto se refleja el flujo de actuación seguido y cuyo desarrollo es el que a continuación se detalla:

- 1.- Elaboración del análisis del puesto de trabajo mediante la utilización de las siguientes técnicas: cuestionario, panel de expertos y entrevistas.
- 2.- Con la información obtenida en el análisis del puesto se ha elaborado la descripción del puesto. Esta descripción identifica en su conjunto la misión actividades, funciones y resultados que lleva asociadas al puesto en estudio.
- 3.- Una vez elaborada la descripción del puesto, se ha confeccionado la especificación del puesto, identificando y definiendo las competencias del mismo.

4.- El perfil del prevencionista, se ha elaborado a partir de la información contenida, tanto en la descripción como en la especificación del puesto y representado mediante la matriz de funciones-competencias.

5.- Una vez obtenido el perfil, y de acuerdo al mismo se ha estructurado de forma homogénea, cuantificada y planificada, las distintas materias y disciplinas que se deben dominar para el óptimo ejercicio del empleo en estudio definiendo de esta forma el correspondiente plan de acciones formativas.

6.- La prospección de necesidades de prevencionistas para los próximos años en Castilla y León se han basado, por un lado, en un análisis de evolución empresarial en Castilla y León y en el establecimiento de criterios de acuerdo a las características de la estructura del nuestro tejido industrial, así como en las disposiciones y articulado de las distintas normativas que nos ayuden a definir con mayor rigor el perfil y sus necesidades.

La encuesta ha sido realizada entre 100 empresas, a través de un cuestionario estructurado de 13 preguntas en toda la Comunidad de Castilla y León con la siguiente proporcionalidad:

- 50 empresas del sector servicios
- 30 empresas del sector de la industria
- 20 empresas de la construcción

Así mismo, se asignaron pesos específicos a cada una de las provincias para balancear su influencia relativa en la representatividad empresarial de la comunidad:

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| * BURGOS/VALLADOLID | 60 % de las empresas |
| * PALÈNCIA/SALAMANCA Y LEON | 25 % de las empresas |
| * SEGOVIA/AVILA Y SORIA | 15% de las empresas |

3.- CONSIDERACIONES GENERALES DEL ESTUDIO

3.1. Entorno normativo de partida

Como ya se ha señalado en el apartado anterior son varios los momentos normativos de gran importancia los ocurridos en nuestro país en los últimos años. Remontándonos al año 1992, fecha en la que fueron aprobadas algunas de las más importantes normas y recomendaciones referentes a la seguridad y salud en el trabajo, desde las directivas de la comunidad europea, siendo la más importante la llamada directiva marco, y por otro lado la organización internacional del trabajo (OIT) institución de gran solera y cuya recomendaciones y convenios sirven para una actualización y compromiso global para la mejora de las condiciones de trabajo en el mundo.

España, una vez que ha traspuesto la directiva marco a través de la aprobación de la ley de Prevención de riesgos y las normas posteriores, apuesta por la adopción de medidas a corto, medio y largo plazo en la lucha por la erradicación de las enfermedades profesionales, la atenuación de los efectos de los riesgos derivados del trabajo y en la mejora de las condiciones de vida y trabajo a través de la adopción de normas de ámbito nacional, autonómico y local para su consecución.

El pilar básico para conseguir la prevención de los riesgos en el trabajo y la protección efectiva de los trabajadores frente a los riesgos que no se pueden eliminar es la puesta en marcha de las estructuras preventivas que la Ley 31/95 nos propone.

Estas estructuras han de estar presentes en todas y cada una de las empresas españolas, ya sean pequeñas, medianas o grandes o bien tengan muchos y muy severos riesgos o estos sean menores y menos probables. Así la actividad preventiva, abarca a todos los trabajadores independientemente del puesto que ocupe o cual sea su responsabilidad en la empresa o en su lugar de trabajo.

El empresario ha de velar por la mejora de las condiciones de trabajo, como máxima recogida en la legislación. Este puede estar apoyado por trabajadores para ello designados o puede estar asesorado por profesionales externos a su empresa que desempeñe las funciones asignadas para ellos en la Ley y desglosada en sus respectivos Reglamentos.

Si la empresa es menor de 6 trabajadores, el propio empresario podrá desarrollar la actividad preventiva para él y sus trabajadores. No en vano el empresario ha de formarse convenientemente y notificar este hecho a la autoridad laboral. Si la empresa tiene más de 6 trabajadores, el empresario ha de designar a un trabajador o varios para realizar las acciones preventivas necesarias para prevenir los riesgos laborales en su empresa.

Las personas que desempeñen en las empresas estas funciones asignadas por Ley han de estar formados y concienciados para lograr su objetivo y obligación.

Es obvio que la actuación de las personas al frente de un servicio de prevención bien sea interno (departamento de la empresa) o externo (empresa que ofrece los servicios preventivos de forma externa a la empresa) debe conocer los riesgos laborales que genera el proceso productivo de su empresa, para lo cual ha de conocer los distintos métodos para realizar la evaluación de los riesgos. Por otro lado, además de conocer el proceso productivo, ha de conocer los compuestos, máquinas, herramientas y utensilios que se utilizan en el trabajo.

Igualmente ha de conocer a los trabajadores y sus características individuales para adecuar al máximo las necesidades de los trabajadores y adaptar el trabajo al trabajador.

La administración vela por el cumplimiento estricto de las obligaciones del empresario en este aspecto. Supervisando, inspeccionando y sancionando, si fuera necesario, la actuación preventiva.

La figura del responsable de la prevención de riesgos igualmente ha ido variando con el paso del tiempo. Las distintas normas aparecidas a lo largo de los últimos 20 años van definiendo y ampliando las tareas y cometidos esenciales del profesional de la prevención. Antiguamente su actuación se polarizaba en dos aspectos principales: los aspectos técnicos (seguridad industrial) y aspectos sanitarios (higiene y medicina preventiva en las empresas). Poco a poco, las normas y la práctica preventiva diaria, han progresado en sus planteamientos para ir más allá de la clásica SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO y dar paso a un mayor número de técnicas operativas que mejoran y complementan el cometido de estos dos profesionales individuales.

La actividad conjunta de profesionales de distintas disciplinas con un objetivo común está logrando mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

3.2. Estudios previos

Existen algunas aproximaciones al concepto de perfil profesional del prevencionista que recogen por una parte, estudios de nivel intermedio ya existentes y por otro lado planes de estudio que han surgido de la demanda de las actuaciones técnicas que hay que desarrollar.

El estudio más completo y exhaustivo fue llevado a cabo por la Comunidad de Navarra, a través de la Asociación de industria Navarra, que realizó un estudio sobre el perfil del prevencionista, anterior a la aprobación de la Ley de prevención de riesgos laborales (Noviembre de 1995). Utilizaron un cuestionario de prospección, y un sistema de análisis similar al realizado por nuestro equipo.

El Insalud ha realizado igualmente estudios sobre el perfil del médico del trabajo en los servicios de prevención identificando funciones competencias y misiones con claras similitudes al presentado en este dossier.

Fuera de nuestras fronteras se han realizado multitud de perfiles profesiográficos de los responsables de la prevención, llegando a proponer perfiles distintos en función de la actividad laboral que se desarrolla en un mismo sector industrial.

Centros de investigación, facultades universitarias y escuelas de negocio han tratado acercarse a definir las competencias que deberá/debe tener este profesional para adecuar con rapidez sus necesidades actuales con los requerimientos del puesto actual y futuro .

3.3. Balance actual de la prevención de riesgos laborales

En este contexto y coyuntura hemos de situar nuestro estudio. Existen unas obligaciones empresariales sobre las actuaciones de los empresarios en este aspecto. Todos los empresarios, han de iniciar sus actividades preventivas y no tienen a nadie con la formación necesaria (general y/o especializada) para llevarlas a cabo.

Los profesionales que se dedican ya a estas actividades han de pasar igualmente por procesos de formación y no todas las empresas tienen técnicos en plantilla para realizar estas actuaciones.

La formación es esencial para ayudar a los trabajadores, con experiencia o sin ella, a realizar las actividades preventivas en su empresa. No todas las empresas "empiezan de cero", muchas de ellas ya tienen una gran experiencia y medios para llevar a cabo su actividad preventiva. De ellas nos nutriremos para conocer todos los datos necesarios en nuestro estudio.

De esta forma podremos dimensionar tanto la formación necesaria inicial o de reciclaje, de los profesionales que están o desean desarrollarse en este área y estimar el número de éstos que se pueden incorporar al mercado de trabajo en un futuro próximo.

3.3.1. La seguridad en el trabajo y los accidentes de trabajo

La relación de cualquier actividad genera una modificación del entorno en que ésta se realiza, en unos casos se puede percibir muy fácilmente y en otros dichas modificaciones no son tan sencillas de detectar.

Sin embargo cualquier modificación produce o puede producir unos daños a la salud de la persona que la ejecuta; a cada daño o patología laboral que se presenta existen técnicas general y/o específicas que nos permiten actuar para poderlos prevenir.

Uno de los que se presentan son los accidentes de trabajo y la técnica específica que trata de evitarlos es la seguridad del trabajo.

La seguridad en el trabajo es un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

El conjunto de fuentes de daño que pueden ocasionar un accidente sería difícilmente enumerable, para poderlo resumir y agrupar en un único término, se les denomina "condiciones de seguridad". El estudio de las condiciones de seguridad requiere de conocimientos sobre aspectos muy variados de ahí que generalmente cuando se desean abordar estos temas se tenga que recurrir a personas que tienen una formación muy variada ya que no solamente radica en conocer las instalaciones y las situaciones de seguridad que las mismas deben tener, sino que también la persona que lo utiliza debe estar formada, informada frente a las situaciones que puedan ocasionar el accidente.

Esto nos debe hacer pensar que la seguridad del trabajo al igual que cualquier otra técnica que deseemos aplicar no es fácil y es un error creer que cualquiera puede encargarse de resolver los problemas de seguridad.

Las técnicas de seguridad tienen dos objetivos fundamentales: en primer lugar identificar los peligros mediante su detección para poderlos evaluar y priorizar actuaciones y en segundo lugar controlar los riesgos mediante la aplicación de las medidas correctoras.

Las técnicas analíticas tienen como objetivo detectar peligros y la investigación de las causas que permitirían su actualización en accidentes.

Técnicas analíticas anteriores al accidente. Dentro de las actuaciones no condicionadas por haberse producido el accidente se pueden destacar:

Evaluación de riesgos. Es un proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

Inspecciones de seguridad. Tiene como objetivo principal la detección de peligros de accidente, siendo una técnica de carácter preventivo. La podemos definir como examen detallado de las condiciones de trabajo existentes para la detección de peligros de accidentes de trabajo, debidos a condiciones materiales peligrosas o a prácticas inseguras y eliminación de los peligros detectados.

En la inspección se toman datos con premura de tiempo que luego deben ser debidamente ordenados para ser manejados debidamente.

Técnicas posteriores al accidente. El estudio de los accidentes y análisis de las causas permite prevenir accidentes futuros pues aunque cada accidente sea diferente casos similares se repiten en el tiempo denotando la mayoría de ellos peligros y causas comunes.

Notificación y registro de accidentes. La notificación consiste en la cumplimentación y envío de un documento que nos describa el accidente de forma completa y resumida. El registro de accidentes es el paso siguiente consiste en la recopilación ordenada de los datos proporcionados en el parte de accidente.

Análisis estadístico. Consiste en la aplicación de conocimientos y metodologías de las técnicas estadísticas necesarias para una ordenación, cuantificación y control de la evolución y de la tendencia de las diferentes circunstancias que rodean al accidente de trabajo.

Investigación de accidentes. Es la técnica utilizada para el análisis en profundidad de un accidente laboral acaecido a fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar el porqué han sucedido.

Técnicas operativas:

a) Sobre aspectos técnicos:

1. Técnicas operativas de concepción. Seguridad en el diseño del Proyecto de Instalaciones, Seguridad en el diseño y Proyecto de Equipos y Seguridad en el Diseño de Métodos de Trabajo.
2. Son más rentables y con resultados a corto plazo. Cuando el concepto de seguridad se incluye en todo proyecto de instalación u obra, en todo diseño de equipo o en todo proceso de elaboración de métodos de trabajo que los haga ergonómicos diremos que aplicamos técnicas de concepción.

3. Técnicas operativas de corrección. Cuando se actúa para mejorar las condiciones peligrosas detectadas en instalaciones, equipo y métodos de trabajo ya existentes diremos que desarrollamos técnicas de corrección siendo relacionadas a continuación las principales:

Adaptación de sistemas de seguridad. Son medidas técnicas y equipos que anulan un riesgo o protegen al trabajador sin condicionar al proceso: diferenciales, alimentadores automáticos, etc.

Adaptación de defensas y resguardos. Son obstáculos materiales que impiden el acceso del hombre a la zona de peligro.

Utilización de quipos de protección individual. Intentan evitar las lesiones a las personas cuando no pueda ser eliminado el peligro con alguna de las técnicas anteriores.

Implantación de normas de seguridad. Son consignas, prohibiciones y métodos seguros de trabajo que imponen para orientar la conducta humana. Por ejemplo prohibir fumar.

Señalización de zonas de peligro. Permite indicar el lugar de existencia de un peligro, un sentido de evacuación, una prohibición, etc. Equivale a descubrir peligros.

Mantenimiento preventivo. Es una metodología propia de mantenimiento tendente a evitar las averías que redundan en evitar los accidentes que se derivan.

b) Sobre aspectos humanos.

Selección de personal. Que conduciría al adecuado acoplamiento entre las características del trabajador y del puesto de trabajo.

Formación. Facilitar todos los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el trabajo y producir en el trabajador una sensibilización para comprender la importancia de efectuar el trabajo en buenas condiciones de seguridad.

Información. A través de la información actuamos positivamente hacia la seguridad, hacia los conocimientos y conductas.

Acción de grupo. El individuo evoluciona y cambia las opiniones ya actitudes por la acción dinámica del grupo.

Disciplina e incentivos. Se utilizan como motivación o refuerzo del aprendizaje.

3.3.2 La formación en la empresa

El crecimiento económico es una realidad consecuente al progreso social y laboral del país, pero éste necesita de una continua renovación que garantice la necesaria modernización tecnológica y la adecuada formación del trabajador para producir la adaptación completa a estas nuevas situaciones.

Las necesidades de formación surgen inevitablemente durante el proceso de creación y crecimiento de cualquier negocio. Son estas necesidades las que condicionan las actitudes hacia el concepto de formación.

Una postura receptiva hacia ella va a ser capaz de establecer planes de formación apriori que afronte en situación ventajosa los posibles cambios del entorno.

Una postura de inercia o actuación bajo mínimos lleva a esperar la aparición del cambio que exigirá la corrección del camino ya iniciado (sistema de gestión metodológica de planificación, etc.) con la consiguiente pérdida de competitividad y capacidad de reacción ante futuros y previsibles nuevos cambios.

La empresa española, sea cual sea su tamaño, sector o cualquier otra característica que la configure, está enfrentada actualmente al reto de adaptarse al entorno del mercado europeo, distinto y más exigente que el actual. Esta adaptación debe pasar por un desarrollo del potencial humano, el cual tiene que estar concebido desde dos puntos de vista:

- * Una adecuada *formación de base* que cualifique al profesional para la asunción de competencias y responsabilidades en su puesto de trabajo.

- * Una *formación continua* que actualice constantemente al profesional dentro de un sistema productivo en permanente cambio que forme parte de un esquema estratégico establecido sobre objetivos de desarrollo.

Esta formación es una de las prioridades reconocidas en los entornos empresariales más necesitados de estrategias de cambio y por ello la más importante inversión para alcanzar con éxito nuevas posiciones de competitividad dentro del mercado.

Se deduce, pues, que las intervenciones en formación, sea en la empresa que sea y más en el ámbito que nos ocupa, debe preparar al profesional para un desempeño más eficaz de sus funciones, así como motivarlo en su desarrollo profesional y contribuir a incrementar su satisfacción en el ejercicio de su puesto de trabajo potenciando su autonomía, responsabilidad y polivalencia.

Pero igualmente importante es contribuir con dicha formación a obtener la ventaja competitiva que adapta y anticipa a la empresa al cambio forzoso que el nuevo entorno de la unión europea provoca, ventaja que se fundamenta en el incremento de los niveles de seguridad y salud y en todo lo que eso supone (nuevas formas de organización del trabajo, mejora de la calidad de servicio interno, adaptación a las nuevas tecnologías y maquinarias, etc)

La formación en seguridad y la salud en el trabajo en nuestro país se está enfrentando a un período de cambio, el cual produce inevitablemente un desasosiego que implica la tendencia casi instintiva de la resistencia a dicho cambio. Lo malo es que cuando desarrollamos esa resistencia utilizamos nuestra energía, esfuerzos y capacidades en dicha oposición.

La resistencia al cambio es un fenómeno que cobra entidad en la dinámica empresarial cada vez con más fuerza, frecuencia y estabilidad, características que provienen igualmente de:

- * La propia naturaleza del cambio, que aparece cada vez con más frecuencia, profundidad y extensión.
- * El individuo, que cuenta con una poderosa tendencia (natural o adquirida) a mantener las condiciones y circunstancias que conservan su entorno y su situación en el mismo.

Los cambios sociales, en el mercado, en la empresa, en su estructura, procesos y personas son una realidad que no se pueden cuestionar. Percibimos que necesitamos conocer sus dimensiones, sus características, las estrategias para recibirlo con ventajas y adaptarnos a él.

Las consecuencias de los accidentes y las bajas laborales, la disminución del rendimiento y de la motivación, las nuevas tecnologías o las estrategias de gestión determinan a la empresa, grande, mediana o pequeña, nuevas formas de actuar.

La cuestión es cómo sabremos qué tenemos que aprender, sobre qué formaremos, cómo lo haremos, a quién formaremos. Lo que resulta evidente es que la adaptación al medio se consigue por la adquisición, mantenimiento y actualización de una serie de conocimientos y habilidades pertinentes a las demandas del entorno actual y previsible a corto y medio plazo.

La estrategia es la de formar para adecuarse a un entorno en evolución y para anticiparse a los requerimientos del mercado, del cliente y de la demanda social. La atención a estos va a implicar el diagnóstico de unas necesidades de formación que van a girar en torno a la innovación tecnológica, organizativa, metodológica y estructural de las empresas y las nuevas exigencias profesionales que esta evolución va a suponer.

La necesidad de formación existe cuando alguien necesita ayuda para aprender a trabajar de forma diferente, bien para hacer un trabajo distinto, bien para hacer el mismo trabajo, pero de forma diferente o bien para desarrollar un cambio actitudinal hacia la prevención de riesgos en el ámbito laboral.

Así se va iniciando la cadena de aprendizaje de un trabajador:

- * Acciones de acogida-ingreso
- * Acciones centradas en la especialización
- * Programas de desarrollo

Por último, todas las personas necesitan algún tipo de formación pero desgraciadamente los recursos de que disponemos son limitados, entonces, es necesario priorizar, adecuar la acción formativa a las necesidades de la empresa y rentabilizar al máximo la formación.

3.3.3. La contribución de la formación a la prevención de riesgos profesionales

Cuando se plantea la formación de recursos humanos en seguridad y salud en el trabajo consideramos que es necesario plantearse no sólo la formación de los profesionales que trabajan estrictamente en el ámbito de la empresa, sino también los que lo hacen en otras instituciones, además de los protagonistas de la prevención y promoción de la salud en la empresa.

Todos los empresarios tienen unas obligaciones y unas responsabilidades, en materia de formación e información a los trabajadores y además de ser un derecho legal, la formación de los trabajadores ha de estar centrada en su puesto de trabajo, adaptada a la evolución de las condiciones de trabajo y a los riesgos y repetida cuando sea necesario y es, por tanto, imprescindible para desarrollar cualquier estrategia de prevención en el ámbito laboral.

Por otra parte, los profesionales con responsabilidades de gestión de la empresa por ser operativamente los responsables de las condiciones de trabajo, deberían tener una formación que al menos les permita ser conscientes de la relación existente entre las condiciones de trabajo y la salud del trabajador.

El empresario o gestor empresarial tiene la obligación, recogida en normas internacionales y nacionales, de garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, organizando la prevención en su empresa y proporcionando la formación necesaria en función de los riesgos, de la sensibilidad del trabajador, de sus funciones y de la formación previa que haya recibido en el mismo puesto o en otros en la misma empresa.

La formación de cada trabajador la garantizará:

- * Cuando se incorpore por primera vez a la empresa y en el momento de su contratación
- * Cuando existan cambios de función

- * Cuando varíen los equipos de trabajo
- * Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

Igualmente, preservará la seguridad y la salud de los trabajadores de empresas exteriores que intervengan en su empresa recayendo en él, el deber de dar las instrucciones pertinentes en lo que respecta a los riesgos fruto del desempeño de su trabajo. También los representantes de los trabajadores (miembros del Comité de Seguridad y salud en el trabajo y los delegados de prevención) tienen derecho a una formación adecuada y a ser informados puntualmente de cambios de puestos, de maquinaria, de procesos, así como de los incidentes y accidentes ocurridos en la empresa.

Respecto a colectivos específicos de trabajadores, sólo poseen diferencias los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal, asimilados en este último caso a las empresas exteriores, es decir, respecto a los trabajadores temporales el empresario garantiza formación, en las empresas de trabajo temporal información a ésta sobre riesgos y calificaciones requeridas en la empresa de trabajo temporal que debe pasar al trabajador (según la LPRL, 1995).

Aquellos que realizan tareas peligrosas sólo se diferencian en el contenido de la formación o instrucción a recibir, siendo en todo caso el empresario el responsable de ella.

Los trabajadores que estén o puedan estar expuestos riesgos graves o inminentes, el empresario está obligado a dar las instrucciones necesarias y hacer todo lo necesario para que tenga los conocimientos suficientes para adoptar medidas y evitar sus consecuencias.

Todas estas acciones formativas nunca correrán por cuenta del trabajador o sus representantes y deberá impartirse durante el horario de trabajo, ya sea dentro o fuera de la empresa.

Así mismo, los trabajadores han de velar por su salud y seguridad así como los que sean representantes, informar, implicar y favorecer la participación de los trabajadores en la mejora activa de las condiciones de trabajo.

3.3.4. Responsabilidades y destinatarios de las acciones formativas en prevención de riesgos profesionales.

Hemos podido comprobar que tanto en la directiva marco como en la Ley de PRL y en sus Reglamentos de desarrollo, queda claramente delimitado que la responsabilidad de proporcionar los medios para la formación recae en el empresario o gestor de la empresa. Existen por ello unas obligaciones del empresario y unos derechos de los trabajadores y viceversa. Ambos podemos decir que son responsables y destinatarios de las acciones formativas.

Los índices que se contemplan no sólo son el tamaño de la empresa o grupo y el nivel de riesgo de la empresa o centro de trabajo sino que también será necesario conocer los riesgos específicos de los trabajadores en su puesto de trabajo y su formación previa en el área de seguridad y salud en el trabajo.

Como resultado de esta matriz podemos encontrar que le corresponderá a cada persona una formación general y la que sea específica para prevenir los daños a la salud que le puedan generar sus condiciones de trabajo.

Es también obvio que el empresario o el responsable de la formación en la empresa intente aprovechar sus recursos para hacer de la formación el pilar básico de su plan de prevención ya que las acciones formativas de inicio, reciclaje o desarrollo pueden hacer que disminuyan los accidentes e incidentes y los daños para la salud relacionados con el desempeño de su trabajo. Así, con una política formativa coherente y planificada permitiría a las empresas ahorrar tiempo y dinero y mejoraría el balance social de la empresa.

4.- PERFIL PROFESIONAL DEL PREVENCIÓNISTA

Tiene como objeto elaborar el perfil profesional de la figura del gestor/profesional/coordinador de prevención que comúnmente es conocido por prevenciónista a la necesidades del mercado laboral en Castilla y León.

La definición de la misión, actividades, funciones y competencias se basa en la aplicación y desarrollo de técnicas de análisis y descripción de puestos de trabajo todo ello enmarcado en el ámbito legal establecido por la normativa nacional de referencia hasta Junio de 1998.

La metodología aplicada como ya se ha comentado anteriormente, ha consistido en el análisis de las FUNCIONES, lo cual nos ha permitido identificar los requisitos, COMPETENCIAS o dimensiones personales necesarias para cumplirlas.

Estas posiciones se plantean desde el principio de que las condiciones de trabajo hoy en día reúnen, una variedad muy amplia de campos de estudio donde lo más relevante es definir cuál o cuáles son los terrenos claros del conocimiento que van a manejar en profundidad los futuros profesionales de la prevención.

El término competencias se centra en los conocimientos que deben poseer los profesionales que aspiren a estos puestos para poder desarrollar y llevar a cabo las tareas necesarias y cumplir los objetivos y responsabilidades del puesto.

Por último, se ha procedido a confeccionar la correspondiente matriz de FUNCIONES-COMPETENCIAS, que permite identificar de una forma rápida y sencilla las competencias necesarias para desempeñar estas funciones y que constituye en sí mismo el perfil del prevenciónista.

4.1. Análisis del puesto de prevencionista de riesgos laborales

En la actualidad, a nivel internacional, y más concretamente en Europa, se aceptan tres niveles de profesional de la prevención. Este hecho ha sido contrastado documentalmente y confirmado por expertos con los que el grupo de trabajo creado para esta ocasión ha tenido la oportunidad de entrevistarse.

El prevencionista de nivel inicial o Básico es el que se encarga desde la línea operativa de fabricación de promover las actividades de mejora de la seguridad y salud laboral, tal y como recoge el Reglamento de los servicios de prevención. (RD 39/97).

Este *primer nivel* equivaldría a un representante de los trabajadores que de acuerdo con lo reflejado en la Ley 31/95 y su desarrollo en el RD de los servicios de prevención, corresponde a la formación mínima que ha de poseer un trabajador de sobre los riesgos que están presentes en su puesto de trabajo y que se ha asociado con la figura del delegado de prevención (Art.35 LPRL).

Las funciones y duración de las acciones formativas del nivel inicial o BÁSICO oscilan entre las 30 horas y las 50 horas lectivas, si se trata de los trabajadores que están expuestos a riesgos recogidos en los anexos del Reglamento 39/97 y que corresponden con actividades que entrañan un especial riesgo .

El *segundo nivel* en cuanto a los profesionales de la prevención, es definido como un generalista. Este sujeto sería capaz de detectar deficiencias en el ámbito de la seguridad laboral y a la vez promover soluciones a éstas desde el interior de la empresa o bien en el caso de que el problema sobrepase sus posibilidades dentro de la propia empresa saber buscar soluciones en el exterior. Este profesional tendría una cualificación de formación profesional de grado superior. Es decir, lo que en la Unión europea se conoce como BAC+2 años.

En nuestra legislación existen dos niveles formativos que encajan en este perfil de NIVEL INTERMEDIO, son, por una parte los profesionales de nivel intermedio recogidos en el reglamento de los servicios de prevención y por otro lado los profesionales contemplados en el certificado de profesionalidad, de reciente publicación, teniendo ambos la misma unidad de trabajo y similares funciones y responsabilidades.

Esta figura sin duda es de gran importancia dado que está compuesto por personal con un nivel medio de formación no universitaria y que ocupan puestos de nivel intermedio en la organización y por otro lado personas que desean incorporarse al mercado laboral formándose y adquiriendo el certificado de profesionalidad para poder ejercer esta profesión.

El *tercer nivel* correspondería al campo de la especialización. Es el prevencionista, experto o especialista que fundamentalmente se encarga de solucionar el problema concreto, el problema específico, dentro o fuera de una organización. Su titulación es universitaria (de grado medio o superior) y también puede ser considerado como el coordinador, director o responsable del Dto. de prevención de riesgos o de seguridad y salud en el trabajo.

El propio reglamento de los servicios de prevención recoge las funciones básicas y la formación necesaria para poder desarrollar con éxito estas funciones, situando 3 especialistas: en seguridad laboral, en higiene del trabajo y en psicología y ergonomía.

De igual forma y recientemente se ha aprobado un Real Decreto (1 de Mayo de 1998) donde se homologa la experiencia en prevención de riesgos en las empresas a las funciones de nivel intermedio o Superior en función de la formación de base y a la justificación de la experiencia en puestos de experto en seguridad y salud laboral, con la obligación de certificar 100 horas de formación adicional en alguna de las especialidades anteriormente citadas para poder solicitar la homologación del nivel superior de prevencionista.

Fundamentalmente este estudio se sustenta en los dos tramos superiores de cualificación: NIVEL INTERMEDIO Y SUPERIOR .

Por ello, el grupo de trabajo, ha seleccionado las técnicas de análisis que ha considerado más convenientes, de acuerdo a las características del puesto en estudio como son: preguntas mediante cuestionario, entrevistas con expertos y estudio y análisis documental existente sobre el tema.

Cuestionario

Los cuestionarios son útiles cuando se pretende conocer la opinión de un elevado número de personas en poco tiempo o cuando se quieren obtener datos previos para una posterior profundización mediante otras técnicas.

Hemos diseñado un cuestionario estableciendo distintos bloques o agrupación de preguntas de respuesta cerrada, con el fin de recoger observaciones o comentarios en cada pregunta.

Los bloques en que se han estructurado el cuestionario son los siguientes:

- Denominación del puesto
- Ambito de aplicación
- Capacitación
- Objetivo y finalidad del puesto
- Funciones y tareas clave
- Tareas clave
- Organización
- Experiencia profesional
- Formación

Para concretar el peso específico de cada bloque se sometió a una valoración de expertos el cuestionario preliminar que fue realizada en Octubre de 1997 en Burgos.

Entrevista con expertos

La entrevista con expertos es la forma más usual y versátil de análisis ya que se adapta a prácticamente a cualquier tipo de estudio de prospección. La entrevista se ha realizado de acuerdo a un patrón estructurado de preguntas para asegurar que se cubran las mismas áreas, de forma que las respuestas dadas por los expertos nos sirven como supervisión técnica y validación preliminar de los enunciados y áreas de estudio.

Se seleccionaron un grupo de profesionales de la prevención y de los recursos humanos para comentar el cuestionario preliminar. Estos expertos fueron citados en la *Cámara Oficial de Comercio e Industria de Burgos* y se les convocó de forma conjunta con la finalidad de que dieran su opinión a cerca del cuestionario y de los objetivos que pretendía.

El análisis y el trabajo exhaustivo del grupo determinó realizar el cuestionario más sencillo y breve en el que no se eliminó ningún bloque temático. Las opiniones expresadas por el grupo se vieron atendidas y se modificaron algunos enunciados y preguntas para una mejor comprensión.

Análisis documental

Como técnica de análisis complementario a los dos anteriores, se utilizó el análisis documental referido al ámbito de este estudio. Se investigó si existía algún tipo de información escrita relativa a la capacitación y formación de especialistas en el campo de la prevención de riesgos laborales.

Como ya se ha recogido en apartados anteriores se valoraron todos los instrumentos de medida utilizados en otros estudios centrándolo el análisis exhaustivo del cuestionario utilizado por la Asociación de empresarios de Navarra.

La información recogida mediante estas tres técnicas, nos orientó en la realización de un ANÁLISIS DE PUESTO DE TRABAJO.

4.2.- Descripción del puesto de prevenciónista de riesgos laborales

La descripción se ha estructurado mediante un sistema estándar ya clásico en la descripción de puestos.

Consta de los siguientes bloques de información

- 1.- Identificación
- 2.- Misión
- 3.- Finalidades
- 4.- Actividades o tareas clave

Identificación

En general no parece que exista una tendencia clara por un sustantivo que englobe a los tres tipos de profesionales, así para el profesional de primer nivel podremos considerarlo COMO NIVEL BÁSICO, O PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN. Para adquirir este nivel formativo no es necesario tener una titulación universitaria previa.

El profesional de segundo nivel o de nivel INTERMEDIO podemos considerarlo como GENERALISTA o TÉCNICO DE GRADO MEDIO. Para este profesional se han descrito dos trayectorias profesionales previas, formación profesional superior o nivel de estudios universitarios de grado medio, aunque también existen alternativas a este nivel si el trabajador aporta justificación de su EXPERIENCIA LABORAL ante la autoridad laboral competente

Y por último, el nivel SUPERIOR es considerado como TECNICO SUPERIOR DE PREVENCIÓN DE RIESGOS. Estos profesionales si han de tener estudios Universitarios, bien de nivel intermedio o bien de nivel superior en cualquier especialidad.

No hemos de aconsejar la denominación de "técnico", dado que puede inducir a confusión entre distintos trabajadores de nivel intermedio y superior dentro de una misma empresa.

El grupo de expertos se inclinó por la denominación del profesional de nivel superior el de coordinador de prevención y el de prevencionista de seguridad y salud en el trabajo.

Misión/finalidad/responsabilidades

La misión sintetiza la razón de ser del puesto en la organización. Esta misión se ha definido a partir de las diferentes finalidades que se han asignado al puesto y que constituyen las responsabilidades básicas del puesto. Vienen definidas en forma de objetivos que el puesto debe integrar.

- * Conocer la situación de las condiciones de trabajo en la empresa.
- * Desarrollar la política preventiva e integrar y dinamizar el programa de prevención en toda la estructura de la empresa.
- * Controlar el grado de eficacia del desarrollo del programa de prevención y proponer modificaciones en su caso.

Funciones clave

Para lograr los objetivos enunciados, el puesto ha de integrar 3 funciones clave.

- * *PLANIFICAR* la prevención de riesgos
- * *ASESORAR* a todos los niveles de la organización, sobre la política y programa de prevención en la empresa.
- * *CONTROLAR* los resultados de la aplicación del programa de evaluación de riesgos laborales.

Así mismo se han definido los conocimientos específicos que se consideran necesarios "saber" para poder desarrollar las actividades y alcanzar el resultado mediante el desarrollo de una función clave.

Actividades

Las **actividades** contempladas para la **PLANIFICACION** de la prevención de riesgos laborales son:

- * Hacer previsiones
- * Establecer o proponer objetivos
- * Establecer o proponer procedimientos de trabajo seguro
- * Proponer y establecer el programa de actividades preventivas
- * Establecer el sistema de recogida y tratamiento de la información que genera el desarrollo del programa de prevención.
- * Supervisar, evaluar y controlar las diferentes actividades preventivas del programa. Evaluar la participación en el programa. Valorar el grado de cumplimiento y calidad de las tareas encomendadas.
- * Proponer las medidas que procedan para la corrección de las desviaciones producidas en el desarrollo del programa de prevención.
- * Preparar o proponer los planes de prevención anuales

Descripción de las ACTIVIDADES contempladas para ASESORAR a todos los niveles de la organización sobre la política y el programa de prevención implantado

- * Desarrollar y participar en los planes formativos-informativos dirigidos a todos los niveles de la empresa
- * Promover cambios actitudinales hacia la mejora de las condiciones de trabajo en todos los niveles de la empresa
- * Aconsejar y asistir en la realización de diferentes actividades preventivas que conforman el programa de prevención. Establecimiento de metodologías de trabajo unitarias para su realización.
- * Participar y/o asistir a la investigación y análisis de los accidentes e incidentes de trabajo.
- * Aconsejar sobre la vigilancia inicial y periódica de la salud
- * Aconsejar sobre la normativa legal en el ámbito de la seguridad, salud y medioambiente.
- * Aconsejar en los criterios de selección y utilización de protecciones individuales y colectivas
- * Aconsejar y/o participar en el establecimiento de primeros auxilios y planes de emergencia
- * Aconsejar en la elaboración de instrucciones de mantenimiento preventivo para sistemas y elementos clave de prevención de riesgos laborales
- * Aconsejar en el análisis de los puestos de trabajo en el estudio de la organización y métodos de trabajo
- * Aconsejar y asistir en lo relativo a los preparados y sustancias químicas
- * Aconsejar en la determinación y distribución del presupuesto para el desarrollo de una política de prevención
- * Aconsejar y asistir en la gestión medioambiental

Las **ACTIVIDADES** contempladas para **CONTROLAR LOS RESULTADOS** de la aplicación del programa de prevención son.

- * Evaluar el cambio de actitudes hacia la prevención
- * Aplicar métodos estadísticos para la evaluación de indicadores sociales.
- * Evaluar el desarrollo del programa informativo-formativo
- * Evaluar el rendimiento económico de las medidas preventivas
- * Evaluar el clima y la satisfacción laboral.

4.3.- Matriz de funciones y competencias. Perfil profesional del prevencionista

Hemos elaborado un perfil confeccionando una matriz con aquellas funciones y conocimientos específicos obtenidos del diseño de la descripción del puesto de prevencionista.

Como complemento al perfil del Prevencionista, vamos a referir dentro del contexto de las dimensiones del puesto, una serie de variables de comportamiento que consideramos básicas, tanto para la selección, como para la posterior estimación de la actuación de estos profesionales, dentro del principio de que el objetivo del puesto es la obtención de unos resultados, encuadrados en la misión del mismo.

5.- PROSPECCION DE NECESIDADES DE FORMACION DEL PREVENCIÓNISTA EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEÓN.

Actualmente conocemos el ámbito de aplicación de la Ley 31/95 que comprende todos los sectores de actividad tanto públicas como privadas.

Con esta premisa y conociendo la evolución empresarial de Castilla y León, hemos de fijar una serie de criterios que de acuerdo a las características de la estructura de nuestro tejido empresarial, nos permita establecer un número aproximado de prevenciónistas necesarios para los próximos años.

5.1. Coyuntura socioeconómica de la comunidad de Castilla y León

INDICADORES ECONOMICOS BASICOS

	CASTILLA Y LEÓN	ESPAÑA	UNION EUROPEA
SUPERFICIE (MILES Km ²)	94	505	2.361
POBLACION	2,5	39,0	346,7
DENSIDAD(Hab. Km ²)	27,1	77,2	146,4
PIB (Billones pts)	3,8	63,0	-
PIB/Hab.1992	67,33	76,5	100
TASA CRECIMIENTO PIB85/92	-2,2	-	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 1993.

Castilla y León es la región con mayor extensión superficial de Europa y es una de las regiones con menor densidad de Europa. Siendo el PIB por habitante es muy inferior con respecto al europeo y éste ha perdido posiciones en España.

EVOLUCION DE LA POBLACION (Millones)

AÑO	CASTILLA y LEON	ESPAÑA	%
1900	2,3	18,6	12,4
1950	2,9	28,0	10,3
1991	2,6	39,4	6,6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 1993.

DEMANDANTES DE EMPLEO POR NIVEL ACADÉMICO Y SEXO

Nivel Académico	Sexo		TOTAL
	hombres	mujeres	
Estudios Primarios	58.575	40.664	99.239
EGB/FPI	35.444	47.934	88.378
BUP/FPII/COU	16.174	16.729	42.903
Titulación Media	3.024	9.514	12.538
Titulación Superior	3.836	8.025	11.861
TOTAL	117.053	132.866	219.919

Fuente: Resumen anual datos del Observatorio Ocupacional, 1994

LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA POR SECTORES DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

Agricultura	1,34%
Industria	24,20%
Construcción	9,22%
Servicios	55,24%

Fuente: Plan de Desarrollo Regional de Castilla y León, 1994-1999

LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA POR SECTORES Y POR TAMAÑO DE LA EMPRESAS

Sectores	Nº de Empresas			Total
	Menos de 10 asalariados	10-250	Más de 250	
Agricultura	402	40	2	444
Industria	3.241	1.534	50	4.825
Construcción	2.777	867	8	3.652
Servicios	10.467	1.681	22	12.170
TOTAL	16.887	4.122	82	21.091

Fuente: Anuario Estadístico de Castilla y León, 1993.

ESTRUCTURA EMPRESARIAL POR NÚMERO DE EMPRESAS Y POR NÚMERO DE TRABAJADORES

	Número de trabajadores	Número de empresas	% sobre total empleo	Número de trabajadores por empresa
De 1 a 100	60.003	16.887	24,3	4,3
De 10 a 250	120.382	4.122	48,7	29,2
Más de 250	66.707	82	27,0	813,5
Tótal	247.092	21.091	100	11,7

Fuente: Directorio de Empresas de Castilla y León (excluye los autónomos), 1995

ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN CASTILLA Y LEÓN

VARIABLES	CASTILLA Y LEÓN	TOTAL ESPAÑA	%
Número empresas (miles)	142	2.081	6,8%
Vol. ventas (miles de millones)	3.573	88.419	4,0%
Exportaciones (miles de millones)	219	4.979	4,4%
Sueldos y salarios (miles De millones)	433	12.008	3,6%
Millones producidos por Empleado	7,8	8,4	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 1993.

Existen cien mil empresas sin asalariados en la Comunidad, siendo el promedio de asalariados en las empresas de diez. La riqueza producida por empleado es inferior a la media nacional y tan sólo 82 empresas tienen más de 250 empleados.

Entorno empresarial

En General y como resultado de los estudios consultados sobre las empresas creadas en los últimos doce años en Castilla y León, hemos extraído las siguientes conclusiones en cuanto a la caracterización del tejido productivo industrial:

1) La dimensión de las empresas es reducida: El 89% de los establecimientos industriales tienen por debajo de 50 empleados.

2) El tejido responde a la caracterización global: Las ramas de actividad con mayor concentración de pequeña empresa (menos de 50 empleados) son:

Madera, corcho y mueble	95,4%
Maquinaria y material eléctrico	94,5%
Productos metálicos	94,0%
Maquinaria y equipos mecánicos	93,2%

3) Las ramas con mayor concentración de empresas de mayor tamaño son:

Construcción de vehículos	7,8%
Caucho y plásticos	6,8%
Energía eléctrica	4,7%
Extracción, preparación, etc., de combustibles sólidos	4,3%
Captación, depuración, distribución y agua	3,7%

4) La contribución al empleo de las diferentes actividades empresariales se concentran en las siguientes ramas:

Pequeñas empresas:

- Alimentación		53,7%
- Productos metálicos		
- Madera, corcho		

Grandes empresas:

- Vehículos		78%
- Extracción combustibles		

- Caucho

5) Geográficamente, la mayor concentración de nuevas empresas creadas se da en:

- Valladolid	20,3%
- Burgos	19,5%
- León	19,0%

6) Las mismas provincias y empresas concentran la mayor cantidad de empleo:

Valladolid	27,3%
Burgos	23,5%
León	20,9%

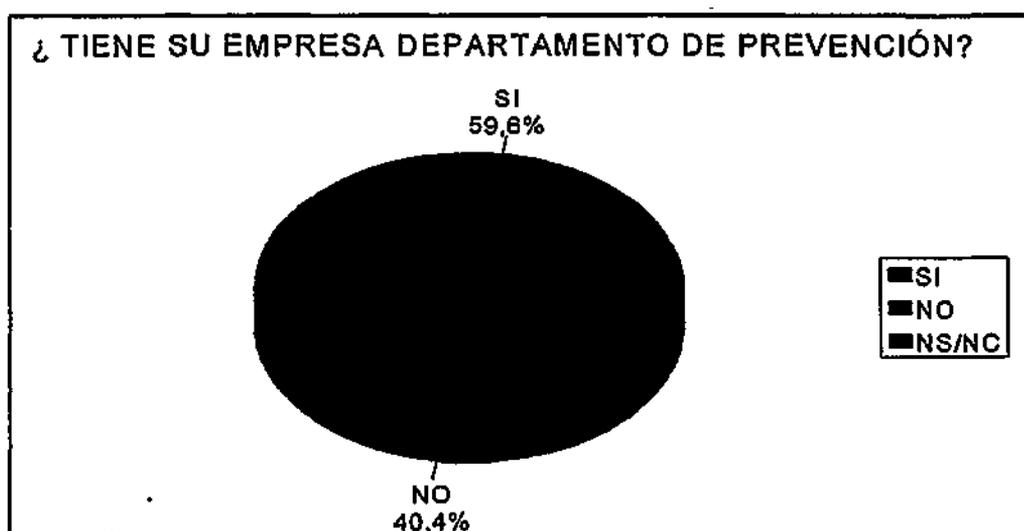
5.2.-Análisis de los resultados del estudio de prospección en Castilla y León

A continuación vamos a exponer los resultados de la encuesta realizada en la Comunidad de Castilla y León en el mes de Diciembre de 1997 para la realización del estudio sobre el *Perfil del Prevencionista y sus repercusiones en la formación y el empleo*.

Vamos a proceder a realizar un análisis descriptivo de los resultados comenzando por la descripción de las variables una a una para más tarde realizar varios cruces entre variables que permitan llegar a describir relaciones entre la opinión de los responsables de la prevención de riesgos en esta comunidad y poder así determinar el perfil más acorde a la realidad empresarial y cultural de los profesionales de la prevención (presentes y futuros) y las posibilidades de inserción laboral en un futuro próximo.

Los resultados del estudio describen, en un primer análisis, que el 59.6 % de los encuestados no tiene un departamento de Prevención u otro que actualmente realice sus funciones.

Estas cifras mejoran parcialmente las obtenidas en sendas encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo -Mº de Trabajo y Asuntos sociales- en los años 1987 y 1993.

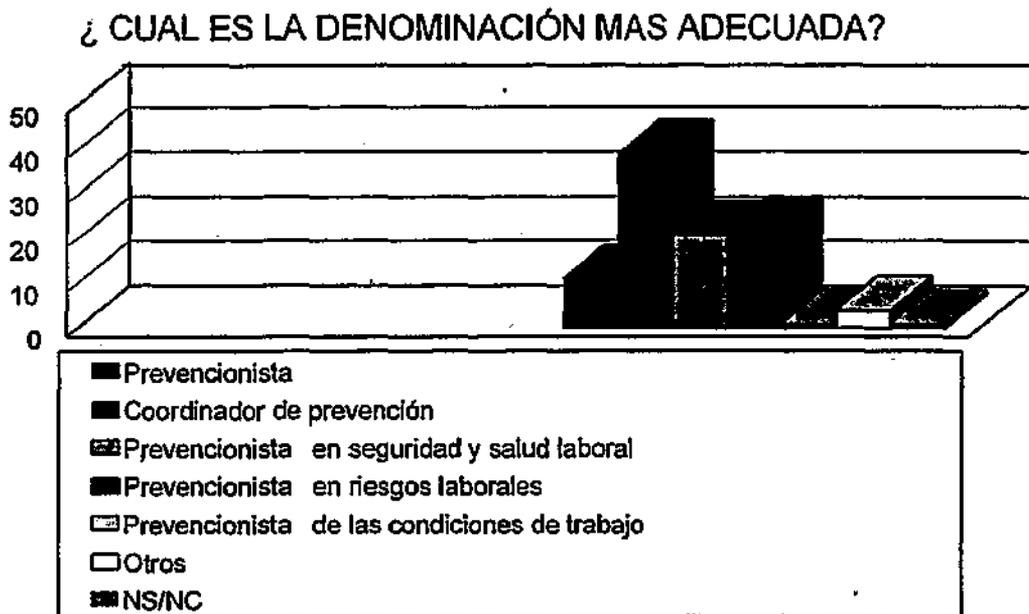


Fuente. Encuesta EOI, 1998

En cuanto a cual debería de ser el tamaño de la empresa para contar con los servicios de un prevencionista, aproximadamente el 20% de los encuestados confirman que todas las empresas deberían tener este departamento, además el 70% de éstos declaran que debería de estar en empresas de hasta 100 trabajadores, mientras que en las grandes empresas, más de 500 trabajadores, solamente cree que deba estar en ellas el 2% lo que indica que prácticamente todos los encuestados están de acuerdo en que es necesaria la figura del profesional de la prevención en sus empresas.

Posteriormente se han realizado una serie de preguntas genéricas sobre cómo se deberían denominar los profesionales de la prevención, cuáles sería los requisitos formativos y profesionales que debería de tener el Prevencionista, entre otras, que pasamos a comentar a continuación.

En cuanto a la denominación más adecuada, el 40 % de los encuestados se decanta por la denominación *COORDINADOR DE LA PREVENCIÓN*, seguido por *PREVENCIONISTA EN RIESGOS LABORALES* o *PREVENCIONISTA EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL*.



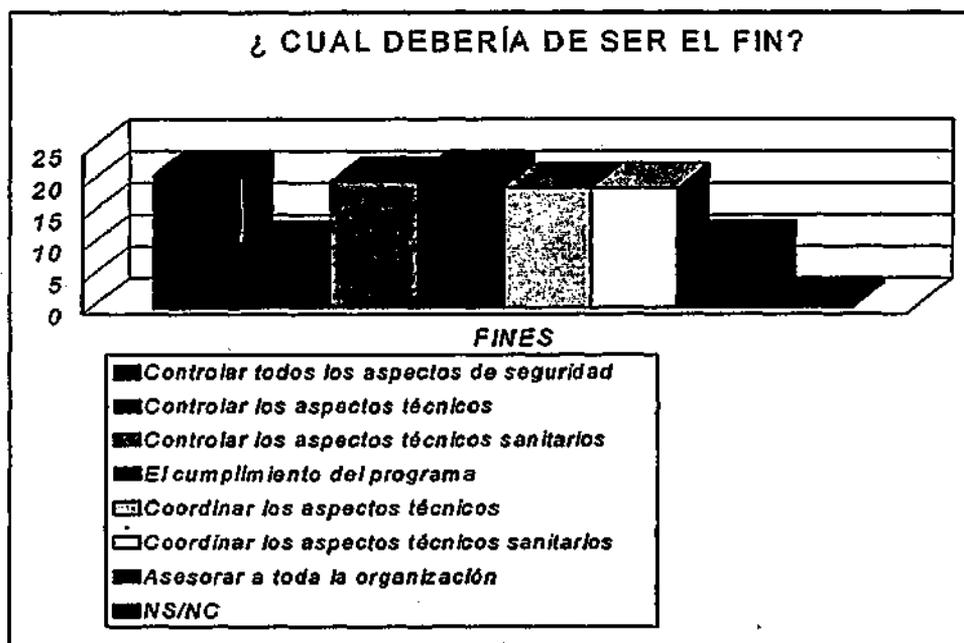
Fuente: Encuesta EOI, 1998

Cuando se consulta sobre la preparación que debería tener este profesional el 46,6 % de los encuestados declara que el prevencionista debería de ser un especialista (46.5%) o un generalista experto (41.4 %).



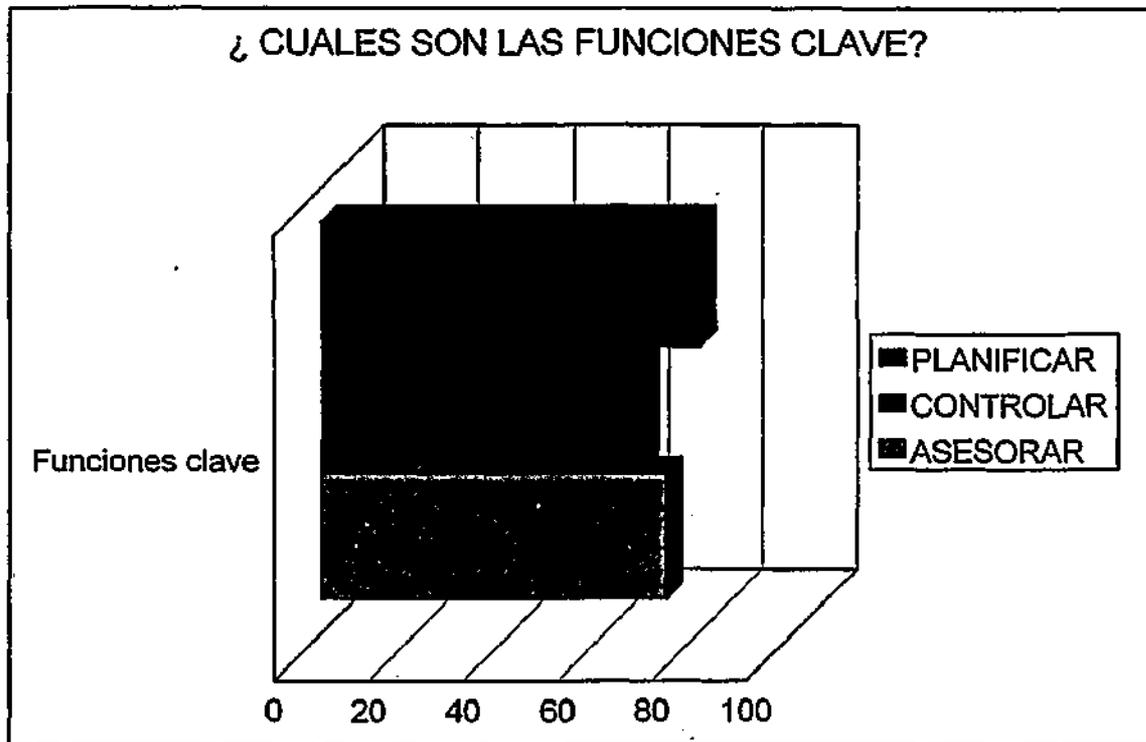
Fuente: Encuesta EOI, 1998

La pregunta nº 5 del cuestionario, la opinión más generalizada es que el fin del prevencionista en la empresa por un lado debería ser el de **Controlar** todos los aspectos de Seguridad (21%) y hacer **cumplir el programa** (el 20,2 %) y por otro **Coordinar** los aspectos técnicos y sanitarios.



Fuente: Encuesta EOI, 1998

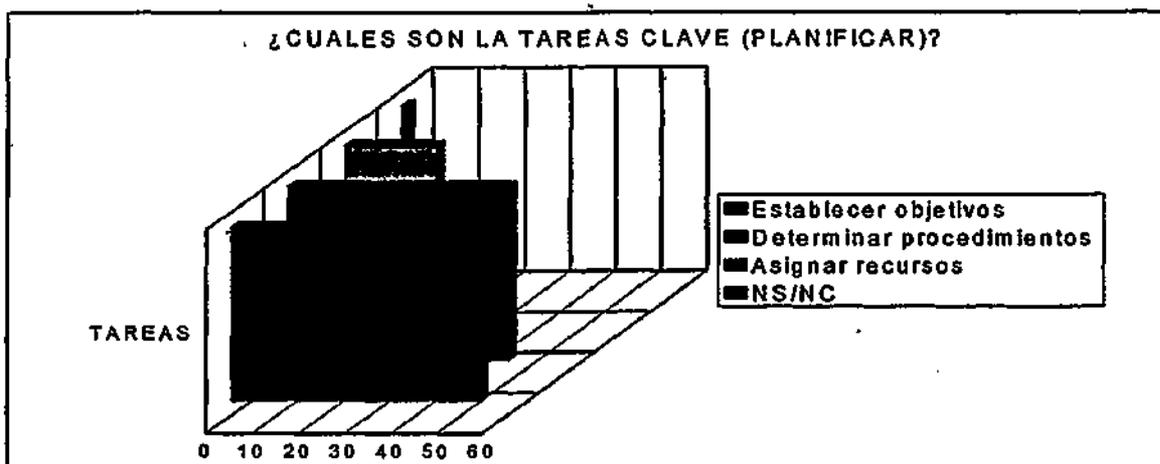
Si describimos los resultados obtenidos sobre cuáles han de ser las funciones clave a desempeñar por el prevencionista, el 80,81 % de las empresas encuestadas declara que debería de ser la de **PLANIFICAR** la prevención. El 68,6 % define que la función a desempeñar sería de **CONTROLAR** y el 73,7 % **ASESORAR**



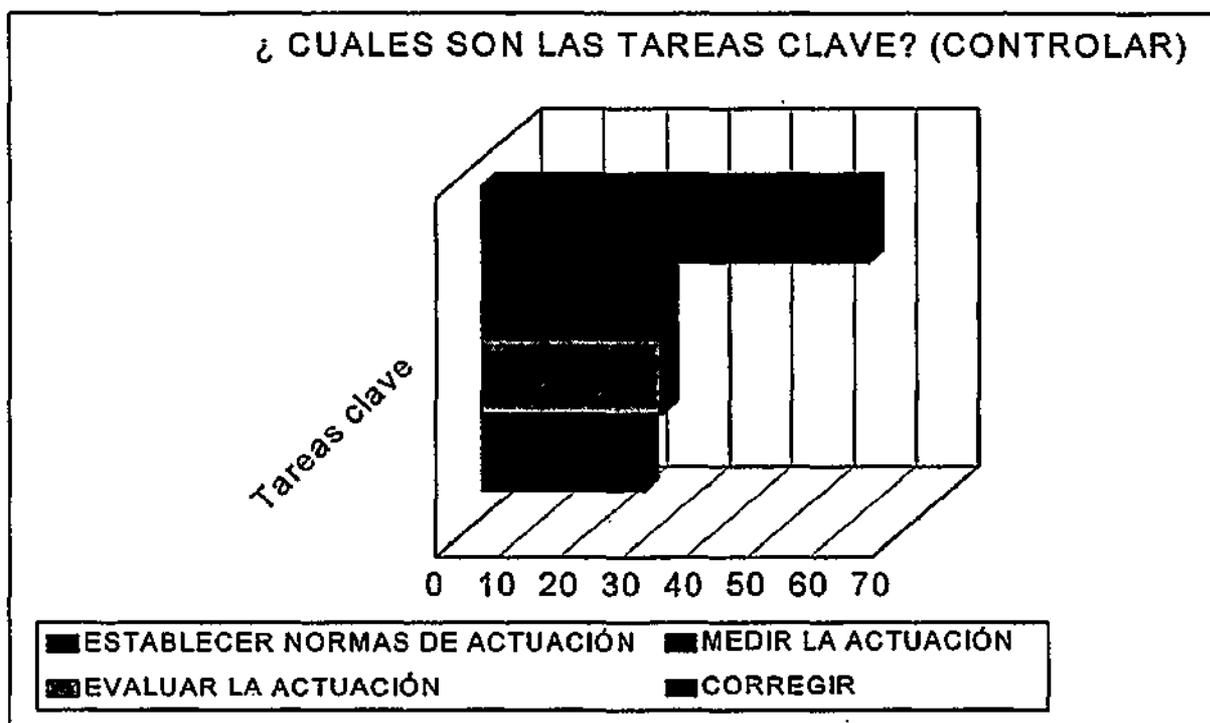
Fuente: Encuesta EOI, 1998

Al hablar de las *tareas clave* dentro de cada función (planificar, controlar y asesorar) las respuestas fueron las siguientes:

PLANIFICAR: En el 54,5 % de los casos opina que esta tarea clave es la de establecer objetivos, en el 48,8 % de los casos la de determinar procedimientos y en el 20,2 % la de asignar recursos.

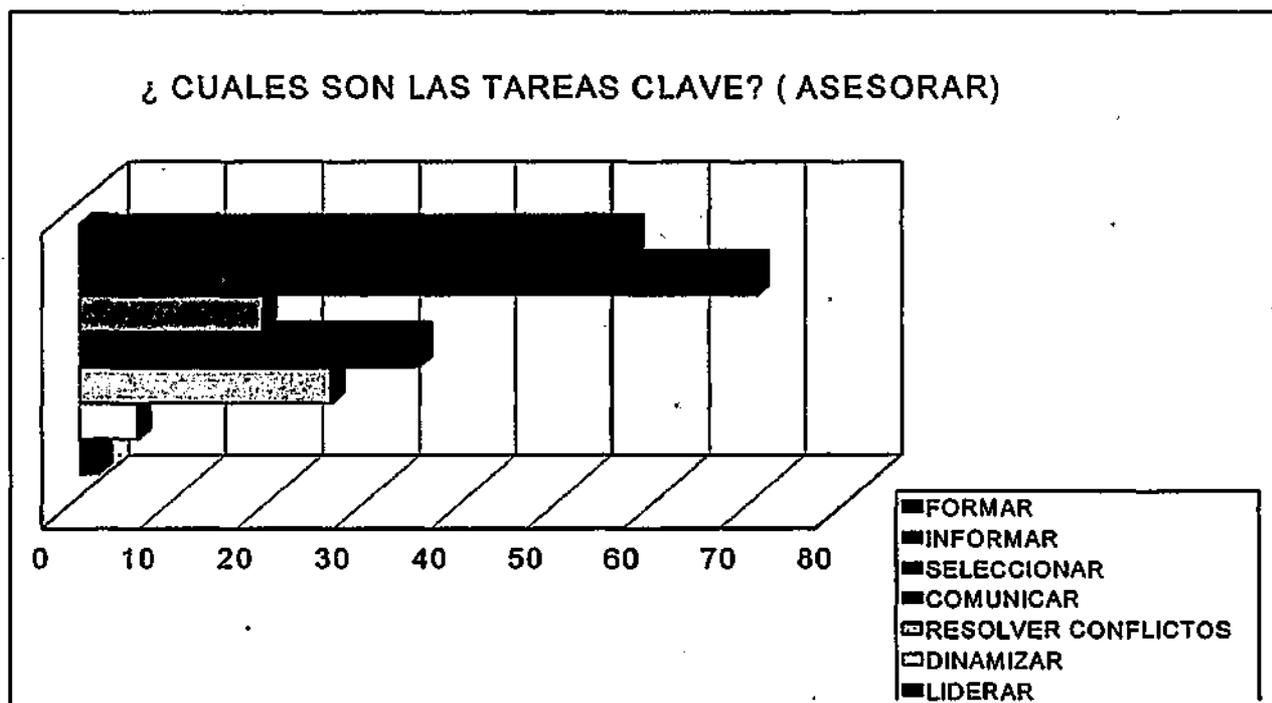


CONTROLAR: En cuanto a las tareas de control destaca la de establecer normas o procedimientos de actuación (62,6 %)



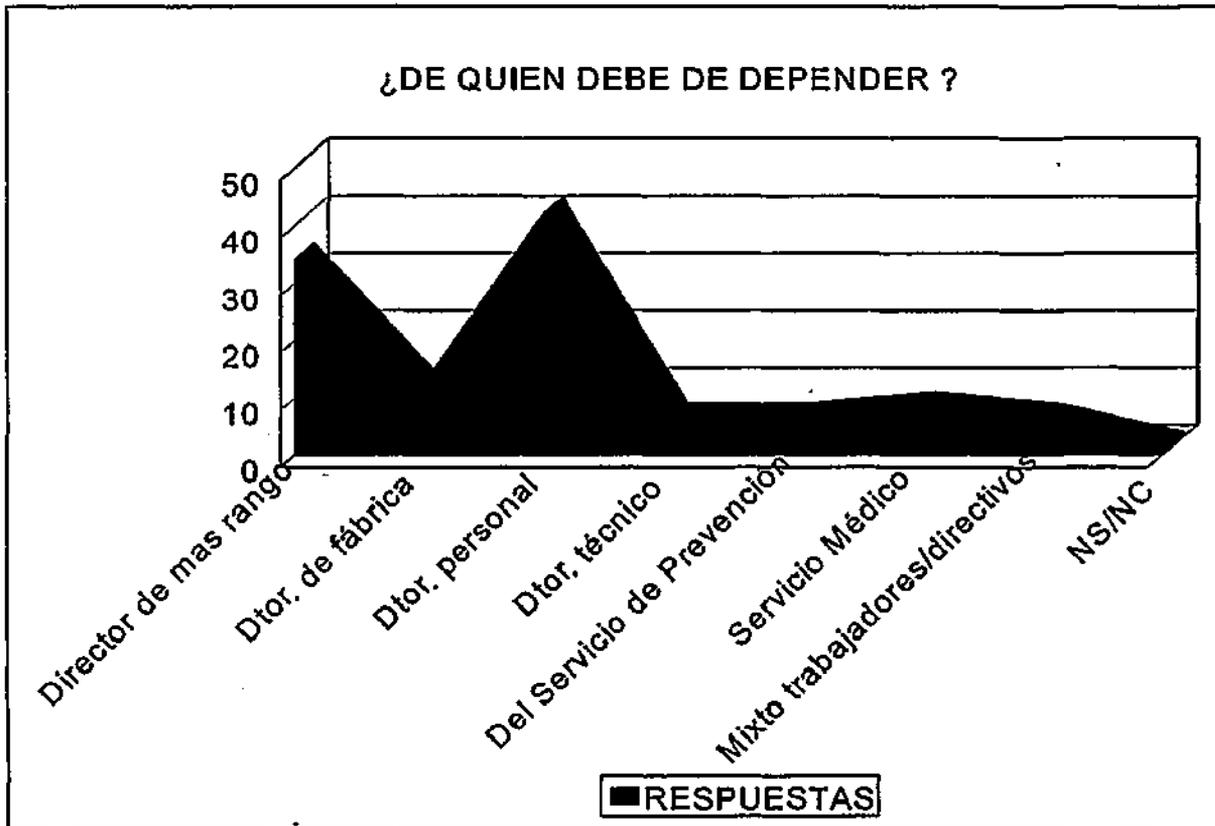
Fuente: Encuesta EOI, 1998

ASESORAR: En este caso las opiniones mayoritarias se reparten entre las tareas de información (70,7 %), y la de formación (57,5 %) y de comunicación



Fuente: Encuesta EOI, 1998

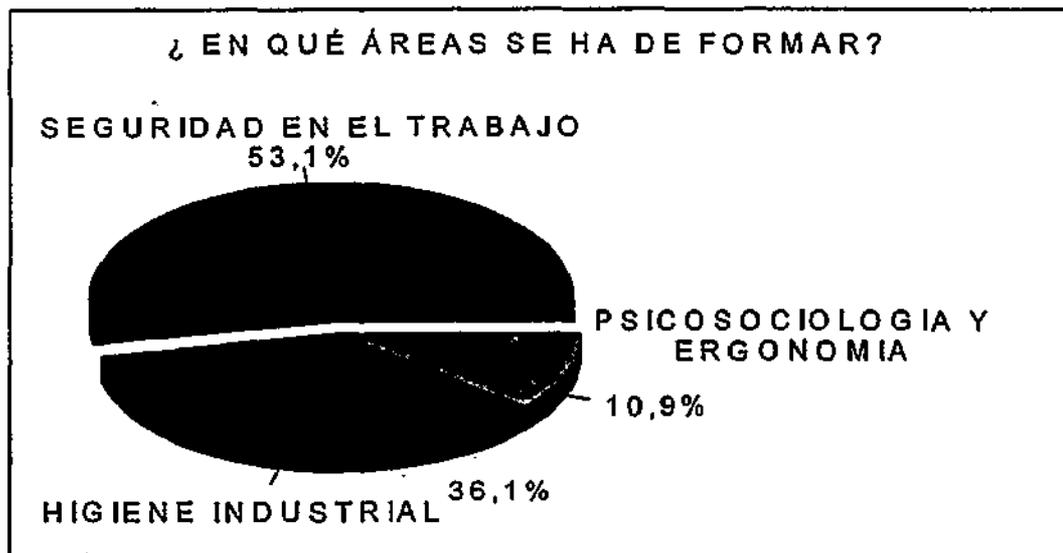
Cuando analizamos las respuestas referentes a la dependencia jerárquica o funcional sobre de quién debe de depender el prevencionista, la opinión más extendida es que lo debería hacer del Jefe de Personal (RRHH) o del Director de más rango de la empresa .



Fuente: Encuesta EOI, 1998

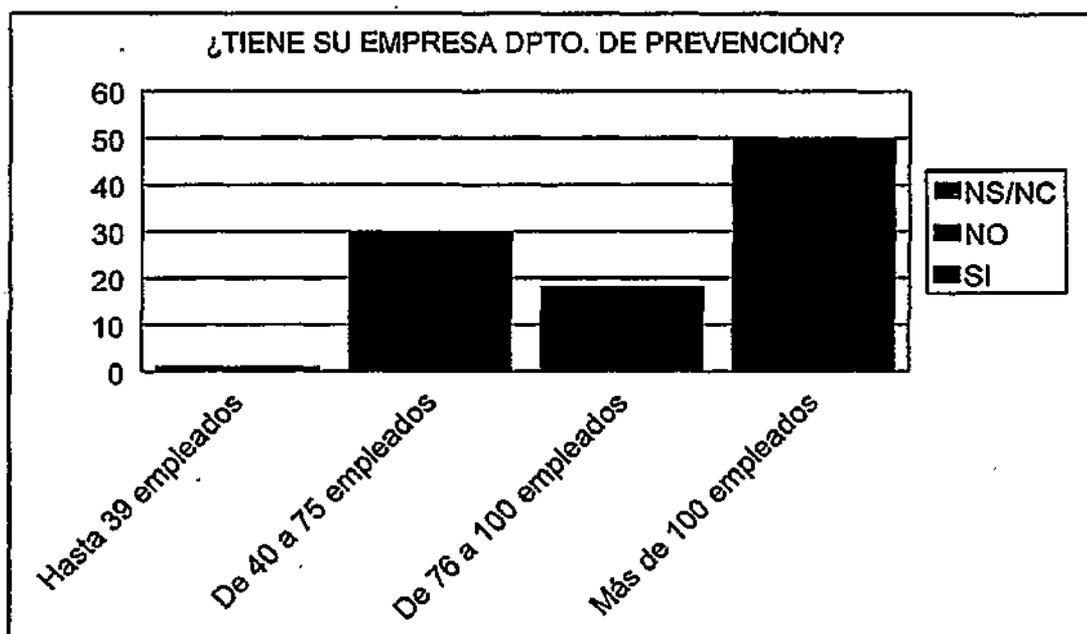
Analizando las respuesta emitidas por los empresarios sobre el período mínimo necesarios para incorporarse a la empresa con plenas garantías, los resultados reflejan una tendencia hacia una experiencia relativamente corta de uno a 3 años para los especialistas y al mayor en el caso de los miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, los empresarios prefieren que los profesionales sanitarios tengan una mayor experiencia que el resto de profesionales, de 3 a 5 años.

En cuanto a cuales serían los requisitos formativos que debería cumplir del prevencionista, la mayoría de los encuestados responde que debería tener una titulación universitaria (casi el 70%) siendo de grado medio (47,5 %) y de grado superior el 22,2%, además de esta formación de base los empresarios creen necesario que el profesional tenga una formación complementaria (87,9 %) y con una formación más específica o especialización en el área de seguridad (53,1%) como se puede comprobar en el siguiente cuadro explicativo.



Fuente: Encuesta EOI, 1998

En función del tamaño de la empresa podemos comprobar como las empresas de menos de 100 trabajadores en la mayoría de los casos carecen del servicio o departamento de prevención dentro de la empresa. Así mismo las empresas de más de 100 trabajadores tienen este servicio en una proporción inferior a la obtenida en otras encuestas realizadas en España.



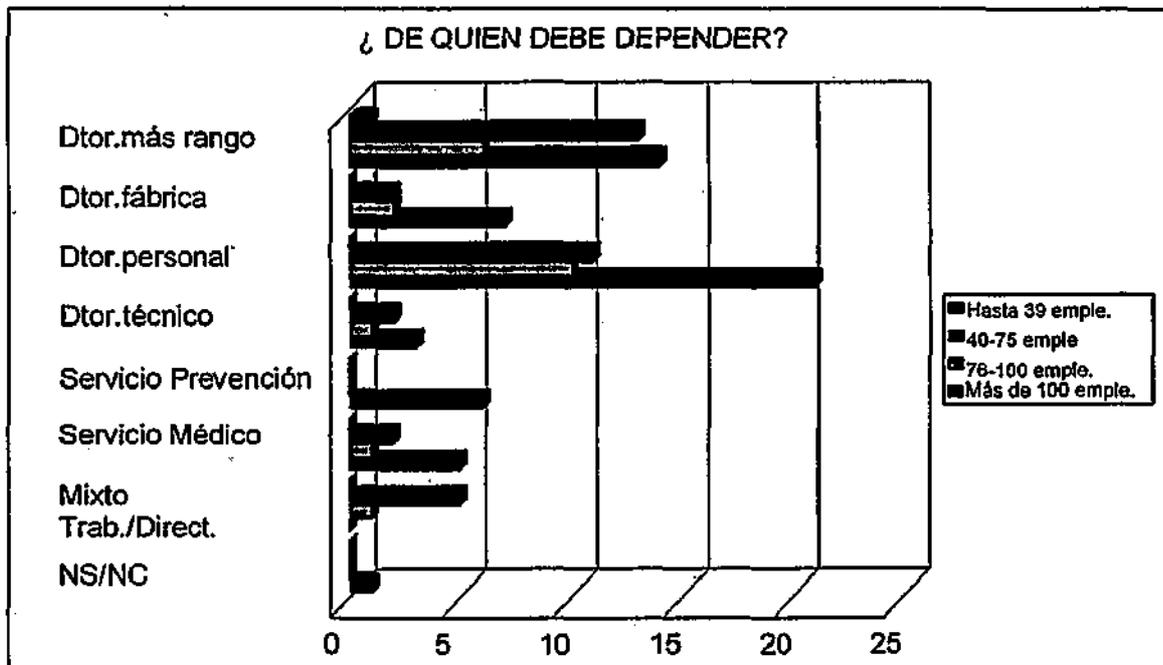
Fuente: Encuesta EOI, 1998

La denominación más adecuada para el profesional que realiza las funciones de prevencionista es la de *prevencionista en seguridad y salud laboral* en las empresas de hasta 39 empleados y de 40 a 75 empleados, la de *prevencionista en riesgos laborales* en las empresas de 76 a 100 empleados y la de *coordinador de la prevención* en las empresas de más de 100 empleados.

En cuanto a la preparación que debería tener es la de *especialista* en las empresas de hasta 39 empleados, de 40 a 75 empleados y en las de más de 100 empleados. En las empresas de 76 a 100 empleados se decantan mayoritariamente a que la preparación del prevencionista sea la de *generalista experto*.

Las funciones clave del prevencionista son las de *planificar*, en las empresas de hasta 39 empleados y de 40 a 75 empleados, la de *asesoramiento* en las empresas de 76 a 100 empleados y la de *control* en las empresas de más de 100 empleados. Por lo tanto, el tamaño de la empresa influye en la profundidad del análisis de las funciones clave del profesional de la prevención.

El profesional de la prevención dependería del *Director de más rango*, en las empresas de 39 A 75 empleados, existiría una dependencia mixta *trabajadores/directivos* en las empresas de 40 a 75 empleados, del *Director de Personal* y del *Director de Fábrica* en las empresas de 76 a 100 empleados y del *Director de Personal* en las empresas de más de 100 empleados.



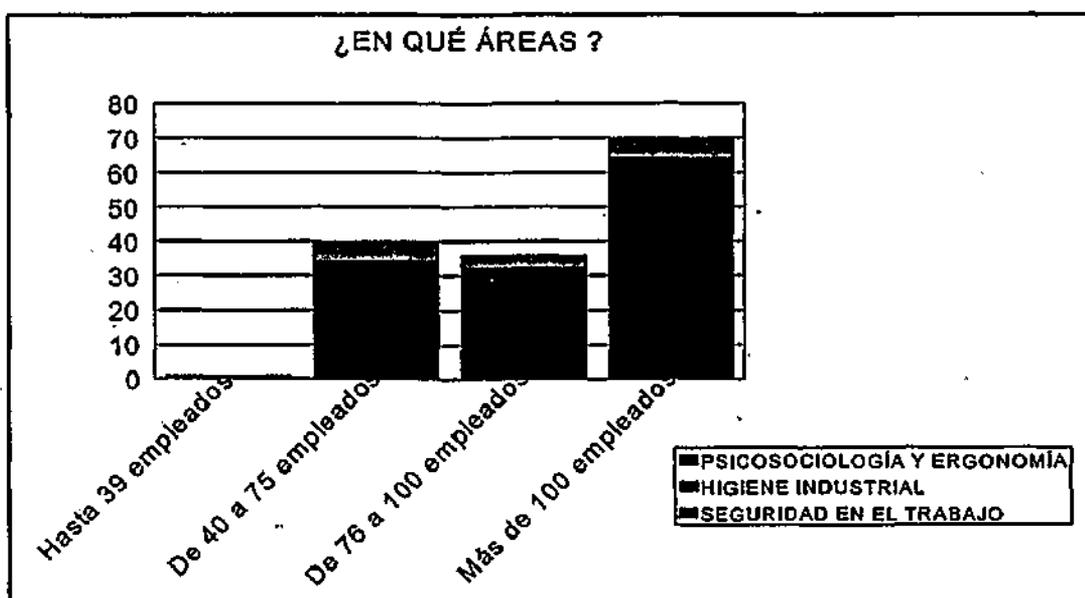
Fuente: Encuesta EOI, 1998

Cuando preguntamos sobre el período mínimo que experiencia es necesario, en función del tamaño de la empresa podemos comprobar que las empresas más grandes y por ello con más riesgos laborales potenciales, se orientan a una experiencia en torno a 2-3 años siendo las más grandes las únicas que pedirían a sus profesionales experiencia superior a los 5 años.

Dentro de las preguntas sobre la formación del prevencionista, en las empresas de hasta 39 empleados el prevencionista no tendría que tener titulación universitaria. Las empresas de 40 a 75 empleados en un 50% opinan que no es necesaria titulación ninguna y el resto opina que la formación ha de ser de grado medio y con una especialización prioritariamente en seguridad en el trabajo.

En las empresas de 76 a 100 empleados el prevencionista sí que tendría que tener una titulación universitaria de grado medio o superior, además de una formación complementaria preferentemente en las áreas de seguridad e higiene industrial.

Por último las empresas de mas de 100 trabajadores también creen que es necesaria una formación universitaria de grado medio o superior así como una formación complementaria pero preferentemente en el área de seguridad en el trabajo en un 60% en higiene industrial en un 30% y un 10% en psicología y ergonomía.



Fuente: Encuesta EOI, 1998

La primera respuesta hace referencia a la denominación más adecuada del prevencionista. Aquellas empresas que sí tienen Servicio o Departamento de prevención se inclinan por denominarle *coordinador de la prevención*.

En aquellas empresas que no tienen este Dto. o Servicio, se decantan por la denominación genérica de *prevencionista*.

En cuanto a la preparación que debería tener, en las empresas que tienen Servicio de prevención declaran que debería de ser la de *generalista experto*.

En las empresas que no tienen Servicio o Departamento de prevención señalan que la preparación que deberá de tener es la de *especialista*.

Las funciones clave del experto en prevención tanto en las empresas con Servicio o Departamento de prevención como las que no lo tienen, son las de **planificación**, acentuándose en las empresas que si tienen departamento de Prevención (interno o externo).

Con respecto a la pregunta de sobre que persona debería de depender, en aquellas empresas con servicio de prevención en el 87,5 % de los casos debería de depender del servicio médico, o del Director Técnico (83,3%). En las que no tienen Servicio o Departamento de prevención, la opinión mayoritaria (56 %) es que debería de depender del Director de más rango.

Al analizar la formación que debe tener, las empresas con Departamento o Servicio de prevención declaran que debería de ser un titulado universitario de grado medio con alguna otra formación y con formación específica bien en el área de higiene industrial o bien en psicología. Las empresas que no tienen este servicio o departamento se decantan por un prevencionista sin titulación universitaria, sin ninguna preparación específica y en el caso de tener alguna formación específica ésta sería dentro del área de Seguridad en el trabajo .

Dependiendo del número de trabajadores que tenga la empresa existen diferentes preferencias a la hora de tener un perfil u otro del prevencionista. En las empresas de hasta 50 trabajadores se habla de *prevencionista en seguridad*. En las empresas de menos de 100 trabajadores se habla de *prevencionista*. En las empresas de hasta 250 trabajadores no existe ninguna denominación específica. En las de hasta 500 trabajadores se habla de coordinador de la prevención o de prevencionista en seguridad.

En empresas mayores se habla de otras denominaciones: coordinador de salud, seguridad y medioambiente, director de seguridad y medioambiente, gerente de riesgos laborales.

La dependencia se establece en torno a dos figuras, por un lado la de Coordinador de prevención que tiene su dependencia en la alta dirección de la fábrica o de la empresa (staff) y por otro lado las denominaciones técnicas (prevencionista de seguridad, de prevención de riesgos o de condiciones de trabajo) los cuales están más

orientados hacia la dependencia de estamentos técnicos, Servicio de prevención , servicio médico, director de fábrica, etc.

Dentro del apartado de formación necesaria con la denominación más adecuada podemos resumir los resultados obtenidos en los siguientes perfiles que podemos observar en los siguientes cuadros

La opinión sobre la relación entre la preparación que el prevencionista debería de tener y el tamaño de la empresa es que el prevencionista debería tener una formación de especialista para las empresas de hasta 50 trabajadores, de generalista para las de hasta 100 trabajadores y de generalista o especialista para las empresas de mas de 500 trabajadores .

La opinión sobre la relación entre cuál sería el fin del prevencionista con respecto al tamaño de la empresa, es que el prevencionista debería de asesorar para las empresas de hasta 50 trabajadores, de planificar para las de hasta 100 trabajadores o de asesor/controlador para las empresas de más de 500 trabajadores.

Según el tamaño de la empresa, el prevencionista debería depender de el director de más rango.

Con respecto a la formación que el prevencionista debería de tener según el tamaño de la empresa encontramos que en las empresas de menos de 250 trabajadores consideran que deberá tener una titulación universitaria, con alguna otra formación y tener una formación mas completa en el área de seguridad.

En cuanto a la dependencia orgánica del prevencionista varía sustancialmente según el grado de preparación de este profesional. Para un preparación de generalista, dependería del director de fábrica, para una preparación de especialista o de generalista experto del director de personal.

En cuanto a los aspectos formativos en relación a la preparación general del prevencionista en el 70% de los casos se exigiría una formación universitaria de grado medio o superior, con alguna otra formación (87,8 %) y preferentemente en el área de seguridad (66,6%).

En cuanto a el periodo mínimo necesario en la empresa en el 89 % de media en todos los casos consideran que es necesario tener un año de experiencia para desempeñar los puestos de trabajo de las distintas funciones que el prevencionista debe realizar.

En cuanto a cual debería de ser la finalidad del puesto dependiendo de la titulación del prevencionista, en el caso de titulados superiores sería el de *controlar* todos los aspectos técnicos, en el caso de los titulados medios sería el *cumplimiento del programa preventivo* o la *coordinación de los aspectos técnicos* y en caso de que no tuviera titulación universitaria se encargaría de *coordinar* los aspectos técnicos-sanitarios.

Dependiendo de que área de la prevención se trate, los encuestados manifiestan que los aspectos de seguridad en el trabajo deberían de depender del director de más rango (53,1%), la higiene industrial y los aspectos psicosociales y ergonómicos del departamento de personal .

5.3.- Plan de acciones formativas

Se pretende diseñar mediante el análisis de la relación FUNCIONES-COMPETENCIAS, del puesto unas acciones formativas estructuradas en varias áreas de conocimiento y en las que de forma homogénea se contemplan los temas y disciplinas que con carácter general deben completar las distintas áreas de la formación básica, a fin de capacitar convenientemente a los diversos profesionales que aspiren al ejercicio del empleo objeto de este estudio.

Necesidades y demandas de los puestos de trabajo en la comunidad de Castilla y León.

Con la publicación y entrada en vigor de la normativa sobre esta área se ha generado un incremento de la demanda de los profesionales en el mercado de trabajo y su creciente importancia en las empresas y su acreditación frente a la administración laboral, hace necesario establecer al respecto, una revisión de las aptitudes, actitudes y conocimientos de los profesionales de esta Comunidad autónoma.

Para ello hemos analizado en su conjunto el tejido empresarial de la comunidad autónoma, público y privado y las características tanto de las propias empresas como de las empresas de servicios. Mutuas u otras, integrando en dicho análisis tanto la constitución de los servicios de prevención necesarios en nuestra comunidad con los preventivistas con que deberán contar los citados servicios de prevención: externos o internos.

SECTOR TAMAÑO	AGRICULTURA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCION		SERVICIOS	TOTAL		
	EMPRESAS		EMPRESAS	EMPRESAS	TRABAJADORES	PREVENCIONISTAS
EMPRESAS DE 0 A 10 TRABAJADORES	6420	-	10467	16.687	60.003	200
EMPRESAS DE 10 A 250 TRABAJADORES	2441	-	1681	4122	120.383	1200
EMPRESAS DE MAS DE 250 TRABAJADORES	60	-	22	82	66.707	220+220
TOTALES	8.921		12.170	21.091	247.093	1620-1840

Fuente: Encuesta EOI, 1998

Las empresas pequeñas (de 0 a 10 trabajadores) no tienen la obligación de tener profesionales dedicados a la prevención con exclusividad por ello hemos contemplado la posibilidad de que de cada 100 empresas 1 tenga un profesional de la prevención o que un profesional pueda dar servicio a 100 pequeñas empresas de un mismo sector.

Las empresas medianas (de 11 a 250 trabajadores) según el resultado de nuestro estudio, ocuparía profesionales con titulación universitaria de grado medio y con estudios de postgrado, en la proporción de 4 a 1 es decir, que de cada cuatro empresa , una contrataría al menos a un profesional.

Las empresas grandes(más de 250 Trabajadores) tienen la obligación de tener un departamento propio de prevención de riesgos con al menos a dos especialistas en prevención de riesgos, así alrededor de 250 profesionales con titulación universitaria y estudios postgrado tendrían ocupación en estas empresas. por otro lado si la empresa contratara los servicios de forma externa, encontraríamos que se duplicaría la demanda de profesionales situándola en torno a los 450 profesionales.

De forma global, las necesidades actuales de la empresa Castellano leonesa está en torno a los 2000 profesionales de la prevención.

6.- CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

El presente estudio ha definido con exactitud el alcance y posibilidades de empleo del prevencionista de riesgos laborales en la comunidad de Castilla y león.

Tanto el grupo de expertos realizado como la encuesta diseñada y realizada a los empresarios de la comunidad han determinado las necesidades reales de expertos y a la vez nos han dado las claves para detectar las necesidades formativas del prevencionista desde su propio punto de vista, al margen de los requerimientos formales que marca la Ley y sus reglamentos complementarios.

El prevencionista de riesgos laborales es un profesional de la prevención con formación universitaria y formación postgrado complementaria especializado en Seguridad, higiene y/o psicología y ergonomía, con conocimientos de gestión empresarial y experiencia en aspectos técnicos en al menos, 3 años.

Todas las empresas de más de 6 trabajadores han de tener alguna persona que garantice la seguridad y salud de los trabajadores de su empresa. Las empresas medianas, hasta 100 trabajadores, aproximadamente deberán tener igualmente una o varias personas designadas por el empresario e igualmente varias personas como representantes de los trabajadores.

Estas personas tienen un perfil de prevencionista de NIVEL INTERMEDIO con funciones específicas en temas de prevención. Las grandes empresas, más de 250 trabajadores con especial peligrosidad en sus actividades, o de 500 trabajadores en el resto de empresas han de tener al menos dos prevencionistas con alguna de las 3 especialidades ya señaladas (seguridad, higiene y ergonomía y psicología).

Este perfil exige un nivel de conocimientos y unas funciones de mayor rango y responsabilidad. Para poder alcanzar estos niveles competenciales se hace obligado formar especialistas con unos contenidos formativos y una metodología que aseguren la asimilación de contenidos teóricos y prácticos.

Las personas que desean comenzar su formación en esta área e intentar abordar el mercado laboral trabajando como prevencionista ha de conocer las demandas de las empresas en esta área. Así y con los datos extraídos de este estudio, comprobamos que las necesidades se centran en técnicos de grado medio y/o superior de áreas técnicas (ingenierías fundamentalmente) con formación postgrado en prevención de riesgos en la especialidad de seguridad en el trabajo y con experiencia de 1 a 3 años que sepan planificar, controlar y evaluar los riesgos laborales.

Actualmente las pymes de la Comunidad de Castilla y León están adaptándose a las exigencias de la Ley y sus reglamentos dotando de medios técnicos y humanos para garantizar unos mínimos exigidos por Ley. Así existen empresas que ya poseen estos técnicos en sus plantillas y que han de reciclarse y adaptar sus conocimientos y

habilidades a las necesidades actuales. Por otro lado existen pequeñas empresas que desconocen sus obligaciones y sus necesidades que obligatoriamente han de cubrir ya. Lo podrán hacer contratando preventivistas y crear un departamento de prevención de riesgos con uno o varios de ellos o contratar externamente estos servicios con entidades autorizadas (Mutuas o centros especializados) o profesionales libres.

El número de preventivistas que podemos estimar conociendo el entorno socioeconómico de la comunidad se sitúa en torno a 2000 personas, que obviamente han de estar formados en las áreas y temas que la Ley exige.

La formación, como ya hemos visto, se centra en aspectos técnicos y de gestión, teóricos y prácticos y primando la polivalencia en cuanto a los sectores de actividad donde aplicar estos conocimientos adquiridos. Actualmente las necesidades de formación de los preventivistas se cifran en 1000 las personas que han de formarse. Para los técnicos de prevención de nivel superior el computo horario es de 600 horas con una especialización incluida. Para los profesionales con una experiencia demostrada en al menos 5 años en funciones y responsabilidades en el área de prevención será suficiente con el complemento de 100 horas para poder homologar su experiencia con la autorización para desempeñar las funciones de nivel superior en cualquier empresa.

Para los preventivistas de nivel intermedio bastará con 300 horas de formación en áreas fundamentalmente técnicas que les capacita para poder desarrollar una actividad preventiva en empresas con escasa peligrosidad o formando equipo con preventivistas de nivel SUPERIOR.

Por último, se hace cada vez más evidente dentro del currículo del preventivista la incorporación de conocimientos y destrezas en las áreas relacionadas con los procesos de auditoría, tanto interna como externa, de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales. Estas nuevas competencias incidirán de forma clara en el empleo dado que han de existir auditores de prevención en todas aquellas empresas que hayan formado un departamento de prevención interno, por el número de empleados y la especial peligrosidad de su actividad laboral.

Por ello si existen alrededor de 100 empresas de más de 250 trabajadores y 5º de ellas son del sector industrial, al menos serán necesarios 2 auditores por cada una de estas empresas a los que hemos de añadir las entidades especializadas que deseen realizar auditorías internas para conseguir una certificación nacional que certifique o acredite el nivel alto de exigencia propio para realizar auditorías externas a otras empresas.

7.-BIBLIOGRAFÍA

I.N.S.H.T "Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 1987" Madrid, 1988

I.N.S.H.T "Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 1993". Madrid, 1995

Fundación europea para la mejora de las condiciones de trabajo y vida en Europa "Primera encuesta europea sobre el Medio ambiente de Trabajo, 1991-1992".Luxemburgo, 1992

Varios autores. "Manual para la Prevención de Riesgos laborales". Ed. CISS, 1986

Varios autores. "Compendio de recomendaciones de seguridad". ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN (APA), 1996

Oficina Internacional del Trabajo ." Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo". Volumen 1,2 y 3. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid,1989.

Fundación europea para la mejora de las condiciones de trabajo. "Acciones en favor de la salud en el lugar de trabajo". Boletín del año europeo de seguridad y salud en el trabajo, Nº 7. 1993

Fundación europea para la mejora de las condiciones de trabajo. "Participación del Empleado en la Protección de la Salud y Seguridad en el Trabajo". Boletín del año europeo de seguridad y salud en el trabajo, Nº 10, 1993

Organización mundial de la Salud. (WHO). "Health promotion dor working populations: report of a WHO expert commitee. World Health Organisation, Tecnical Report Series, Nº 765 Genova,1990.

Moncada, S. "La acción por la salud en el puesto de trabajo en España". Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Vida y Trabajo, Dublin, 1991.

Casas, E y cols. Título: "Legislación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". Ed. Tecnos, Madrid, 1990

WHO. CARTA DE OTAWA: PROMOCIÓN DE LA SALUD. World Health Organisation, Genova, 1986

Mº de Sanidad y Consumo, " Ley General de Sanidad".1986.

Bestraten, M; Gil, A. Las Herramientas de la gestión preventiva como coadyuvante de la calidad total. Los costos y rendimientos de la Prevención".(Edición interna) INSHT, Barcelona, 1992

Bird, Frank. E."Evaluación Internacional de seguridad". De By international Loss Control Institute, Georgia, 1978

ACSHB. Audit Sécurité. Sécurité Magazine, N° 2 Naşur, 1992

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA PREVENTION DEL ACCIDENTS DU TRAVAIL. "Plan sécurité. PME. A.N.P.A.T., Bruselas, 1992

Bontle, JCB. Faites láudit et le plan strategique de votre entreprise. L'auditor. Laurent du Mesnil, Eds. París, 1991

CENTRES TECHNIQUES INDUSTRIELS. PME-PMI: la dámarche qualité. 2éme édition. Guides de l'utilisateur. AFNOR, París, 1991

HSE. Essentials of health and safety al work, HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE; Londres, 1988 y 1990.

Laurent, Ph.; Tcherkawsky, P. Practique de láudit opérationnel. pour une dynamique de progués dans l'entreprise. Collection audit. Les éditions d'Organisation, París, 1991

Meliá y cols." La intervención en Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la psicología de la seguridad laboral".Papeles del Psicólogo. Monográfico sobre Retos y perspectivas de la Psicología del trabajo y de las organizaciones,1993.

García J.L. y Cantera F." El abordaje de la ley de prevención de riesgos desde la perspectiva psicosocial." Rev. de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Nº 22. Vol.9, 1992.

Centro Internacional de Informaciones sobre la Seguridad y Salud en el trabajo. OIT, Ginebra." Los factores Humanos y la seguridad". Notas y documentos de prevención de riesgos profesionales. I.N.M.Š.T. Abril-Junio, Nº 174, 1991.

García J.L., Oliver,C. y Rodríguez,G. "Implantación de Programas de Formación, Información y Participación en Prevención de Riesgos laborales". Ponencia presentada en las Jornadas sobre " La nueva Ley de Prevención de Riesgos laborales", Instituto de Empresa. Madrid, Junio de 1995.

García J.L., Rodríguez ,G. y Oliver, C. "La Formación en Prevención de Riesgos laborales: Presente y Futuro". Ponencia presentada en las Jornadas "Presente y futuro de la Prevención de riesgos laborales". Eurotraining/Cinco Días. Madrid, Mayo 1995.

Comisión para las Comunidades Europeas. "La formación en seguridad y salud en el lugar de trabajo ",1992

Comite Internacional de la AISS. "Proposición a la Comunidad Europea para un proyecto de Directiva sobre la Educación y la Formación en Prevección de Riesgos Profesionales. 1991.

INSHT." Documentos de trabajo para el seminario sobre Formación y Prevención de riesgos laborales. ",1994.

Ministerio de Sanidad y Consumo. " Ley orgánica de medidas especiales en materia de salud pública. Ley General de Sanidad ".Mº Sanidad y Consumo,1986.

VARIOS. " Ordenanza general de Seguridad e Higiene en el Trabajo". Mutua General, 1984.

Conferencia Internacional del Trabajo (OIT). " Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo".(R.-164),1981. " Recomendación sobre los Servicios de Salud en el Trabajo". (R-171),1985.

Organización Mundial de la Salud (OMS). " Objetivos de Salud Para Todos en el año 2000 (SPT-2000)", 1984.

Daponte, A. y Cols. "La formación del profesional de la salud laboral en las escuelas de salud pública." Trabajo presentado en la Reunión Internacional sobre la Salud, la Seguridad y la Higiene en el lugar de trabajo. Santander, 1992.

Daponte, A. " Formación de profesionales de la Salud laboral". Centro Universitario de Salud Pública. Conferencia presentada en las 1as Jornadas de Salud Laboral del Colegio Oficial de Psicólogos,1993.

Viscarret Urchutegui J. "Perfil profesional del Prevencionista". Asociación de Industria de Navarra. (Gabinete de Prevención y salud laboral), Capital Humano, Nº 94, 1996.

Sanz Gonzalez, J. " El perfil del profesional dedicado a la prevención de riesgos laborales en hospitales". Rev. Medicina y Seguridad en el Trabajo, Tomo XLIV, 1997 Nº 172.

Vaqué Rafart, J. "El perfil del profesional dedicado a la prevención de riesgos laborales en los hospitales. Visión desde la medicina preventiva". Rev. Medicina y Seguridad en el Trabajo, Tomo XLIV, 1997 Nº 172.



Madrid, 1997