



1ª ENCUESTA EN ESPAÑA A TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Autores:
Director: Sánchez-Herrera Bautista-Cámara, I.S.
Colaboradores: Bestratén Belloví, M. Orrit Virós, J.
Otros colaboradores: Cavada Velasco, M.M. Moreno Pizarro, L.M.,
López-Romero González, P.

Índice de contenidos

Prologo del INSHT

| | |
|---|----|
| 1. Agradecimientos | 7 |
| 2. Introducción | 9 |
| 3. Descripción | 10 |
| 4. Objetivo..... | 12 |
| 5. Metodología | 14 |
| 6. Resultados descriptivos | 22 |
| 7. Conclusiones | 49 |
| 8. Anexos: Resultados de la 1ª Encuesta en España de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. | 52 |



1ª ENCUESTA EN ESPAÑA A TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PRÓLOGO

Esta es la primera vez que en España se hace un estudio que recoge la opinión de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. El documento que la contiene permite conocer el estado de situación de la labor que realizan los técnicos en las empresas en relación con las funciones que llevan a cabo, sus relaciones dentro de la empresa y la efectividad de los medios, metodologías y herramientas puestos a su disposición y, en suma, el papel que desempeñan en el entorno empresarial.

El estudio pone de manifiesto los puntos positivos y aquellos que son susceptibles de mejora para redundar en la eficacia de las actuaciones correspondientes.

Todo ello viene impulsado por un hecho fundamental, como es el haber transcurrido ya 20 años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, sobre todo, por el progreso y los cambios operados tanto desde un punto de vista técnico como organizativo, con la correspondiente aparición de nuevos riesgos, lo que demanda una adaptación a esta nueva realidad.

Otra de las características del estudio es que consigue dar a conocer la situación de la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de uno de sus pilares como son los técnicos de prevención, que constituyen una parte importante de la gestión preventiva en la empresa. Una parte importante que en ocasiones no se ha valorado suficientemente y con un importantísimo trabajo en su día a día.

Asimismo el estudio supone una gran utilidad para las Instituciones, en cuanto que nos ofrece y sugiere la adopción de una serie de medidas encaminadas a la mejora de la actuación de los Servicios de Prevención, al conocer –como se ha comentado- los puntos fuertes que deben ser conservados y consolidados, y los puntos en los que hace falta una atención especial para mejorar la actuación de los mismos, lo que repercutirá en una mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO

INSTITUTO NACIONAL DE
SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO

Por último, hay que hacer constar que la información que aporta este documento puede servir para una orientación práctica y real de las actuaciones que se engloban dentro de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

María Dolores Limón Tamés

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo



1ª Encuesta en España a TPRL



1. Agradecimientos

Este estudio debe comenzar dando las gracias a los más de mil de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales (**TPRL**) que han participado dando su opinión, a los muchos expertos que han colaborado en su desarrollo y a las entidades que han ayudado en su difusión.

Colaboradores principales:

- **D. Josep Orrit Virós: Presidente de AEPSAL y TPRL de SPP.**
- **D. Manuel Bestratén Belloví: Consejero Técnico en Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Gracias a mis amigos Josep y Manuel que han estado en el presente estudio desde su inicio. Los dos me solicitaron presentarles un estudio, me apoyaron cuando se lo propuse y han colaborado con paciencia en todas sus fases como grupo de expertos; revisando, sugiriendo, facilitando colaboradores, estudiando los resultados, buscando su difusión, y atendiéndome con paciencia siempre que los he llamado. Por ello, mi más sincero agradecimiento, pues sin ambos este estudio no existirá.

Lista de expertos que colaboraron en la creación de la Encuesta:

- Asociación Profesional de Técnicos en Seguridad y Salud Laboral de Castilla la Mancha,
- Dña. María del Mar Cavada Velasco (Dir^a Técnico de Servicio de Prevención Ajeno (**SPA**)), amiga.
- D. Santiago Cabuchola Heredia (Jefe provincial de Condiciones Laborales de la Junta de Comunidades del Castilla La Mancha (**JCCLM**)),
- D. Luis Nicolás López Flores (TPRL en SPA), compañero.
- D. Julio Gómez Garzas (TPRL en SPA), compañero.
- D. Jesús Ramírez García (Jefe de Servicio de PRL de la JCCLM),
- Dr. D. Mario Javier Dónate Manzanares (Profesor de la Universidad de Castilla La Mancha), amigo y profesor del doctorado.

Lista de entidades y personas que ayudaron en su difusión:

- Una mención especial por el gran impulso aportado a **Prevencionar.com**, cuyo gerente y amigo Agustín Sánchez-Toledo Ledesma siempre apoyo y trabajo por la Encuesta. Sin su ayuda no lo hubiésemos logrado.
- Asociación de especialistas en prevención y salud laboral (AEPSAL).
- Consejo General Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de España (CGPSST).
- Asociación Profesional de Técnicos en Seguridad y Salud Laboral de Castilla la Mancha.
- Asociación Regional de Químicos y Profesionales de la Industria de Castilla la Mancha.
- Universidad Politécnica de Cataluña (CERPIE y Fundación ORP).
- Asociación Andaluza de Técnicos de Prevención Riesgos Laborales, a su presidente de la D. Antonio Pérez Chacón que nos difundió en su grupo de LinkedIn.
- ApprevenirT a su creador Antonio Berzal Andrade que nos difundió por la cuenta de Twitter de la App.

Listado de expertos que colaboraron en el estudio de los resultados:

- Dña. Luisa María Moreno Pizarro: Jefa del SPP de la Confederación Hidrográfica del Guadiana.
- Dña. Piedad López-Romero González: Profesora de Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad de Valladolid.
- Dña. María del Mar Cavada Velasco: Dtra. Técnico Regional de SPA.

Por último quisiera agradecer a mi amigo D. Rafael Ruiz Calatrava, Presidente del Consejo General Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, Director de Programas y Planes Corporativos en UMIVALE, por su implicación en el presente estudio, ayudando en su difusión.

Fdo:
 Ismael-Santiago Sánchez-Herrera Bautista-Cámara
 Director de la 1ª Encuesta en España de TPRL
 Gerente de Integro Estrategias
 Coordinador de AEPSAL
 TPRL de SPA



1ª Encuesta en España a TPRL



2. Introducción

En el año 2017 se cumplirán 2 décadas del nacimiento del Reglamento de los servicios de prevención (Real Decreto 39/1997), en su Capítulo VI se describe lo que serán las funciones de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales (TPRL). Las funciones de los TPRL aparecen claramente descritas en el citado Reglamento, se resumen como el estudio y aplicación de técnicas para la salud en el trabajo, usando para ello un sistema de gestión definido en el citado Real Decreto.

Tras 20 años desde el nacimiento de esta profesión reglada, no existen datos precisos del número de TPRL que existen en España, ni titulados, ni en activo, pero sí se estima como estos desarrollan su actividad: la gran mayoría se encuentra trabajando en Servicios de Prevención Ajeno (SPA) y el resto se reparte entre los Servicios de Prevención Propios (SPP), Mancomunados, como responsables de la PRL en la empresa y en la administración pública.

La Encuesta surge ante la necesidad de evolución que reclama la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en España, tras los 20 años que cumplió su Ley, fruto de la trasposición de la Directiva 89/391/CEE.

Este es el espacio de partida de donde surge el presente estudio, el cual no busca de forma explícita nada distinto a lo que expone en el desarrollo. Apoyado en la realización de una encuesta, sus cuestiones y resultados son fruto de la opinión de un amplio colectivo de TPRL, los cuales exponen mucho más de lo que se les pregunta.

3. Descripción

El estudio de las condiciones de trabajo y su gestión es recurrente. Pasamos a resumir brevemente los principales trabajos al respecto.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo realiza las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, que viene desarrollando desde hace años (1987 hasta el 2011) y cuyo principal objetivo, como describe su título, es conocer las condiciones de trabajo en España y su organización preventiva, realizando entrevistas a trabajadores. En 2007 realiza la Encuesta Nacional sobre Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas realizando entrevistas a empresarios y trabajadores, donde quieren saber cómo organiza las empresas las actividades preventivas, su periodicidad y la percepción de los empresarios sobre los riesgos.

En el año 2000, el Gobierno Español encargó a Durán. F, Presidente del Consejo Económico y Social, la elaboración de un estudio independiente “para conocer la situación de la siniestralidad laboral en España, las causas y consecuencias de la misma y las medidas que podrían contribuir a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo” (Castejón Villega, E. 2001). El informe Durán fue el primer intento en España de plantear una visión global de las carencias del sistema preventivo y de efectuar propuestas de reforma.

Estudio (Fernández Muñoz, Beatriz. [et al]. 2007) donde desarrollan y validan una escala que permita la medición y evaluación de la gestión preventiva en las empresas españolas. Se concentran en la opinión de 455 empresas.

Encuestas Andaluzas de Condiciones de Trabajo, la segunda el pasado 2012 donde se consulta a los trabajadores sobre las condiciones, la problemática, riesgos y daños en la salud en su puesto de trabajo, la última de forma específica sobre la gestión de la PRL en las empresas andaluzas en 2016.

Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) la primera en 1990 y la última en 2010 en la que se encuesta a trabajadores, con el ánimo entre otras cuestiones, de contribuir a la construcción de normas europeas.



1ª Encuesta en España a TPRL



Encuesta ESENER 1 y 2 (2009 y 2014) realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo sobre riesgos nuevos y emergentes (entorno a 50.000 encuestas a directivos y representantes de los trabajadores en materia de PRL). Estudian en que forman se gestionan los riesgos de PRL y más en concreto los psicosociales. Se destaca la externalización de la gestión de la PRL en España.

En julio de 2015 sale publicado un estudio “Libro blanco sobre los servicios de prevención ajenos” (Confederación empresarial de Madrid CEOE) el cual observa (entorno a 50 encuestas), que existe mala comunicación en el SGPRL y baja implicación de la empresa en general.

En 2016 se ha publicado un interesante libro “Interés básicos y resoluciones de conflictos de las principales figuras en materia preventiva” (Pérez Merlos. R [et al] 2016), donde se aborda la problemática relacional del técnico de PRL en la realización del trabajo y temas relacionados.

Tras el resumen de los principales estudios realizados en la materia, se constata que en los mismos no se solicita la participación expresa de los TPRL, artífices del desarrollo de la PRL en España.

4. Objetivo

El principal objetivo de este estudio es investigar las características de la actividad del técnico de prevención de riesgos laborales (TPRL) y la integración del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (SGPRL) en la empresa.

Se evidencia, que en el desarrollo de la actividad preventiva, el papel del TPRL es relevante dadas las características de la aplicación de la Ley en España. El cumplimiento de la legislación preventiva se externaliza, por lo que el rol del TPRL es trascendental en el desarrollo de la PRL. Por todo ello, se concreta la necesidad de realizar consulta a los TPRL sobre la materia.

Como expondremos más adelante, nos apoyaremos en la empleo de una encuesta a una muestra de TPRL para estudiar la situación actual del SGPRL en España, el cual no considera la formulación y el desarrollo de la estrategia empresarial en su aplicación. En esta situación, el SGPRL se muestra como una herramienta que se utiliza solo para cumplir con la legislación laboral, resultando inoperante desde el punto de vista de la gestión empresarial.

La estrategia empresarial en su desarrollo puede buscar la ventaja competitiva por medio de la Productividad, referida a la utilización de recursos y el nivel de bienes o servicios obtenidos. Dentro de los parámetros que se incluyen en la Productividad se encuentran las Condiciones Laborales, que se define en el artículo 3 de la Ley de prevención de riesgos laborales (31/1995) como *“Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.*
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.*



1ª Encuesta en España a TPRL



d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”

Uno de los planteamientos es que la PRL puede emplearse estratégicamente para conseguir objetivos a nivel competitivo en la empresa, siempre y cuando esté alineada y/o sea coherente con la estrategia en los niveles funcionales y de negocio.

De manera más específica, el objetivo del presente estudio es analizar la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa. En la actualidad existe un SGPRL que está regulado por Ley, por lo que las primeras cuestiones que se plantean son:

- ¿Está consiguiendo el actual SGPRL su principal objetivo de forma eficaz?
- ¿El TPRL, en su labor como gestor del SGPRL, consigue sus objetivos?
- ¿El actual SGPRL considera la estrategia empresarial como elemento clave para lograr metas importantes en el ámbito de los recursos humanos?
- ¿Las actividades que se concretan en el SGPRL son eficaces a estos efectos y podrían ser más eficaces en un sentido organizativo?

De acuerdo con lo anteriormente señalado, podemos concluir que el presente estudio pretende dar respuesta a dichas preguntas con el propósito de:

- Conocer la opinión de los TPRL sobre el actual SGPRL.
- Investigar sobre sus funciones dentro de la empresa.
- Destacar puntos de mejora.

Con motivo de lograr los objetivos propuestos, se llevará a cabo una encuesta a una muestra de TPRL para conocer la situación de la PRL en España, desde el punto de vista de estos profesionales, que se encargan de diseñar su implantación en las empresas. A partir de ello, analizaremos la información recogida y trataremos de extraer conclusiones y recomendaciones válidas.

5. Metodología

5.1. Tipo y diseño de la investigación.

Con la intención de contrastar las hipótesis planteadas, se ha realizado un estudio exploratorio, considerando al colectivo de técnicos de prevención de riesgos laborales (TPRL) españoles, con el objetivo de obtener opiniones al respecto de las actividades del TPRL como asesor en PRL y en su trabajo como integrador del SGPR. Para ello, se ha desarrollado una encuesta mediante cuestionario a estos técnicos, que hasta la fecha es la única llevada a cabo a nivel nacional y a este colectivo específico.

Con los resultados obtenidos en la encuesta pretendemos explorar la forma en la que se trabaja con el SGPR, si se consigue el objetivo exigido por Ley y la aportación de la PRL a la empresa.

Tabla : Ficha Técnica de la 1ª Encuesta española a TPRL

| Universo | Técnicos de prevención de riesgos laborales, tanto los superiores, como intermedios y básicos, según capacitación R.D. 39/1997 |
|---|--|
| Ámbito geográfico | España |
| Tamaño de la población | Esta cifra es desconocida, no existen estimaciones, se considera no supera a los 10.000 TPRL |
| Tamaño de la muestra | 1001 encuestados en Google formularios |
| Procedimiento muestral | Encuesta situada en internet: http://goo.gl/forms/31XhBnX2IDRwLSrP2 |
| Fiabilidad estadística | 97,1% |
| Periodo de realización del trabajo de campo | Octubre 2015 – Abril 2016 |
| Herramienta usada | Google formularios ¹ |

Fuente: elaboración propia.

¹ Google formularios: Forma parte de una familia de programas gratuitos creados por Google para trabajar en línea, este en concreto permite crear una encuesta en la web y compartir el enlace.



1ª Encuesta en España a TPRL



Para el desarrollo de la encuesta se ha tenido en consideración la metodología Delphi, que se basa en una comunicación con un grupo de expertos para conseguir una mejora en el desarrollo del proceso de elaboración de los ítems del cuestionario a utilizar. De forma periódica se hacía participe al grupo de expertos de la evolución de la encuesta. Con posterioridad se amplió el grupo de expertos en otras fases del desarrollo.

Entre las personas que integraban el grupo de expertos, ambos TPRL, se encontraban D. Manuel Bestratén Belloví, Jefe de Área de Condiciones de Trabajo (Subdirector Técnico) y Consejero Técnico del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, y D. Josep Orrit Virós, Presidente de la Asociación de especialistas en prevención y salud laboral AEPSAL, técnico de servicio de prevención propio.

El autor desarrolla las preguntas, va consultando al grupo de expertos y realizando el resto de actividades que se presentan.

5.2. Formulación del problema.

El objeto del estudio es conocer el trabajo de los TPRL, les preguntamos sobre las diferentes tareas que realizan, en las distintas formas organizativas en las que pueden desarrollar sus funciones y los problemas que encuentran a la hora de practicar esas tareas, concretadas en el R.D. 39/1997. Para así, hacer pública la opinión de los TPRL sobre su profesión, extrayendo la mayor información posible para saber cómo mejorar el trabajo que desarrollan y su eficacia.

➤ Variables.

La creación de las variables tiene base empírica, sujeta a un análisis de las actividades cotidianas de un técnico de prevención de riesgos laborales (TPRL):

0. Datos del TPRL:
 1. La actividad del TPRL
 2. El TPRL gestor del SGPR
 3. El TPRL como formador.
 4. El TPRL asesor de empresas.
 5. Relaciones del TPRL con las figuras de la empresa.

6. El TPRL y su formación.
7. EL TPRL y su futuro.
8. El TPRL: situaciones y problemáticas actuales del mercado.
9. Espacio libre: propuestas de mejoras para optimizar el trabajo y su eficacia.

➤ **Descripción de variables.**

Una vez determinadas las variables, se consultó al grupo de expertos para establecer la coherencia de dichas variables en relación al objetivo principal, describiéndose las mismas de la siguiente manera:

0. Datos del TPRL: queremos saber el número en proporción de TPRL en SPP, SPA, SPM, etc. que participan en la encuesta. También en relación a si se trata de un técnico de tipo superior, intermedio, etc. Se solicita información sobre sus estudios.
1. Actividad del TPRL: nos centramos en las actividades diarias; perseguimos conocer, entre otras cosas, cómo se reparte el tiempo en las distintas tareas y cómo cree el técnico que se deberían repartir.
2. Gestor del SGPRL: pretendemos averiguar la opinión sobre el actual Sistema de Gestión de PRL y su eficacia.
3. Formador: intentamos recoger la opinión en relación a los niveles de eficacia de esta actividad.
4. Asesor: este grupo de pregunta se centra en la labor como asesor y su aportación de valor a la entidad que asesora, en qué ayudan los TPRL y en que pueden colaborar con la entidad a la que asesoran.
5. Relaciones: se pregunta al respecto de las relaciones con la gerencia y con los trabajadores, en proporción a la consecución del objetivo.
6. La formación del TPRL: se pregunta cómo se aborda actualmente y cómo se cree se debería afrontar la formación que debe tener el TPRL para la consecución de los objetivos.
7. Futuro: se trata de crear una línea de pensamiento y reflexión que posibilite una mejora en las tareas del TPRL y sobre cómo se podría sacar el máximo partido de la implantación de los SGPRL, por ello se pregunta sobre las tendencias que se están observando en el sector y la alineación de la PRL con las estrategias empresariales.
8. Actualidad: se presenta varios aspectos relevantes de la actual situación del sector, se pregunta sobre ellos y sobre que se considera puede influir en los objetivos de un SGPRL.



1ª Encuesta en España a TPRL



9. Opinión: finalmente se facilita un gran espacio para que los TPRL expresen otros temas o aspectos no tratados, o no suficientemente ampliados, donde se formulen ideas y comentarios.

➤ **Formato de Encuesta.**

La encuesta está compuesta por ítems en las que el formato de respuesta es de tres opciones, con los siguientes baremos:

- 1: No estoy de acuerdo.
- 2: Algo de acuerdo.
- 3: Totalmente de acuerdo.

Por ejemplo: *Nuestro trabajo exige el dominio de las 4 especialidades técnicas (Seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada) ¿cómo crees que debería orientarse dicho aspecto, para un mejor desarrollo? Valora las siguientes respuestas:*

- Está bien así, mi dominio es adecuado en todas las especialidades para afrontar todos los trabajos.*
- El día a día no nos exige unos conocimientos exhaustivos de las especialidades, solo en estudios específicos se debe tener ayuda de técnicos especializados.*
- Practicando el trabajo en equipos multidisciplinares, buscando la especialización de los técnicos.*
- Con una formación continuada en las distintas especialidades que me acreditara para la realización de los estudios específicos.*
- La especialización universitaria debería condicionar las especialidades a desarrollar.*

Se consideró que, puesto que la encuesta era larga (24 cuestiones), no se crearían campos obligatorios a rellenar. Dicho aspecto se reflexionó que podría ser un riesgo, y que los TPRL al final no diesen su opinión, pero puesto que el primer campo se transformó a los días en obligatorio, las opciones formaban parte de su profesión y en este sentido se entendía motivador, se decidió no poner todas las respuestas obligatorias. Finalmente, el

resultado ha sido muy positivo, pues la gran mayoría de las respuestas han sido valoradas por los TPRL.

Dada la temática concentrada en la actividad del TPRL, se considero que ciertas preguntas fuesen similares para observar que coincidían las respuestas, aunque estas se realizasen desde distinta variable, con el objeto de ganar en fiabilidad.

5.3. Fuentes de información utilizadas.

El proceso de elaboración del cuestionario fue el siguiente. En primer lugar, se analizaron otras encuestas realizadas, ya citadas en el apartado “Descripción”, y se elaboró un primer boceto (Encuesta 1.0) con 10 preguntas. Seguidamente se presentó en un foro de 60 técnicos de PRL, con motivo de una conferencia que impartió el autor en un evento organizado por la Asociación Profesional de Técnicos en Seguridad y Salud Laboral de Castilla La Mancha.(APTSSL). En la jornada se aprovechó la ocasión de compartir el primer boceto. Se explicó que el objeto era desarrollarlo, por lo que el cometido no era responder a la encuesta, sino ampliar preguntas al respecto del objetivo buscado y ampliar las posibles respuestas de las 10 preguntas propuestas. A partir de ello, se analizaron los resultados y se desarrolló la encuesta 2.0.

La encuesta 2.0 se pasa al grupo de expertos y se volvió a ampliar y modificar, este proceso se repite en varias ocasiones, hasta concretar una nueva encuesta 3.0 con más de 30 preguntas.

Para el siguiente parte del proceso se buscó un grupo de participantes heterogéneos en sus estudios de procedencia, en su historial como TPRL y su actividad actual. Se crea un procedimiento de trabajo para el desarrollo del siguiente paso, consistente en:

1. Entrevista: tomando como partida el objetivo y las variables de la encuesta. Se pretendió extraer aquellas preguntas o aspectos que se debían investigar.
2. Primera lectura comprensiva: Por medio de lectura rápida, se le pide al participante que apunte de forma inmediata aquellas preguntas o respuestas que no ha entendido.
3. Segunda lectura: en esta segunda lectura primero se le presenta al participante la pregunta, se le consulta sobre su significado, formulación y las posibles respuestas



1ª Encuesta en España a TPRL



que debería contener. Con posterioridad se le presentan las respuestas y se analizan, si son las adecuadas, su redacción y qué otras posibles respuestas se pueden recoger.

4. Reflexión final, donde se analiza el trabajo realizado y las propuestas.

Este procedimiento se realizó hasta 3 veces y siempre partiendo de las mejoras observadas, para ello hemos contado con la colaboración de 3 TPRL, D. Luis Nicolás López Flores (Ingeniero de Minas, ha desarrollado su actividad como TPRL para grandes constructoras, en Mutua y en la actualidad en SPA, colaborando con distintas entidades formativas), D. Santiago Cabuchola Heredia (Ingeniero industrial: Jefe provincial de Condiciones Laborales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha) y D. Julio Gómez Garzas (Licenciado en Derecho, su vida laboral se ha desarrollado en entidades asociativas y posteriormente en SPAs pequeños, en la actualidad TPRL de SPA).

La encuesta 4.0 se volvió a pasar al grupo de expertos para su análisis, con 24 preguntas y sus distintas respuestas. Con posterioridad se presentó a D. Jesús Ramírez García, Jefe de Servicio de PRL de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, con la intención de darla a conocer al mismo y a su grupo de técnicos, para extraer mejoras o aportaciones al respecto. Al igual, se realizó dicha consulta a Dña. Ana M. Rodríguez González-Guerrero Coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales en Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid, con el resultado de una nueva encuesta, 5.0.

Con posterioridad se solicitó la ayuda y colaboración del Dr. D. Mario Donate Manzanares (Profesor de la Universidad de Castilla La Mancha); en este caso se estudió la composición de la encuesta y la forma de responder las preguntas, si recurrir a parámetros de 1 a 5, describiendo 1 como nada de acuerdo y 5 como muy de acuerdo, o reducirlo a 3 disminuyendo así las opciones. Se reflexionó que al ser una encuesta larga en su resolución, en torno a 25 minutos de duración, el facilitar muchas variables de respuesta podía invitar al abandono. Por ello se estimó que 3 posibilidades sería una buena opción.

La encuesta se pasó a formato digital, y se subió a la plataforma de Google. Se realizó con herramienta Google Doc. Una vez terminada se efectuó una última prueba, para lo que se contó con Dña. María del Mar Cavada Velasco (Directora Regional de Técnicos

de SPA). La prueba consistió en observar, medir los tiempos y entrevistar tras haber realizado la encuesta vía internet. La realización de la encuesta duró 23 minutos.

En las distintas fases la encuestas siempre volvían al grupo de expertos para su valoración. Tras el testeo, se realizaron pequeñas modificaciones, se pasó al grupo de expertos y se consideró la definitiva encuesta 7.0 que quedó grabada en la dirección web: <http://goo.gl/forms/31XhBnX2IDRwLSrP2>

5.4. Trabajo de campo.

Para la difusión de la encuesta, se trató de involucrar a distintas entidades con las que se habían llevado a cabo diferentes actividades. A continuación, pasamos a mencionar los colaboradores y acciones más importantes:

1. AEPSAL es una asociación de TPRL con unos 1000 asociados. Según el ranking de Alexa.com, la web de AEPSAL está entre las 10.000 primeras de España y la segunda dedicada a la prevención y salud laboral, después del INSHT. Mensualmente lanza una revista digital. Tanto en su web como en la revista, AEPSAL ha informado de la Encuesta ([la primera publicación fue el 14-10-2016](#)).
2. [Asociación Profesional de Técnicos en Seguridad y Salud Laboral de Castilla-La Mancha](#). En su página de entrada informan de la Encuesta y mandan email a todos sus asociados para animar a participar. Invitaron al autor a dar una conferencia y como se expresó con anterioridad, aprovecha la misma para presentar lo que sería los primeros pasos de la creación de la encuesta.
3. [Prevencionar](#): Es una de las páginas web de referencia en PRL de habla castellana, con más de 1.000.000 de visitas. De forma periódica ha informado de la Encuesta, la primera publicación fue el 13-10-2016.
4. [Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo](#): es el órgano superior de representación de las Asociaciones de Profesionales de la Seguridad y Salud en el trabajo. En su página principal publicitan y enlazan con la encuesta. Invitan al autor el 7 de noviembre de 2015 a participar en el I Congreso Nacional de Prevención de Riesgos Labores que se celebrará en La Rioja, para dar una



1ª Encuesta en España a TPRL



conferencia sobre la Encuesta, que se presentó con el título de [“El futuro de la prevención: 1ª Encuesta a TPRL”](#).

5. [CERPIE-Universitat Politècnica de Catalunya y Fundación ORP](#): La presente entidad publico en su página web [Prevenciónintegral.com](#) el seminario que el 15-10-2016 se celebró en los salones del INSHT en Barcelona. En el seminario participó el autor impartiendo una conferencia sobre la Encuesta, actualmente puede visionarse en [Streaming en la página del INSHT](#) (última intervención).
6. Arqicma: Asociación Regional de Químicos y Profesionales de la Industria de Castilla La Mancha, informa en su web y a los asociados de la Encuesta animándoles a participar.
7. Otras participaciones: especialmente importante las participaciones en distintos foros profesionales de LinkedIn donde se ha difundido la encuesta como en: Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales con 15.161 miembros, Prevención de riesgos laborales en España con 11.737 miembros, Prevencionar con 14.532 miembros, AEPSAL –prevencionistas con 2.399 miembros. También Prevencionar y AprevenirT (APP de PRL) difunde la encuesta por Twitter.

La encuesta se cerró la noche del 30-4-2016, con 1001 encuestas, aunque con posterioridad entraron más fuera de plazo.

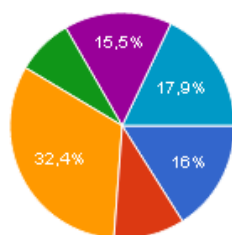
6. Resultados descriptivos

En términos generales los resultados del estudio permiten validar la mayoría de hipótesis planteadas. No obstante, surgen inquietudes e intereses que vale la pena considerar para una mejor gestión de la actividad preventiva en las organizaciones, en especial para la mejora de competencias de los profesionales y así poder intervenir con mayor éxito, además de mayor satisfacción.

6.1. Datos relativos a tu puesto de trabajo:

La gran mayoría de los encuestados trabajan en SPA, 1/3, repartiéndose por igual los que trabajan en SPP, Responsable de PRL o trabajador designado y otros.

Pregunta de Encuesta: Actualmente trabajas como técnico en..



| | | |
|---|-----|-------|
| SPP | 160 | 16% |
| SPM | 102 | 10.2% |
| SPA | 324 | 32.4% |
| Administración Pública | 81 | 8.1% |
| Responsable de PRL o trabajador designado | 155 | 15.5% |
| Otros | 179 | 17.9% |

El 86,7 % de los encuestados son Técnicos Superiores de PRL, siendo su procedencia de carrera universitaria las Ingenierías en un 39,6%, Otros un 26,2% y Ciencias Sociales (Ldo Derecho, ADE, etc) el 21,1 %. En menor cantidad los procedentes de ramas de Salud (Medicina, enfermería, psicología, etc.) con 6,1%.

La mayoría de los encuestados se formaron como TPRL en entidades formativas un 47,3% y en la universidad un 32,3%. Más de la 1/2 de los encuestados recibieron formaciones 100% presenciales para adquirir el título de TPRL, repartiéndose el resto en formaciones semipresencial. El 97,7% de los encuestados trabaja en España.

1. La actividad del TPRL

1. Nuestro trabajo exige el dominio de las 4 especialidades técnicas (Seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada) ¿cómo crees que debería orientarse dicho aspecto, para un mejor desarrollo?



1ª Encuesta en España a TPRL



Sólo 1/6 de los TPRL consideran que poseen conocimientos y el dominio de las 4 especialidades como para enfrentarse a cualquier tipo de trabajo de su actividad. Por el contrario, casi 1/3 no cree contar con los conocimientos suficientes como para hacer bien cualquier trabajo, no solo por el dominio de la normativa, sino también porque las empresas cambian muy rápidamente, generando riesgos emergentes que obliga al TPRL a adquirir conocimientos continuamente para hacer su trabajo de manera adecuada. Por tanto, algo más de la mitad de los TPRL creen que, aún dominando las especialidades, no están del todo de acuerdo con que sea suficiente como para abordar todo tipo de trabajos. En relación al uso de las técnicas a diario, los porcentajes están más igualados; prácticamente, se reparten a 1/3 las respuestas, indistintamente de si se habla sobre estar o no de acuerdo. Por tanto, la proporción de TPRL que no se creían formados y/o preparados, ahora se duplica y afirman necesitar ayuda en casos concretos, como puede ser para estudios específicos. Por otro lado, se mantiene el porcentaje de TPRL que se consideran suficientemente formados y que, por tanto, consideran innecesario solicitar ayuda más especializada.

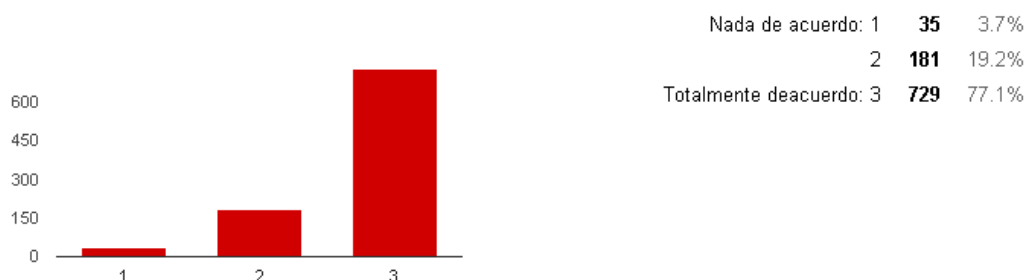
En relación a la práctica en equipos multidisciplinares, algo más del 75% de los TPRL abogan por formar parte de equipos multidisciplinares con técnicos con conocimientos más especializados.

Llama la atención que 1/4 de TPRL no creen que esa sea la mejor opción (5%), o que tienen sus dudas al respecto (20%). Puede ser porque se consideran con conocimientos suficientes para afrontar todo o porque el tipo de actividad de trabajo que realizan es muy concreta y están suficientemente formados.

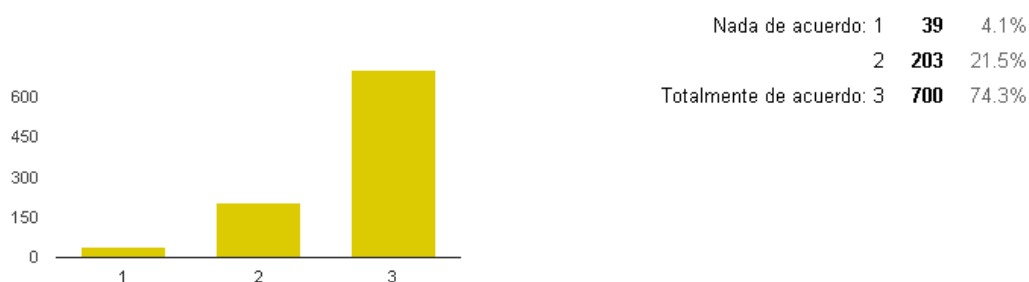
De nuevo, casi 3/4 de los encuestados vuelven a estar de acuerdo de la necesidad que de la formación continuada para estudios específicos. El número de técnicos que han respondido estar totalmente de acuerdo con esto coinciden, prácticamente, con el número de encuestados que dijeron sí a formar parte de equipos multidisciplinares.

De igual manera, el 5% de los encuestados no creen que la formación continuada del técnico sea la mejor opción como para realizar estudios concretos y 1/6 dicen estar algo de acuerdo. Se desconoce si es porque creen que no necesitan formarse o porque piensan que además de formación necesitan contar con experiencia en esos temas.

Respuesta 1.3. Practicando el trabajo en equipos multidisciplinares, buscando la especialización de los técnicos.



Respuesta 1.4. Con una formación continuada en las distintas especialidades que me acreditara para la realización de los estudios específicos.



Casi 1/6 de los TPRL reflejan que la especialización universitaria no debería condicionar la especialidad, pero es cierto que algo más de la mitad cree que la formación sí condiciona. Hay casi 1/3 de técnicos que están “algo de acuerdo”, tal vez porque consideran que hay conocimientos que se pueden adquirir a través de la formación continuada.

2. ¿Cómo repartes tu trabajo, aproximadamente, en la actualidad y como propones repartirlo para ser más eficaz en la integración de la PRL?

Despacho:

En este apartado se refleja el anhelo de los TPRL de que, para hacer una prevención eficaz y efectiva, deberían necesitarse menos horas de oficina; puesto que los únicos valores que sufren un descenso notable, entre la actividad actual y la propuesta, son



1ª Encuesta en España a TPRL

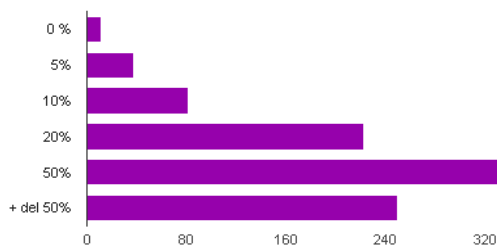


los que expresan que dedican un 50% o más de su jornada en el despacho, ese núcleo de encuestados disminuye de 3/5 del actual a proponer un 1/5 de esa dedicación.

Llama la atención que, a pesar de la exigencia documental que conlleva la Ley de Prevención, hay 1% de técnicos, que aseguran no dedicarle tiempo al despacho, y no solo eso, es que ese valor se incrementa a un 6% en las proposiciones de los encuestados.

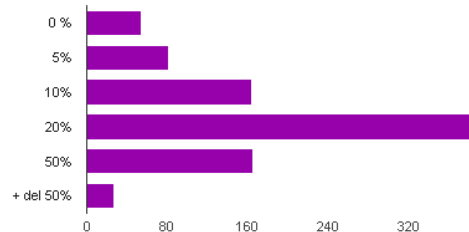
Respuesta a pregunta 2ª referida a tiempo en despacho actual y propuesto.

Despacho Actual [null]



| | | |
|------------|-----|-------|
| 0 % | 12 | 1.3% |
| 5 % | 38 | 4.1% |
| 10 % | 81 | 8.7% |
| 20 % | 222 | 23.7% |
| 50 % | 333 | 35.6% |
| + del 50 % | 250 | 26.7% |

Despacho Propongo [null]



| | | |
|------------|-----|-------|
| 0 % | 54 | 6.1% |
| 5 % | 81 | 9.1% |
| 10 % | 164 | 18.5% |
| 20 % | 394 | 44.5% |
| 50 % | 166 | 18.7% |
| + del 50 % | 27 | 3% |

Visitas:

El Servicio de Prevención juega un papel fundamental en la consecución de que la integración de la prevención sea eficaz, por lo que es necesario que los técnicos dediquen una parte de su tiempo a realizar visitas para determinar la realidad y el alcance de su trabajo. Por eso llama la atención que haya alrededor de un 4% de los encuestados que ni realizan visitas, ni lo consideran necesario. Todos los valores disminuyen del actual al propuesto a excepción de aquellos que proponen que la visita debe ocupar el 50% o más del tiempo de la actividad del TRL.

Formación:

Aproximadamente un 37% de los encuestados dedica actualmente un 5% de su tiempo en formar y el 42% propone que esta actividad requiere el 20% de nuestro tiempo. En general los datos explican que actualmente dedicamos entre un 5 y un 10% de nuestro

tiempo a la formación y más del 70% de los participantes opinan debería ampliarse a un 10 o 20% de asignación.

Gestión:

Es curioso como este aspecto, es el que se está más de acuerdo entre el tiempo actual y el propuesto. Ascende un poco los que consideran que no debería dedicársele nada de tiempo a la gestión y desciende ligeramente los que actualmente le dedican un 50% o más de su jornada; el resto, con ligeras modificaciones se mantienen.

Estudio y formación del técnico:

La opinión de los encuestados en este punto es unánime, se debe incrementar el tiempo asignado al estudio y la formación del TPRL. Los valores actuales de 0 a 5% de dedicación descienden de forma notable y suben de forma ostensible el resto, considerando el 66% de los participantes que nuestro tiempo de estudio y formación debe ser de al menos un 10 o 20%.

Trabajos ajenos a PRL:

Aquí queda muy clara cuál es la opinión del TPRL y de la necesidad que tiene de dedicarle íntegramente su jornada laboral a las labores propias de Prevención. Los únicos que sufren un ascenso entre lo actual y lo propuesto, son los que dedican 0% de su tiempo que pasa de 1/3 a la mitad de los encuestados cuando preguntan sobre la propuesta. Los que le dedican entre un 5% y un 10% de su jornada, se mantienen, y el descenso se ve reflejado en las jornadas en las que exigen mucho tiempo de dedicación a estas actividades.

A destacar que casi el 70% de los TPRL dicen que actualmente dedican tiempo a cuestiones no relacionadas con su trabajo.

3. ¿En qué grado afecta la responsabilidad en la ejecución de tu trabajo eficacia del mismo?

La mayoría de técnicos son conscientes de las responsabilidades que se derivan de infracciones en normas preventivas, y se deja constancia de esto, pues algo más de 3/5,



1ª Encuesta en España a TPRL



aseguran no estar de acuerdo con que ellos no tienen responsabilidades en el desarrollo de sus tareas. De todas formas, es llamativo que un 15% afirmen no estar de acuerdo con la responsabilidad anexada a este puesto de trabajo. También un 20% indican estar “algo de acuerdo” con la responsabilidad del cargo, aunque sabe que no es la única figura con esta responsabilidad.

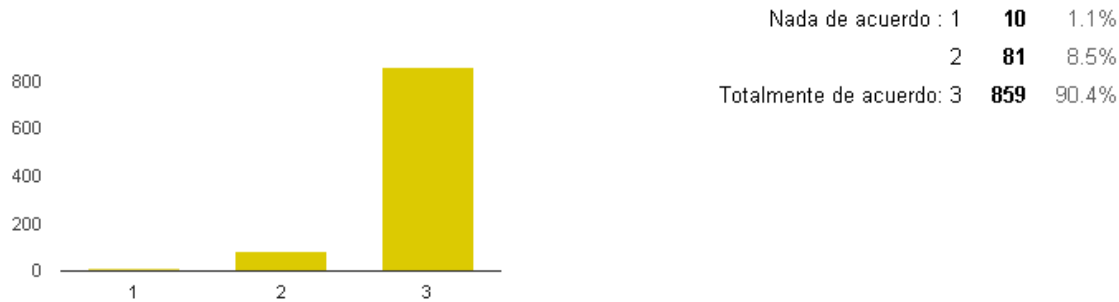
Casi el 35% de los TPRL creen que es necesario tener la documentación apropiada, y que la responsabilidad del técnico puede estar cubierta, pero que además esta debe ser eficaz para evitar que los trabajadores resulten dañados. En contra, un 40% valora más salvarse a sí mismo, que a los trabajadores que debe proteger. Casi un 25% de los técnicos encuestados opinan que están “algo de acuerdo” con este punto; es de suponer que estos técnicos se inclinan por conseguir equilibrio entre eficacia y eficiencia.

Aunque la tercera respuesta puede parecer reiterativa con respecto a la segunda pregunta, pues expresa cuestiones similares, no ocurre así con las opiniones, ya que sólo un 30% parece estar de acuerdo con considerar que la documentación en regla es sinónimo de eficacia, cuando antes más de un 40% opinaba lo contrario. La mitad de los técnicos opinan estar algo de acuerdo en dicha disyuntivas, tener la documentación en regla y ser eficaz en su implantación.

El TPRL conoce sus límites en tema de responsabilidad de su puesto, y así lo declara, pues algo más de un 80% de los encuestados ha indicado no estar de acuerdo con evadirla. Llama la atención, aunque sea un escaso 3%, que hay técnicos que crean que su puesto de trabajo está exento de todo tipo de responsabilidades.

En esta 5ª respuesta se refleja claramente el anhelo de los TPRL por conseguir un equilibrio entre lo que pueda ser efectivo y eficiente, pues algo más de 90% lo afirman con su respuesta.

Respuesta 3.5. Es conveniente compaginar la ejecución responsable con la eficacia para conseguir mejores resultados.



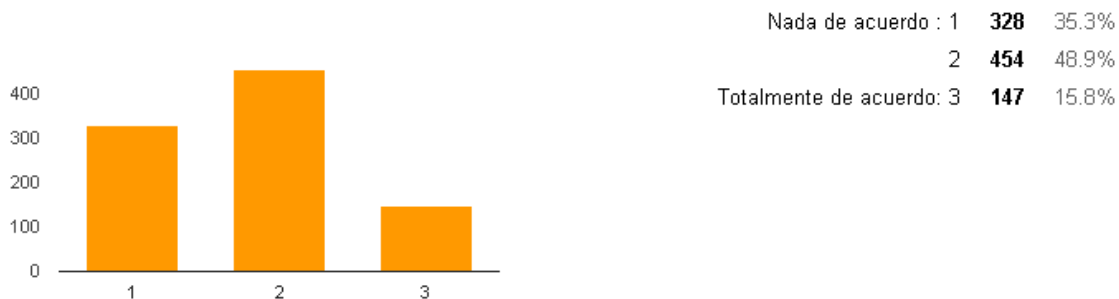
2. El TPRL y su actividad como gestor del SGPRL

4. ¿Qué elementos o factores crees pueden mejorarse en el proceso de implantación de un Sistema de Gestión de PRL?

El 77,7% opina que la presencia en el centro de trabajo es trascendente, al igual que disponer de mayor libertad entre el TPRL y los intereses económicos que los relacionan, ya que los TPRL en su mayoría se encuentran sujetos a un contrato entre el SPA y la empresa que asesora o a los interés del departamento asociado, normalmente recursos humanos.

Coinciden el 86% de los participantes en que se debe mejorar las concreciones documentales y ser menos burocráticas y casi en los mismos porcentajes convienen en que debe trabajarse sobre la capacitación de trabajadores, mandos intermedios y gerentes.

Respuesta 4.4. Me faltan conocimientos o un procedimiento que me ayude en la implantación.



Sin embargo en esta respuesta no hay coincidencia en un tema trascendente como es en la capacitación del propio técnico, ya que más de la mitad de los encuestados considera o no tener conocimientos o un procedimiento que le ayude a implantar.



1ª Encuesta en España a TPRL

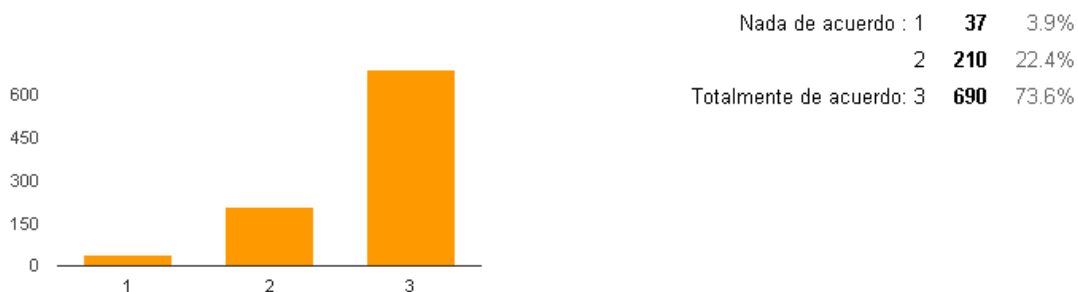


La percepción de la necesidad de una mayor libertad de actuación es necesaria por múltiples motivos, en especial para la generación de valor. Se sigue reclamando una mejor concreción documental del sistema preventivo y la necesidad de evitar su burocratización, que distorsiona la efectividad de la acción preventiva. Por supuesto que un paso ineludible es la mayor presencia del técnico en la empresa con actuaciones presumiblemente cortas pero de alta efectividad. En general se reconoce la necesidad de una mejora competencial para facilitar la implantación de las actividades preventiva, en que la formación de mandos y trabajadores es el instrumento fundamental.

5. ¿Crees que la documentación que generas actualmente es útil para la empresa?

De la primera a la cuarta pregunta los participantes se concentran en una posición neutra, algo de acuerdo, ante cuestiones como la utilidad de la documentación, su relación entre elemento de sanción y aplicabilidad, extensión de la documentación y responsabilidad, valía del documento y proceso de comunicación de la misma. Es en la última respuesta (figura 10) donde se produce la concentración en la opinión, donde solo un 3.9% dice no estar de acuerdo, el 73,6% considera que la documentación debe ser una herramienta en sí para su implantación y no la base del cumplimiento legal.

Respuesta 5.5. No, la documentación debe ser una herramienta para la implantación y no la base del cumplimiento legal.



Aunque se caiga erróneamente en la burocratización y en la justificación legal, la documentación generada es considerada en general bastante útil, otra cosa es que se aproveche debidamente.

6. De los documentos a elaborar ¿cuál es su relevancia en la implantación?

El Plan de Prevención, de reconocida trascendencia para la integración efectiva de la PRL, en general no está teniendo suficiente relevancia. De ahí que la verificación de la integración de la PRL no se esté produciendo de manera efectiva. Así como la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, la información facilitada y en cierta medida los procedimientos, registros, y los estudios específicos, suelen ser actuaciones valoradas, la memoria anual, algo que pondría en valor lo realizado tiene muy poca relevancia.

Respuesta a pregunta 7ª en relación a la valoración de la Memoria anual.

Memoria anual [null]



7. ¿Cuál es tu opción de realizar documentación simplificada tal y como aconseja la legislación?

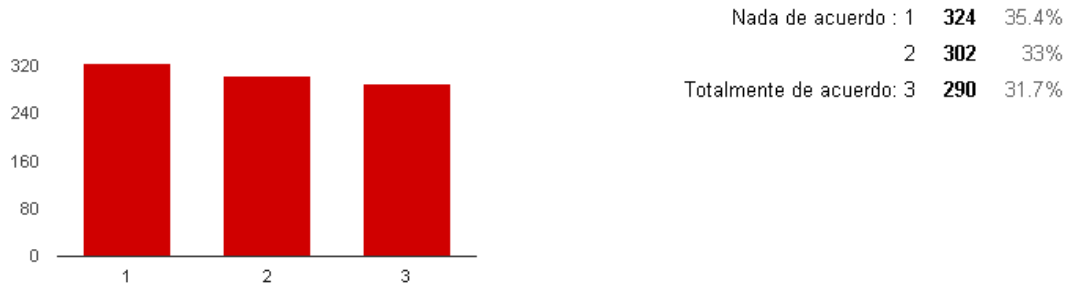
Aunque la respuesta a la pregunta se muestra clara ¿realizas o no la documentación simplificada? casi el 50% se sitúa en un algo de acuerdo, las otras dos opciones se reparten casi por igual y pasa en general con el resto de respuestas. Creemos en este caso que en general, los criterios dados sobre la simplificación documental no están siendo efectivos, a pesar de los esfuerzos que se han estado realizando en esta dirección por los profesionales de la PRL. Los motivos son diversos: Por un lado, el miedo al incumplimiento legal, tanto del TPRL como de la propia organización; pero también, porque paradójicamente es una gran mayoría la que piensa que ello le demanda un mayor esfuerzo personal, quizás porque actualmente no se disponga de herramientas adecuadas. Por último (figura 7) no existe una idea clara sobre la simplicidad de la documentación en relación a la seguridad que genera.



1ª Encuesta en España a TPRL



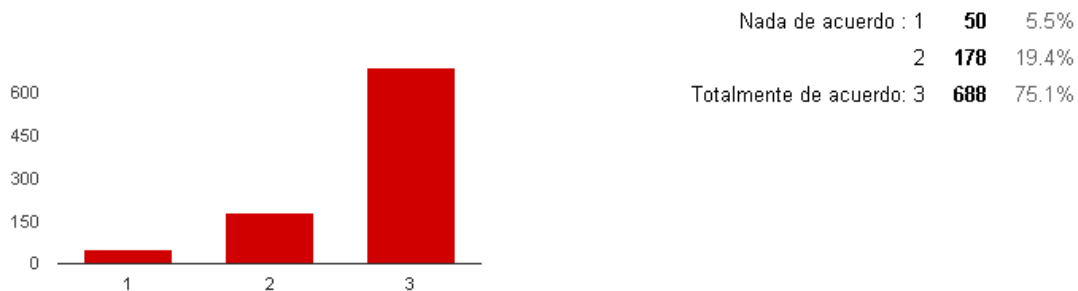
Respuesta 7.5. La empresa considera que la documentación extensa le aporta mayor seguridad.



8. ¿Crees que se deberían introducir otros índices de medición a parte del número de accidentes, días de bajas laborales, etc.?

Se considera necesario ampliar la medición a los accidentes sin baja e incidentes, obviamente para disponer de una mayor información. Pero el grado de eficacia de las medidas preventivas implantadas es vital, como lo es la reducción de costes por los accidentes evitados y otros índices que permitan medir el valor generado por la acción preventiva. El absentismo laboral que viene en gran medida afectado por los riesgos psicosociales y la falta de conciliación de la vida laboral y familiar, se considera que debiera ser evaluado, así como otros índices cualitativos como la participación de los trabajadores. Ahí se supone radica el error histórico de no haber sido capaces de medir y poner en valor el aporte de la PRL como valor estratégico en el desarrollo de las organizaciones.

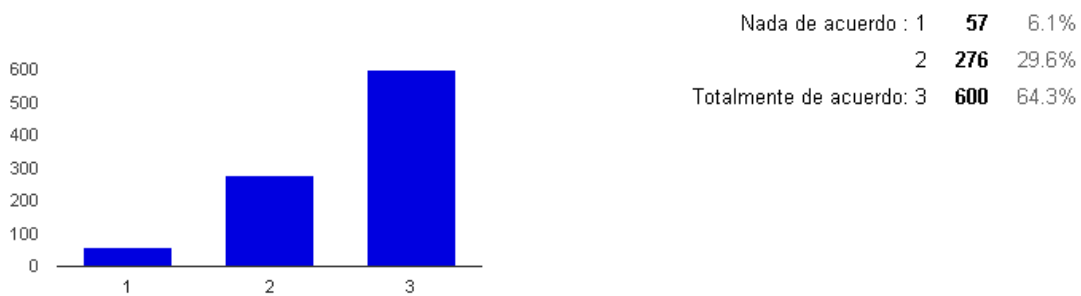
Respuesta 8.6. Si, el ahorro en costes que supone la reducción de accidentes por aplicación de medidas preventivas.



9. ¿Crees adecuada la relación entre TPRL y los distintos órganos relacionados de la administración pública?

En general los TPRL consideran que la administración pública y en concreto la Inspección de trabajo, no ayuda en su función, al contrario de lo que debería ser, pues es función de esta la colaboración, contribución y supervisión al buen desarrollo. Solo un 6,1 % no cree que la inspección de Trabajo burocratice el SGPRL y achacan dicho fallo a una falta de relación directa, 65,8%.

Respuesta 9.2. No, la inspección de Trabajo burocratiza el SGPRL.



Las opiniones de los TPRL se focalizan sobre los aspectos de control derivados fundamentalmente de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y S.S. No se aprecia un reconocimiento a la labor que vienen realizando órganos de la Administración Central y Autónoma en materia de PRL, como son el INSHT y los Institutos regionales con competencias en la materia. Tampoco hubieron preguntas expresas al respecto. Tal vez haya un desconocimiento de sus aportaciones o bien estas no den la debida respuesta a las necesidades existentes.

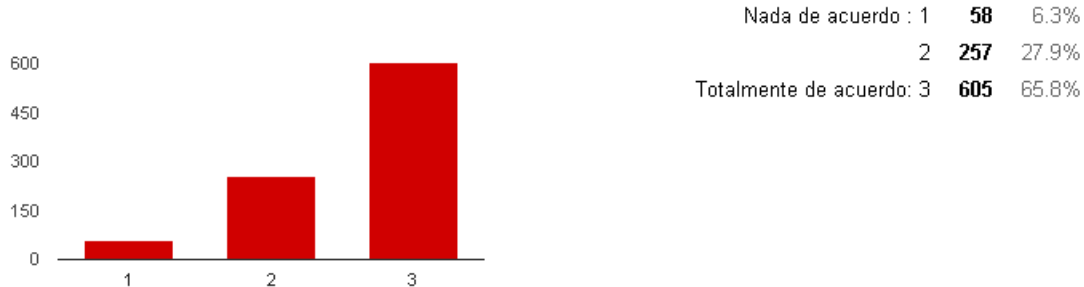
En general hay un distanciamiento entre los TPRL y los órganos de la Administración Pública, incluso con objetivos dispares, demandándose una relación más directa y se supone más fluida, especialmente en la labor inspectora. Desde luego, la acción fiscalizadora y punitiva prevalece frente a la labor asesora y facilitadora. Así, la inspección de Trabajo se percibe que no está ayudando a la integración de la prevención y además, determina la burocratización del sistema preventivo al focalizarse en exceso en la documentación y no en la realidad de los lugares de trabajo y su necesaria y efectiva mejora.



1ª Encuesta en España a TPRL



Respuesta 9.4. Sí, la labor inspectora ayuda, pero debería existir una relación más directa del TPRL con los órganos públicos relacionados.

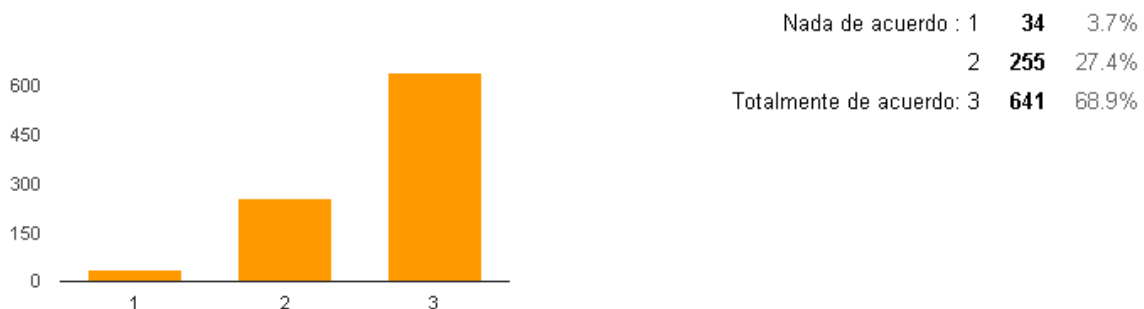


3. El TPRL y su actividad como formador

10. ¿Crees que con tu actividad consigues los objetivos que pretendes?

Sobresale entre las respuestas con un 68,9 % que la consecución de los objetivos está directamente relacionada con la implicación de la empresa en dicha actividad, al igual también sobresale con algo menos, un 56,7% cree que si consigue cosas. El resto de cuestiones destaca la opción 2, algo de acuerdo.

Respuesta 10.3. Depende de la empresa, ya que juega un papel importante en el valor de la actividad formativa.



Por ejemplo, la respuesta: “Si, consigo todos los objetivos marcados” es una respuesta tajante que solo ha sido votada por un 11,1%, situándose la gran masa, en el algo de acuerdo que podemos interpretar como que no siempre se consigue, un 18,5% dice no conseguirlos.

En relación a la respuesta que referenciaba el uso de herramientas con posterioridad a la actividad formativa se sitúa también la mayoría en el medio, un 55%, una lectura podría

ser que no siempre se utilizan herramientas con posterioridad, sin embargo una parte importante un 36,6% si lo cree importante frente a tan solo un 8,4% que dice no ser importante esas herramientas. La respuesta incluye la afirmación que solo la parte de la formación que tiene respaldo con herramientas de seguimiento, control, etc. consigue objetivos, quizás no siempre se usan las herramientas con posterioridad. Las otras dos respuestas también se sitúa la mayoría en el “Algo de acuerdo”, repartiéndose el nada de acuerdo y el totalmente de acuerdo en torno al 20% casi de manera igualitaria.

En relación a la periodicidad y los tiempos de las sesiones es una lástima no haber obtenido una respuesta más posicionada, quizás sea fruto de una mala concreción de la pregunta o que verdaderamente el colectivo de los TPRL no tenga claro que es lo que se debería realizar, pues quizás existan muchas modalidades de actividades formativas, desde las charlas de información que pueden ocupar 10 minutos a los cursos de 60 horas.

En el punto siguiente si queda definida la periodicidad pues el 68,7% dice estar de acuerdo con que debe cambiar la regularidad, siendo esta al menos de unas horas presenciales al año. Aspecto que se ratifica tras el primer abordaje de este aspecto en la pregunta 2.3. que definió el defecto actual de dedicación del TPRL a la actividad formativa.

11. ¿Qué crees debe cambiar en la formación?

Son casi unánimes varias de sus afirmaciones, un 67,7% cree que debe de cambiar las formaciones actuales, al decir no estar nada de acuerdo a la respuesta “No debe cambiar nada, con las formaciones actuales es suficiente”, solo un 8,7% no cree que deba existir un mayor control y cumplimiento del art.19 de la LRPL que especifica que la formación es la destacada en la evaluación de riesgos. Al igual más de la mitad considera que las programaciones deben ser más sencillas y más de 2/3 que los medios didácticos más apropiados. Al igual en relación a la periodicidad solo un 9% no cree que al menos deba haber un mínimo de horas presenciales anuales. Un 15% considera que algunos de los contenidos que imparte le son desconocidos y debe ampliar su formación, la mitad considera que con su formación puede impartir contenidos específicos.

Más del 90% considera que las formaciones deben ser más prácticas y con la colaboración de mandos intermedios, en los propios equipos de trabajo y en los lugares de

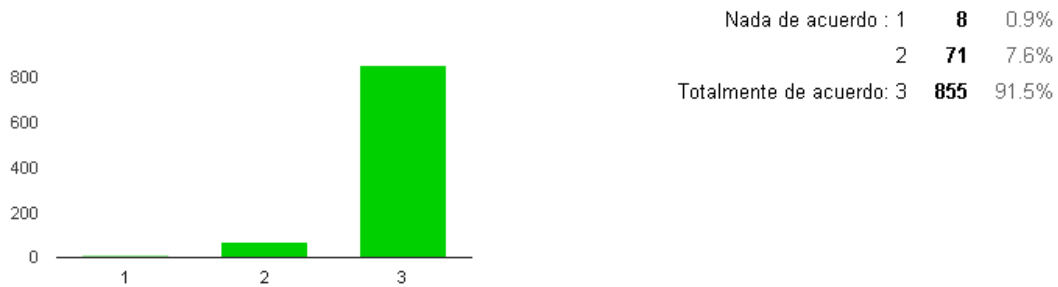


1ª Encuesta en España a TPRL



trabajo, actualmente la LRPL exige que la formación sea práctica por lo que se deduce que no se hace de forma adecuada.

Respuesta 11.6. Formaciones más prácticas con la intervención de los mandos intermedios, en los propios equipos de trabajo y en los lugares de trabajo.



4. El TPRL asesor de empresas

12. Tu trabajo puede aportar otros tipos de mejoras (rentabilidad, beneficios, en la gestión de RRHH, etc.) en la empresa?

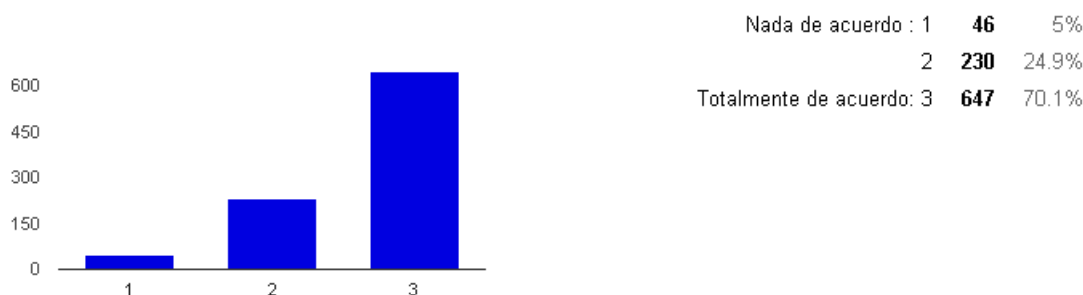
La mayoría de los encuestados, tres cuartas partes, considera que su aportación en la gestión de la empresa es un elemento fundamental para la rentabilidad de la misma. Por otro lado los técnicos tienen opiniones dispares, se ha producido igualdad en el porcentaje de las respuestas (33%), en cuanto a que los empresarios sean capaces de estimar la PRL como un factor que se identifique con la rentabilidad y beneficios en su empresa.

Solo un 13,7% de los participantes consideran de forma absoluta que no disponen de conocimientos adecuados o suficientes para que su aportación, en otros ámbitos de la gestión de la empresa que hiciesen posible una mejora en los resultados globales de la misma. Mientras que la mayoría duda sobre la suficiencia de sus conocimientos para conseguirlo.

Aunque un 47.3% de los encuestados participa del criterio por el que considera difícil realizar ese tipo de aportación a la empresa, pues los técnicos de prevención desde el punto de vista estrictamente legal, tienen limitado su capacidad de actuación a los aspectos preventivos sin posibilidad de extralimitarse a otras áreas.

Al igual que en la respuesta primera la gran mayoría de los participantes, un 70.1%, entiende que los técnicos en prevención pueden interactuar con los diferentes integrantes de la empresa pudiendo implementar mejoras.

Respuesta 12.5. Sí, en la búsqueda de la Excelencia Empresarial (responsabilidad social, mejora de la productividad, gestión de la calidad e innovación)



Destacamos que en relación a la pregunta sobre la posibilidad de que el trabajo del técnico de prevención suponga una aportación relevante para otro tipo de mejoras de la empresa, la mayoría de los participantes creen en la posibilidad de interacción entre la actividad preventiva y la empresarial que permitan el desarrollo colaborativo de la gestión de empresa. La interacción en la planificación y control, así como la integración de los procesos podría conllevar mejoras en la gerencia no solo de los riesgos sino también en los costos, productividad y calidad. Por otro lado, contrastar que la mayoría de los participantes siendo técnicos de prevención de nivel superior, pertenecientes a disciplinas de carácter técnico, no afirman rotundamente la idoneidad de sus conocimientos para promocionar las ventajas referidas, considerando además que tienen limitadas legalmente sus atribuciones a los aspectos preventivos.

13. ¿Cómo crees que podemos incrementar la relevancia de la PRL en la empresa?

La mayoría de los participantes considera que la prevención ya hoy puede considerarse como un elemento importante dentro de la actividad empresarial. Sin embargo una gran parte de los encuestados, el 81,4% considera que es necesario implantar sistemas de gestión que se adecuen a la realidad de la empresa, diferenciado entre las distintas tipologías. De igual modo ocho de cada diez encuestados, entiende como un elemento fundamental para la consecución del objetivo de integración de la prevención en los procesos de la empresa, que el empresario disponga de formación, así como de información, tanto de las obligaciones preventivas marcadas legalmente como de las



1ª Encuesta en España a TPRL

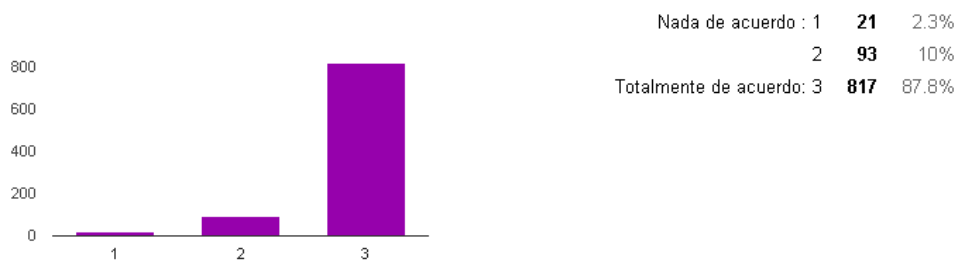


ventajas que se pueden derivar de la implantación de medidas para prevenir y evitar los riesgos en los procesos productivos. El 80% de los técnicos participantes coincide en la necesidad de la actualización de los conocimientos y medios que se utilizan en el desarrollo de la actuación preventiva.

Casi la totalidad de los técnicos de prevención considera, que si es posible poner de manifiesto la relación directa causa-efecto del beneficio empresarial (ahorro de costes por disminución de bajas, mejora del rendimiento en el trabajo, en la calidad y rentabilidad de los servicios, prestigio empresarial al demostrar altos índices de seguridad en actividades de riesgo, mayor motivación laboral al sentirse más seguros los trabajadores lo que conlleva más eficiencia y mayor productividad) con una buena gestión e implantación de prevención de riesgos, se conseguirá la obtención de mejores resultados en el trabajo, lo que dará lugar a mejores resultados económicos y de mercado.

Con un índice similar, el 89.1%, manifiestan que la PRL se debe utilizar como instrumento para implementar la consecución de la Excelencia Empresarial, entendida como una serie de prácticas empresariales en la gestión de la organización, orientadas a la consecución de resultados, con un uso eficiente de los recursos y una adecuada definición de los procesos, la mejora continua y la innovación.

Respuesta 13.5. Relacionando la PRL con el beneficio de la empresa.

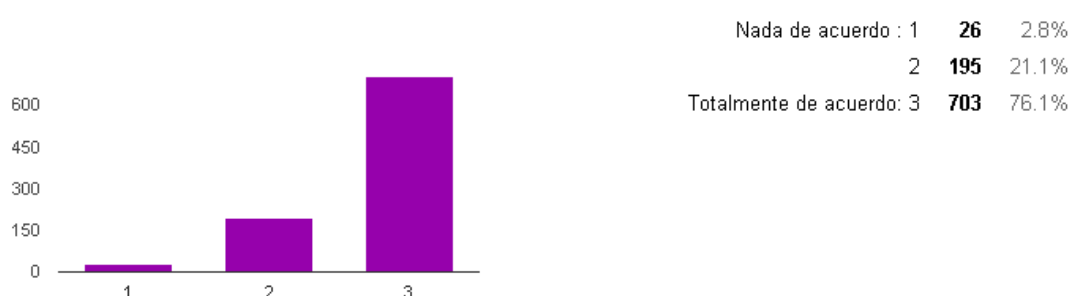


En definitiva, respecto a la pregunta de cómo incrementar la relevancia de la PRL en la empresa, existe una clara mayoría de participantes que consideran que ese objetivo se podría conseguir mediante una verdadera identificación por parte de la empresa de la PRL como un elemento fundamental de su gestión y procesos, incidiendo en la formación de los responsables empresariales para alcanzar la Excelencia Empresarial y renovando los conocimientos y herramientas de los TPRL.

14. ¿Cómo mejorar la integración de la PRL en la empresa?

Hay que destacar que solo un 5.3% de los técnicos de prevención entienden, que actualmente, su actuación permite una integración de la prevención adecuada en la empresa. La mitad de los encuestados vacila a la hora de afirmar la suficiencia de sus conocimientos para conseguir la integración de la prevención en la empresa. La mayoría de los participantes, más del 60 %, afirma que la integración de la PRL solo se conseguirá con una colaboración mayor en desarrollo interno de la empresa.

14.5. Introduciendo parámetros económicos relacionados con la PRL.



Más del setenta por ciento de los técnicos está a favor de la relación directa entre los resultados económicos y la implementación de la seguridad laboral (se podría expresar desde la disminución de costos hasta premios para los trabajadores por el cumplimiento de normas preventivas).

Solo una minoría de técnicos entienden que en el momento actual su relación con la empresa garantiza la integración de la prevención en la misma, siendo necesario para su consecución, en opinión de al menos seis de cada diez, que exista una estrecha colaboración en el tratamiento de los diferentes aspectos empresariales, incluyendo los parámetros económicos. Parece significativo en todo caso, que la mitad de los participantes, de forma similar a lo ocurrido en la pregunta número 12, expresa la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, fundamentalmente en el desarrollo de la práctica empresarial. Por último la mayoría de los participantes entienden la Inteligencia Emocional como un instrumento idóneo para el desarrollo de la integración de la PRL.

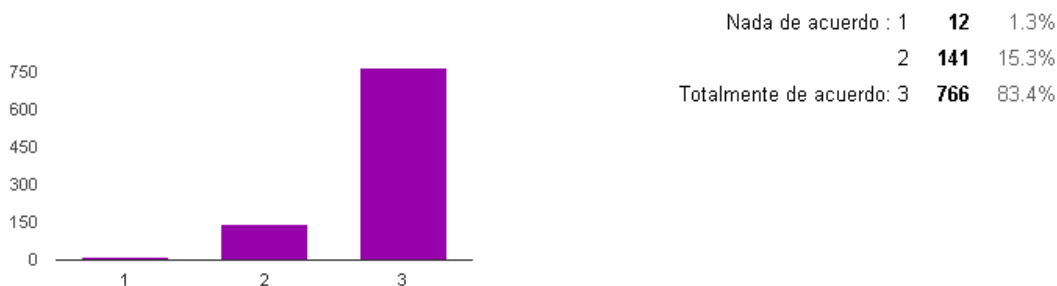


5. Relaciones del TPRL con las figuras de la empresa

15. En tu relación con el empresario ¿hay algo que puedas mejorar para integrar la PRL en la empresa?

La primera respuesta proporciona una respuesta interesante pues casi el 60% se coloca en un término medio, por lo que se podría considerar que es un elemento a mejorar, considerando que algo más de un cuarto de los participantes considera que no es adecuada. Poco más de $\frac{3}{4}$ de los encuestados considera necesario mantener reuniones con la dirección orientadas a la consecución de objetivos, esto deja ver que actualmente no se realiza uno de los elementos esenciales en la gestión, marcar objetivos. Más del 80% considera que la documentación debe ser más fácil y accesible, identificando problemas y medidas concretas, situación que se viene repitiendo, existe una opinión unánime en este aspecto, la documentación debe mejorar. Al igual existe la creencia de que la gerencia adolece de formación, situación que puede entenderse causa directa de otras cuestiones comentadas como la falta de objetivos o su relación con la rentabilidad, aspecto que destacan los TPRL debe abordarse.

Figura 21: Respuesta 15.5. Relacionar la PRL con la rentabilidad de la empresa.

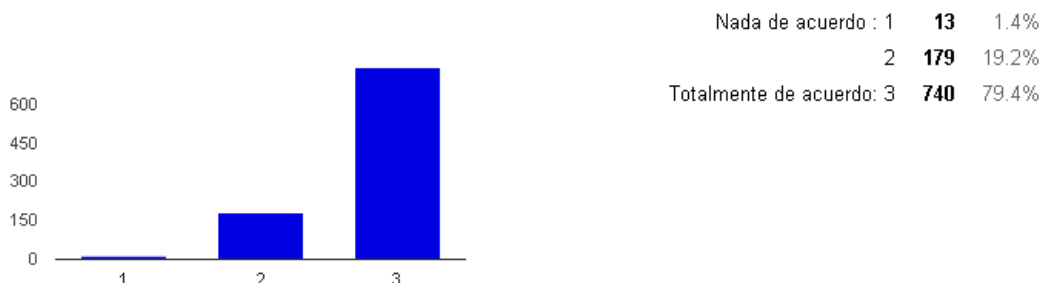


16. ¿Hay algo que mejorar en la participación de los trabajadores en la implantación de la PRL?

Se evidencia una falta de adecuada comunicación con los trabajadores en las respuestas obtenidas, existe una mayoría que aboga por la mejora: un 71.3% requiere una participación más real, con comunicaciones, encuestas y entrevistas. Un 76%,5% considera que se deben mejorar lo canales de comunicación actuales y en gran medida no creados. Un 79,1% piensa que se deben mejorar los mensajes e informaciones y

relacionarlos más con la salud y la satisfacción en el trabajo, y casi un 80% considera que deben intervenir en las medidas preventivas a adoptar.

Respuesta 16.6. Más toma de decisiones sobre las medidas preventivas directas a adoptar.



6. El TPRL y su formación

17. Uno de los requerimientos de nuestro trabajo es estar al día en las distintas legislaciones y avances que se producen en nuestro campo, ¿cómo podemos asegurar que los TPRL están al día en sus conocimientos?

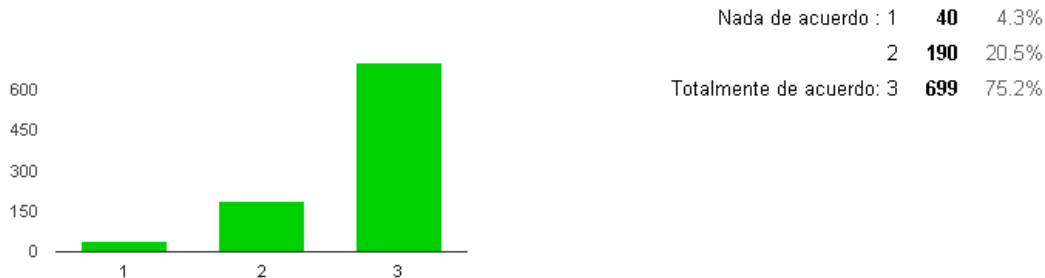
La formación en prevención de riesgos laborales de los TPRL juega un papel muy relevante en el desarrollo de sus funciones. De la encuesta realizada se pueden sacar una serie de conclusiones: Ante la pregunta de si los TPRL están al día a nivel de legislación y avances, un 43 % de los encuestados piensan que nadie cuestiona que lo están, aunque hay un 27 % que lo cuestiona. En cuanto a si deben formarse de forma autónoma, la mayoría no se pronuncia, aunque hay un 35 % de los encuestados que sí que cree que deben hacerlo. Por lo que se refiere al tema de si deben ser examinados sobre los nuevos conocimientos a través de entidades autorizadas, la mayoría de los encuestados no está de acuerdo, aunque un 15% manifiesta que sí lo está. Por otro lado la gran mayoría de los encuestados piensa que las entidades a las que pertenecen los TPRL deben facilitar la formación (75%) y además que se haga con herramientas de formación ágiles que acerquen los nuevos conocimientos y los verifiquen (84%), y que haya colegios profesionales que velen por ello (67%).



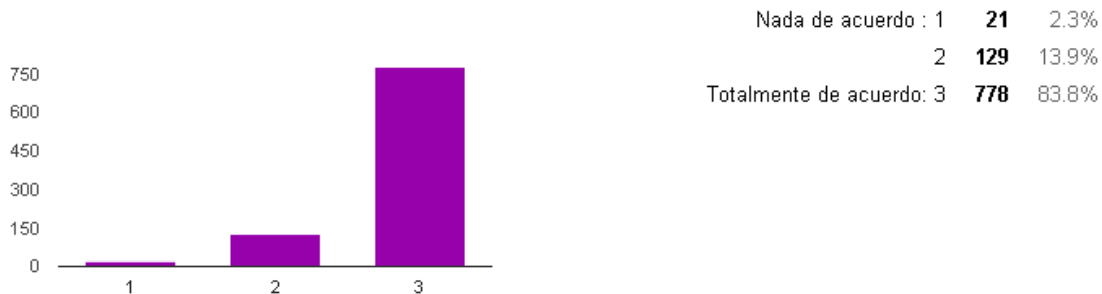
1ª Encuesta en España a TPRL



Respuesta 17.4. Las distintas entidades a las que pertenecen el TPRL deben facilitar la formación y los TPRL seguirla.



Respuesta 17.5. Con herramientas de formación ágiles que acerquen los nuevos conocimientos y los verifiquen.



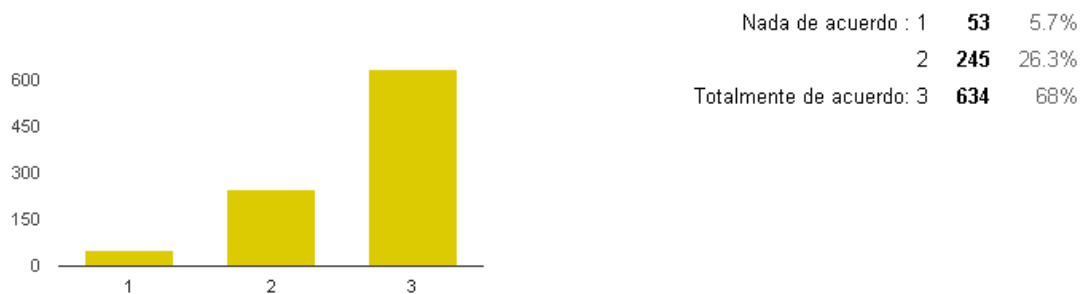
En lo que no existe un claro acuerdo es en que se haga formación con un certificado profesional, que obligue a actualizar conocimientos para su renovación periódica, como ocurre en otras profesiones. El 37% se muestra a favor y el 28% en contra, mientras que el 34% no tiene una opinión definida. Es preciso recordar que las cartas de calidad son una de las dos opciones de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, para asegurar “de forma voluntaria la calidad de sus servicios”, pero que no es de aplicación en la seguridad y salud en el trabajo.

18. ¿En qué conocimientos deberías formarte?

Por lo que se refiere a los temas sobre los que han de ser formados los TPRL, la mayoría de los encuestados (52%) no opina sobre si son suficientes las acciones formativas de reciclado, siendo similar el número que se inclina por que sí lo son (23%) y los que no lo creen (25%). Más de la mitad de los TPRL encuestados consideran que

deben formarse en integración de sistemas (54%), en excelencia empresarial (59%), inteligencia emocional aplicada (64%), evaluaciones de necesidad de formación en la empresa (59%) y aplicación y mayor conocimiento de las especialidades técnicas de PRL (68%).

Respuesta 18.8. Mayor conocimiento de las distintas especialidades técnicas de PRL.



Esta última respuesta puede sorprender, ya que son esos los conocimientos que se imparten en su formación oficial. Sin embargo, menos de la mitad consideran que deben formarse en medioambiente y calidad (48%), e internet y sus entornos (44%).

Se dejó un apartado libre donde los TPRL podían reclamar o ampliar esta pregunta solicitando otras formaciones, en general se expresan aspectos concretos de la especialización del TPRL considerando los muchas materias que debe dominar, también aparecen aspectos relativos con los Recursos Humanos, habilidades y aspectos relativos a la estrategia empresarial.

19. ¿Qué tipo de habilidades crees deberías aprender o potenciar?

Una gran mayoría de los encuestados no opina sobre si tienen las suficientes habilidades para realizar su trabajo (64%) siendo pocos los que afirman que sí las tienen (19%) o que no las tienen (16%). Coincide la mayoría en que deberían aprenderlas o potenciarlas. Concretamente, más de la mitad consideran necesario aprender o potenciar la habilidad para comunicarse, en general y con los trabajadores y empresarios (54%), la habilidad de observación (51%), la gestión de los equipos de trabajo (55%), la empatía (53%), liderazgo (57%) y la resolución de conflictos (57%) con el mayor número de participación 515 votos a favor cuando en el resto se encontraban en torno a las 400 opiniones, recordamos que hace unos pocos meses ha salido un libro tocando dicha

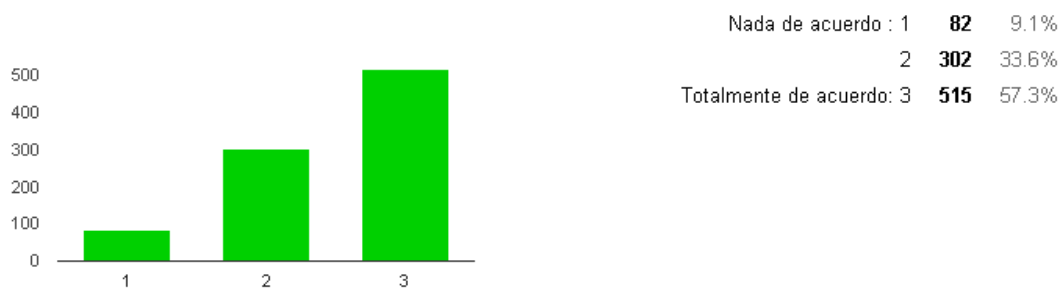


1ª Encuesta en España a TPRL



temática “Interés básicos y resoluciones de conflictos de las principales figuras en materia preventiva” (Pérez Merlos. R, Martínez Corral. C y Ruiz Calatrava. R., 2016).

Respuesta 19.7. Resolución de conflictos sociales.



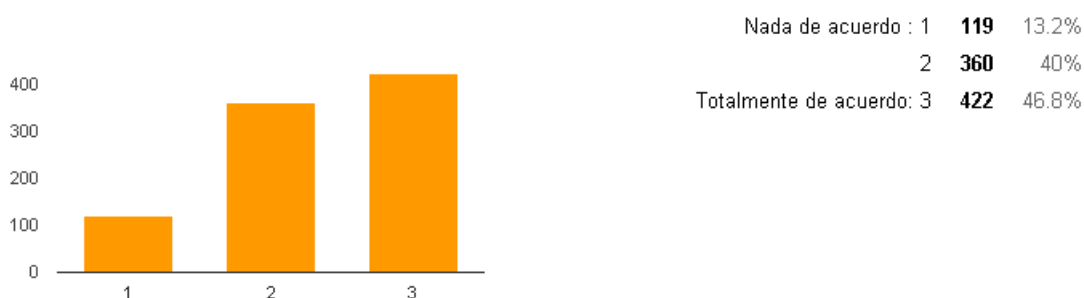
Mencionar que más de la mitad de los encuestados no consideran que deban formarse en las habilidades de redacción de procedimientos e informes (58%), quizá porque ya la tienen, ni sobre todo en la negociación con clientes (60%), ni en marketing y ventas (77%). A tener en cuenta que estas dos últimas tienen una relación directa con la comercialización de la gestión de la PRL, pero entendemos que el TPRL se ha centrado en la labor comercial de venta del producto y no en el marketing de la PRL en el servicio.

7. EL TPRL y su futuro

20. ¿Dónde sitúas el futuro de la PRL?

Los encuestados no definen con claridad una opinión en la primera respuesta “No va cambiar nada, seguirá igual que hasta ahora, repartiéndose en 32,8% nada de acuerdo, 41,2% algo de acuerdo y 26% totalmente de acuerdo. Si coinciden casi un 80% en que en unos años no solo será ergonomía y psicología la PRL, consideran que las tendencias de la PRL se orientaran hacia la denominada “Empresas Saludables” con casi un 10% que no está de acuerdo, gestión del envejecimiento con un 20,6% nada de acuerdo y seguridad vial también nada de acuerdo un 19% y un 13,2% nada de acuerdo en relación a una tendencia hacia el desarrollo de estrategias empresariales.

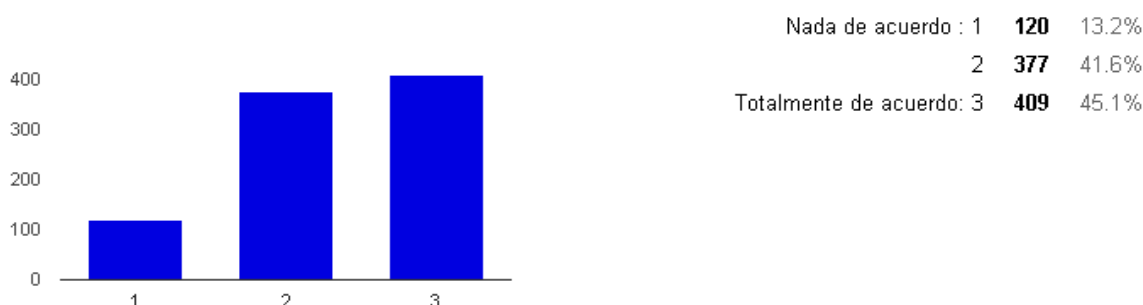
Respuesta 20.6. En el desarrollo de estrategias empresariales.



21. ¿Crees que el teletrabajo ayuda o podría ayudar al desarrollo de nuestro trabajo?

La mayoría de los encuestados, un 70,4% considera no está de acuerdo con realizar nuestro trabajo siempre en el despacho y tampoco considera realizarlo todo en casa con 13% en contra, casi igual, un 13.2% se refleja en contra cuando se responde en relación a realizar la gran mayoría del trabajo en el centro de trabajo que visito, aunque en este último caso se reparte casi por igual los que están de acuerdo con lo que están algo de acuerdo.

Respuesta 21.5. Si, realizando la gran mayoría del trabajo en el centro de trabajo que visito.



22. La versatilidad que las nuevas tendencias exige a los puestos de trabajo, ¿hacia dónde nos debe dirigir a nosotros, los TPRL?

A la primera respuesta no existe una decisión clara por parte de los encuestados, al respecto de compaginar nuestro trabajo, casi un 40% considera que si se debe compaginar nuestras actividades con otros, respuesta que se amplía y explica con la tercera respuesta donde solo un 12,8% no está de acuerdo a que la tendencia de nuestra actividad sea la integración de sistemas de gestión (Calidad, Medio Ambiente), al igual ocurre cuando la tendencia se gira hacia los recursos humanos o la seguridad industrial, pero en este caso

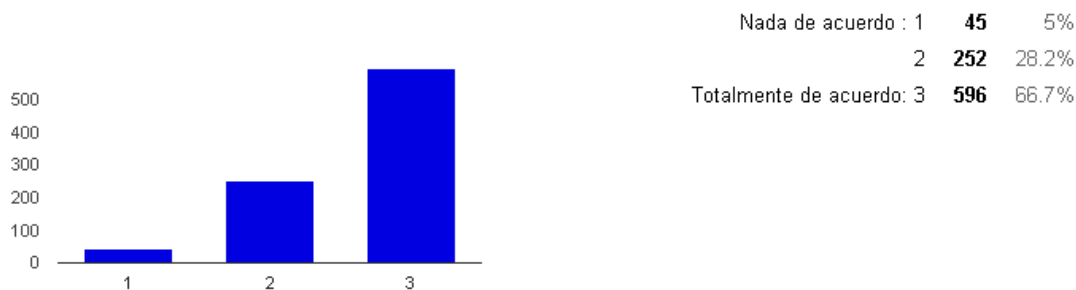


1ª Encuesta en España a TPRL



existe una pequeña diferencia de los que están totalmente de acuerdo, pasa de 60,3% a un 55,1%. Si coincidiendo la mayoría en relación a una tendencia al mayor desarrollo de las especialidades técnicas con un 76,2% y un 67,7% hacia la “Excelencia empresarial”. También existe una mayoría que considera que debemos tender hacia trabajos de cultura empresarial, trabajos formativos en competencias y capacitaciones.

Respuesta 22.6. Cultura empresarial, trabajos formativos en competencias, capacitaciones.

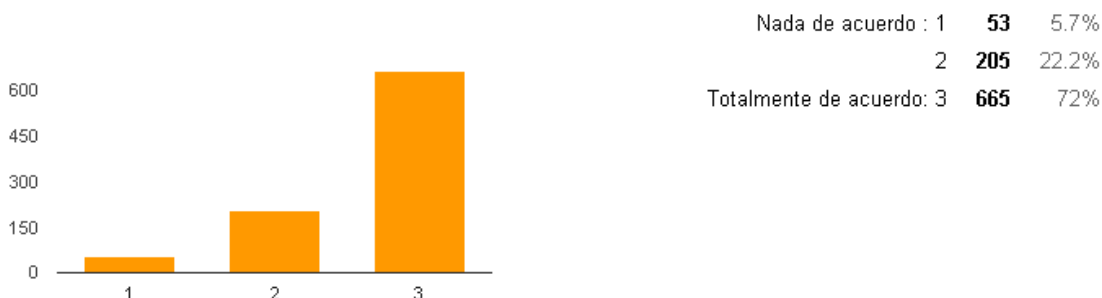


8. EL TPRL: situaciones y problemáticas actuales del mercado

23. ¿Qué opinas de la rentabilidad de la PRL dentro del mercado?

La percepción mayoritaria es que no se ha producido la integración de la prevención en las empresas, aunque así lo marque la Ley de PRL, ya que el 72% de los encuestados responde que las empresas buscan el mero cumplimiento normativo, sin reconocer el valor del servicio que le presta la PRL. Menos de un 6% se muestra en contra de esta idea, mientras que el 22% restante opta por una posición intermedia.

Respuesta 23.1. La empresa busca un mero cumplimiento normativo atrofiando el servicio prestado.



Estos datos son preocupantes, ya que reflejan la falta de cultura preventiva existente en España. Una de las causas a las que se puede atribuir tanto la falta de cultura

preventiva como de integración de la PRL puede ser el bajo coste actual de la gestión de la PRL, según el 74,7% de los encuestados. Sólo un 5,4% no cree que sea así, mientras que menos del 20% no lo tiene claro. En este sentido, el 74,2% de los técnicos encuestados se muestra favorable a la regulación del mercado de la gestión de la PRL, estableciendo unos mínimos al igual que se establecen en la prestación de servicios en otras actividades. Un 5,5% se muestra en contra de esta regulación y un 20,2% no se pronuncia. En cambio, la opinión está dividida sobre si la gestión de la PRL tal como se presta hoy en día genera poco valor para las empresas.

Aunque la mayoría, con un 42,4%, cree que genera poco valor, un porcentaje no lejano, el 31,4%, considera que la gestión de la PRL sí genera valor para las empresas, mientras que un 26,3% opta por una posición intermedia, es decir, que sí genera algo de valor pero que puede y debe generar mucho más. En este sentido de generar valor para las empresas, una amplia mayoría de los técnicos encuestados, el 74,9%, cree que se deben incrementar los servicios que prestan hacia la búsqueda de la excelencia empresarial, en la creencia de que la gestión de la PRL puede contribuir a conseguirlo. Sólo un 3,5% se muestra en contra, mientras que un 21,5% opta por responder que es posible.

24. La formación en la empresa forma parte de la obligación contractual (en SPA y SPM), pero actualmente se intenta cobrar con los créditos que otorga la Fundación Tripartita (FT), ¿Cuál crees debe ser la función del TPRL en dicha relación?

Las opiniones de los encuestados sobre la formación en PRL y su relación con las bonificaciones que otorga la Fundación Tripartita están en general menos definidas que las últimas que hemos analizado sobre la situación del mercado y el valor que aporta y puede aportar la gestión de la PRL a las empresas, quizá porque sólo se pueden considerar para los SPP, SPM y SPA y trabajadores designados, que ascienden a cerca del 75% de los encuestados. Al 25% restante no le afectan las bonificaciones de la Fundación Tripartita. Este puede ser un motivo de que en este apartado sean muy superiores las respuestas que no se definen. Sobre la función de los TPRL en la relación de la formación y su bonificación, el 40,7% manifiesta que no forma parte de sus funciones, mientras que un 26,7% sí considera que forma parte de ellas. Sobre a quién corresponde la gestión de las bonificaciones de la Fundación Tripartita, el 51,8% considera que compete a la Dirección de la empresa. Sin embargo, también debemos tener en cuenta que un 13,1% considera lo



1ª Encuesta en España a TPRL

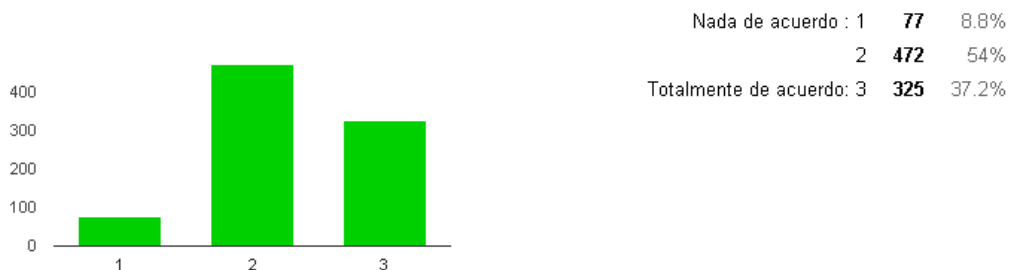


contrario, que la relación de la formación y su bonificación no es competencia de la Dirección de la empresa.

Sobre a quién corresponde vigilar tanto la formación adecuada a los trabajadores como la gestión de las bonificaciones de la Fundación Tripartita, un 43,8% de los encuestados considera que estas funciones corresponden al SP, mientras que los que manifiestan que estas funciones no corresponden al SP son algo más de la mitad, el 22,6%.

Por otra parte, Una mayoría más amplia, el 57,9% considera que se hace difícil trabajar en un mercado en el que tienen tanta importancia las bonificaciones que otorga la Fundación Tripartita, mientras que el 11% considera que no es un problema. Respecto a la pregunta de si son compatibles las bonificaciones de la Fundación Tripartita con la formación en PRL, la mayoría, el 54%, no lo tiene claro. Un 37,2% manifiesta que sí son compatibles, mientras que el 8,8% manifiesta que no lo son.

Respuesta 24.5. La legislación exige la formación a los servicios de prevención, siendo ajena a los créditos de la fundación Tripartita., pero compatible.



25. Explícanos tus propuestas de mejora para renovar nuestro trabajo y su eficacia.

Dentro de este apartado, con amplia colaboración, se desarrollan parte de las preguntas expuestas y se dirigen comentarios a la necesidad de avanzar en la innovación de la gestión y en el papel más protagonista del TPRL en la empresa, entre otras muchas expresiones. La gran afluencia de opiniones es significativa pues indica que es un colectivo el cual está necesitado por ser preguntado, la desarticulación de la profesión al carecer de un vínculo de unión entre los TPRL, parece ser uno de los problemas pues suele

reclamarse un colegio profesional de TPRL. Existen también muchas reclamaciones en relación a la relación responsabilidad - retribución.



7. Conclusiones

Las conclusiones las dividimos en los siguientes apartados:

- Actividad del TPRL.
- Eficacia del Sistema de Gestión de PRL (SGPRL).
- Formación de TPRL.
- Perspectivas de mejora.
- Principales comentarios.

Actividad del TPRL.

Los TPRL demandan una mayor presencia en la empresa y menos tiempo en el despacho. Ambos aspectos se encuentran relacionados, el TPRL destina mucho tiempo en la oficina a la generación documental del SGPRL y por otro lado observa que necesitaría una mayor dedicación realizando trabajo de campo. El TPRL también demanda una mayor actividad formativa, considera que la proporción de tiempo que dedica ahora es muy poca.

Actualmente la actividad del TPRL no es la adecuada a las necesidades que requiere la implantación de un SGPRL, una mayor presencia en las zonas de trabajo y un mayor esfuerzo en el apartado formativo son las bases de la integración. Actualmente los TPRL dedican el 50% o más en el despacho y ese es uno de los aspectos relevantes, la exigencia en la dedicación documental.

Eficacia del Sistema de Gestión de PRL (SGPRL).

Cuando al TPRL se le pregunta sobre el SGPRL, destaca; los bajos niveles de comunicación e implicación de los afectados, la excesiva burocratización del SGPRL e ineficacia. Por parte del empresario se echa en falta su involucración, se cree que esta se basa en una falta de conocimiento (se requiere mayor formación hacia el empresario) y en una inexistente relación entre la PRL y los intereses económicos de la empresa. El actual sistema no facilita una correcta comunicación con él, pues se hablan lenguajes distintos, unos basados en el cumplimiento legislativo y otro en el beneficio de la empresa.

Por el lado del trabajador también se adolece de una falta de implicación, que se centra en una inadecuada o inexistente consulta y participación, no interviene en la toma de decisiones y la información que se le traslada es ineficaz.

La Formación y el TPRL.

En el apartado de formación el TPRL requiere una mayor actividad formativa hacia los empresarios y los trabajadores, demanda una formación práctica, con la colaboración de la empresa como elemento fundamental para el éxito de la misma y la consecución de la integración de la PRL.

El TPRL solicita para sí mismo una formación continuada que lo capacite. Se destaca en varios apartados el anhelo de poder crecer profesionalmente, tanto en las técnicas preventivas, como en las habilidades personales y en la necesidad de incrementar el valor del servicio prestado a la empresa, por lo que la actual oferta o no llega convenientemente al TPRL o no se considera suficiente.

Perspectivas de mejora.

Los TPRL consideran que todo debe nacer de una relación más directa entre la PRL y la economía de la empresa (rentabilidad, beneficio, etc.). El actual SGPRL no funciona de forma correcta por el poco compromiso del empresario, pues no relaciona la PRL con las necesidades de su empresa. También por la poca implicación de los trabajadores, la mala información que se le traslada y lo poco que interviene en todos los procesos facilitan su ausencia.

El actual sistema formativo debe evolucionar para ser una de las herramientas fundamentales en el proceso de integración.

El TPRL requiere de una especialización y periodicidad en su formación, que le permita crecer profesionalmente y así ser más útil a la empresa, ser capaz de aportar mayor valor en su servicio y dirigirlo hacia la estrategia empresarial.

Principales comentarios.

Existen varios comentarios redundantes dirigidos hacia; la mejora del prestigio de nuestra profesión, las relaciones con la Inspección de trabajo, nuestra responsabilidad en



1ª Encuesta en España a TPRL



relación a nuestra retribución y la relación de los TPRL con los SPA o como SPP (con la dirección de la empresa).

También se deja sentir las voces que reclaman la aparición de un Colegio Profesional y la liberalización de la profesión. En general, los TPRL abogan por una mejora profesional de sus condiciones para la consecución de los objetivos.

En resumen, los TPRL consideran que el actual SGPRL y su implantación es ineficaz, la necesidad de una mayor presencia en los centros de trabajo, la implicación de los empresarios y la participación de los trabajadores, es la mayor demanda del colectivo de TPRL, a la vez indicar que los elementos fundamentales para la implantación eficaz de un Sistema de Gestión se basan en los elementos citados como carentes, por lo que se requiere un profundo cambio en este aspecto.

Como se ha expuesto en infinidad de estudios y se recalca en la directiva de la que emana nuestra legislación, la base de la eficacia de un Sistema de Gestión se basa en el liderazgo del sistema por parte de la gerencia y en una participación activa por parte de los trabajadores. Actualmente el diseño o implantación de nuestro SGPRL no consigue dichos aspectos. Otros servicios, como la programación informática han evolucionado hacia una corriente denominada "Agilismo" la cual declara unos principios que serían de gran ayuda al desarrollo del nuevo modelo e implantación del SGPRL, el mismo se basa en la prestación de un servicio medible, válido, que se adapte a la empresa y a sus tiempos, con presencia en la empresa y buscando la motivación de las partes.

Para la consecución del éxito en la evolución del SGPRL debemos mirar las bases de la colaboración que se centran en; aunar esfuerzos, trabajar en emociones, comunicar asumiendo el aprendizaje mutuo y advertir las necesidades e intereses de las partes.

8. Anexos: Resultados de la 1ª Encuesta en España de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.

En la pregunta 18.9 y en la 25 los encuestados tenían la posibilidad de poner por escrito sus opiniones. Se han respetado todos los comentarios, con dicho gesto se quiere trasladar la importancia que el Autor de esta Encuesta da a cada una de las opiniones de los Encuestados y la relevancia de las mismas.

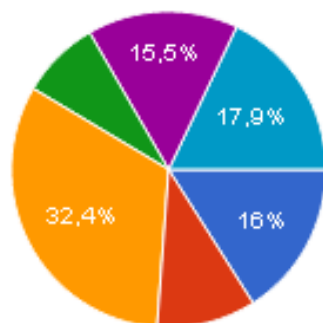


1ª Encuesta en España a TPRL



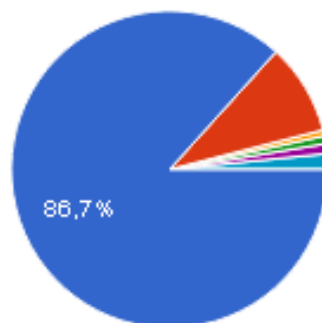
Datos relativos a tu puesto de trabajo:

Actualmente trabajas como técnico en:



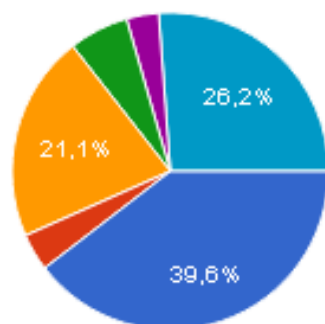
| | | |
|---|------------|-------|
| SPP | 160 | 16% |
| SPM | 102 | 10.2% |
| SPA | 324 | 32.4% |
| Administración Pública | 81 | 8.1% |
| Responsable de PRL o trabajador designado | 155 | 15.5% |
| Otros | 179 | 17.9% |

Eres técnico:



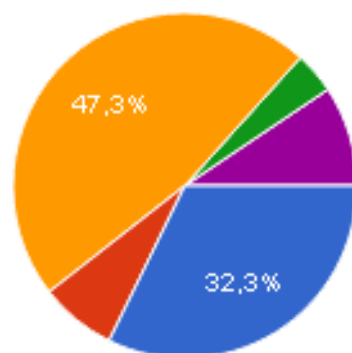
| | | |
|------------------------|------------|-------|
| Superior | 868 | 86.7% |
| Intermedio | 93 | 9.3% |
| Básico | 6 | 0.6% |
| Administración Pública | 8 | 0.8% |
| Otros | 10 | 1% |
| Desempleado | 16 | 1.6% |

Datos relativos a tus estudios:



| | | |
|---|------------|-------|
| Ingenierías | 396 | 39.6% |
| Arquitectura | 38 | 3.8% |
| Sociales (Dcho., ADE, etc.) | 211 | 21.1% |
| Medicina (Enfermería, psicología, etc.) | 61 | 6.1% |
| Humanistas | 33 | 3.3% |
| Otros | 262 | 26.2% |

¿Dónde te formaste como TPRL?



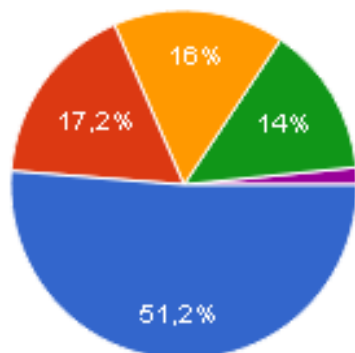
| | | |
|---------------------|------------|-------|
| Universidad | 323 | 32.3% |
| Escuela de negocios | 72 | 7.2% |
| Entidad formativa | 473 | 47.3% |
| Asociación | 39 | 3.9% |
| Otros | 94 | 9.4% |



1ª Encuesta en España a TPRL

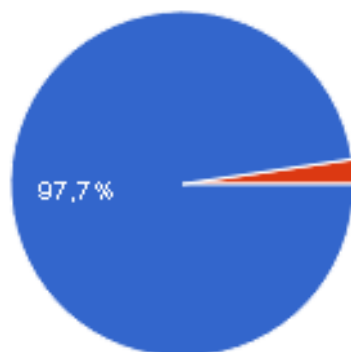


¿Cuales fueron las características de tu formación?



| | | |
|--------------------------------|------------|-------|
| Presencial 100% | 513 | 51.2% |
| Semipresencial (más del 50%) | 172 | 17.2% |
| Semipresencial (menos del 50%) | 160 | 16% |
| Formación a distancia | 140 | 14% |
| Otros | 16 | 1.6% |

¿Dónde trabajas?

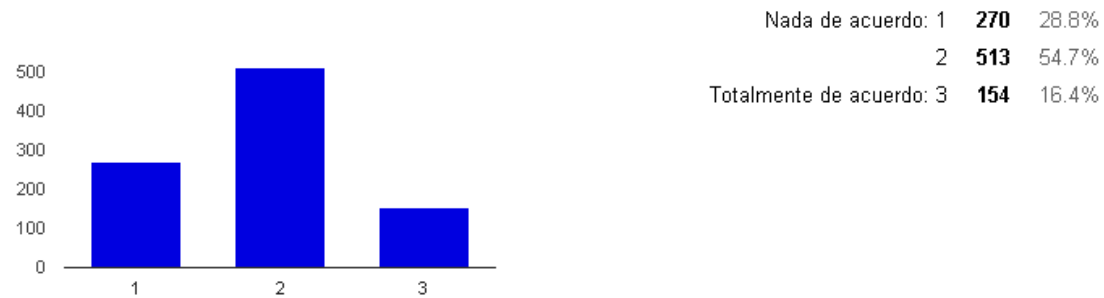


| | | |
|------------|------------|-------|
| España | 978 | 97.7% |
| Extranjero | 23 | 2.3% |

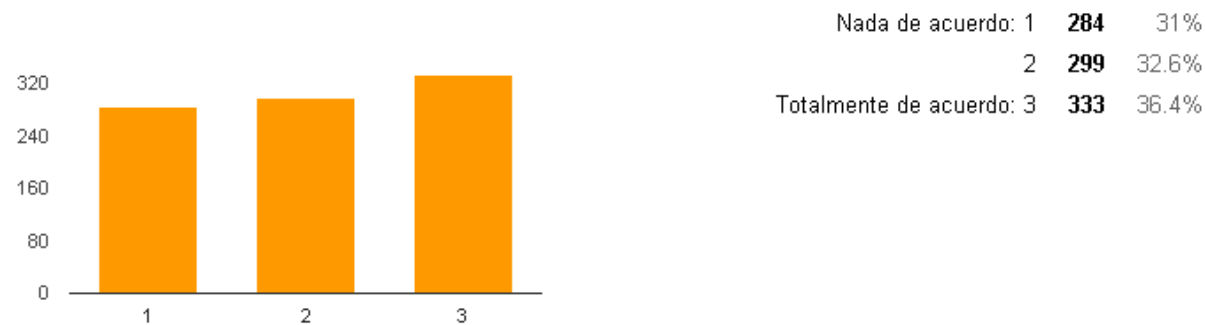
La actividad del TPRL

1. Nuestro trabajo exige el dominio de las 4 especialidades técnicas (Seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada) ¿cómo crees que debería orientarse dicho aspecto, para un mejor desarrollo?

1.1. Está bien así, mi dominio es adecuado en todas las especialidades para afrontar todos los trabajos.



1.2. El día a día no nos exige unos conocimientos exhaustivos de las especialidades, solo en estudios específicos se debe tener ayuda de técnicos especializados.

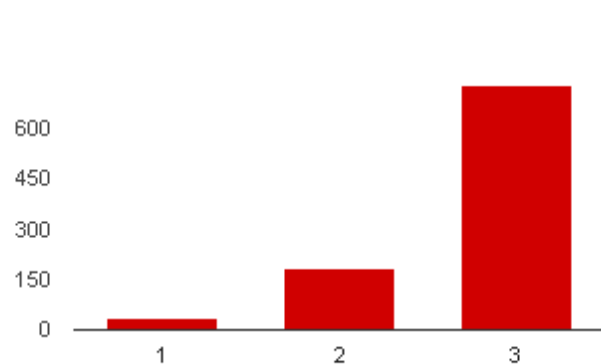




1ª Encuesta en España a TPRL

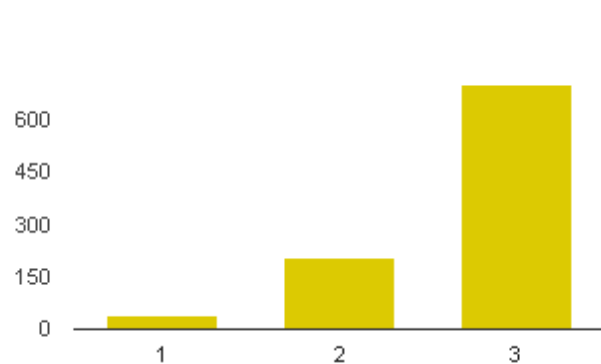


1.3. Practicando el trabajo en equipos multidisciplinares, buscando la especialización de los técnicos.



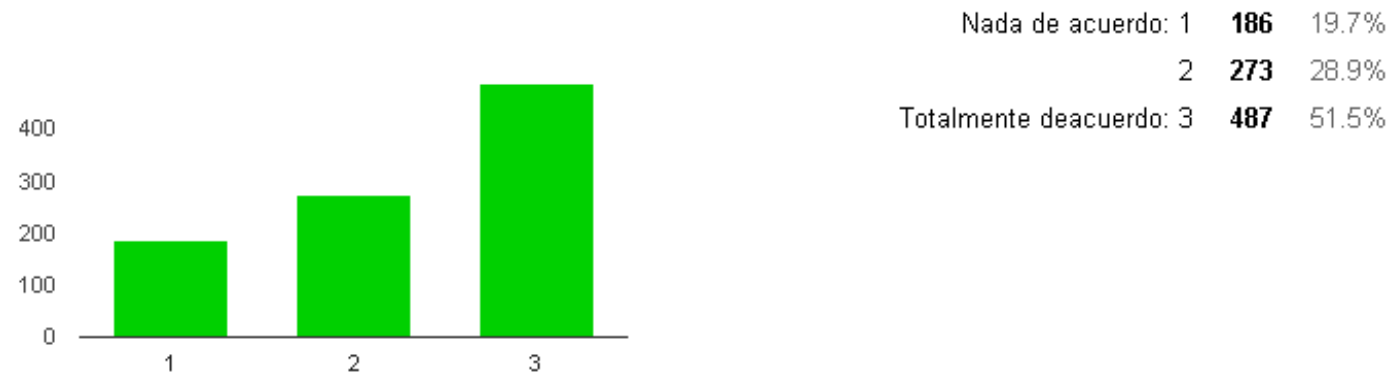
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo: 1 | 35 | 3.7% |
| 2 | 181 | 19.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 729 | 77.1% |

1.4. Con una formación continuada en las distintas especialidades que me acreditara para la realización de los estudios específicos.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo: 1 | 39 | 4.1% |
| 2 | 203 | 21.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 700 | 74.3% |

1.5. La especialización universitaria debería condicionar las especialidades a desarrollar.

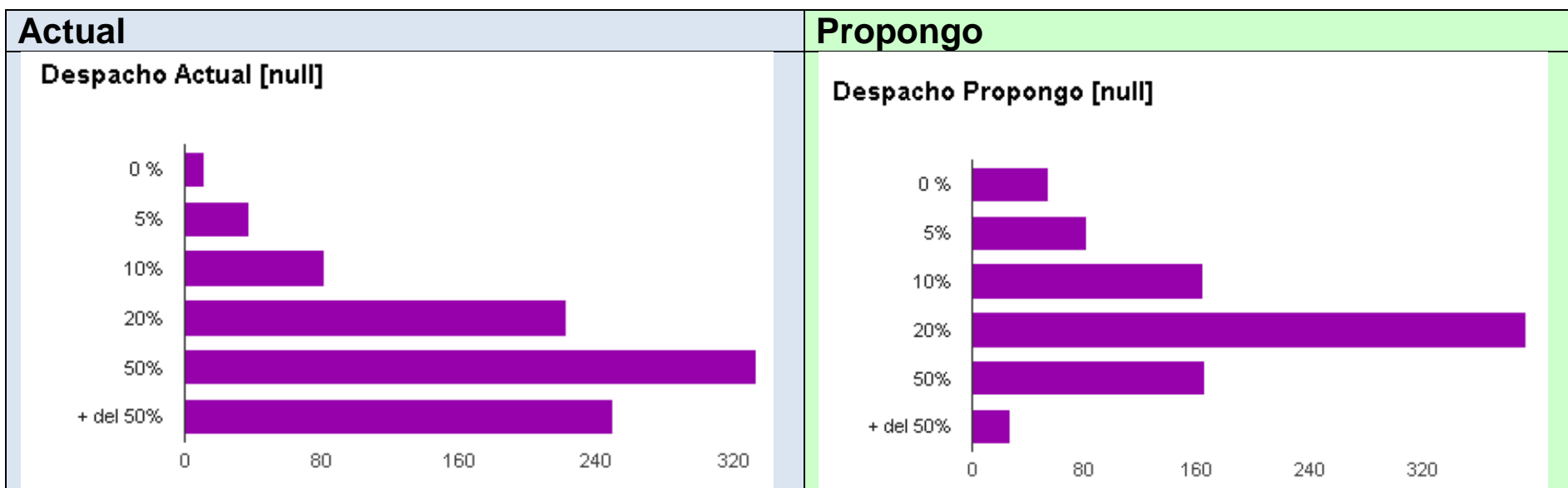




1ª Encuesta en España a TPRL



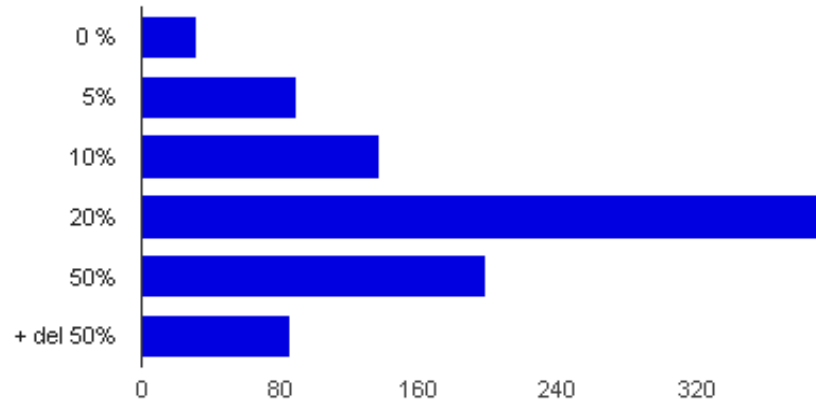
2. 2. ¿Cómo repartes tu trabajo, aproximadamente, en la actualidad y como propones repartirlo para ser más eficaz en la integración de la PRL?



Actual

| | | |
|------------|------------|-------|
| 0 % | 12 | 1.3% |
| 5 % | 38 | 4.1% |
| 10 % | 81 | 8.7% |
| 20 % | 222 | 23.7% |
| 50 % | 333 | 35.6% |
| + del 50 % | 250 | 26.7% |

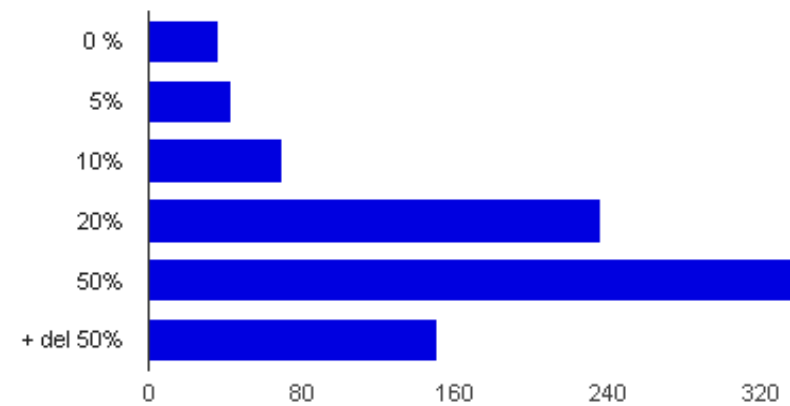
Visitas Actual [null]



Propongo

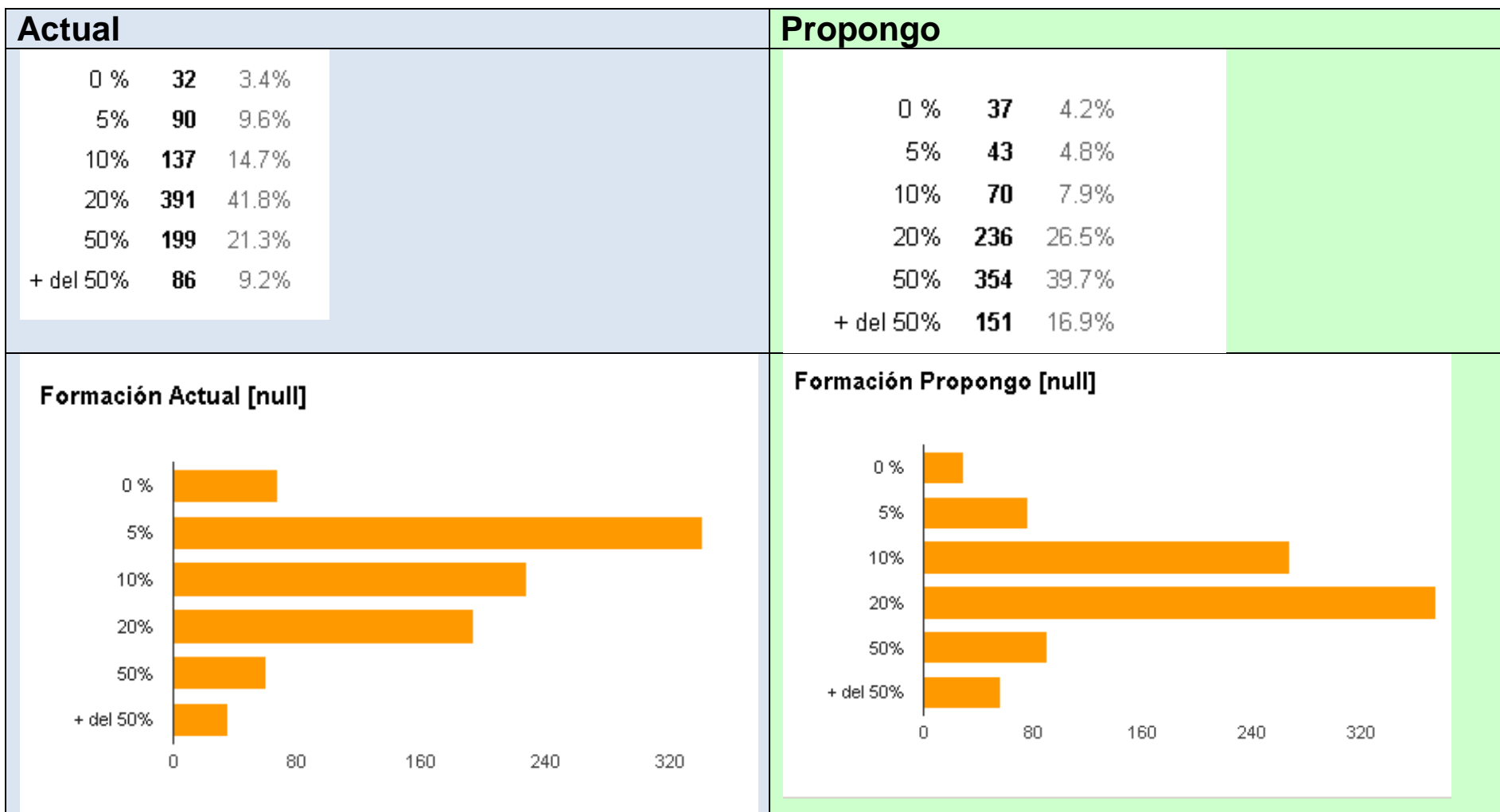
| | | |
|------------|------------|-------|
| 0 % | 54 | 6.1% |
| 5 % | 81 | 9.1% |
| 10 % | 164 | 18.5% |
| 20 % | 394 | 44.5% |
| 50 % | 166 | 18.7% |
| + del 50 % | 27 | 3% |

Visitas Propongo [null]





1ª Encuesta en España a TPRL



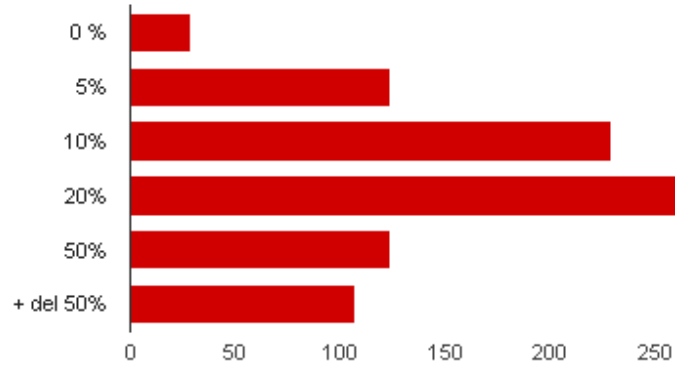
Actual

| | | |
|-----------|------------|-------|
| 0 % | 67 | 7.2% |
| 5% | 341 | 36.9% |
| 10% | 228 | 24.6% |
| 20% | 194 | 21% |
| 50% | 60 | 6.5% |
| + del 50% | 35 | 3.8% |

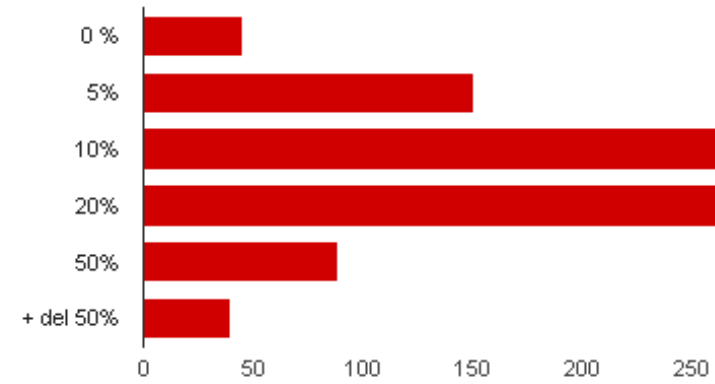
Propongo

| | | |
|-----------|------------|-------|
| 0 % | 29 | 3.2% |
| 5% | 76 | 8.5% |
| 10% | 268 | 29.9% |
| 20% | 375 | 41.9% |
| 50% | 91 | 10.2% |
| + del 50% | 56 | 6.3% |

Gestión Actual [null]



Gestión Propongo [null]





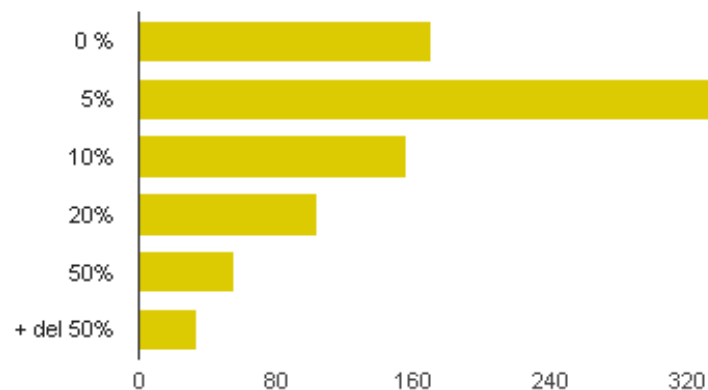
1ª Encuesta en España a TPRL



| Actual | | | Propongo | | |
|------------|------------|-------|------------|------------|-------|
| 0 % | 29 | 3.2% | 0 % | 45 | 5.1% |
| 5 % | 124 | 13.6% | 5 % | 151 | 17% |
| 10 % | 229 | 25.2% | 10 % | 270 | 30.3% |
| 20 % | 297 | 32.6% | 20 % | 295 | 33.1% |
| 50 % | 124 | 13.6% | 50 % | 89 | 10% |
| + del 50 % | 107 | 11.8% | + del 50 % | 40 | 4.5% |

Actual

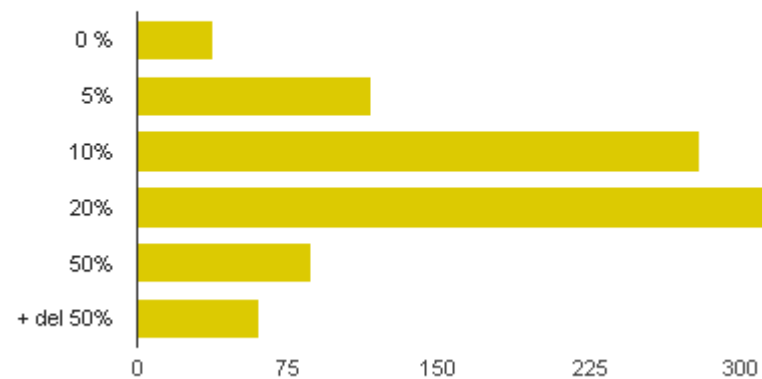
Estudio y formación del técnico Actual [null]



| | | |
|------------|------------|-------|
| 0 % | 171 | 18.9% |
| 5 % | 386 | 42.6% |
| 10 % | 156 | 17.2% |
| 20 % | 104 | 11.5% |
| 50 % | 56 | 6.2% |
| + del 50 % | 34 | 3.7% |

Propongo

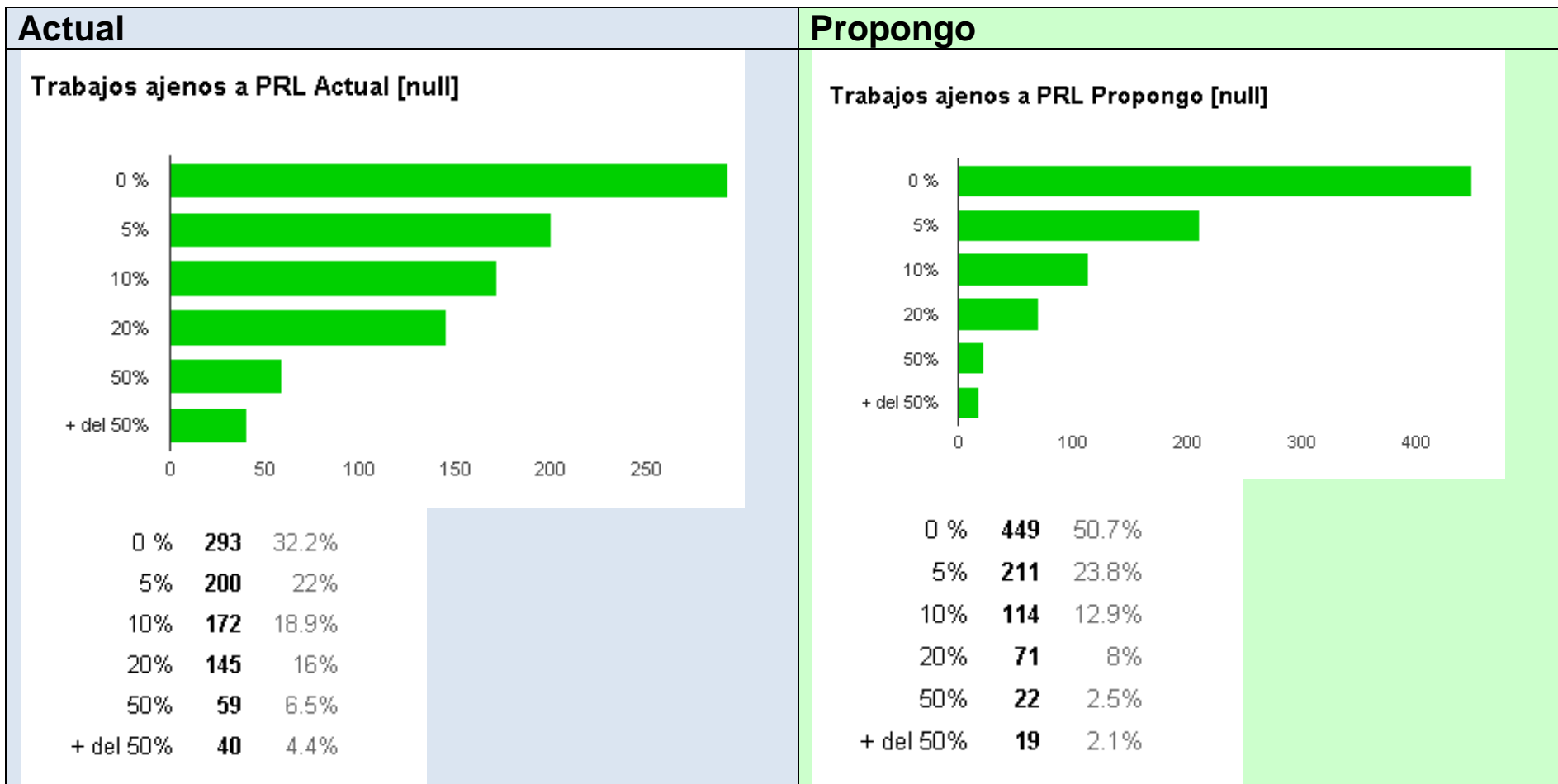
Estudio y formación del técnico Propongo [null]



| | | |
|------------|------------|-------|
| 0 % | 38 | 4.2% |
| 5 % | 116 | 12.9% |
| 10 % | 279 | 31.1% |
| 20 % | 317 | 35.3% |
| 50 % | 86 | 9.6% |
| + del 50 % | 61 | 6.8% |

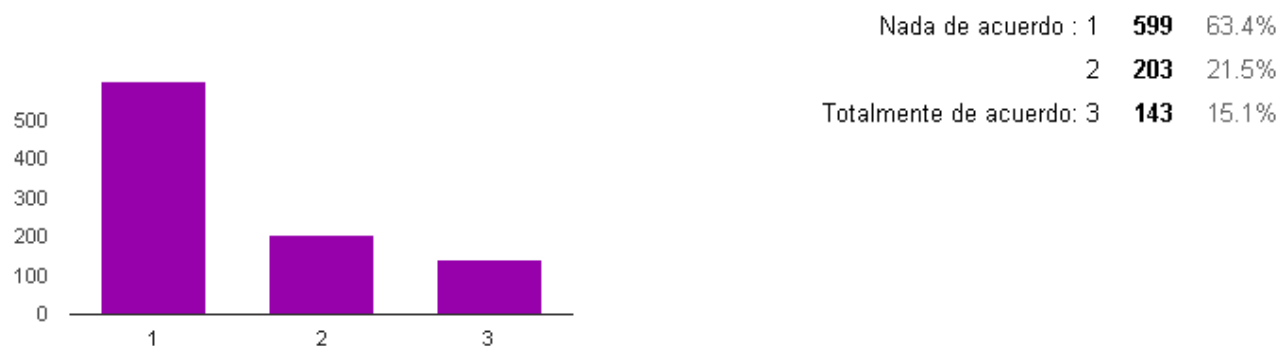


1ª Encuesta en España a TPRL

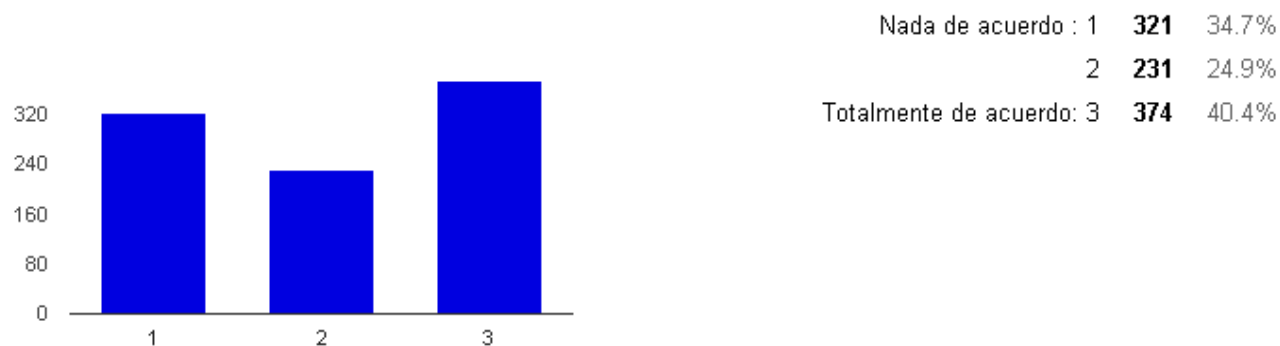


3. ¿En qué grado afecta la responsabilidad legal en la ejecución de tu trabajo y en la eficacia del mismo?

3.1. En ningún grado.



3.2. Hoy en día, lo importante es que la documentación cumpla con la normativa y cubra mi responsabilidad, aunque esto suponga su ineficacia.

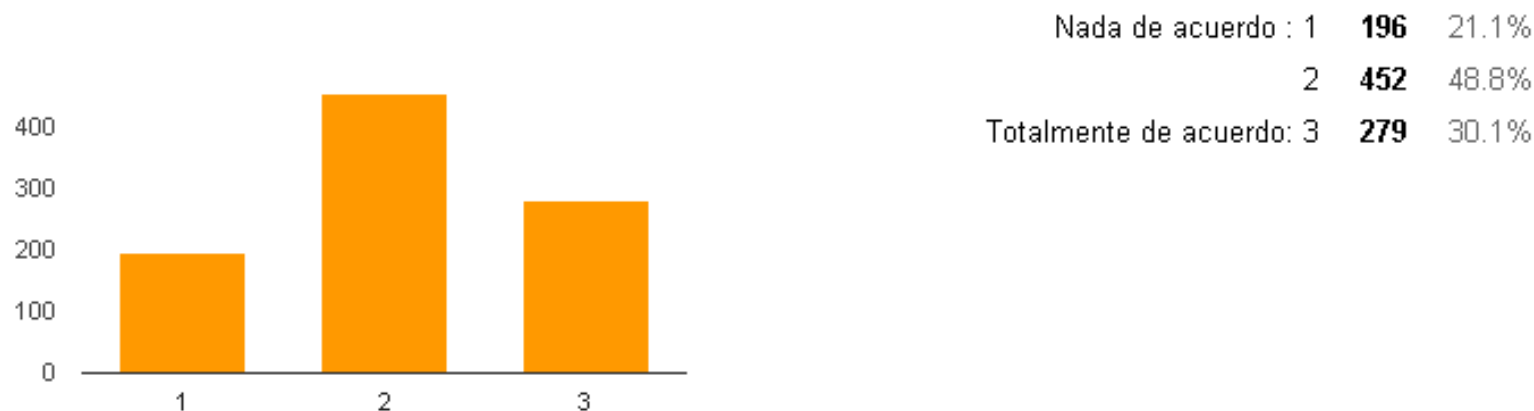




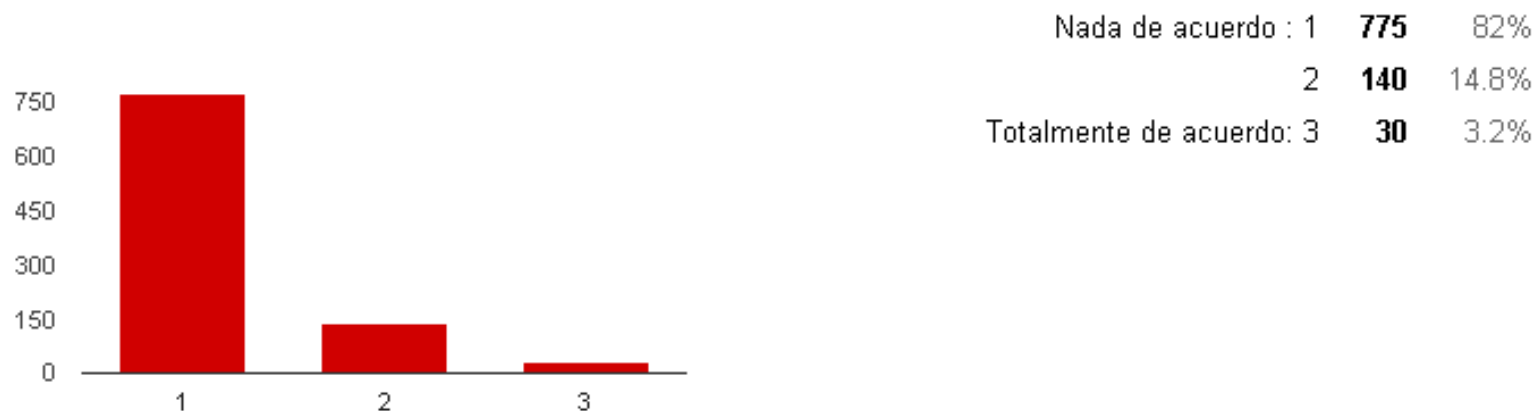
1ª Encuesta en España a TPRL



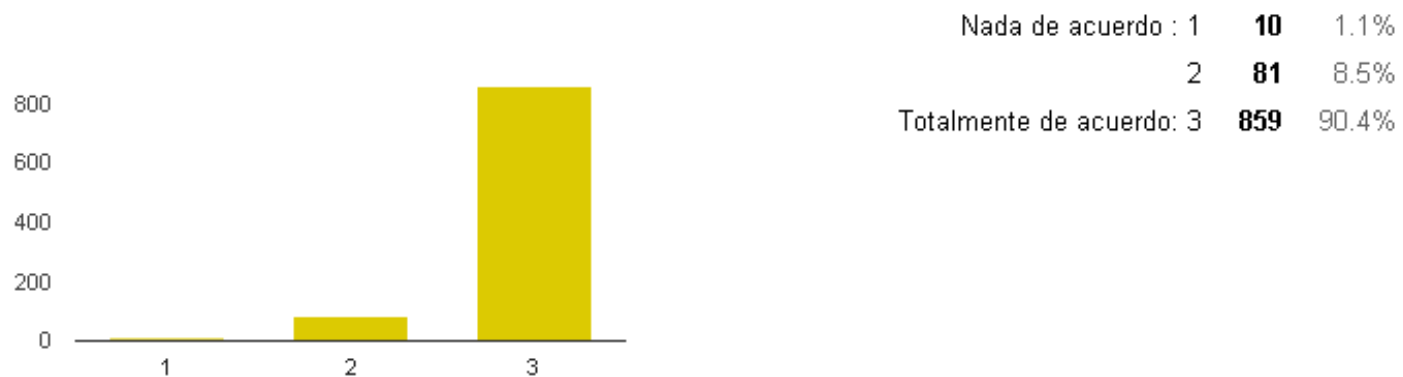
3.3. Tener la documentación en regla puede servir para cumplir con la normativa y ser eficaz.



3.4. No me preocupa, pues la responsabilidad no es directamente mía, es de la empresa para la que trabajo.



3.5. Es conveniente compaginar la ejecución responsable con la eficacia para conseguir mejores resultados.





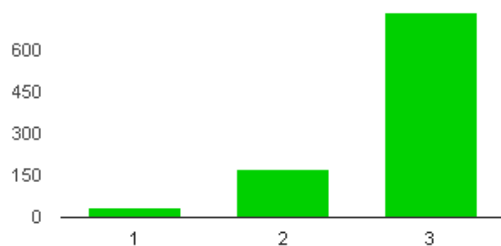
1ª Encuesta en España a TPRL



El TPRL y su actividad como gestor del SGPRL

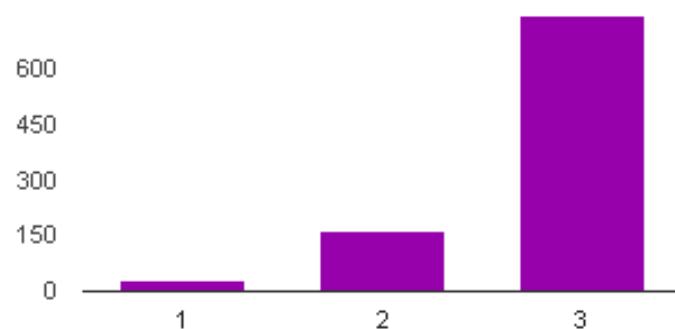
4. ¿Qué elementos o factores crees pueden mejorarse en el proceso de implantación de un Sistema de Gestión de PRL?

4.1. Mayor presencia del técnico en el centro de trabajo



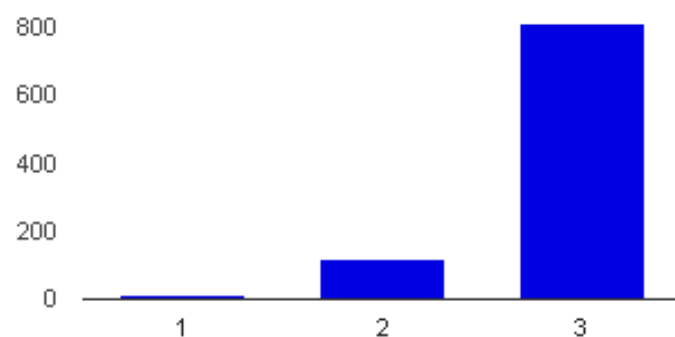
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 36 | 3.8% |
| 2 | 175 | 18.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 736 | 77.7% |

4.2. Mayor libertad entre el técnico y los intereses económicos que lo relacionan.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 33 | 3.5% |
| 2 | 163 | 17.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 741 | 79.1% |

4.3. Mejores concreciones documentales y menos exigencias burocráticas.



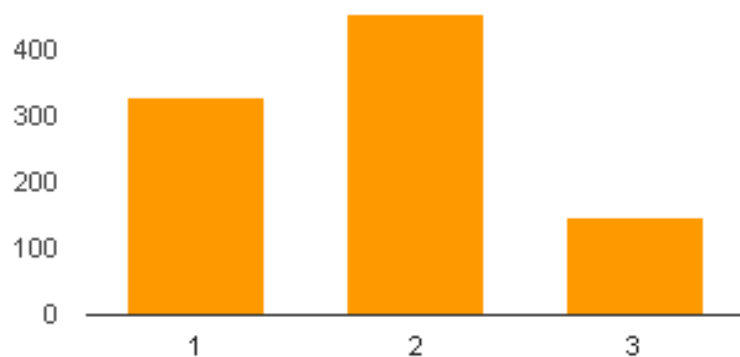
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 11 | 1.2% |
| 2 | 120 | 12.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 809 | 86.1% |



1ª Encuesta en España a TPRL

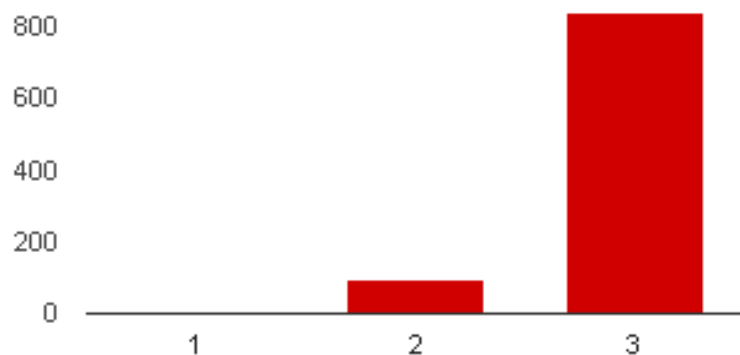


4.4. Me faltan conocimientos o un procedimiento que me ayude en la implantación.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 328 | 35.3% |
| 2 | 454 | 48.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 147 | 15.8% |

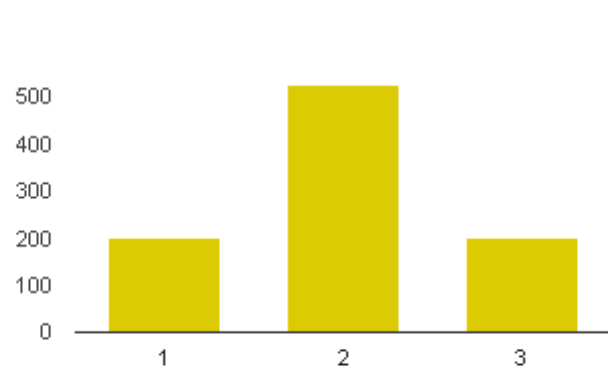
4.5. Debe trabajarse sobre la capacitación de trabajadores, mandos intermedios y gerentes.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 0 | 0% |
| 2 | 98 | 10.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 840 | 89.6% |

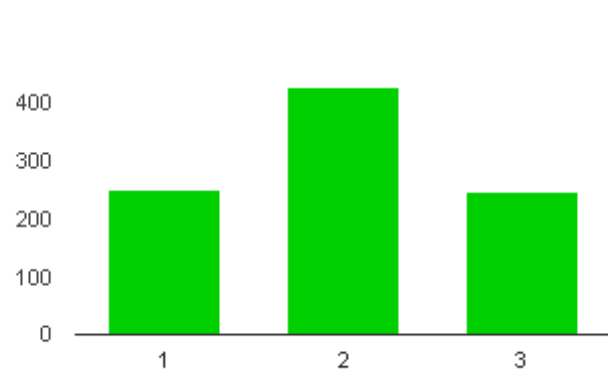
5. ¿Crees que la documentación que generas actualmente es útil para la empresa?

5.1. Sí, es muy útil, guía las acciones a realizar.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 202 | 21.8% |
| 2 | 526 | 56.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 199 | 21.5% |

5.2. Sí, facilita que no le pongan multas, pero no es de aplicación.



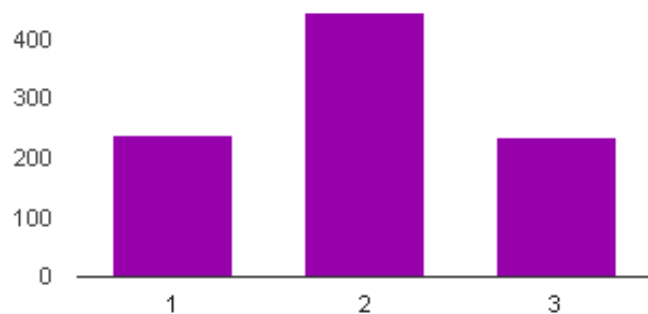
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 250 | 27% |
| 2 | 427 | 46.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 248 | 26.8% |



1ª Encuesta en España a TPRL

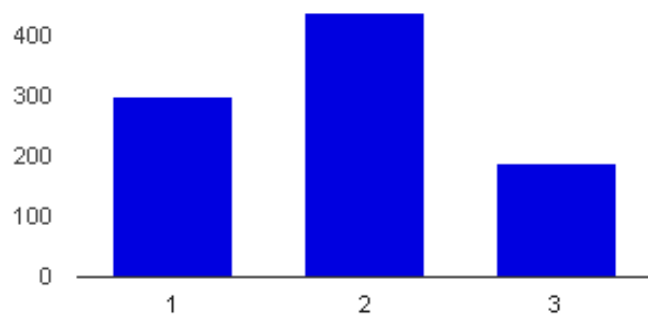


5.3. No, es muy extensa, pero de lo contrario temería por mi responsabilidad.



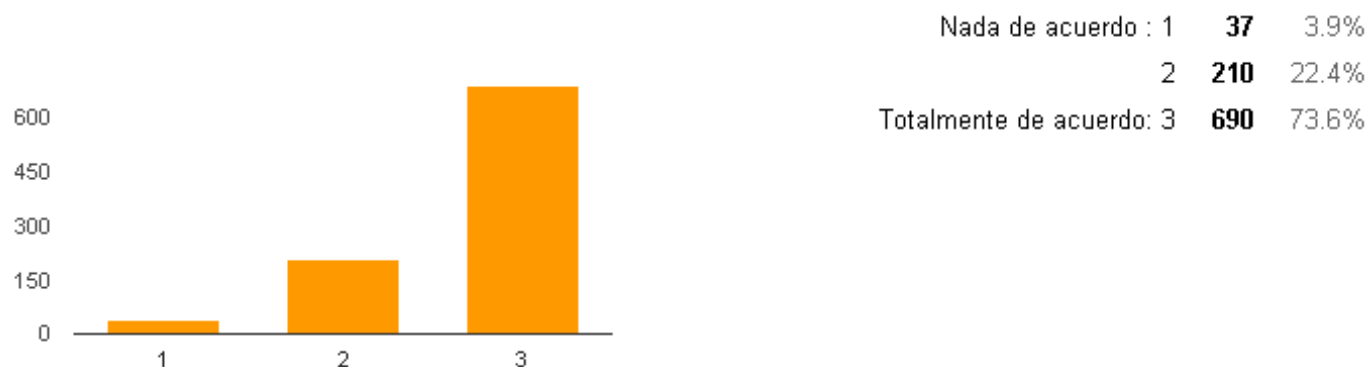
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 240 | 26.1% |
| 2 | 445 | 48.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 235 | 25.5% |

5.4. No vale para nada, pues no se la leen, ni se les explica.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 296 | 32.2% |
| 2 | 436 | 47.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 188 | 20.4% |

5.5. No, la documentación debe ser una herramienta para la implantación y no la base del cumplimiento legal.



6. De los documentos a elaborar ¿cuál es su relevancia en la implantación?

Plan de Prevención [null]





1ª Encuesta en España a TPRL



Evaluación de Riesgos [null]



| | | |
|-------|------------|-------|
| Nada | 24 | 2.5% |
| Poco | 167 | 17.6% |
| Mucho | 757 | 79.9% |

Planificación de actividades preventivas [null]



| | | |
|-------|------------|-----|
| Nada | 28 | 3% |
| Poco | 170 | 18% |
| Mucho | 747 | 79% |

Documentos de información [null]

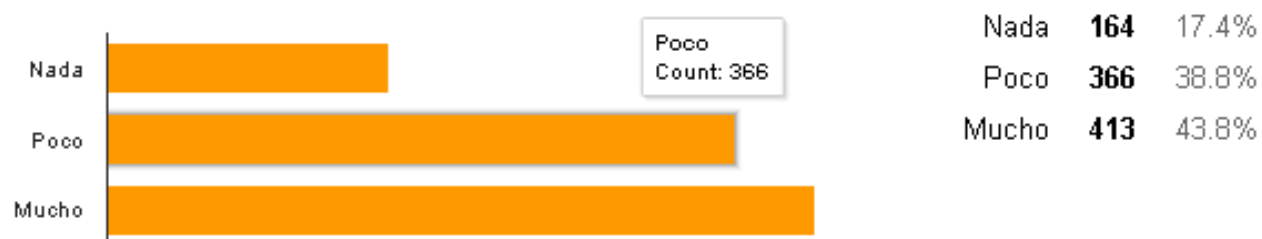


| | | |
|-------|------------|-------|
| Nada | 70 | 7.5% |
| Poco | 441 | 47% |
| Mucho | 428 | 45.6% |

Procedimientos de implantación (registros, comunicados, controles, etc) [null]



Verificación de la integración [null]



Memoria anual [null]





1ª Encuesta en España a TPRL

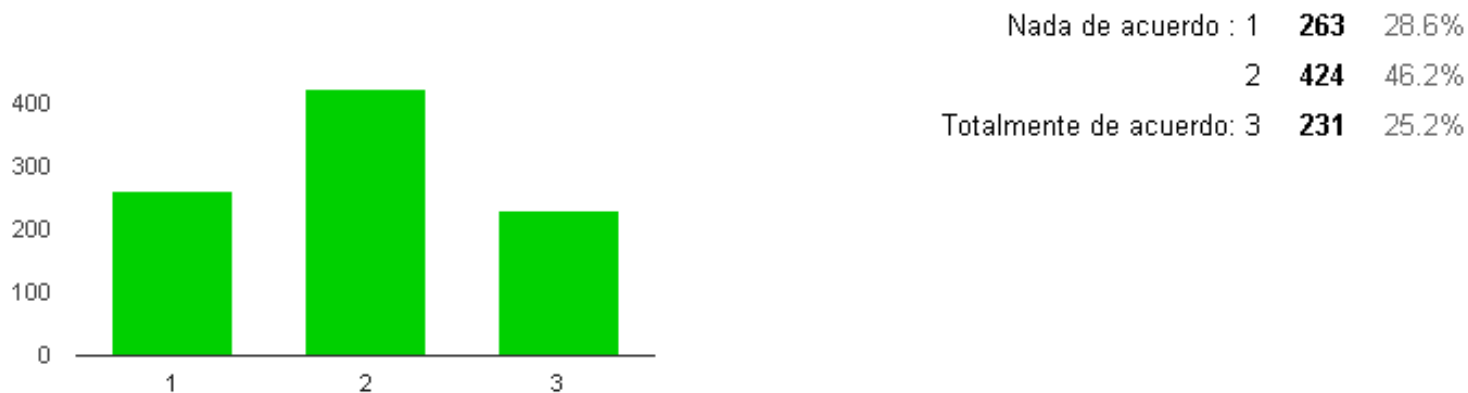


Estudios específicos [null]

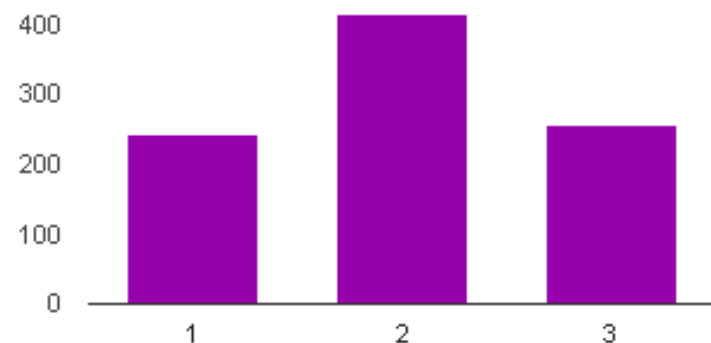


7. ¿Cuál es tu opción de realizar documentación simplificada tal y como aconseja la legislación?

7.1. Ya estoy realizando la simplificación documental.

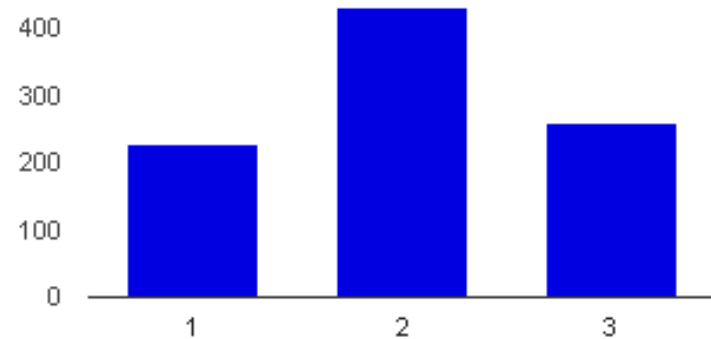


7.2. No la simplifico, puede resultar negativa ante un accidente o de cara a la Inspección de Trabajo.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 242 | 26.4% |
| 2 | 415 | 45.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 258 | 28.2% |

7.3. El procedimiento de trabajo que sigo no lo permite.



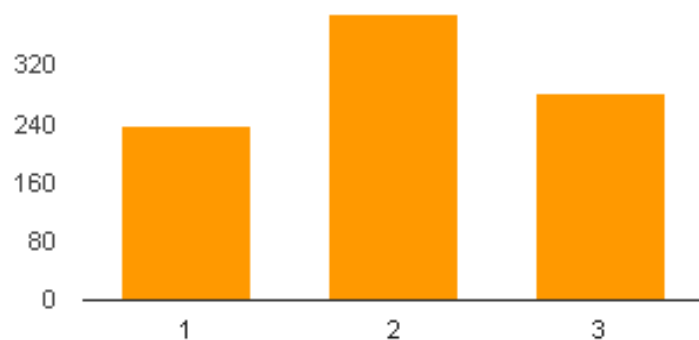
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 228 | 24.9% |
| 2 | 430 | 47% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 257 | 28.1% |



1ª Encuesta en España a TPRL

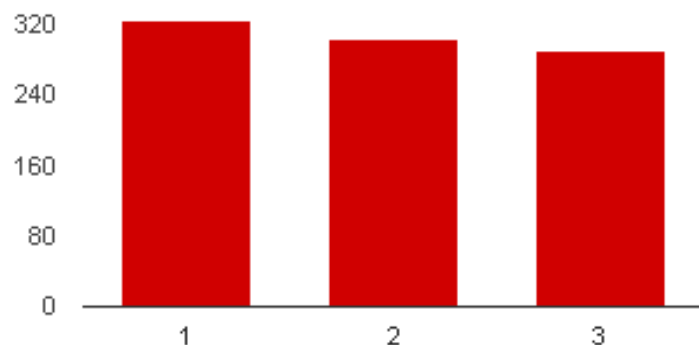


7.4. Exige un mayor esfuerzo personal realizarlo.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 238 | 26.2% |
| 2 | 390 | 42.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 281 | 30.9% |

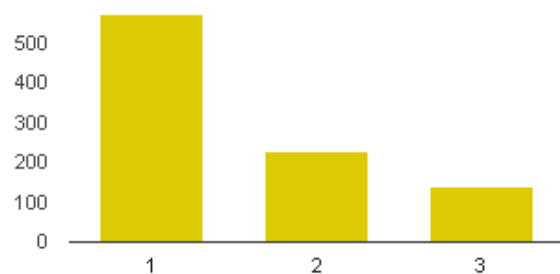
7.5. La empresa considera que la documentación extensa le aporta mayor seguridad.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 324 | 35.4% |
| 2 | 302 | 33% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 290 | 31.7% |

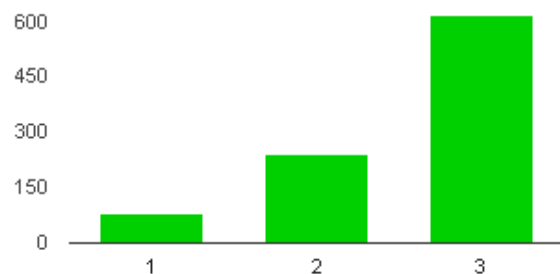
8. ¿Crees que se deberían introducir otros índices de medición a parte del número de accidentes, días de bajas laborales, etc.?

8.1. No, el número de accidentes con baja es un fiel reflejo de la implantación de la PRL.



| | | | |
|------------------------|---|------------|-------|
| Nada de acuerdo : | 1 | 573 | 60.8% |
| | 2 | 227 | 24.1% |
| Totalmente de acuerdo: | 3 | 142 | 15.1% |

8.2. Sí, los accidentes sin baja.



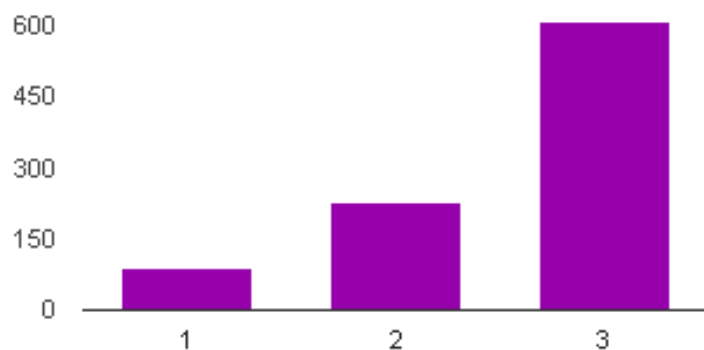
| | | | |
|------------------------|---|------------|-------|
| Nada de acuerdo : | 1 | 78 | 8.3% |
| | 2 | 242 | 25.9% |
| Totalmente de acuerdo: | 3 | 616 | 65.8% |



1ª Encuesta en España a TPRL

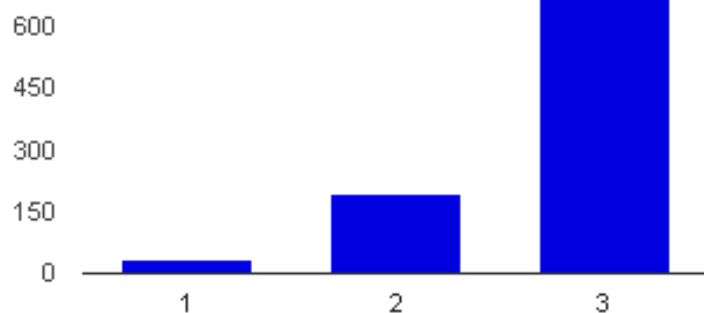


8.3. Sí, los incidentes.



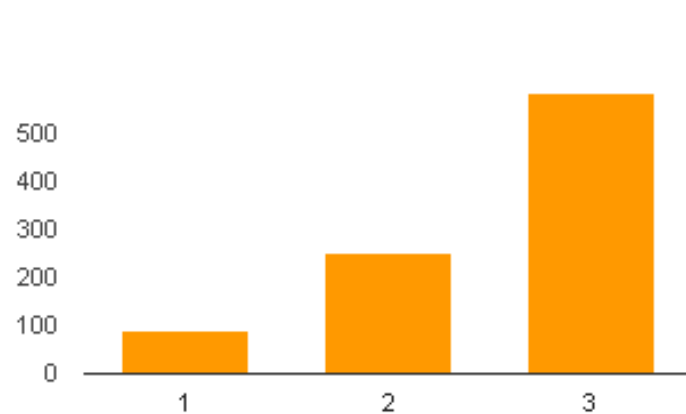
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 90 | 9.7% |
| 2 | 230 | 24.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 609 | 65.6% |

8.4. Sí, el grado de implantación de las medidas planificadas.



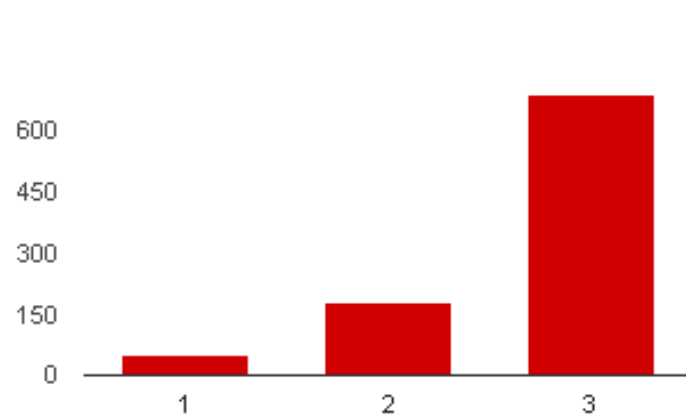
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 35 | 3.8% |
| 2 | 196 | 21.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 700 | 75.2% |

8.5. Sí, índices económicos que midan el valor de la empresa desde el punto de vista preventivo.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 91 | 9.8% |
| 2 | 250 | 27% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 584 | 63.1% |

8.6. Sí, el ahorro en costes que supone la reducción de accidentes por aplicación de medidas preventivas.



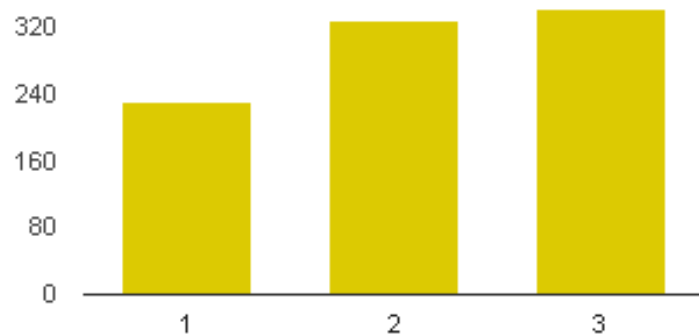
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 50 | 5.5% |
| 2 | 178 | 19.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 688 | 75.1% |



1ª Encuesta en España a TPRL

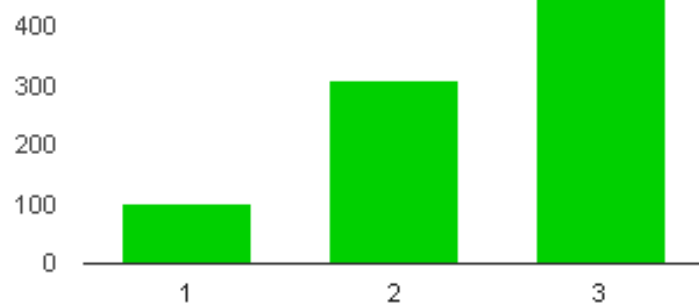


8.7. Sí, Los de bajas por enfermedades comunes y absentismo no justificado.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 229 | 25.5% |
| 2 | 328 | 36.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 341 | 38% |

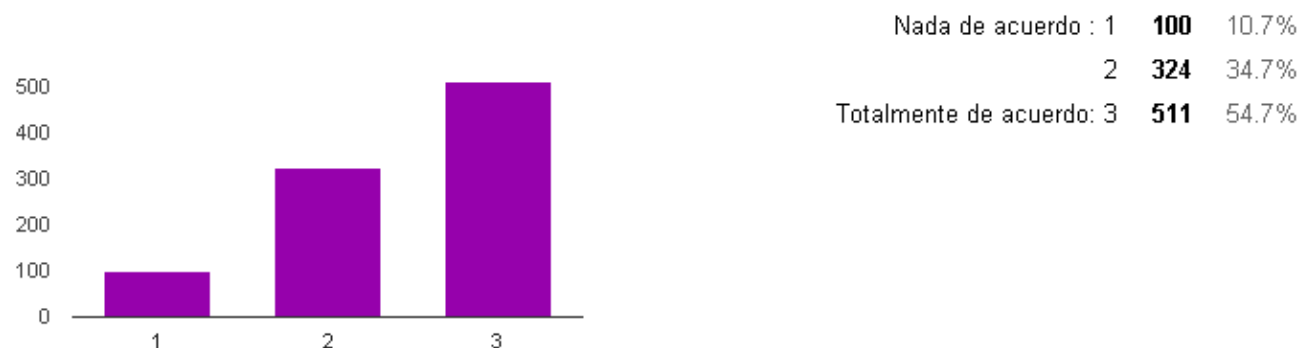
8.8. Sí, índices de participación del trabajador en la empresa.



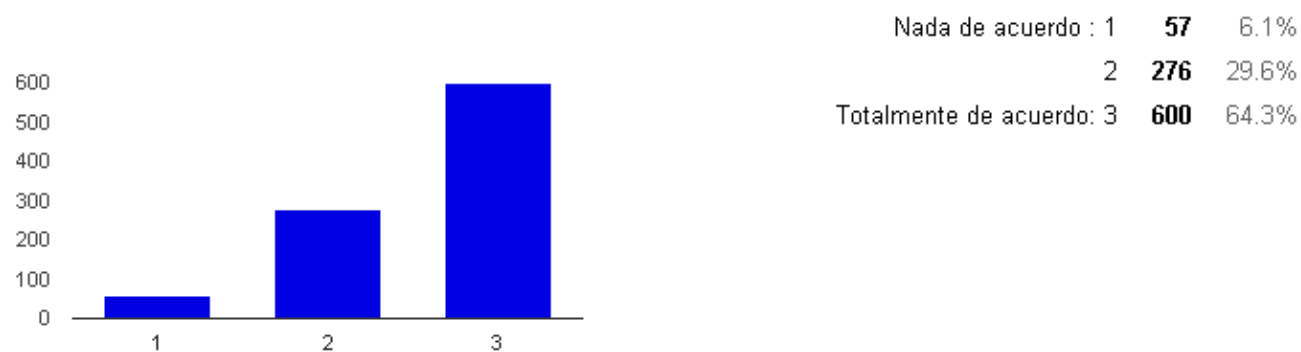
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 104 | 11.6% |
| 2 | 311 | 34.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 483 | 53.8% |

9. ¿Crees adecuada la relación entre TPRL y los distintos órganos relacionados de la administración pública?

9.1. La relación no es la adecuada, pues solo se sanciona.



9.2. No, la Inspección de Trabajo burocratiza el SGPR.

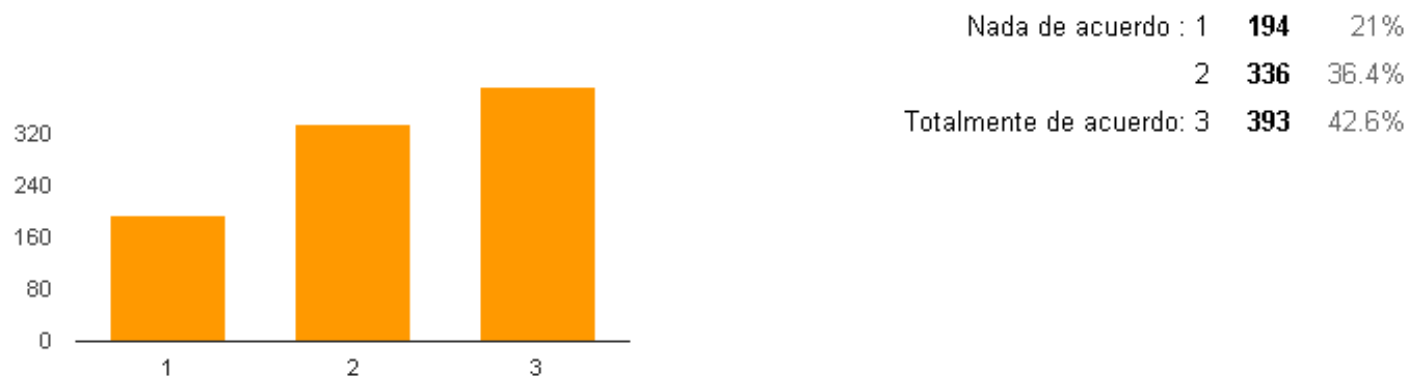




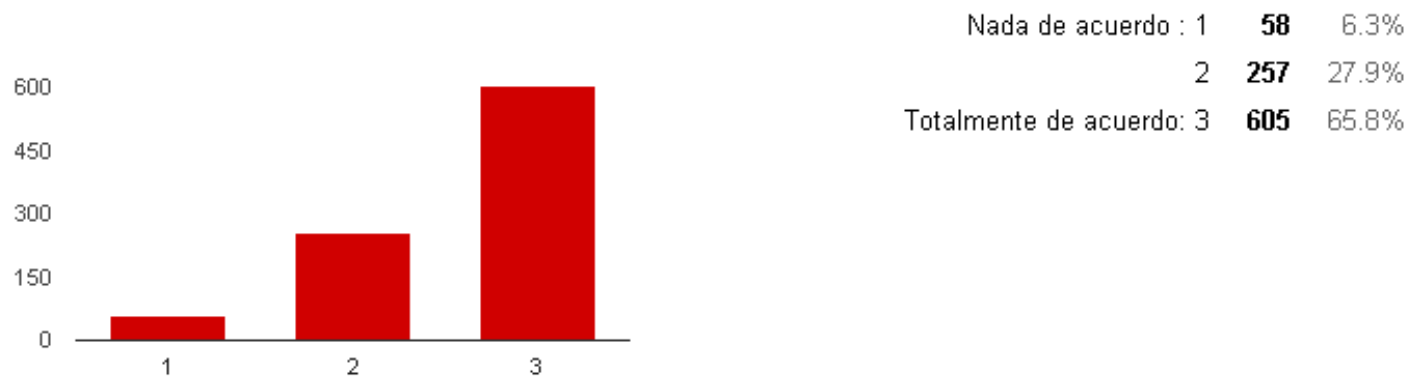
1ª Encuesta en España a TPRL



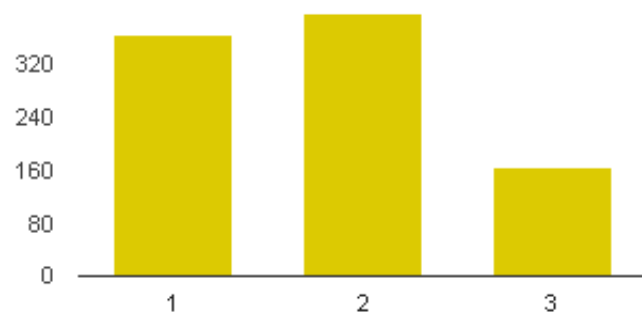
9.3. No, pues los TPRL y los órganos de la administración pública tenemos objetivos muy distintos.



9.4. Sí, la labor inspectora ayuda, pero debería existir una relación más directa del TPRL con los órganos públicos relacionados.

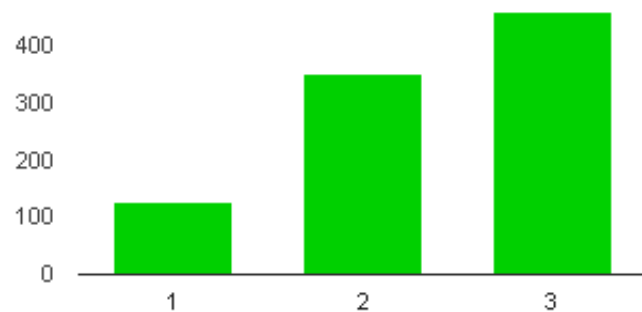


9.5. Sí, la labor inspectora ayuda a la integración de la PRL.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 364 | 39.4% |
| 2 | 397 | 43% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 163 | 17.6% |

9.6. No, los órganos públicos solo se fijan en los documentos y no en el centro de trabajo.



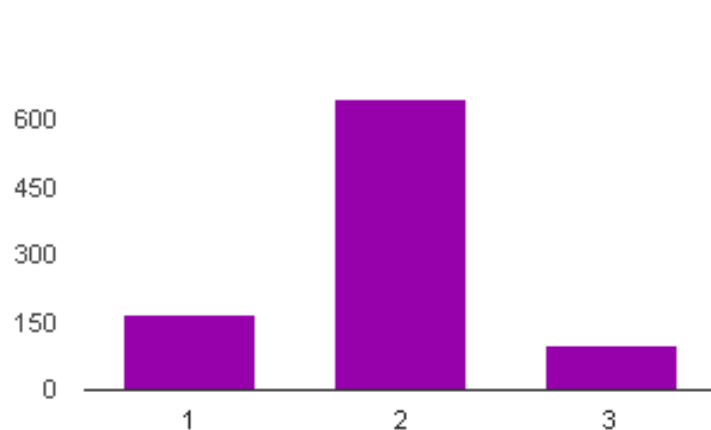
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 126 | 13.5% |
| 2 | 348 | 37.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 457 | 49.1% |



El TPRL y su actividad como formador

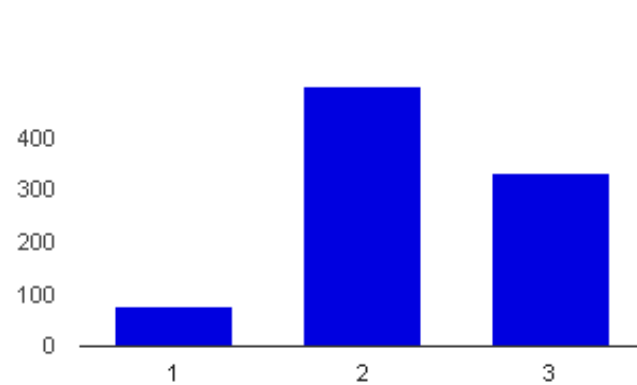
10. ¿Crees que la formación que impartes consigue los objetivos que pretendes?

10.1. Si, consigo todos los objetivos marcados.



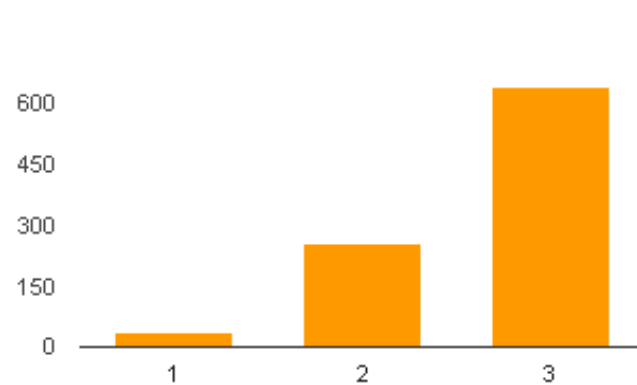
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 170 | 18.5% |
| 2 | 645 | 70.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 102 | 11.1% |

10.2. Consigo solo una parte, aquellos que tienen herramientas de apoyo posteriores como controles, entregas de equipos, etc.



| | | | |
|------------------------|---|------------|-------|
| Nada de acuerdo : | 1 | 76 | 8.4% |
| | 2 | 498 | 55% |
| Totalmente de acuerdo: | 3 | 331 | 36.6% |

10.3. Depende de la empresa, ya que juega un papel importante en el valor de la actividad formativa.



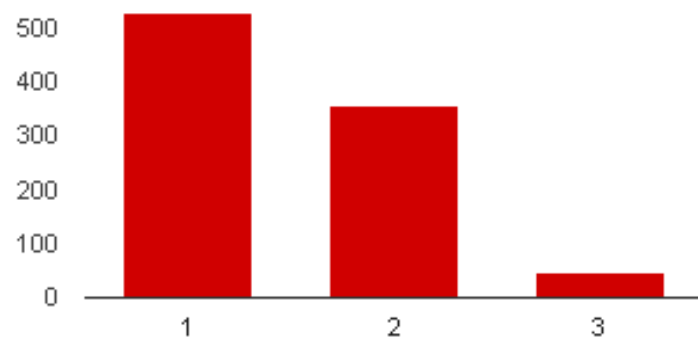
| | | | |
|------------------------|---|------------|-------|
| Nada de acuerdo : | 1 | 34 | 3.7% |
| | 2 | 255 | 27.4% |
| Totalmente de acuerdo: | 3 | 641 | 68.9% |



1ª Encuesta en España a TPRL

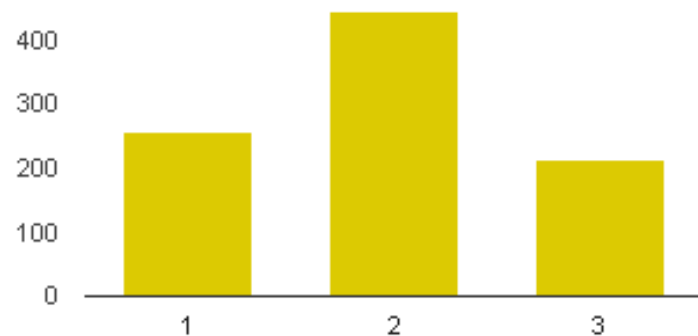


10.4. No consigo nada pues es poco específica



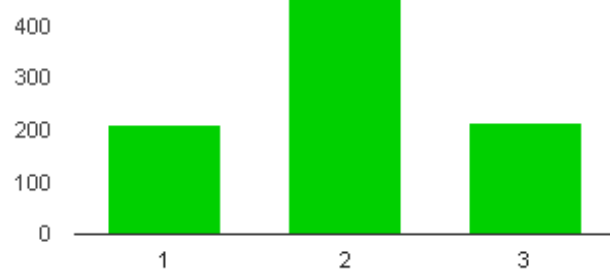
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 527 | 56.7% |
| 2 | 356 | 38.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 47 | 5.1% |

10.5. No, los tiempos de las sesiones son cortos y la periodicidad larga.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 257 | 28.1% |
| 2 | 444 | 48.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 213 | 23.3% |

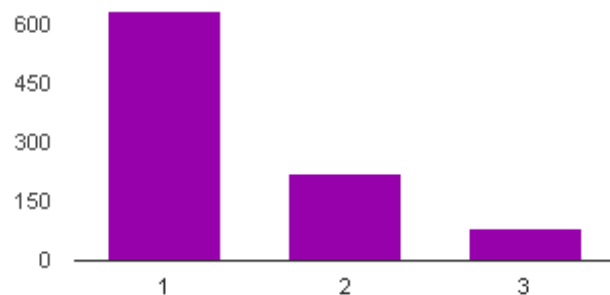
10.6. Sólo los cursos que capacitan y asignan funciones.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 210 | 23.2% |
| 2 | 479 | 53% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 215 | 23.8% |

11. ¿Qué crees debe mejorar en la formación que impartes a trabajadores?

11.1. No debe cambiar nada, con las formaciones actuales es suficiente.



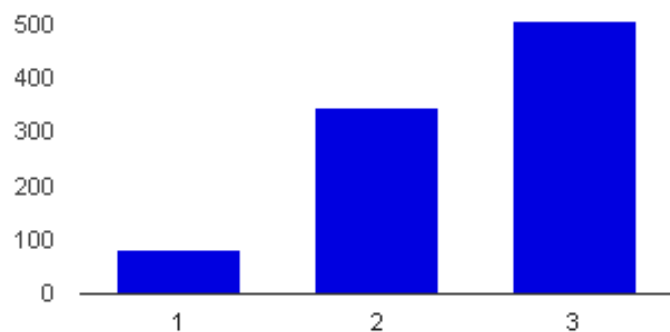
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 636 | 67.7% |
| 2 | 222 | 23.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 82 | 8.7% |



1ª Encuesta en España a TPRL

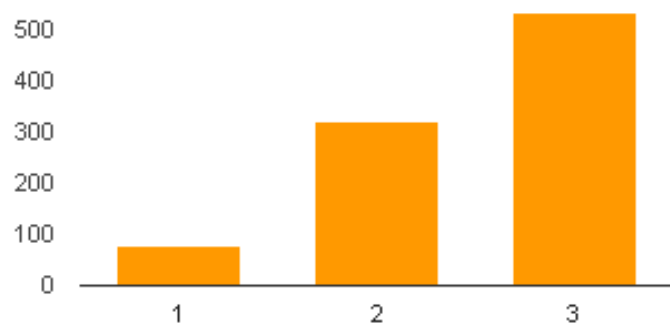


11.2. Mayor control de la actividad y del cumplimiento del art.19 de la LPRL.



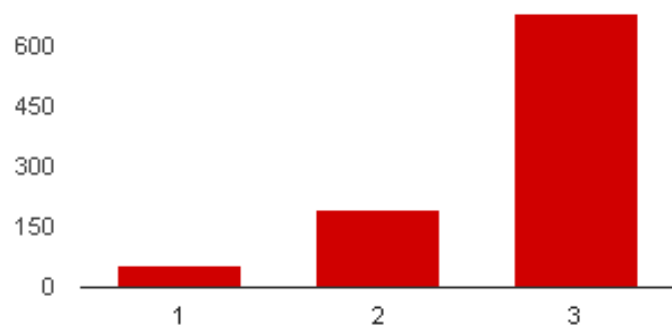
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 81 | 8.7% |
| 2 | 345 | 37% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 506 | 54.3% |

11.3. Programaciones más sencillas.



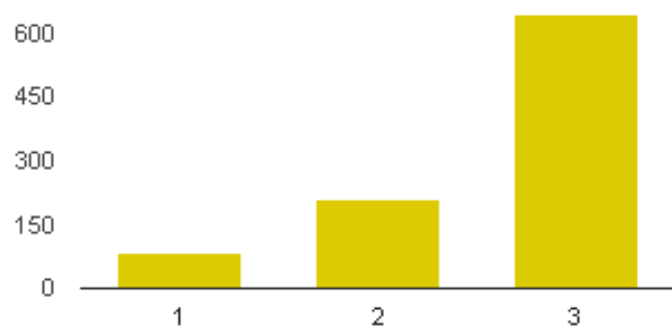
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 78 | 8.4% |
| 2 | 319 | 34.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 531 | 57.2% |

11.4. Medios didácticos más apropiados.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 56 | 6% |
| 2 | 193 | 20.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 683 | 73.3% |

11.5. La periodicidad, un mínimo de horas presenciales anuales.



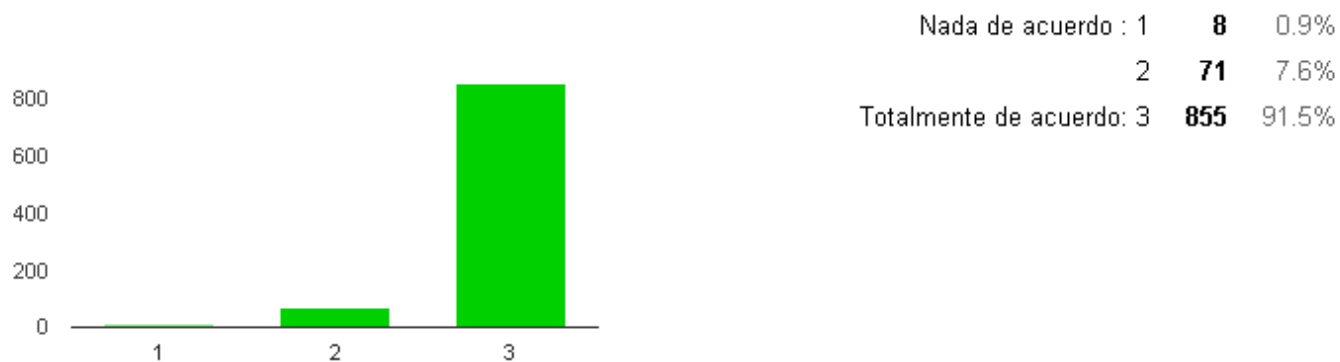
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 84 | 9% |
| 2 | 209 | 22.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 644 | 68.7% |



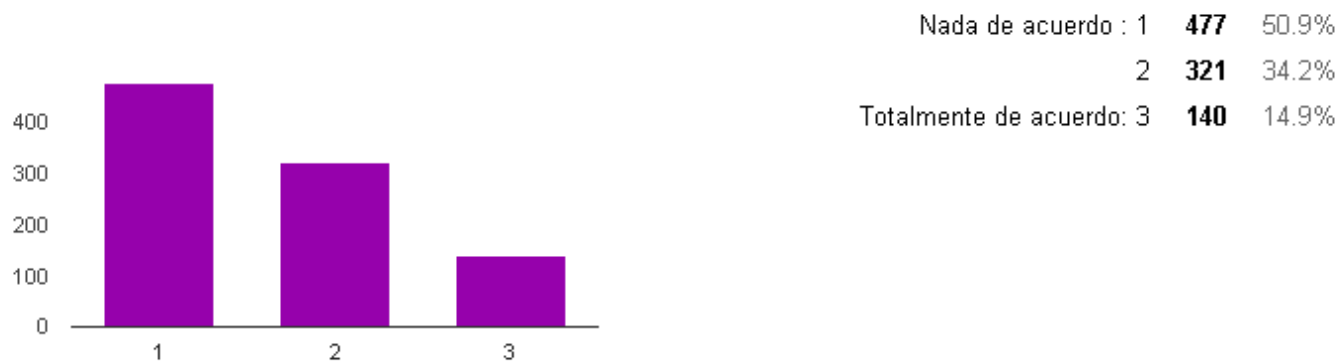
1ª Encuesta en España a TPRL



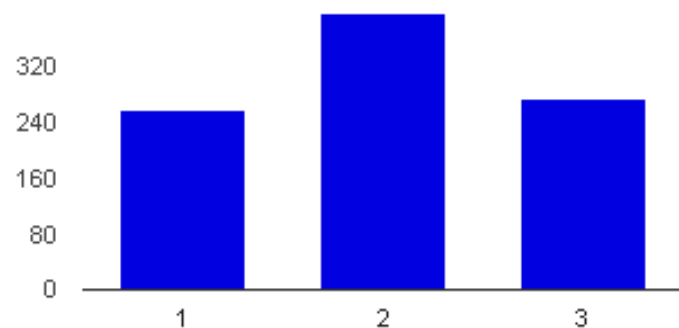
11.6. Formaciones más prácticas con la intervención de los mandos intermedios, en los propios equipos de trabajo y en los lugares de trabajo.



11.7. La formación del propio TPRL, desconozco los contenidos específicos de la formación a impartir.

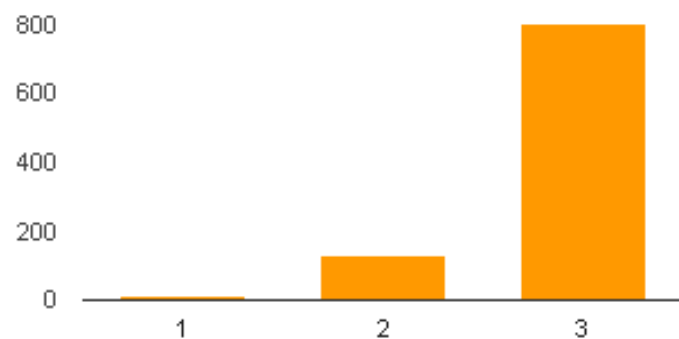


11.8. Mayor conocimiento del uso de formación on-line.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 260 | 27.8% |
| 2 | 398 | 42.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 276 | 29.6% |

11.9. Realizar formación orientada a cambio de actitudes a los trabajadores



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 11 | 1.2% |
| 2 | 129 | 13.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 802 | 85.1% |



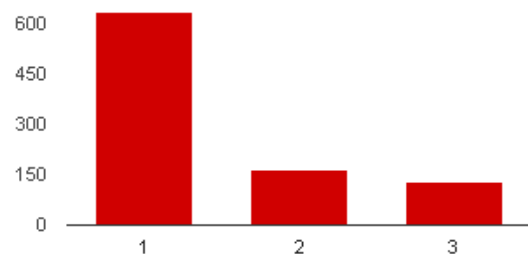
1ª Encuesta en España a TPRL



El TPRL asesor de empresas

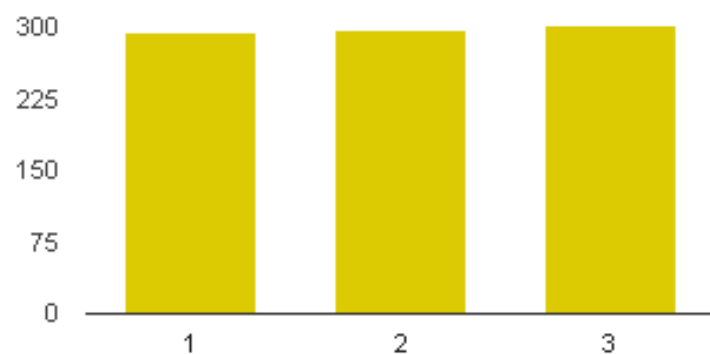
12. ¿Tu trabajo puede aportar otros tipos de mejoras (en rentabilidad, beneficios, en la gestión de RRHH, etc.) en la empresa?

12.1. No, pues la rentabilidad no tiene que ver con mi trabajo.



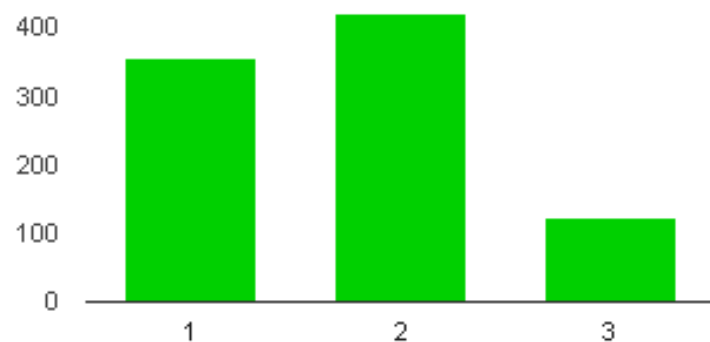
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 633 | 68.1% |
| 2 | 167 | 18% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 130 | 14% |

12.2. No, pues la empresa no relaciona la PRL con rentabilidad.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 295 | 33% |
| 2 | 298 | 33.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 302 | 33.7% |

12.3. Sí, pero carezco de los conocimientos adecuados.



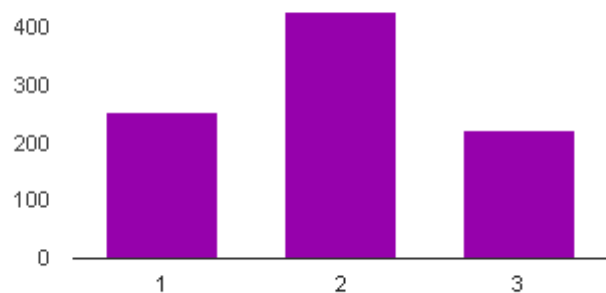
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 355 | 39.5% |
| 2 | 421 | 46.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 123 | 13.7% |



1ª Encuesta en España a TPRL

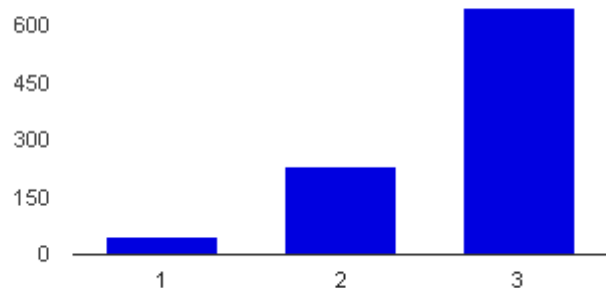


12.4. Sí, pero no me está permitido legalmente realizar otras actividades.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 252 | 28% |
| 2 | 426 | 47.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 223 | 24.8% |

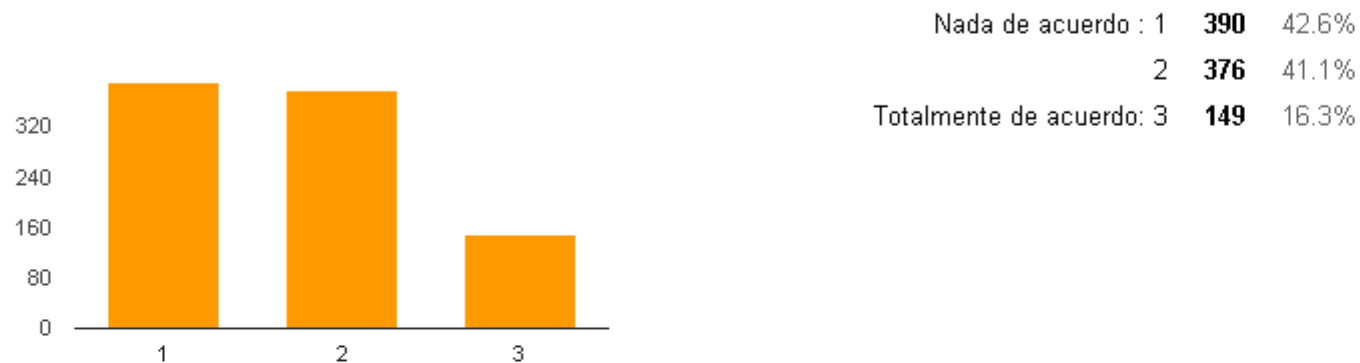
12.5. Sí, en la búsqueda de la Excelencia Empresarial (Responsabilidad social, mejora de la productividad, gestión de la calidad e innovación).



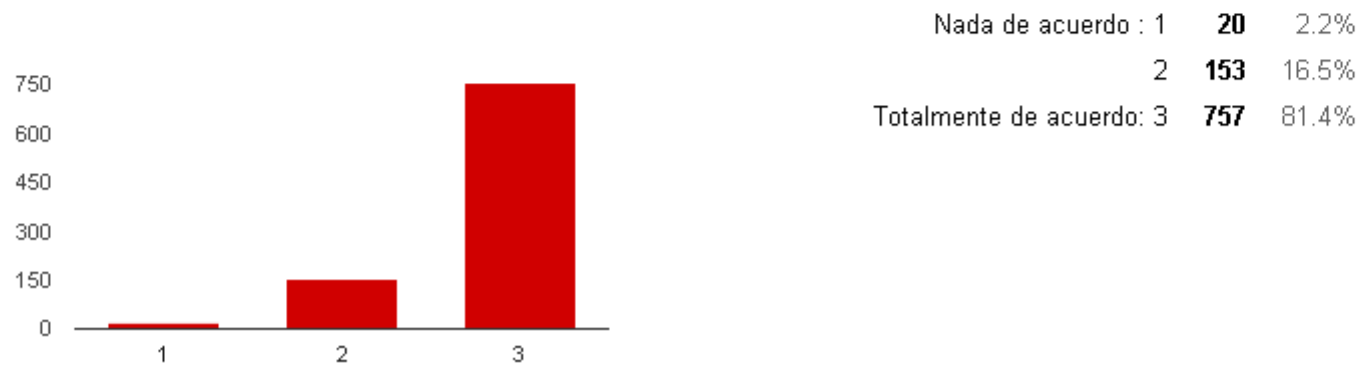
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 46 | 5% |
| 2 | 230 | 24.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 647 | 70.1% |

13. ¿Cómo crees podemos incrementar la relevancia de la PRL en la empresa?

13.1. La PRL es hoy relevante para la empresa.



13.2. Simplificado y agilizando los sistemas de gestión, adaptándolos a las necesidades de la empresa.

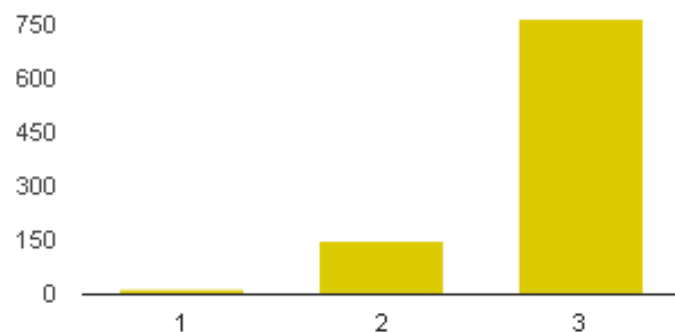




1ª Encuesta en España a TPRL

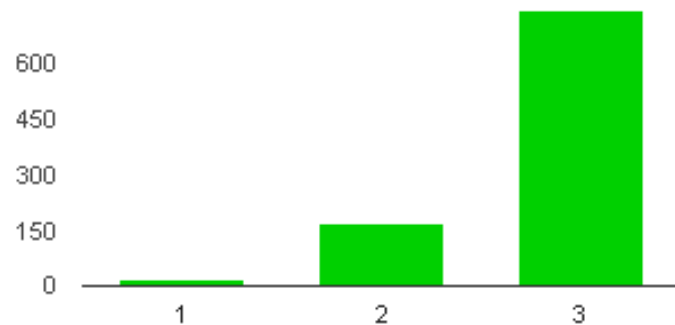


13.3. Incrementando la formación e información del empresario.



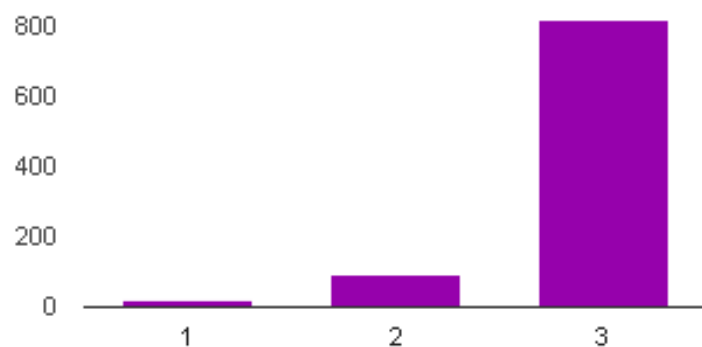
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 15 | 1.6% |
| 2 | 150 | 16.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 768 | 82.3% |

13.4. Renovando los conocimientos y herramientas de los TPRL.



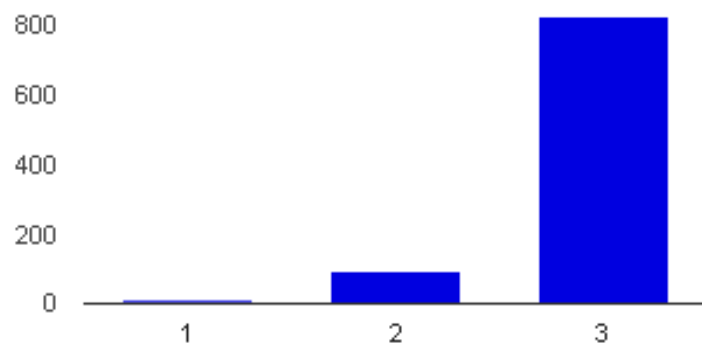
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 18 | 1.9% |
| 2 | 167 | 18% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 745 | 80.1% |

13.5. Relacionando la PRL con el beneficio de la empresa.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 21 | 2.3% |
| 2 | 93 | 10% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 817 | 87.8% |

13.6. Mostrando la PRL como herramienta para la consecución de la Excelencia Empresarial.

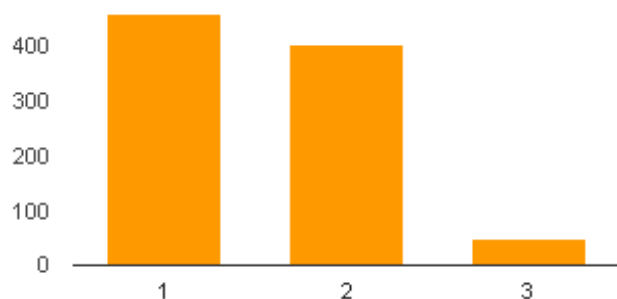


| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 10 | 1.1% |
| 2 | 91 | 9.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 827 | 89.1% |



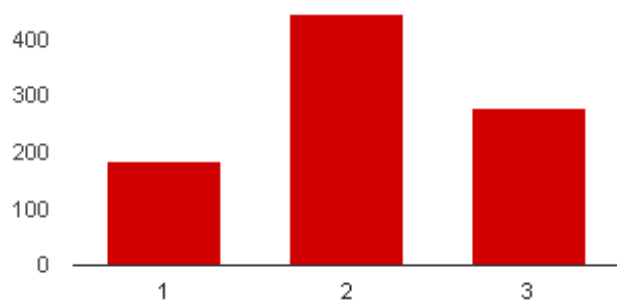
14. ¿Cómo mejorar la integración de la PRL en la empresa?

14.1. Ya consigo una total integración de la PRL.



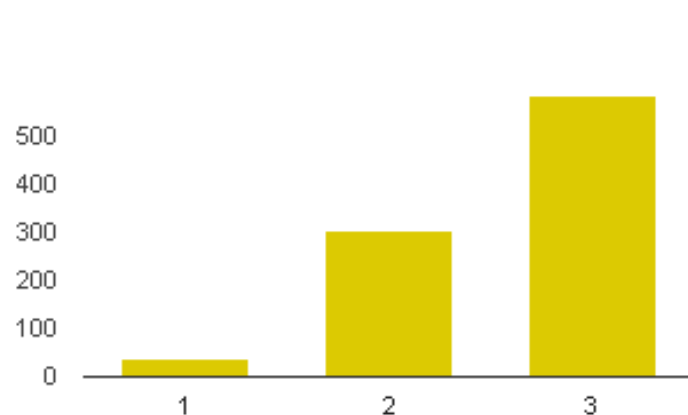
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 459 | 50.4% |
| 2 | 404 | 44.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 48 | 5.3% |

14.2. Necesito nuevos conocimientos para mejorar la integración.



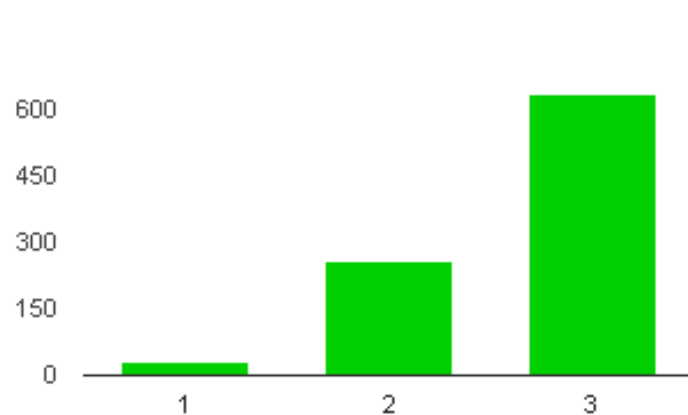
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 184 | 20.2% |
| 2 | 445 | 49% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 280 | 30.8% |

14.3. Con mayores funciones laborales, trabajando con la empresa en la mejora de sus capacidades.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 36 | 3.9% |
| 2 | 304 | 32.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 586 | 63.3% |

14.4. Asesorando en la estrategia de la empresa.



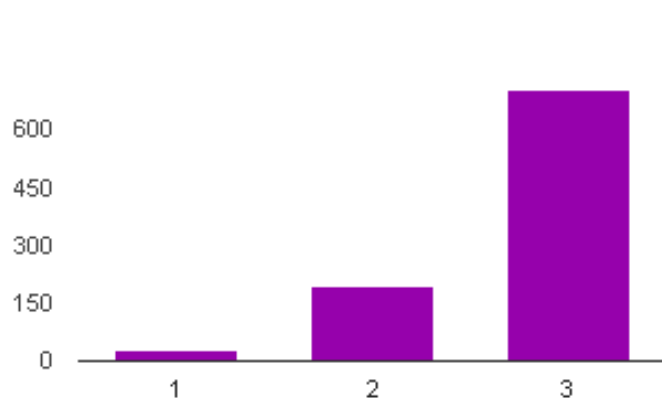
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 31 | 3.4% |
| 2 | 256 | 27.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 636 | 68.9% |



1ª Encuesta en España a TPRL

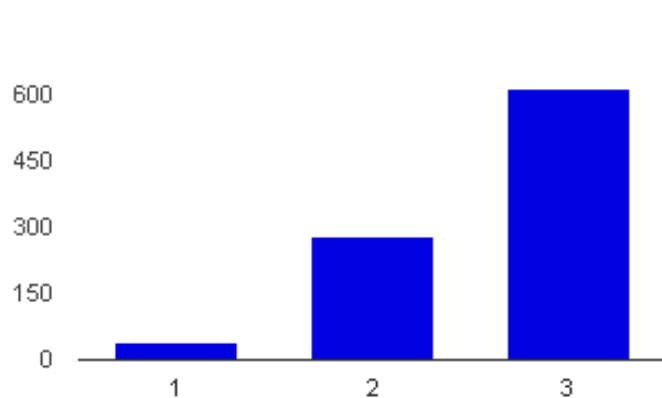


14.5. Introduciendo parámetros económicos relacionados con la PRL.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 26 | 2.8% |
| 2 | 195 | 21.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 703 | 76.1% |

14.6. Con mayor conocimiento del uso de la inteligencia emocional.

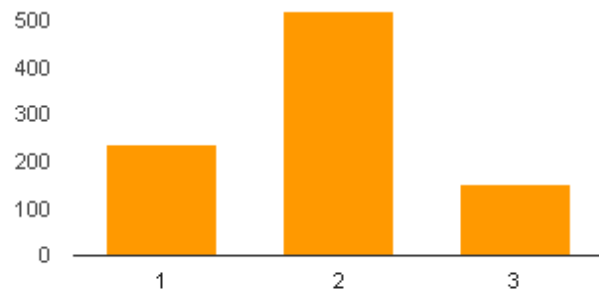


| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 40 | 4.3% |
| 2 | 278 | 29.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 611 | 65.8% |

Relaciones del TPRL con las figuras de la empresa

15. En tu relación con el empresario ¿hay algo que puedas mejorar para integrar la PRL en la empresa?

15.1. La actual relación es adecuada.



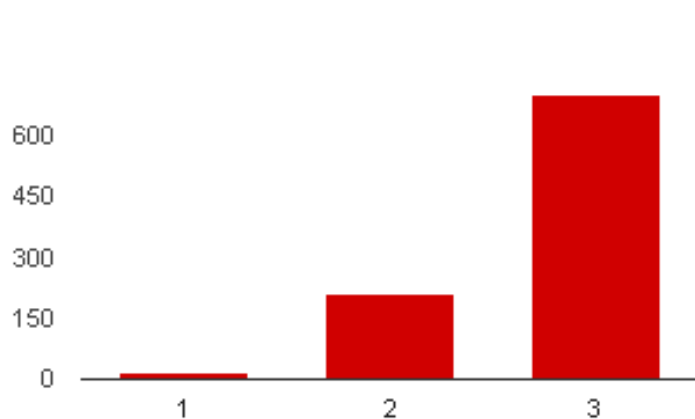
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 238 | 26.2% |
| 2 | 519 | 57.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 151 | 16.6% |



1ª Encuesta en España a TPRL

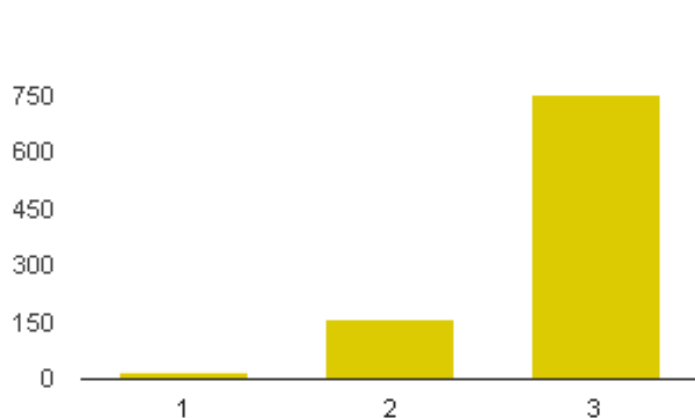


15.2. Reuniones con la dirección orientada a la consecución de objetivos.



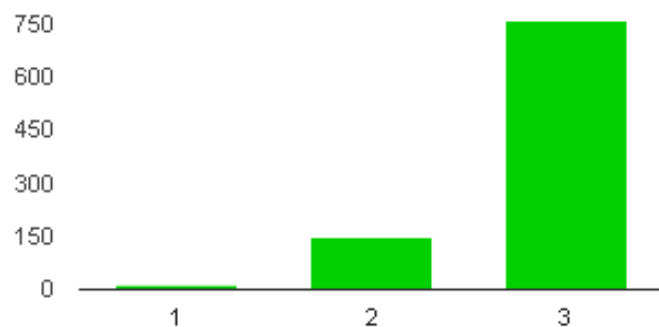
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 16 | 1.7% |
| 2 | 209 | 22.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 701 | 75.7% |

15.3. Documentación más fácil y accesible, identificando problemas y medidas concretas.



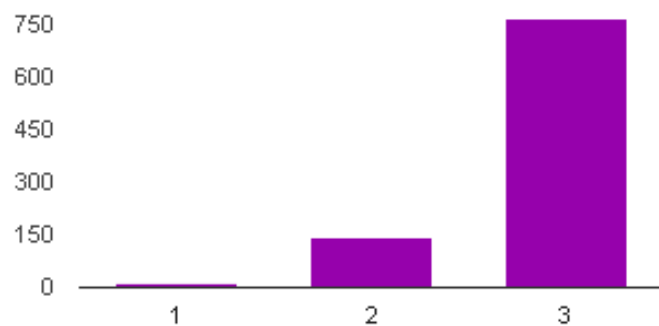
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 20 | 2.2% |
| 2 | 157 | 16.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 752 | 80.9% |

15.4. Formación más adecuada de la gerencia.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 13 | 1.4% |
| 2 | 149 | 16.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 759 | 82.4% |

15.5. Relacionar la PRL con la rentabilidad de la empresa.



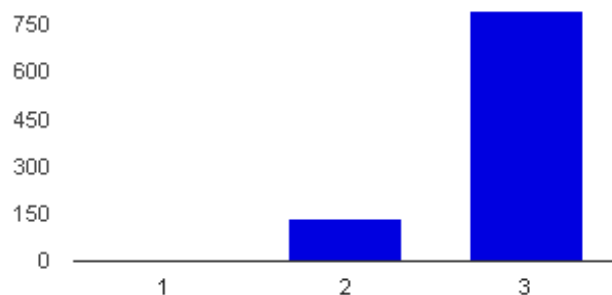
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 12 | 1.3% |
| 2 | 141 | 15.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 766 | 83.4% |



1ª Encuesta en España a TPRL



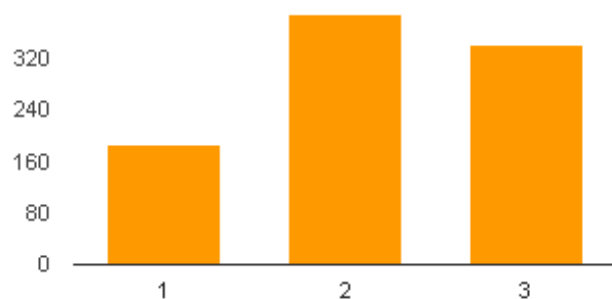
15.6. Trabajar en estrategias que ayuden a unificar objetivos.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 0 | 0% |
| 2 | 138 | 14.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 793 | 85.2% |

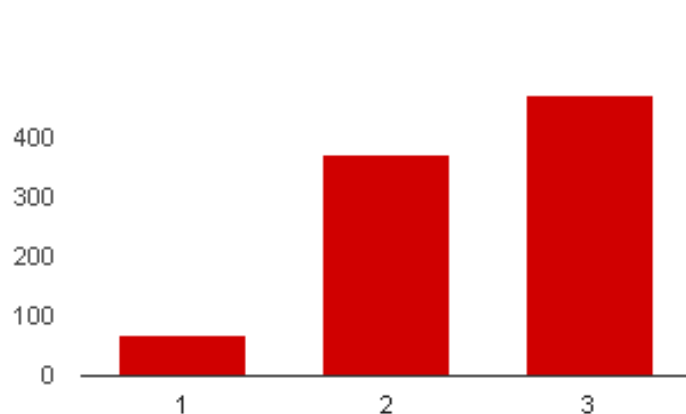
16. ¿Hay algo que mejorar en la participación de los trabajadores en la implantación de la PRL?

16.1. El trabajador no quiere participar, pues no asocia que la PRL sea asunto suyo.



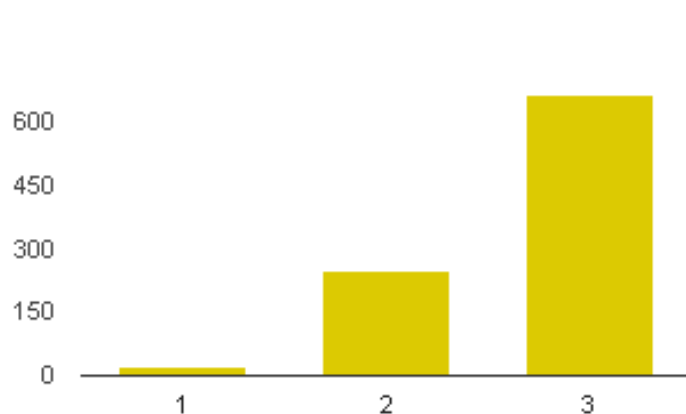
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 187 | 20.4% |
| 2 | 388 | 42.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 340 | 37.2% |

16.2. Se asocia una mayor participación con nuevas responsabilidades, que no conllevan contraprestaciones.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 69 | 7.6% |
| 2 | 370 | 40.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 470 | 51.7% |

16.3. Una participación más real con comunicaciones, encuestas y entrevistas.



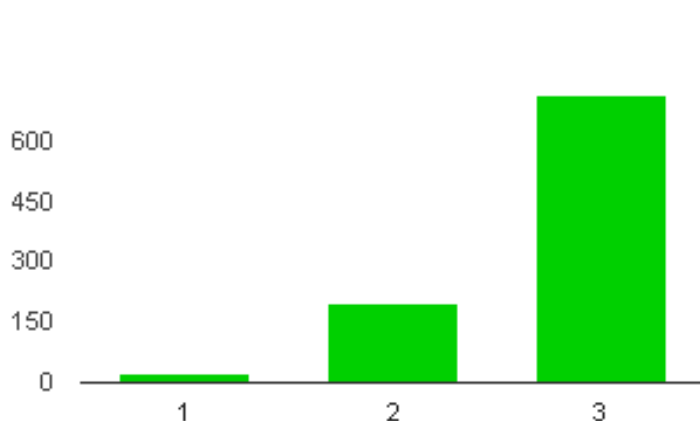
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 22 | 2.4% |
| 2 | 245 | 26.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 662 | 71.3% |



1ª Encuesta en España a TPRL

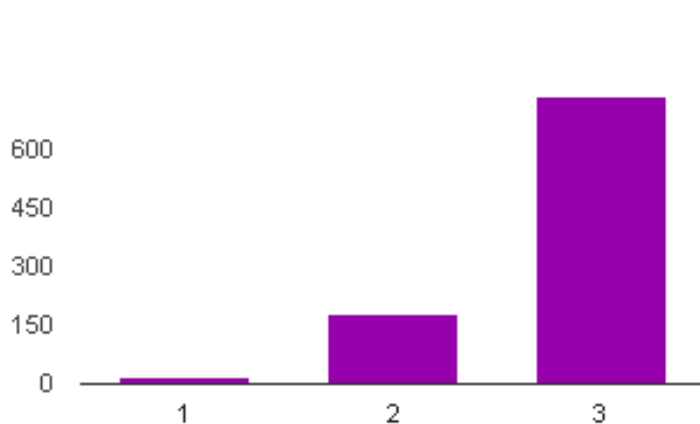


16.4. Mejorar los canales de comunicación, en gran medida no creados.



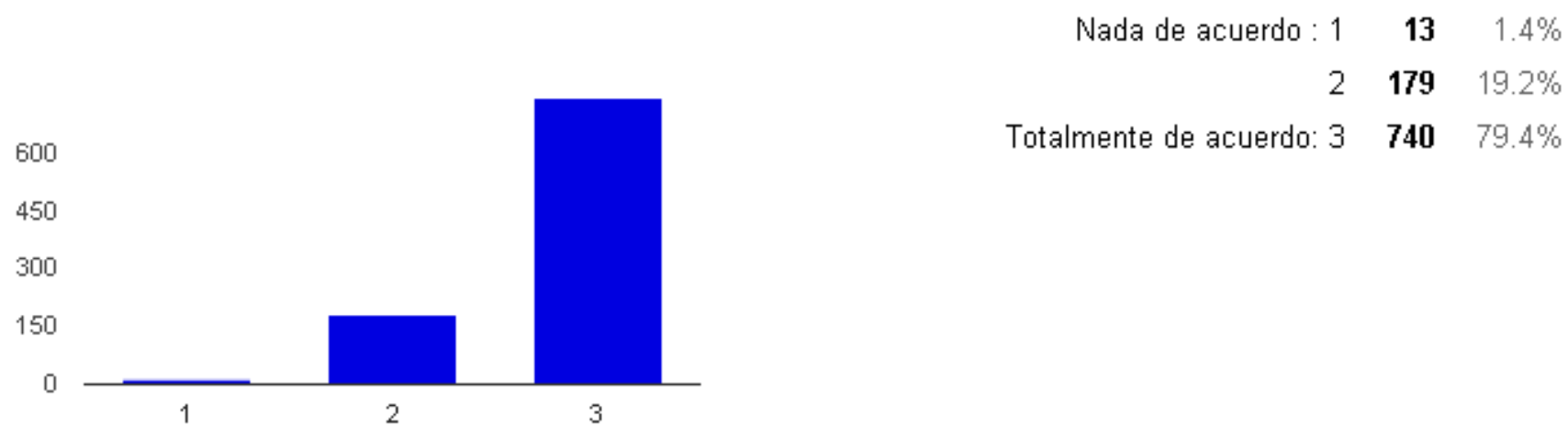
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 22 | 2.4% |
| 2 | 196 | 21.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 711 | 76.5% |

16.5. Facilitando mensajes e información más relacionados con su salud y satisfacción en el trabajo.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 18 | 1.9% |
| 2 | 177 | 19% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 736 | 79.1% |

16.6. Más toma de decisiones sobre las medidas preventivas directas a adoptar.





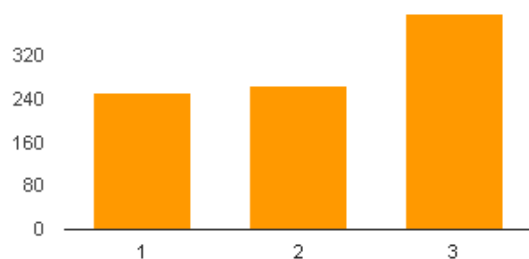
1ª Encuesta en España a TPRL



El TPRL y su formación

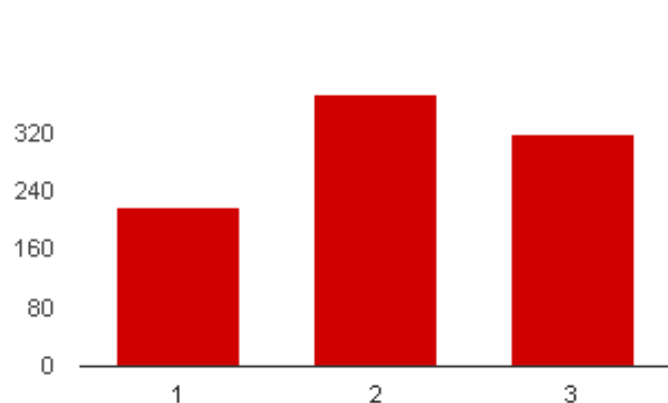
17. Uno de los requerimientos de nuestro trabajo es estar al día en las distintas legislaciones y avances que se producen en nuestro campo, ¿cómo podemos asegurar que los TPRL están al día en sus conocimientos?

17.1. Se da por supuesto que estamos al día, nadie lo cuestiona.



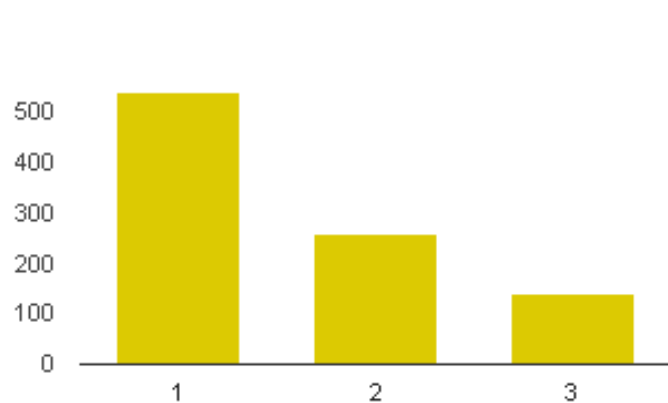
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 251 | 27.6% |
| 2 | 264 | 29% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 395 | 43.4% |

17.2. Forma parte de las funciones del TPRL estudiar de forma autónoma.



| | | |
|--------------------------|------------|-----|
| Nada de acuerdo : 1 | 218 | 24% |
| 2 | 372 | 41% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 317 | 35% |

17.3. Con exámenes periódicos de los nuevos conocimientos, acreditado por asociación autorizada.



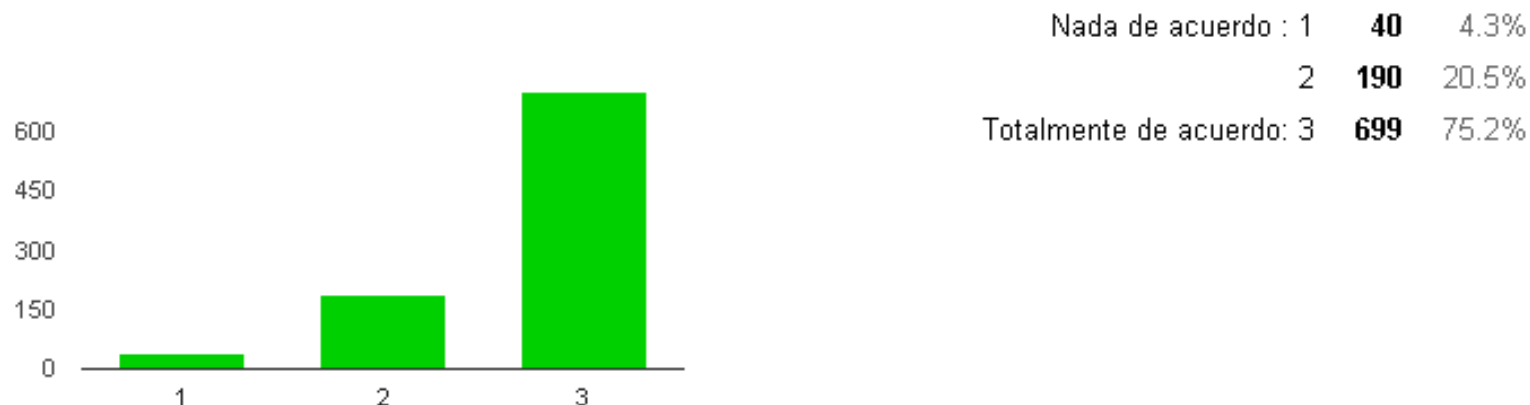
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 537 | 57.4% |
| 2 | 258 | 27.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 141 | 15.1% |



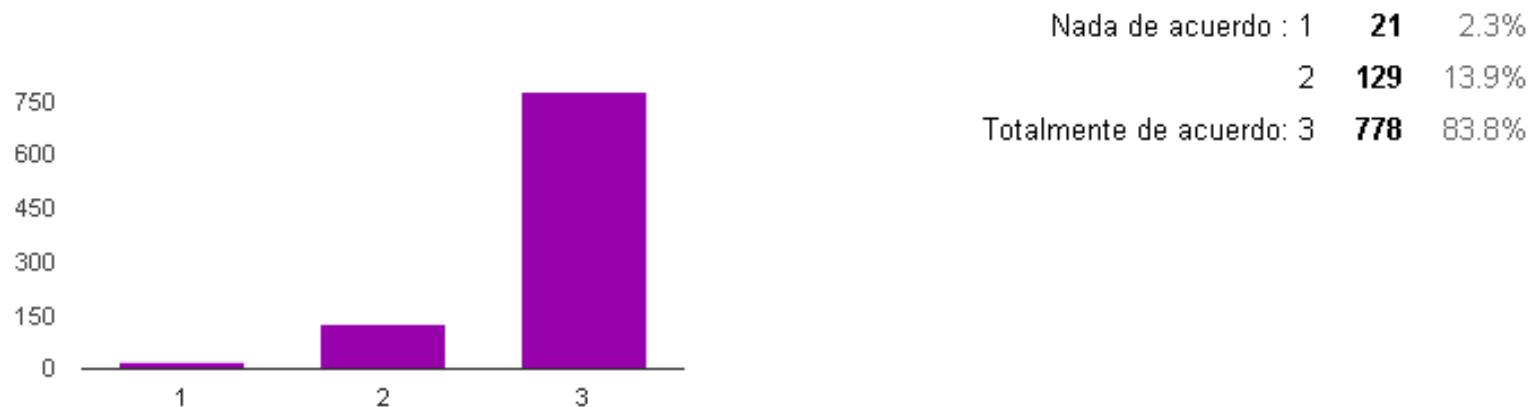
1ª Encuesta en España a TPRL



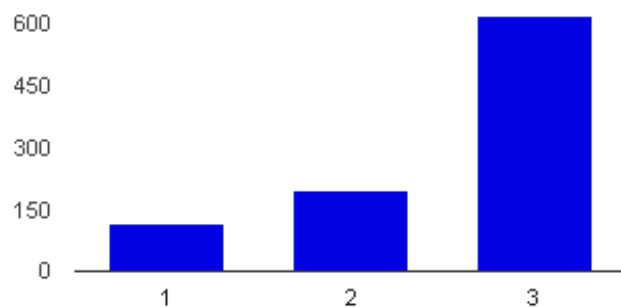
17.4. Las distintas entidades a las que pertenecen el TPRL deben facilitar la formación y los TPRL seguirla.



17.5. Con herramientas de formación ágiles que acerquen los nuevos conocimientos y los verifiquen.

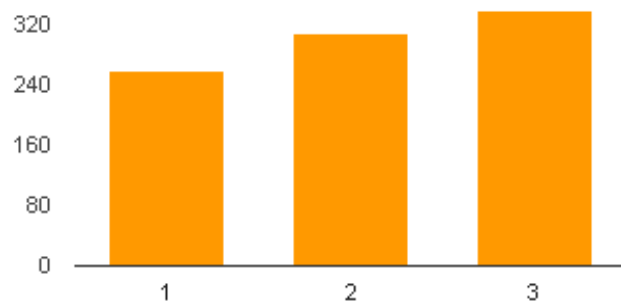


17.6. Mediante colegios profesionales que velen por ello.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 115 | 12.4% |
| 2 | 194 | 20.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 619 | 66.7% |

17.7. Con un certificado profesional, que obligue a actualizar conocimientos para su renovación periódica, como otras profesiones.

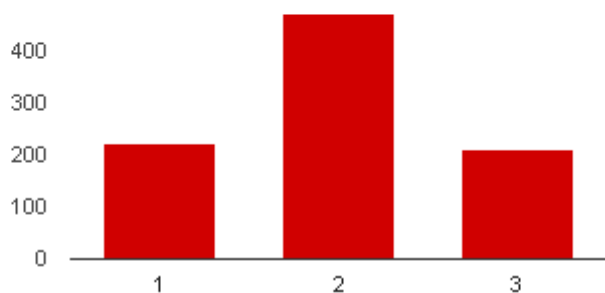


| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 259 | 28.6% |
| 2 | 309 | 34.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 338 | 37.3% |



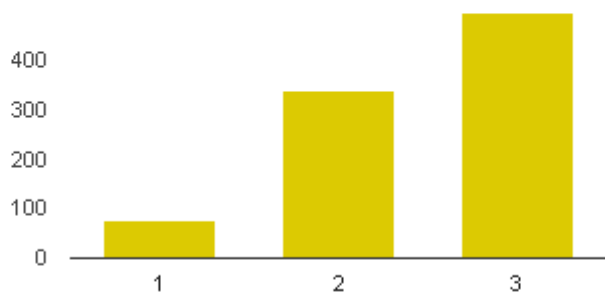
18. ¿En qué conocimientos deberías formarte?

18.1. Con acciones formativas de reciclaje es suficiente.



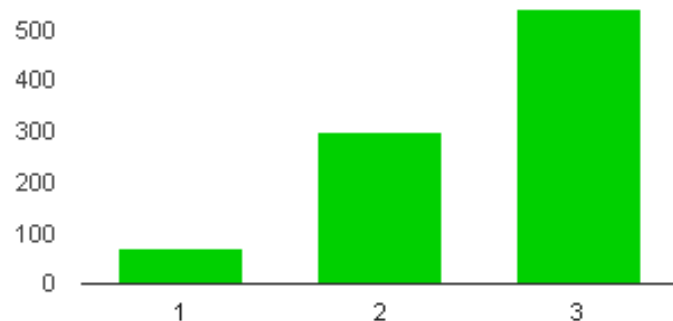
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 224 | 24.6% |
| 2 | 473 | 52% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 212 | 23.3% |

18.2. Integración de sistemas.



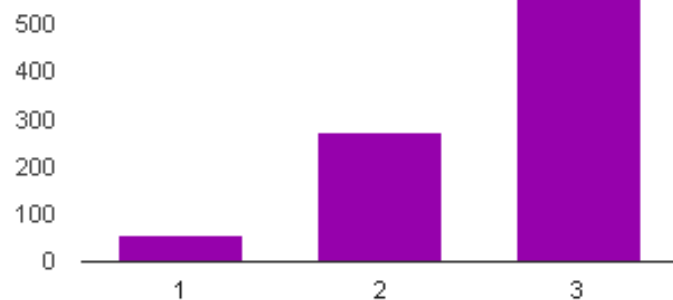
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 78 | 8.6% |
| 2 | 338 | 37.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 494 | 54.3% |

18.3. Excelencia empresarial (Responsabilidad social, desarrollo de la calidad, innovación y productividad).



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 72 | 7.9% |
| 2 | 298 | 32.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 541 | 59.4% |

18.4. Inteligencia emocional aplicada.



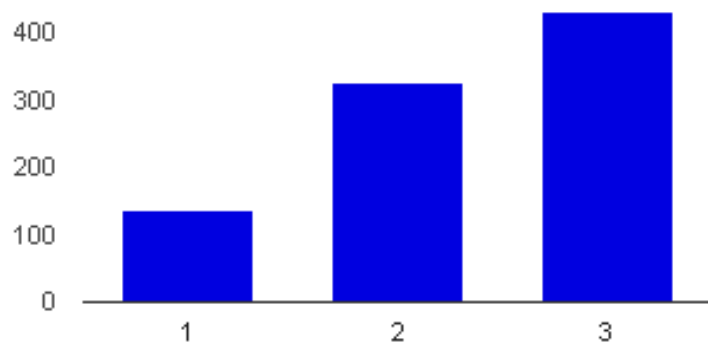
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 57 | 6.3% |
| 2 | 271 | 29.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 578 | 63.8% |



1ª Encuesta en España a TPRL

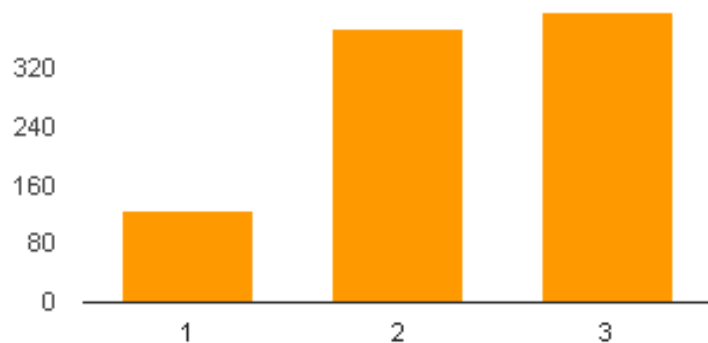


18.5. Medio ambiente y calidad.



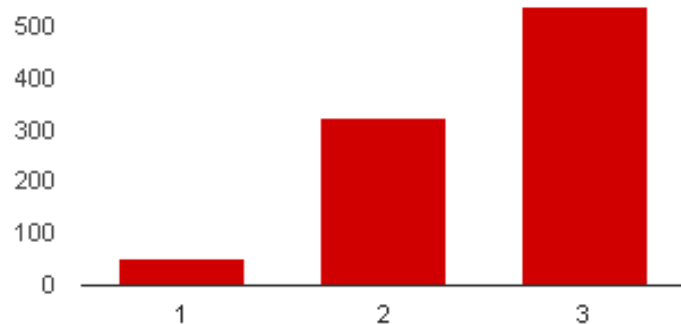
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 136 | 15.2% |
| 2 | 325 | 36.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 432 | 48.4% |

18.6. Internet y sus entornos, herramientas, etc.



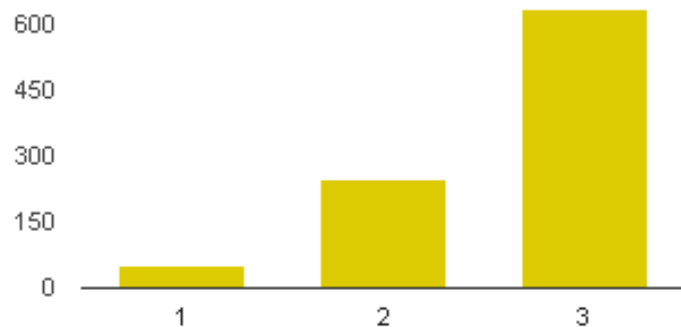
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 124 | 13.9% |
| 2 | 372 | 41.8% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 395 | 44.3% |

18.7. Evaluación de necesidades de formación en la empresa y aplicación.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 53 | 5.8% |
| 2 | 323 | 35.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 536 | 58.8% |

18.8. Mayor conocimiento de las distintas especialidades técnicas de PRL.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 53 | 5.7% |
| 2 | 245 | 26.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 634 | 68% |



1ª Encuesta en España a TPRL



18.9. Indica otros :

A continuación se trasladan todas las propuestas realizadas por los participantes en la Encuesta dentro del presente apartado

Actividades preventivas avanzadas. Marketing de la PRL Conocimientos empresariales EJERCICIO LIBRE DE LA PROFESION TPRL Management Autocontrol. Gestión del propio estrés (del técnico) Las propias de la actividad productiva de la empresa Especialización por sectores de actividad y no tanto por modalidades preventivas BBS, Marketing, Neurociencia Formación multidisciplinar ISO 39001 Formación en instalaciones industriales. Derecho Civil y Penal nuevas herramientas informaticas 3d en investigación de accidentes Internacionalización y PRL Técnicas o checklist para realizar la evaluacuión de reisgos y planificación de 1 2 3 0 100 200 300 400 500 1 2 3 0 150 300 450 600 actividad preventiva. Cuesta encontrar software libres para evaluar distintos escenarios por lo que se complica la b´squeda de herramientas útiles para ampliar conocimientos en la materia. Psicosociales redes sociales, información emergencias, formación transversal respecto al sector en el que se sitúa la empresa formaciones en tecicas de higiene y ergonomia es lo mas deficitario en el tecnico comun. Gestión en general, absentismo, empresa saludable, seguridad vial, prevención en materia de envejecimiento Herramientas informáticas Emergencias, Atex, Movilidad, etc. empresa saludable aplicación práctica de normativas gremios de trabajadores Considero que es imposible que un técnico sea experto o conocedor de todas las especialidades técnicas Métodos constructivos, ejecución, procesos industriales, etc Aspectos específicos de las actividades profesionales del sector/es que correspondan (instalaciones eléctricas, Obra edificación, Obra civil, Siderúrgica, Limpieza, Química, etc. Seguridad de la información y Responsabilidad Social Empresarial Psicosocial, ergonómicos, etc. Aprender a llegar al personal Perito Judicial. Coaching preventivo Formación específica en psicología Técnicas de negociación Habilidades transversales: Comunicación, Negociación, Liderazgo... Conocimiento empresarial: Económico, Organizativo, Productivo, Laboral... Que los gerentes no miren el tema económico, y se impliquen de verdad. . Procedimientos específicos continuamente hay q formarse y reciclarse Comunicación, observaciones trabajo Gestión de equipos Temas jurídicos Nuevas metodologías de evaluación, para evaluaciones específicas. Formación pedagógica Formación para formar liderazgo. AUTO CONTROL PERSONAL: GESTION DEL ESTRES, HABLAR EN PUBLICO,GESTION DE CONFLICTOS Habilidades en la comunicación Normativa, sentencias, Vigilancia Tecnológica estrategias de negociación y comunicación poder el tecnico intermedio acceder a tecnico superior sin nesidad de formacion q exiga titulacion universitaria Formación específica para mediciones, tomas de

muestras, etc. Riesgos específicos de algunas profesiones Novedades legislativas Negociación, Presentación en público, derecho laboral formación practica Cursos para dar charlas de PRL Compromiso comunicacion y negociacion, Comunicación. Gestión de equipos. Idiomas para ampliar y conocer que se hace en otros países Comunicador / formador Primeros Auxilios y seguridad vial ASISTENCIA A JUICIOS Implementación de la PRL acorde a nuevas tecnologías, Equipos y puestos de trabajo. Cursos de especialización específicos en las distintas materias que integran las especialidades Formarse de lo que necesite cada técnico en función. Actualizaciones Auditorías nuevos riesgos que aparecen con la evolución de la técnica y los trabajos Cursos de formación continuada: nuevas normativas, cursos técnicos de actualidad por área temática o disciplina, etc. kk de encuesta Normativa internacional Elección de equipos, redacción instrucciones... Cursos específicos por sectores Psicología aplicada cómo adquirir información específica para cada caso Durane mis 15 años de experiencia me he formado en todos esos campos y muchos otros, aunque con la crisis económica de los últimos años más que formación técnica específica (ingenierías, proyectos, técnicas de mediciones, etc.), he tenido que formarme en materias de RRHH para acompañar en los procesos de absentismo y planificación de medidas para evitarlo, así como psicología (motivación, inteligencia emocional...) Mayor conocimiento de la actividad empresarial en la que se trabaja Gestión de equipos. Didáctica. transmisión eficaz de información. Asertividad. SECTORES ESPECÍFICOS Y PROCESOS PRODUCTIVOS Todos lo relacionado a saber comunicarse y negociar Actualización Normativa y legislación Renovación de legislación. Habilidades docentes para la formación a trabajadores Mas conciación de los trabajadores Formación practica Formación técnica en Seguridad Industrial empresa Saludable Aprofundizar en Higiene RSC seguridad vial Liderazgo, comunicacion técnicas de comunicación Jornadas de intercambio de experiencias a nivel nacional GESTIÓN EMPRESARIAL Ingeniería de Seguridad OHSAS, ISO 45000 Habilidades directivas Traducir el comportamiento de PRL en índices económicos que es lo que entiende la Dirección de las compañías. Transformas las obligaciones de PRL tan burocráticas en algo práctico y pragmático. Integración formación en PNL aplicada a la integración preventiva Gestión productiva Se entiende que estamos hablando de la profesión de TPRL Deberíamos tener formación continua de las nuevas legislaciones y cómo aplicarlas o cuál es su utilidad. Formación en Educación Legislación actual Formación práctica Gestión de proyectos Vigilancia de salud riesgos específicos de las empresas a formar Jornadas de intercambio, congresos para los técnicos, cursos del INSHT. Conocimientos de Oshas Beneficios económicos de la PRL. Aspectos jurídicos de la PRL; Nuevas tecnologías aplicadas a la PRL; Especialización técnica y formaciones más prácticas Estudios específicos (estudios higiénicos, características EPIs) Normativas CREANDO, POR FIN, UNA TITULACIÓN DE GRADO CON LIBRE ACCESO A TODOS LOS QUE CUMPLAN CON LOS REQUISITOS BASICO DE



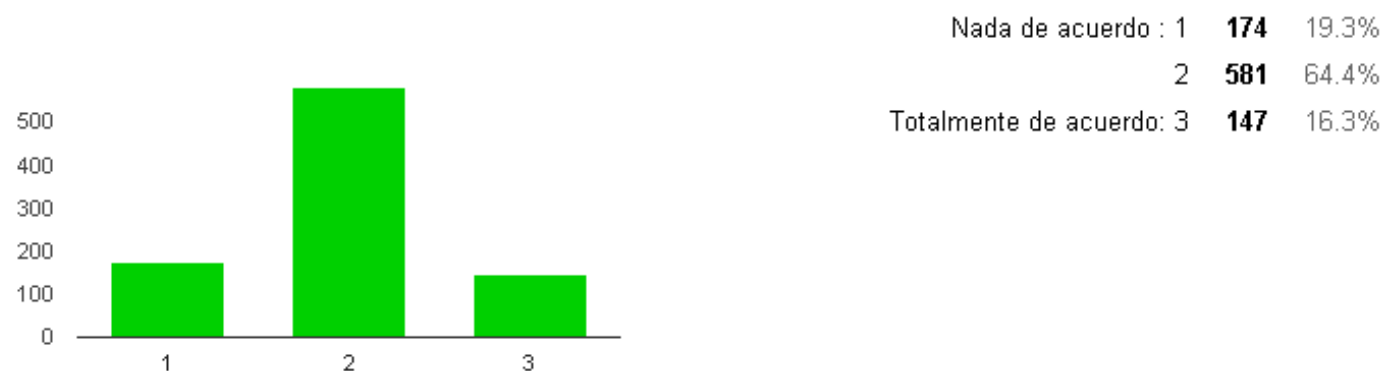
1ª Encuesta en España a TPRL



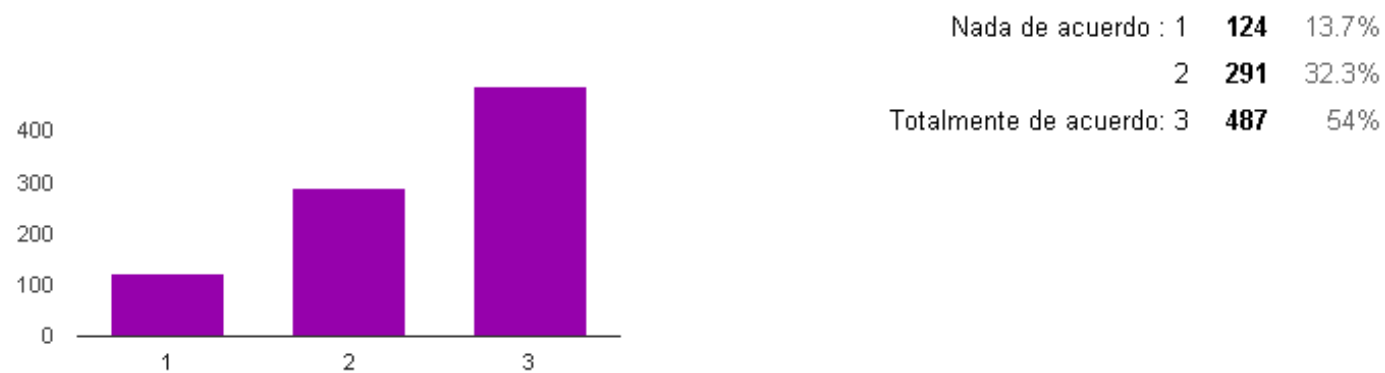
ENTRADA EN LA UNIVERSIDAD Habilidades sociales en la empresa de forma colegiada H. Sociales y Comunicación comunicación sistema de gestión integrados Comunicación asertiva. Aplicación legal dirigida a mando medios y gerenciales Lo que requiera estudios específicos Idiomas NUEVOS RIESGOS EMERGENTES Aplicación de Normativas Conciencia preventiva tiempo libre para estudiar en horario de trabajo Canales de comunicación su optimización calidad BBS, MOC Psicología aplicada a los TPRL Psicología de Prevención. Formador de formadores, didáctica; cursos prácticos de altura de manejo de maquinas , de incendios.... Comunicación y tecnología Métodos de evaluación específicos Aspectos relacionados con Medicina del trabajo Uso de equipos de trabajo: Puentes grúa, carretillas elevadoras, plataformas elevadoras. Adecuación de maquinaria al R.D. 1215/97. Psicología. Ergonomía. Planes de autoprotección. acreditación de conocimientos pedagógicos para impartir formaciones, muchos técnicos son pésimos comunicadores. Creo que la formación es mayor el día a día afrontando los problemas que en un aula de formación. sindicatos Coaching, liderazgo. Requisitos legales y nuevas normas ISO Envejecimiento en el trabajo Comportamientos seguros Formación en horario de trabajo. Que no se nos olvide que nuestra actividad es la PRL Importante las técnicas formación técnica en los procesos de producción de las empresas en las q implantados prl Técnicas para la consecución del Comportamiento seguro Equipos de mediciones eléctricas, ergonómicos, etc. Solo formación en PRL Solo PRL Mayor desarrollo de las tres especialidades que son 4. Nuevos riesgos y nuevos equipos, robótica.

19. ¿Qué tipo de habilidades crees deberías aprender o potenciar?

19.1. Tengo las suficientes habilidades para cumplir con mi trabajo.



19.2. Habilidad para comunicarme, relaciones sociales, en mi relación con trabajadores, empresarios.

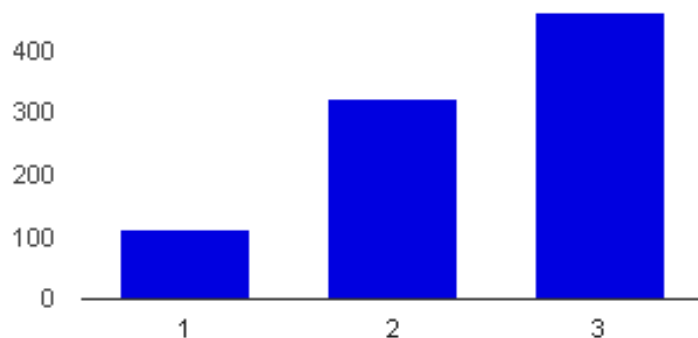




1ª Encuesta en España a TPRL

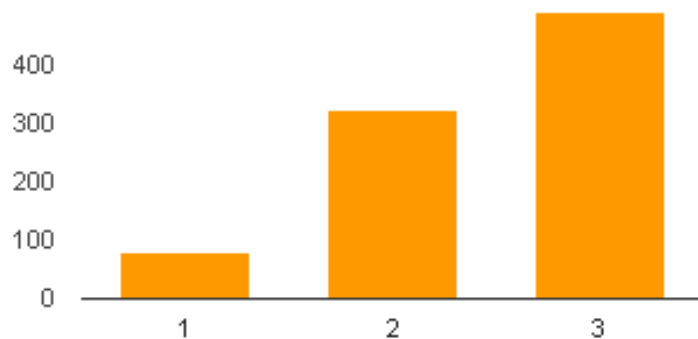


19.3. Poder de observación; saber dónde mirar, qué procedimiento capturar.



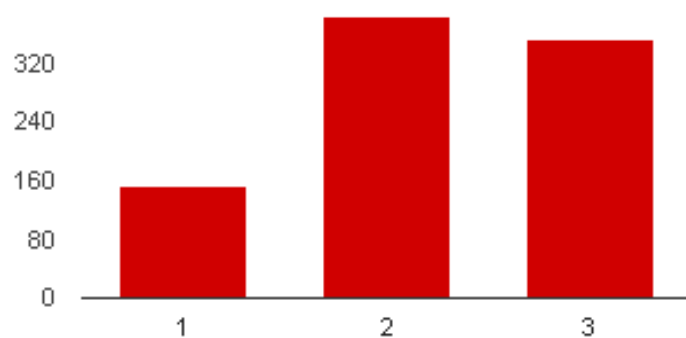
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 113 | 12.6% |
| 2 | 324 | 36.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 461 | 51.3% |

19.4. Gestión de equipos de trabajo.



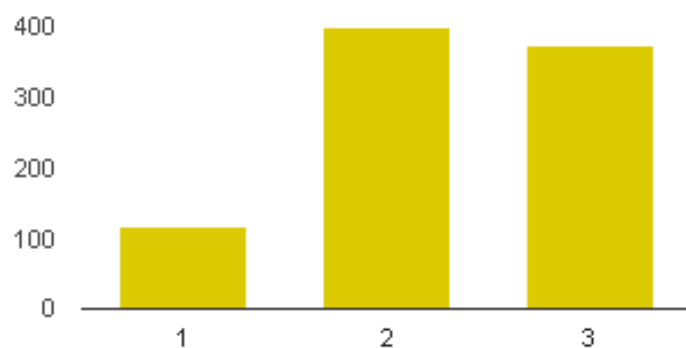
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 80 | 8.9% |
| 2 | 324 | 36.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 490 | 54.8% |

19.5. Negociación con clientes.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 154 | 17.3% |
| 2 | 384 | 43.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 352 | 39.6% |

19.6. Redacción de procedimientos, informes, traslado escrito del asesoramiento.



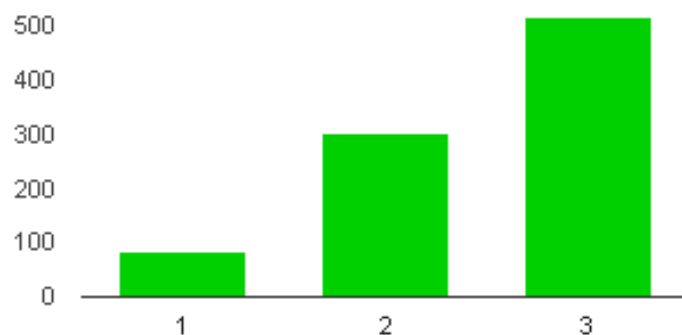
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 117 | 13.1% |
| 2 | 400 | 44.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 374 | 42% |



1ª Encuesta en España a TPRL

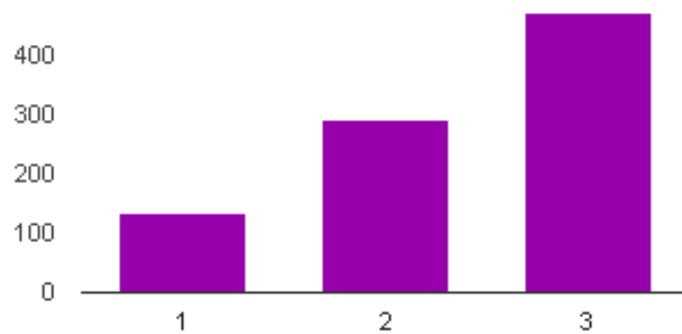


19.7. Resolución de conflictos sociales.



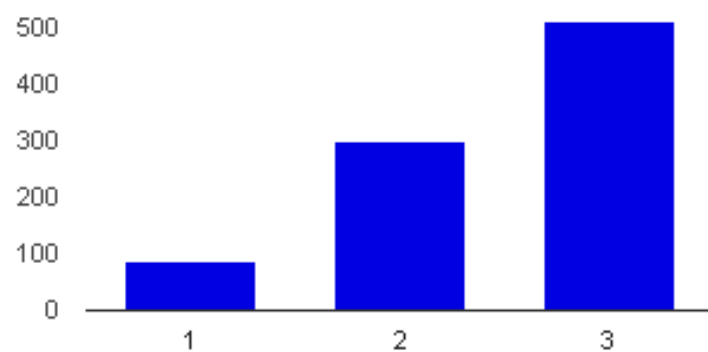
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 82 | 9.1% |
| 2 | 302 | 33.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 515 | 57.3% |

19.8. Empatía.



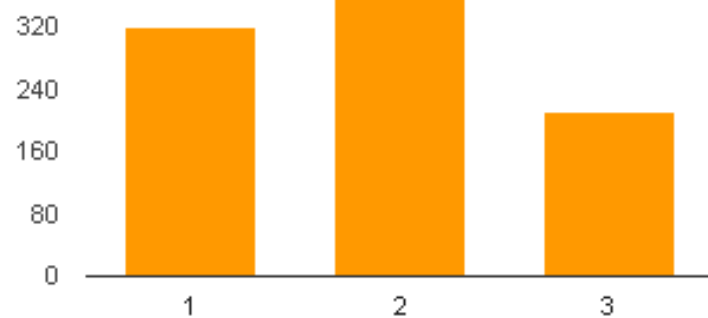
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 133 | 14.8% |
| 2 | 293 | 32.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 473 | 52.6% |

19.9. Liderazgo.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 85 | 9.5% |
| 2 | 299 | 33.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 509 | 57% |

19.10. Marketing y ventas



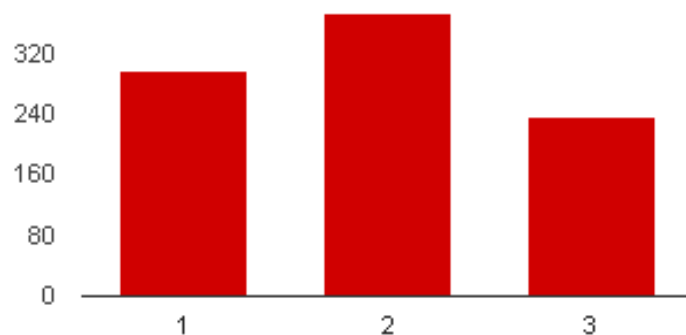
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 319 | 35.4% |
| 2 | 371 | 41.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 210 | 23.3% |



EL TPRL y su futuro

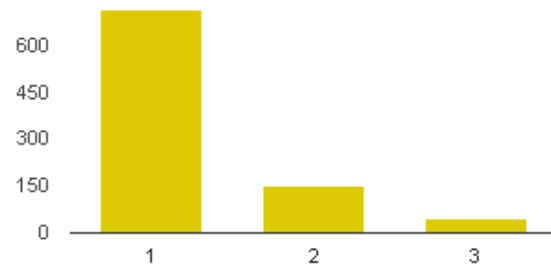
20. ¿Dónde sitúas el futuro de la PRL?

20.1. No va a cambiar, seguirá igual que hasta ahora.



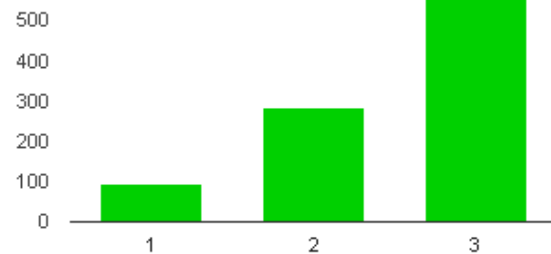
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 296 | 32.8% |
| 2 | 372 | 41.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 235 | 26% |

20.2. En unos años la PRL solo será Ergonomía y psicología.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 711 | 78.5% |
| 2 | 151 | 16.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 44 | 4.9% |

20.3. En el desarrollo de “Empresas Saludables” (promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad del ambiente de trabajo)



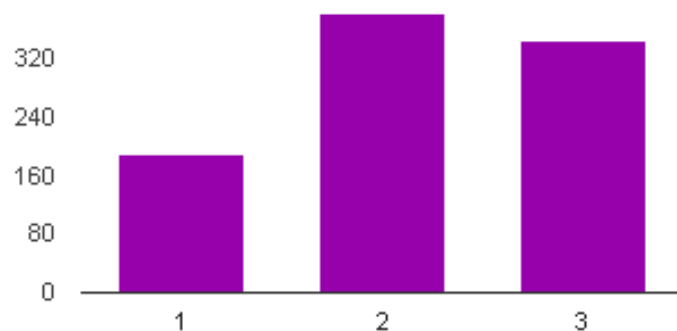
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 93 | 10% |
| 2 | 284 | 30.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 554 | 59.5% |



1ª Encuesta en España a TPRL

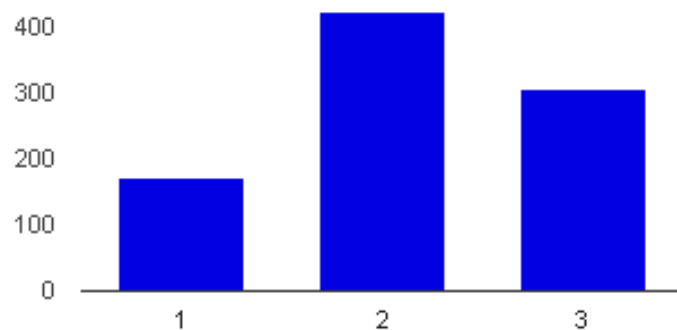


20.4. En la gestión del envejecimiento de los trabajadores en las empresas.



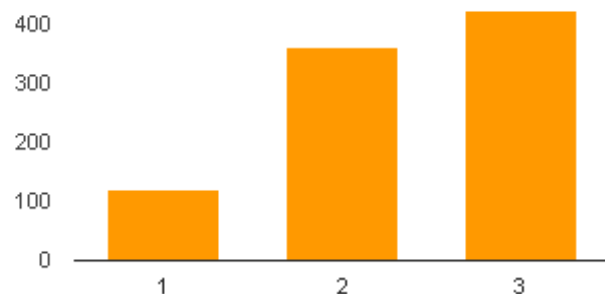
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 188 | 20.6% |
| 2 | 380 | 41.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 344 | 37.7% |

20.5. En una mayor presencia en la seguridad vial.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 172 | 19% |
| 2 | 424 | 46.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 308 | 34.1% |

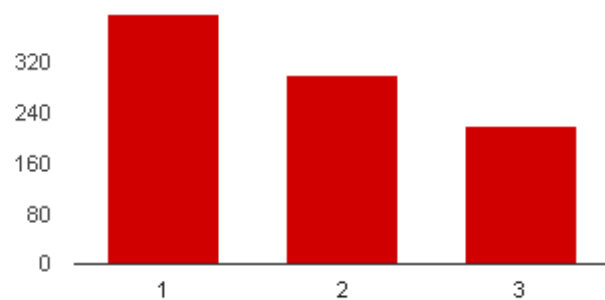
20.6. En el desarrollo de estrategias empresariales.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 119 | 13.2% |
| 2 | 360 | 40% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 422 | 46.8% |

21. ¿Crees que el teletrabajo ayuda o podría ayudar al desarrollo de nuestro trabajo?

21.1. No, es incompatible con nuestro trabajo.



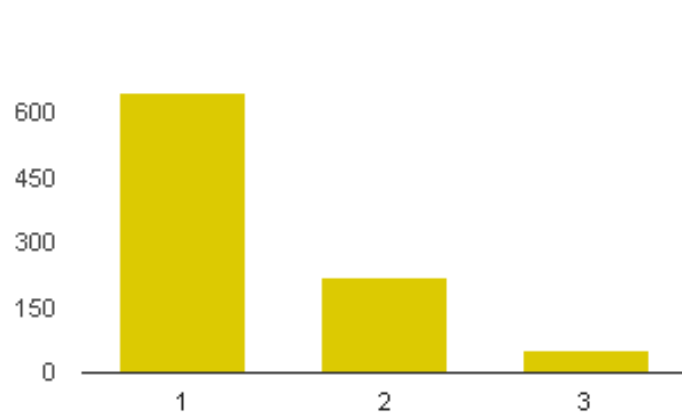
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 396 | 43.4% |
| 2 | 299 | 32.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 218 | 23.9% |



1ª Encuesta en España a TPRL

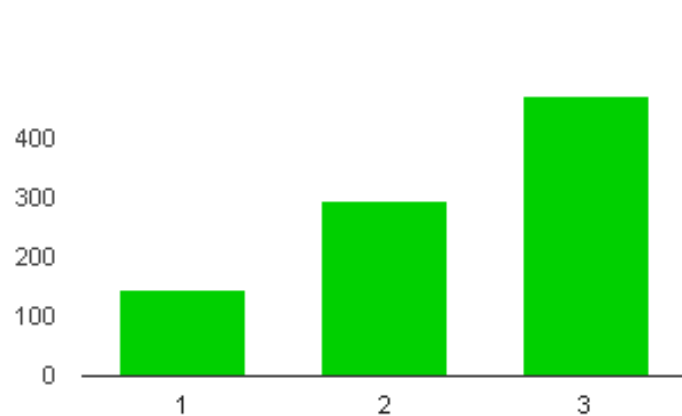


21.2. No, es preferible realizar nuestro trabajo siempre en el despacho.



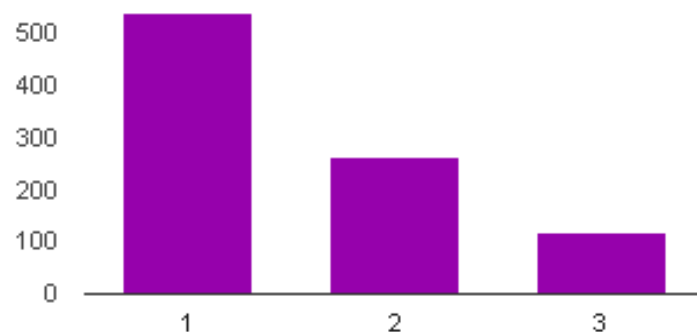
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 648 | 70.4% |
| 2 | 221 | 24% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 51 | 5.5% |

21.3. Sí, pero es inevitable tener una oficina unos días a la semana.



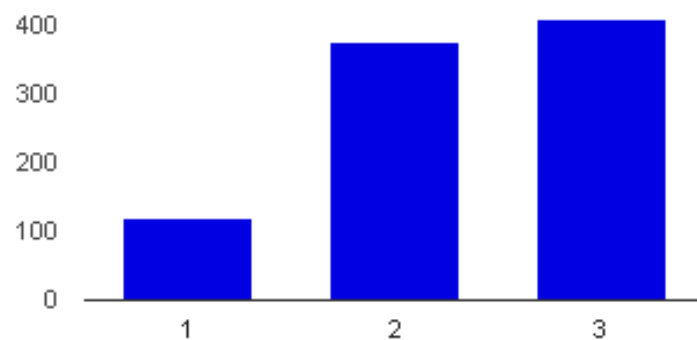
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 144 | 15.8% |
| 2 | 297 | 32.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 472 | 51.7% |

21.4. Sí, todo podría realizarlo desde mi casa.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 537 | 58.3% |
| 2 | 264 | 28.7% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 120 | 13% |

21.5. Si, realizando la gran mayoría del trabajo en el centro de trabajo que visito.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 120 | 13.2% |
| 2 | 377 | 41.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 409 | 45.1% |

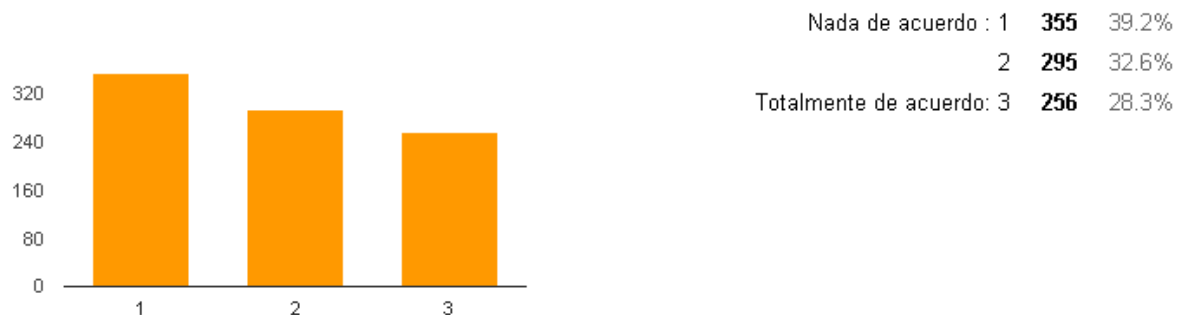


1ª Encuesta en España a TPRL

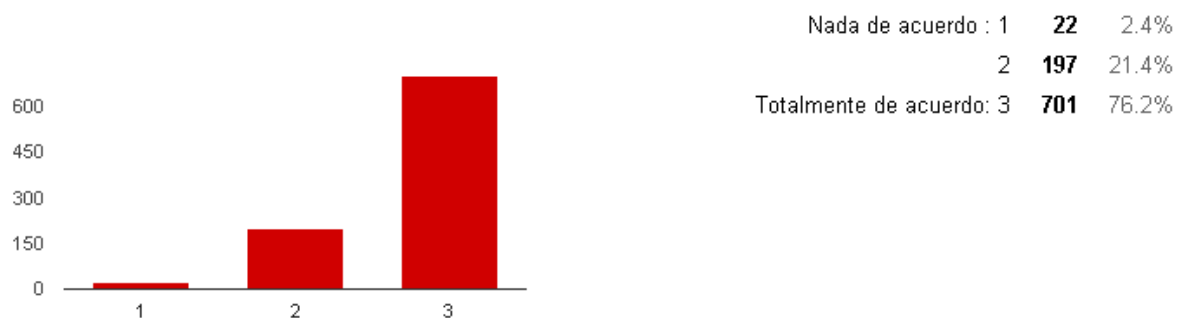


22. La versatilidad que las nuevas tendencias exige a los puestos de trabajo, ¿hacia dónde nos debe dirigir a nosotros, los TPRL?

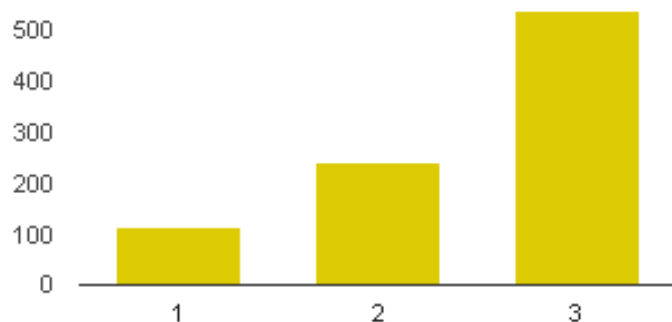
22.1. Nuestra actividad no debería compaginarse con ninguna.



22.2. Mayor desarrollo de las distintas especialidades técnicas preventivas.

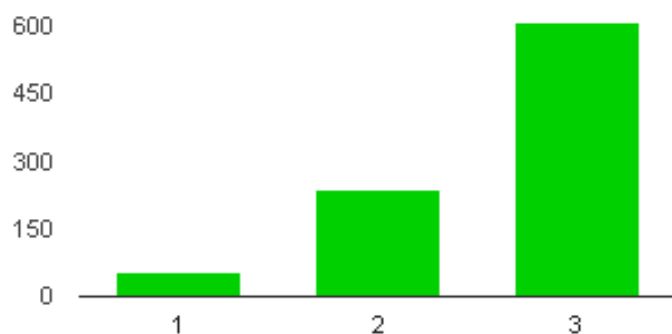


22.3. A la integración de sistemas de gestión (Calidad, Medio Ambiente).



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 115 | 12.8% |
| 2 | 241 | 26.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 540 | 60.3% |

22.4. A la excelencia empresarial (Responsabilidad social, desarrollo de la calidad, innovación y productividad).



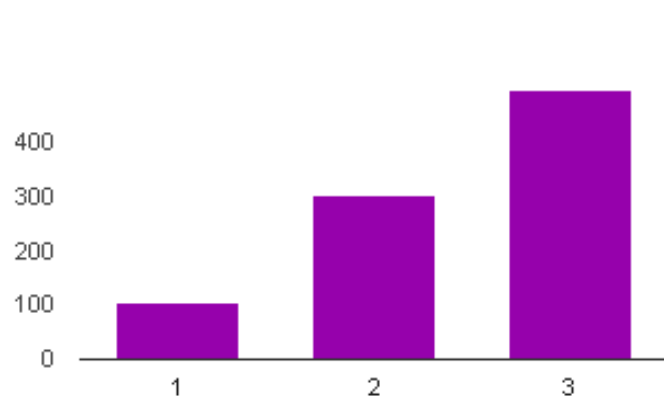
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 52 | 5.8% |
| 2 | 238 | 26.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 608 | 67.7% |



1ª Encuesta en España a TPRL

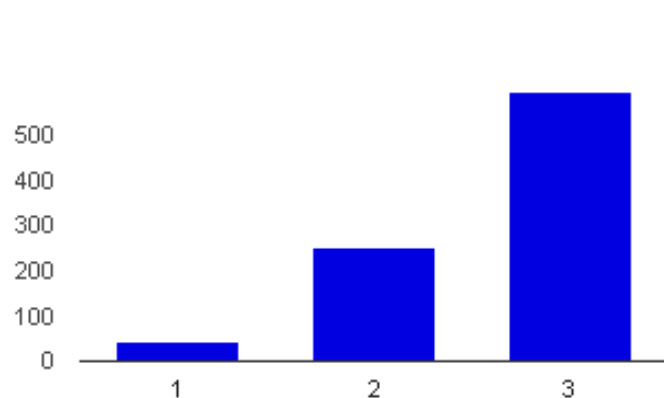


22.5. Diversificando nuestras especialidades hacia campos como los recursos humanos, la seguridad industrial, etc.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 103 | 11.5% |
| 2 | 300 | 33.4% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 494 | 55.1% |

22.6. Cultura empresarial, trabajos formativos en competencias, capacitaciones.

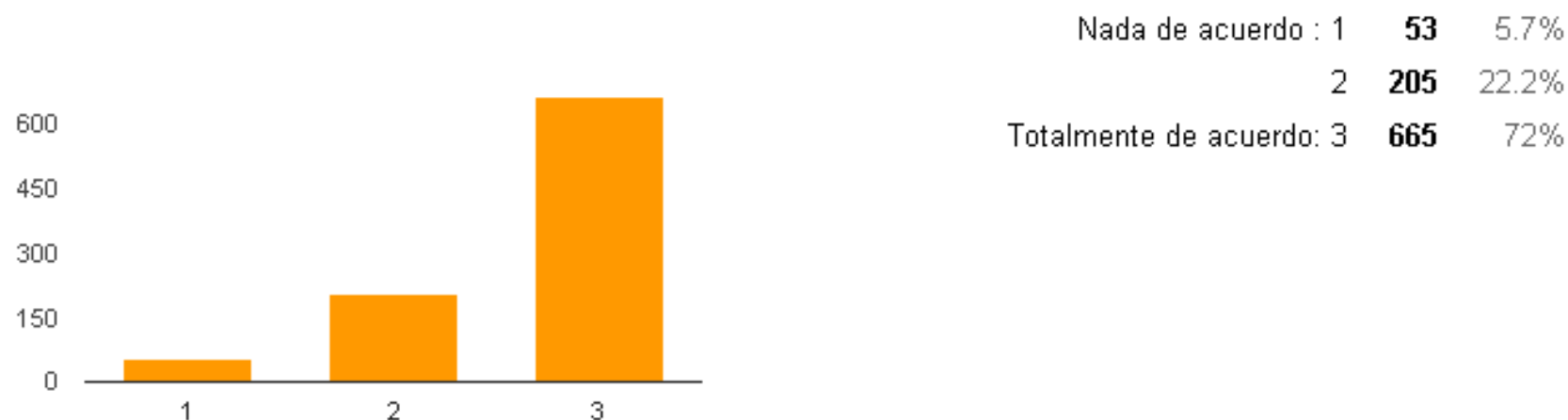


| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 45 | 5% |
| 2 | 252 | 28.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 596 | 66.7% |

El TPRL: situaciones y problemáticas actuales del mercado

23. ¿Qué opinas de la rentabilidad de la PRL dentro del mercado?

23.1. La empresa busca un mero cumplimiento normativo atrofiando el servicio prestado.

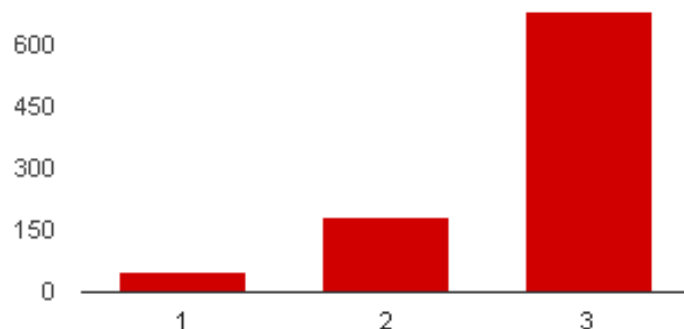




1ª Encuesta en España a TPRL

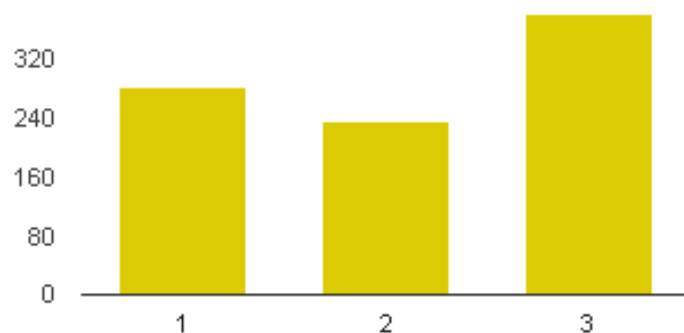


23.2. El bajo coste de la PRL está suponiendo un mal servicio.



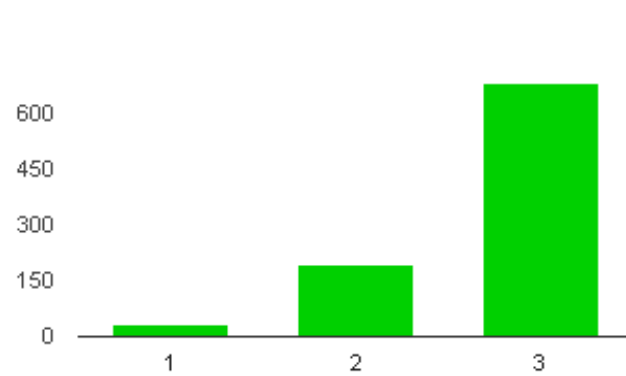
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 49 | 5.4% |
| 2 | 181 | 19.9% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 680 | 74.7% |

23.3. Actualmente el servicio genera poco valor a la empresa, por ello no se puede cobrar precios más altos.



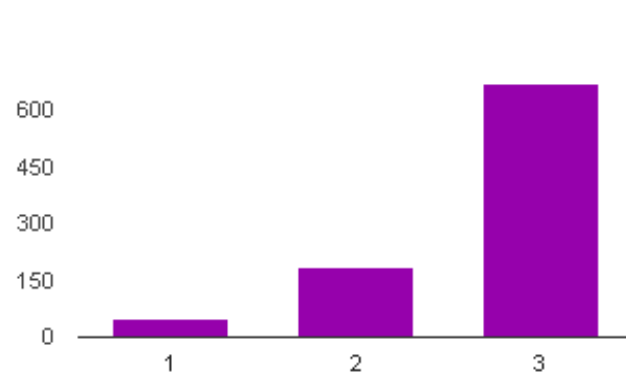
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 282 | 31.4% |
| 2 | 236 | 26.3% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 381 | 42.4% |

23.4. Se debe incrementar los servicios, prestando asesoramiento hacia la búsqueda de la excelencia empresarial.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 32 | 3.5% |
| 2 | 195 | 21.5% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 678 | 74.9% |

23.5. Se deberían regular unos mínimos económicos al igual que se regulan los de prestación de servicio en otras actividades.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 50 | 5.5% |
| 2 | 183 | 20.2% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 671 | 74.2% |

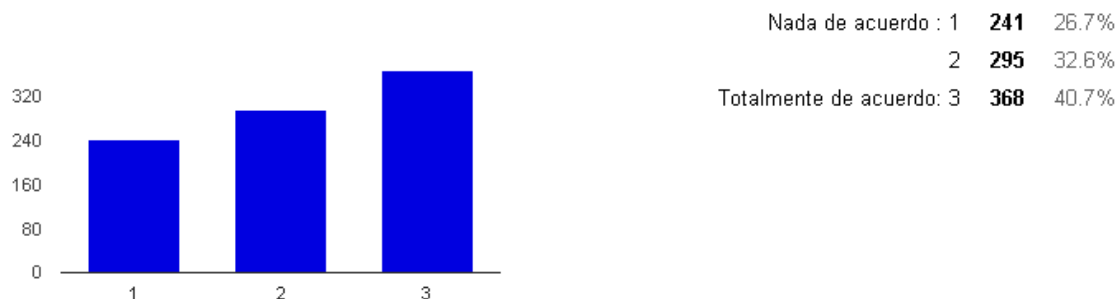


1ª Encuesta en España a TPRL

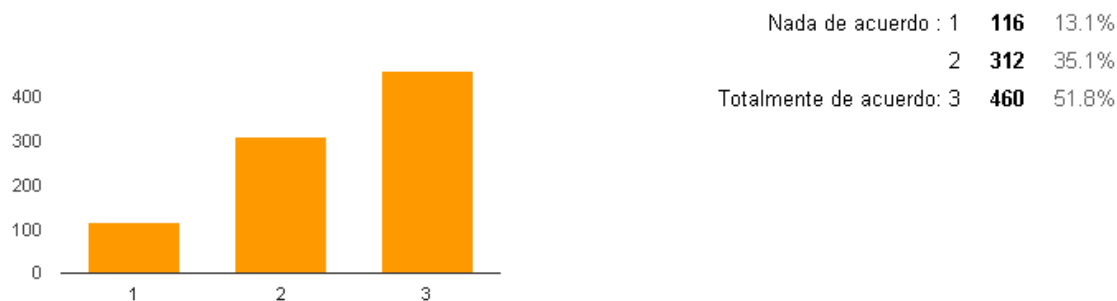


24. La formación en la empresa forma parte de la obligación contractual (en SPA y SPM), pero actualmente se intenta cobrar con los créditos que otorga la Fundación Tripartita (FT), ¿Cuál crees debe ser la función del TPRL en dicha relación?

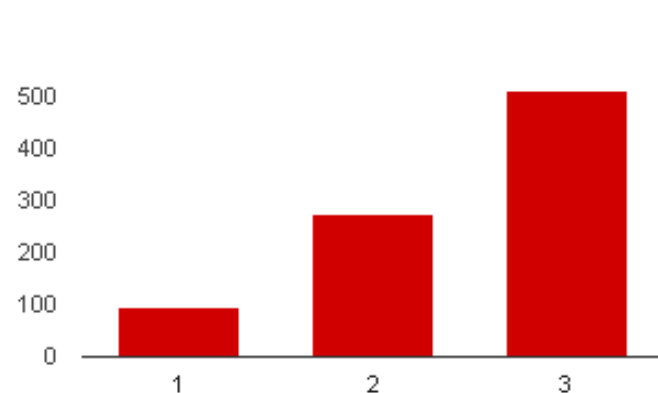
24.1. No es función del técnico.



24.2. Es una relación que compete a la dirección de mi empresa.

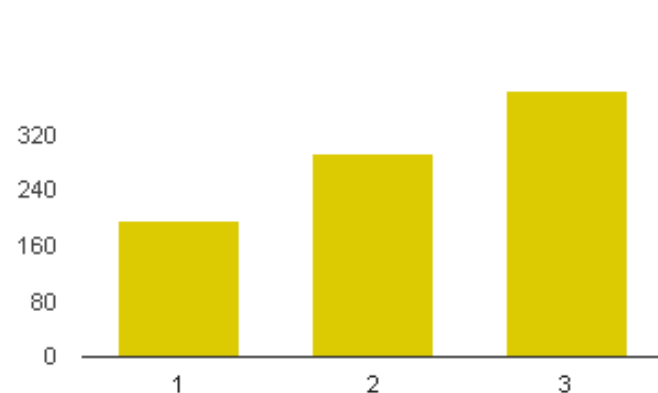


24.3. Es difícil trabajar en un mercado corrompido como el de la formación con créditos de la FT.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 97 | 11% |
| 2 | 274 | 31.1% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 511 | 57.9% |

24.4. Debería ser el SP quien vigilase la formación adecuada de los trabajadores y la gestión de los créditos de la FT.



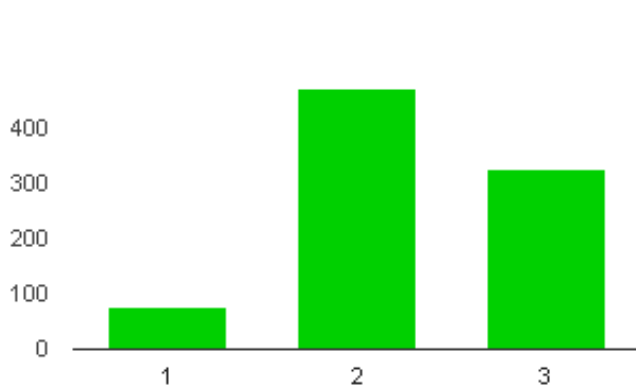
| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 198 | 22.6% |
| 2 | 295 | 33.6% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 384 | 43.8% |



1ª Encuesta en España a TPRL



24.5. La legislación exige la formación a los servicios de Prevención, siendo ajena a los créditos de la FT, pero compatible.



| | | |
|--------------------------|------------|-------|
| Nada de acuerdo : 1 | 77 | 8.8% |
| 2 | 472 | 54% |
| Totalmente de acuerdo: 3 | 325 | 37.2% |

25. Explícanos tus propuestas de mejora para renovar nuestro trabajo y su eficacia.

Se respeta todas las propuestas y comentarios realizados por los TPRL participantes en la Encuesta y solo se han quitado aquellos comentarios de carácter despectivo y se han realizado algunas correcciones ortográficas.

Mientras los propios técnicos en prevención de riesgos laborales no respeten su propio trabajo, será imposible que los empresarios del sector, clientes, trabajadores y la administración (inspectores, jueces, fiscales...) lo hagan.

Culturizar a las empresas.

Es muy difícil este trabajo, cuando ni empresa ni trabajadores valoran tu trabajo, principalmente por desconocimiento.

Separar Ergonomía y Psicosociología que nada tienen que ver.

Formación continua.

Especialización de una disciplina, aunque importante tener conocimiento en general del resto.

Las auditorías legales e Inspección deberían ayudar a disminuir la burocratización de SPM o SPP.

Creo que avanzar en especialización y multidisciplinariedad de los técnicos es fundamental

En el máster deben tratarse temas de marketing y de cómo vender el producto, gestionar equipos, temas de inteligencia emocional y dejarse de ver que el futuro es la integración. Esa premisa está diciendo que tienes tiempo para hacer otras cosas y nos convierte en gente para acumular sellos.

Cambios normativos que permitan el ejercicio libre de la profesión, tal y como establece la Directiva 89/391 CE, que los legisladores se saltaron en la transposición a la Ley 31/95. Ello permitiría un trato personalizado al empresario y una mayor especialización de los TPRL según el campo al que se dedicaran.

Acercamiento de la inspección laboral a los TPRL.

Creación de un organismo colegiado que coordine y unifique criterios y a Técnicos.

Formación más accesible a los técnicos que trabajamos en áreas alejadas, dispersas y no solo a los privilegiados que residen en grandes áreas urbanas.

Una mayor exigencia de involucración a los empresarios de manera legal en la PRL.

Donde ha quedado estancado el tema de las Auditorías?

EJERCICIO LIBRE DEL TECNICO EN PRL, EN FORMACION Y ASESORAMIENTO MENOS EN CONTROL DE LA SALUD, QUE LAS EMPRESAS TENGAN LIBERTAD DE CONTRATACION SIN PASAR POR SP, LOS CUAKES EN SU MAYORIA NO CUMPLEN CON EL COMETIDO DEL DECRETO 39/97

Integración PRL calidad y medioambiente.

Sobretudo vinculando la prevención con la mejora de los beneficios de la empresa, tanto a nivel económico, como a nivel de personal



1ª Encuesta en España a TPRL



Sufrimos del síndrome "En casa de herrero, cuchillo de palo". El TPRL está expuesto a diversas presiones y entorno hostil por parte de AAPP (Inspección), Empresario, Cliente (externo) e interno (compañeros). Lo que repercute en una tensión inadecuada para la gestión eficiente de sus capacidades.

Esta encuesta es un primer paso. Muchas gracias

Aplicando PNL en nuestra forma de comunicar.

mayor especialización de los técnicos

regular el número de empresas gestionadas por cada técnico. control por parte de la inspección igual que se hace con VS

los empresarios tienen que estar más comprometidos con la prevención

Debería actualizarse la ley 31/95 incorporando una obligación de formación en PRL sobre el empresario para concienciar sobre las obligaciones a las que están expuestos. No tiene sentido que los técnicos de PRL impartamos la formación del art. 19 a los trabajadores de la empresa si lo que estamos intentando inculcar ni lo conoce el empresario ni lo apoya. Debería ser un requisito previo a la creación de una empresa realizar un curso de formación en PRL.

Debería aumentarse la vigilancia del cumplimiento de la PRL por parte de Inspección de trabajo pasando de un mero control documental a inspecciones más técnicas de los lugares de trabajo.

HACER VALER NUESTRO TRABAJO. Establecer unos precios mínimos en la SPA en función de los trabajadores y de los riesgos existentes. Actualmente la guerra de precios que están haciendo algunos SPA no hace más que desprestigiar más aun nuestro trabajo. No tiene sentido que se cobre a una empresa una tarifa de 200 euros (por decir un ejemplo). Un contrato de este tipo ya es una muestra que en esa empresa a la PRL no se le da ninguna importancia porque el servicio que está pagando va a ser mínimo.

ELIMINAR EL PREVEN25. Esto no es más que una herramienta que potencia la PRL de papel en las empresas y el mero cumplimiento documental.

- Ubicación correcta en el organigrama de la empresa o grupo empresarial como staff de dirección.

- Formación para la Dirección y mandos intermedios para una eficaz integración de la PRL en la gestión de la empresa.

- Formación e información de todos los trabajadores para su concienciación.

- Redacción de procedimientos de trabajo.

- Consulta y participación continua a los trabajadores y sus representantes.

La formación del TPRL por especialidades preventivas carece de sentido si se busca la integración de la prevención con el resto de sistemas de la empresa. Se debe modificar totalmente la formación de los TPRL y la legislación de los servicios de prevención para que el TPRL se especialice en sectores económicos o de actividad empresarial, conociendo a fondo los equipos, instalaciones, procedimientos de trabajo, etc., del negocio de las empresas que evalúa.

Sustituir la documentación en papel por herramientas de gestión de PRL on-line, dinámicas y accesibles las 24h a los trabajadores y técnicos que corresponde.

La realidad es que por un lado el empresario lo ve como un coste económico y la guerra de los SPA "basura", hace que el precio y prestigio de la prevención, esté por los suelos.

La inspección a veces propone sanciones desorbitadas y obliga a medidas sin sentido, además de la diferencia de criterios entre los inspectores.

Lo primero es que los SPA, sean realmente profesionales, con buena formación a sus TPRL, y la inspección sancione duramente y/o quite la acreditación a SPA que realizan evaluaciones lamentables. Y segundo, que desde la administración se ejerza una serie de acciones obligatorias a los empresarios, en cuanto a concienciación.

Todo tiene que partir desde la Administración, frente a los empresarios dándole la importancia que la PRL requiere. Concienciación, no sanción. Y a sus órganos de inspección, cambiarles el enfoque sancionador y formándoles en PRL. Carecen de una visión real de la situación, son sólo legalistas.

A la vez que ese apoyo (que no régimen sancionador, que provoca miedo) se reciba y las empresas empiecen a concienciarse del valor de la PRL, se deberían enfocar los esfuerzos en la concienciación a nivel social.

Sólo cuando el trabajo de los TPRL sea valorado por la administración, empresa y sociedad, entonces podremos hacer un buen trabajo y éste será eficaz con casi total seguridad.

El sueldo de los TPRL y las ofertas que se hacen en el mercado laboral es un claro ejemplo de la importancia que las empresas dan a la PRL. "Si pagas con cacahuets sólo conseguirás tener monos".

Mayor formación facilitada por tu empresa: coste de cursos, tiempo para hacerlos, acreditación de los mismos. Valoración de currículum.

Mayor contacto con las Direcciones, mayor escucha de los problemas detectados y soluciones previstas.

Mayor implicación de los Delegados de PRL y Comités SSL.

Menor número de trabajadores por TPRL

Mayor colaboración con el INSHT.

Tener formatos de evaluación de riesgos específicos con muchos ejemplos de ejecución. Debería haber mucha bibliografía al respecto para poder apoyarte en ella, bien por sectores, riesgo etc.



1ª Encuesta en España a TPRL



Nuestro trabajo debe ser regulado y liderado por colegios profesionales.
Se debe evitar la mercantilización de la PRL, para lo que se debe regular por la autoridad laboral, marcando precios, criterios de Calidad.
¿sería una locura pensar en una PRL que se pagara en los seguros sociales de los trabajadores y que fuera la Seguridad Social la que realizara o contratara con los diversos operadores el asesoramiento en PRL a las empresas?

A veces creo que lo mejor sería que la gestión de la PRL no fuera obligatoria por ley para que fuera un servicio que el empresario contratara por convicción, por lo que le aporta como organización, aunque sea como estrategia de mercado, por publicidad o para ser más competitivos. Así volvería a tener valor.
La certificación en SGPRL como OSHAS es claro ejemplo de ello, de repente el empresario paga y se interesa por algo que su SPA ya le hacía y que nunca le había interesado.
Trabajamos siempre con los trabajadores, necesitamos trabajar con los empresarios, captar la atención de los consejos de administración.
Las empresas tienen que estar dispuestas a pagar más por PRL, si no seguimos igual, un técnico tiene que llevar muchas empresas para cubrir su sueldo, lo que se traduce en un mal servicio (y sueldos bajos para el TPRL dada su responsabilidad).
Un colegio profesional y poder ejercer libremente la profesión es un derecho que somos de los pocos que no tenemos. Sería muy positivo.

Todo Servicio de Prevención debería depender directamente de Gerencia y no de RR.HH.
En todo caso, los TSPRL deberíamos tener la formación específica como Directores en gestión, no sólo de los recursos preventivos si no de los recursos humanos, económicos y estructurales de la empresa para que la PRL sea efectiva.

- Establecer precios/dedicación mínimos de servicio para los SPA/Coordinación de Seguridad
- Establecer exámenes de cualificación continua para los Técnicos de PRL
- Crear un Colegio profesional para la defensa de los intereses de los Técnicos de PRL tanto en empresa como en SPA
- Establecer bajas temerarias en los concursos públicos de PRL/Coordinación de Seguridad

Simplificar los sistemas de gestión.
Reformar la Coordinación de Actividades Empresariales, actualmente no es eficaz.

Como Técnico Intermedio que soy, creo necesario que existan mecanismos para poder realizar funciones de Nivel Superior a través de la experiencia (llevo 14 años ejerciendo estas labores) o con cursos "puente", ya que no es de recibo que personas que acaban de realizar un curso que no es presencial al 100% tengan la responsabilidad de realizar tareas que entiendo que por la falta de experiencia le vienen muy grandes

El técnico en prevención debería tener menor responsabilidad legal, más tiempo para realizar su trabajo correctamente y una mayor especialización por especialidades (aunque todo se aprende, no todos deberíamos trabajar en cualquier sector).

- Mayor atención y profesionalidad por parte de los TPRL (conozco casos donde el técnico no ha aparecido por el centro de trabajo durante 15 años).
- Visitas periódicas cada 3-6 meses y no anual como se está llevando a cabo.
- Vigilancia de las condiciones de trabajo con respecto a formación del personal laboral y cumplimiento de las medidas preventivas.
- Incentivar al personal laboral para divulgar la materia preventiva.
- Implicar al personal laboral en la necesidad de cumplir con la normativa PRL.

Fomentar una mayor cultura preventiva en la sociedad en general, no solamente en el mundo laboral.

Trabajar las aptitudes en prevención sin olvidar la importancia de las actitudes ante la misma.

Mayor seguimiento y control por parte de la administración, de todos las figuras implicadas en la prevención (empresas, SPAS, entidades formativas, SPP, etc..)

Reajuste de responsabilidades en función de la capacidad de toma de decisiones.

Unificar título exclusivo universitario de PRL.

Facilitar formación periódica a los TPRL.

Reajustar la documentación de PRL, la burocracia documental reduce el tiempo del TPRL para poder implantar medidas preventivas alternativas que pueden ser de mayor eficacia.

Que todo el personal que forme parte del organigrama de PRL imprescindiblemente este formado en PRL, actualmente no es así.

Obligación empresarial de formación a gerencia y Comités de Dirección en PRL específico del sector a nivel empresarial.

- Autonomía en el toma de decisiones de los TPRL
- Disponer de recurso económico propio y de libre demanda, con respuesta inmediata.
- Horario flexible y con la apertura de hacer teletrabajo.
- Implementar información específica y simplificada, preferir el trabajo en terrero al despacho.

Fomentar que la prl no es solo por obligación legal sino por concienciación empresarial.



1ª Encuesta en España a TPRL



En primer lugar, los técnicos de TPRL debemos existir como puesto de trabajo en los diferentes convenios colectivos. Y a raíz de eso, regular el salario a percibir. Actualmente, los Dptos de PRL se consideran gastos en las empresas que no generan facturación, con lo que los salarios son reducidos para reducir costes. No existe cultura empresarial entre costes directos e indirectos. En los concursos públicos, nadie vigila el coste de PRL en las obras, es más, si pueden quitarlo para conseguir más baja y ser adjudicatarios, mejor. Desde la Administración pública se gratifican más, las bajas para ser adjudicatarios que las inversiones a realizar en materia de Seguridad y Salud. Si una empresa invierte mucho más dinero que el supuestamente presupuestado en materia de PRL en obras, no es desembolsado, con lo que las empresas, (como negocios que son y no quieren pérdidas), van al céntimo. Es este país, no existe una cultura de prevención, empezando desde la administración, hasta el último operario. La ITSS debería colaborar más en la implantación de la PRL, y no ser un mero actor sancionador. Además, se debería conseguir una ITSS especializada, en la cual también haya inspectores que sean Ingenieros, arquitectos o licenciados en ciencias, y no solo personal de humanidades y sociales, y esto es aplicable al sistema judicial, en el cual, también se deberían formar a personal especializado en materia de PRL. Debieran existir juzgados especializados en esta materia.

Debido a la poca o nada cultura de prevención, los precios de los SPA para dar cobertura a las empresas son cada vez más bajos, por que los empresarios, consideran que la PRL es algo que están obligados a tener, pero que no les aporta valor, y debido a eso, la labor de los TPRL en estas empresas se puede basar a lo mínimo para cubrir normativa, haciendo 2 visitas al año como mucho a determinados sectores.

Se debe hacer una reforma importante de la legislación de PRL, en la cual se debería dejar de insistir en que los trabajadores tienen todos los derechos del mundo, y dejar de tratar a los trabajadores como inútiles, exigiéndoles también muchas obligaciones y no solo 5 apartados de un artículo. Muchos de los accidentes que ocurren son por culpa de los trabajadores, y siempre los culpables somos los mismos. Porque encima se debe velar por la seguridad de los trabajadores incluso previendo su negligencia (y esto me parece un error). Se da mucho poder a un colectivo. Y no entro a valorar las actuaciones de los sindicatos, ni de los Delegados de Prevención, porque me faltaría tiempo y espacio para responder
Sinceramente, después de 20 años de PRL, se ha evolucionado poco.

Se debe de mejorar y actuar sobre la conducta y actitudes de los trabajadores, y dar el salto de aplicar los conocimientos adquiridos por tanta formación poniéndolos en práctica en el día a día en el trabajo. Aumentar la formación práctica de los trabajadores y buscar la posesión por los trabajadores la certificación de profesionalidad.

Empezar a valorar la prevención de riesgos laborales como una herramienta básica en la consecución de la excelencia empresarial por parte de todos los que formamos parte de este campo, Técnicos, Servicios de prevención ajenos, propios y mancomunados y Administración, esto creo que pondría en valor la prevención de riesgos, lo cual haría que se dignificara el trabajo de los técnicos y mejoraría el cumplimiento de las Empresas.

Crear un colegio de Técnicos de Prevención que vele por los trabajos desarrollados por dichos Técnicos, de la misma forma que hay otros colegios oficiales, esto ya debería de existir desde hace ya muchos años y hubiera contribuido a que el sector de la prevención de riesgos no hubiera sido explotado de la forma que se ha hecho y se hubiera dignificado nuestro trabajo, espero que aún estemos a tiempo de hacerlo y de poder reconducir la situación actual que no es la situación que me imagino que se pensó cuando se redactó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde mi punto de vista, me falta una formación especializada para conseguir realizar bien mi trabajo, el material formativo del INSHT resulta muy poco actualizado y debería ser puntero en el sector. Me resultaría muy interesante que otros técnicos de prevención con más años de experiencia de los mismos sectores donde trabajo me pudieran dar formación/información muy específica y asesoramiento. Desde el INSHT se podrían coordinar estas actuaciones y facilitarnos esta formación especializada que al final tienes que buscar en documentos que encuentras por internet. Felicidades por el trabajo en la encuesta.

La mejora hacia la integración real en todos los niveles de la organización depende del grado de compromiso que tenga la Dirección de la empresa con la seguridad y salud, y este compromiso va a aumentar si se les aporta la formación e información correcta, ayudando a que puedan ver la relación directa entre mejora de los niveles de salud y bienestar de los trabajador@s y beneficio de la empresa.

Aplicaciones informáticas, autonomía, profesionales libres, apuesta por la calidad.

TPRL autónomos y libertad de mercado.

Regulación de la profesión y código ético.

Las empresas deberían poder escoger TPRL igual que escogen fontanero o transportista.

Gracias por hacer esta encuesta

La figura del TPRL debería estar mejor integrada en los organismos de planificación y decisión de la empresa y no limitarse a ser un trabajador "satélite" que está ahí para el "papeleo legal" que nos obligan a cumplir



1ª Encuesta en España a TPRL



-Menos burocracia y papeles.
-Simplificar procedimientos.
-Dejar de intentar legislar sobre TODO, al final resultan corsetes y en muchas ocasiones se aleja de la realidad.
-Mayor comprensión y conocimiento por parte de la Autoridad Laboral de lo que es el mundo empresarial. El cumplimiento o incumplimiento no se puede basar en tener un papel.
-Mayor cuota de responsabilidad por parte de los trabajadores. 10 años después me sigue pareciendo una barbaridad el deber de protección del trabajador "frente a su propia imprudencia". Es básico para integrar la PRL que los trabajadores sean responsables de su trabajo y que los recursos que gasta la empresa (lo que incluye mi trabajo) para cumplir con la legislación no sirvan de nada, ya que el trabajador en el 99,999% está exento de responsabilidad. ¿El desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento sólo sirve para el empresario?

Dignificar la figura del técnico. Desvincular la PRL de la filosofía empresarial de rentabilidad. Asignar tiempos de trabajo adecuados a los técnicos de SPA, quitar trabajo comercial y establecer mínimos económicos adecuados.
Desvincular nexo comercial y económico entre SPA - empresa cliente.

Considero que la mejora de nuestro trabajo parte de un cambio radical en la legislación existente en material de prevención, que reduzca la burocratización, y se centre más en acciones.
Así mismo considero que debería existir una protección de los técnicos de prevención frente a posibles responsabilidades legales. Se utiliza a los técnicos de prevención como cabezas de turco, se exige más responsabilidades de la capacidad ejecutiva que se les otorga. No se valora su trabajo en función de los medios de los que dispone.... en fin un cambio global del sistema

Se requiere de mayor autonomía para los TPRL en la toma de decisiones y en la asignación de recursos de los presupuestos en las organizaciones.

tomando la figura del colegiado profesional autónomo, al estilo de arquitectos, con responsabilidad legal por el trabajo realizado, así se obtendría una ejecución de la prevención por parte del técnico que buscaría su excelencia y las empresas que no cumplieran lo exigido no tendrían mercado para contratar técnicos que se quieran arriesgar a ser sancionados.

Una encuesta como ésta discrimina a una parte importante de los TPRL, los que trabajamos dentro de un SPP.

Todas las preguntas están orientadas hacia la problemática de un técnico que trabaja en un SPA; de hecho para poder contestar a algunas he tenido que recordar mis tiempos de técnico en un SPA.

Hace unos cuantos años, se barajó la posibilidad de que todas las empresas de más de 50 trabajadores tuviesen en plantilla algún trabajador con dedicación exclusiva a la PRL. Sería una buena forma de revitalizar la prevención dentro de las empresas (aunque fuese en detrimento de los intereses económicos de los SPA) y de encontrar una ocupación para los grandes olvidados, los técnicos intermedios.

Es una ardua tarea pero con muchos beneficios, en la que el TPRL tiene mucho que aportar y debería tener la suficiente garantía para desarrollarla y llevarla a cabo.

Debiera estar reglamentado el número de trabajadores y de centros de trabajo que puede gestionar un técnico para poder garantizar un trabajo eficiente. Debiera de exigirse el reciclaje y un mínimo de horas de formación técnica anual para dicho reciclaje y reglamentar los centros homologados para ello. Es fundamental que la cultura preventiva empape a todos los mandos con formación y competencias. Flaco labor puede hacer un técnico sin que la responsabilidad sea realmente integrada. El técnico se encuentra completamente desprotegido frente a la ley si no se establece dentro de la normativa una clara responsabilidad realmente compartida de los mandos y trabajadores. Un colegio de técnicos es fundamental para garantizar las garantías y protección en el desempeño de su oficio. Sería interesante realizar formaciones integradas de inspección de trabajo y prevención.

Que se le dé salida a los técnicos intermedios, ahora están en una zona donde no se necesitan para nada, con la crisis los técnicos superiores son más baratos, los superiores pueden realizar la firma de varios documentos, mientras que los intermedios dependen de un superior, además se realizan 2000 horas para ser intermedio pero no puedes ejercer como profesional por la legislación existente. Estamos abandonados a tener una formación donde no valemos después para nada.

La formación tiene que ser dada por la empresa (Técnicos de prevención y técnicos conocedores de funcionamientos o riesgos específicos) en la empresa, al ser los que más saben de los riesgos existentes en el entorno. Y no un documento teórico dado a cualquier trabajador y que luego se marcha a su empresa y no puede aplicar.

Mayor presencia en campo. Mayor formación en riesgos específicos como por ejemplo riesgos eléctricos, espacios confinados.

Sobre todo conseguir dos puntos muy importantes, el compromiso de las direcciones de las empresas y una que considero fundamental y es el no permitir a las empresas legislar sobre la legislación, y pongo un ejemplo, como nos van a tomar en serio los trabajadores que se mueven por varios centros de diferentes empresas cuando en unas les decimos que trabajo en altura es a partir de 2m, en otras a partir de 1.80, en otras a 0.50cm del suelos, piensan que si no nos ponemos de acuerdo es porque la prevención no sirve para nada.

Precios mínimos y colegio profesional



1ª Encuesta en España a TPRL



Mayor concienciación del empresario que la prevención de riesgos laborales, no es un seguro para evitar multas de inspección de trabajo.
Mayor control en la formación bonificada, de tal manera que no se vea como la mayor fuente de ingresos en detrimento a la actividad técnica.
Regulación legal en cuanto al número de clientes capaces de asesorar por un TSPRL; ya que por convenio, existen unas horas anuales de trabajo. Pero se conforman carteras con 200-350 empresas clientes de diferentes tipologías, niveles, etc..

AUTONOMIA DEL TECNICO, FRENTE A LOS INTERESES ECONOMICOS DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y LA RELACION COMERCIAL CON LAS EMPRESAS; QUE LA ADMINISTRACION REGULASE LOS PRECIOS DEL MERCADO DE PREVENCIÓN; QUE DE UNA VEZ POR TODAS, SE DEJE DE MERCANTILIZAR EL TRABAJO Y PONER PRECIO A LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES; MENOS BUROCRATIZACION, MAS AYUDA DE LA ADMINISTRACION E INSPECCION Y QUE LA PREVENCIÓN NO SEA UNA HERRAMIENTA SANCIONADORA Y DE INGRESO A LAS ARCAS PUBLICAS, POR MEDIO DE SANCIONES; HAY QUE DEJAR DE EDITAR "TOCHOS" DE PAPEL y SER MAS ESPECIFICOS, Y CON DOCUMENTACION FACIL DE ENTENDER Y DE PODER TRABAJAR CON ELLA.

- Modelo simplificado de Evaluación y planificación.
- Fijado un mínimo en los precios para evitar tirar por el suelo el trabajo del TPRL.
- Mayor seguimiento de la ITSS a los SPAS y que procedan al cierre en caso de incumplimiento por la causa que sea (competencia desleal, pago de comisiones, etc.)
- Especializar al técnico en una sola especialidad en función del grado que realicen (no es de recibo que un ingeniero pueda hacer estudios psicosociales y que un psicólogo pueda hacer un 1215 de máquinas).

Integrarnos dentro de la estructura empresarial, conociendo los intereses de las compañías para las que trabajamos y alineándonos con ellos.
Bajarnos del pedestal de la figura del asesor externo e involucrarnos en la protección de la Seguridad y Salud dentro de un marco de mejora de los objetivos empresariales.
Hacia falta una encuesta como esta, enhorabuena.

Creo que para mejorar el sector hay que cambiar la cultura de las empresas del sector de la prevención y las capacidades y habilidades de los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales y especialistas en Medicina y Enfermería del Trabajo

Creo que la función del TPRL debería ir cada vez más orientada a trabajar aspectos relacionados con la conducta, con el liderazgo, la motivación, la cultura empresarial. Y para ello necesitamos reforzar nuestra formación técnica con otro tipo de formación que nos permita desarrollar las habilidades necesarias para generar un cambio de actitud hacia la prevención, tanto de los empresarios como de los trabajadores.

Dar más valor al trabajo de técnico de Prevención. En general las empresas nos contratan porque están obligadas no porque vean un valor añadido en nuestro

trabajo.

Posibilitar al Tco. la realización de otros trabajos además de PRL, como por ejemplo temas de medio ambiente, calidad, eficiencia energética, sostenibilidad, etc
Evitar injerencias de los departamentos de producción sobre los de PRL. Velar por la independencia de los departamentos. No tienen sentido departamentos de PRL sin independencia sujetos a departamentos de RRHH o de Ingeniería o Producción.
Revisar el convenio Colectivo de los Servicios de Prevención. Los sueldos actuales son ridículos teniendo en cuenta la responsabilidad asumida por los Técnicos que puede llegar a ser penal.

Medios para posibilitar la defensa jurídica de los técnicos de prevención. Si el técnico se opone a realizar acciones obligadas por el empresario será despedido por no acatar las normas.

Convenio Colectivo digno ya.

No puedes mejorar lo de lo demás, en un mercado corrompido por el propio sector.

ooo

- La PRL debe estar integrada en todos los niveles de la empresa, ser valorado por la dirección y evitar el doble lenguaje, ya que tiempo y dinero son dos de los condicionantes más importantes en materia de PRL.
- La profesión no está valorada, se busca buenos ingenieros, supervisores, operarios pero rara vez invierten en buenos TPRL.
- Mayor nivel de profesionalidad y conocimiento en la inspección de trabajo para detectar y sancionar comportamientos alejados de prácticas de PRL.

Imponer un mínimo de tarifa por parte de la administración para intentar garantizar una calidad aceptable del servicio. Cada vez con mayor frecuencia por los precios actuales ni siquiera se presta el servicio anual en microempresas o en pequeñas empresas con varios años de contrato.

Realizar encuesta de riesgos psicosociales al colectivo de TPRL. Es vergonzoso el volumen de trabajo asignado a cada técnico para que los SPA sean mínimamente rentables o cubran costes. He sido director técnico de un SPA y sé de lo que hablo. La mejora continua del técnico en muchos aspectos es un objetivo deseable pero es hablar del sexo de Los Ángeles hasta que el servicio no se traduzca en horas suficientes, eficaces y rentables y eso es dinero que el receptor del servicio tiene que pagar. Y hasta que no lo haga el técnico será un consultor mal pagado y sobreexplotado. Se debe obligar a que el gestor de un SPA haya sido antes un técnico en PRL harto de hacer evaluaciones, si no no sabe valorar ni en tiempo ni en esfuerzo el servicio que presta su SPA

Implantación de precios y dedicaciones mínimas

Formaciones practicas dirigidas a campos específicos para los TPRL (no es lógico q todos los TPRL sepamos de todo). Incorporar formación en PRL en los colegios pues ya tendremos un gran camino en lo q a concienciación se refiere. Definir especialidades según formación base.

Introducción de conocimientos de Seguridad y Salud en el trabajo desde la infancia, carga de trabajo de los técnicos y personal sanitario limitada y vigilada o supervisada por entidad u organismo ajeno, fomento de la figura del "Trabajador Designado" como modalidad organizativa, etc.



1ª Encuesta en España a TPRL



Propongo devolver la relevancia de la prevención ejercida con responsabilidad pública, anterior a la LPRL, pero sobre todo anterior al RD de los SP. Como he trabajado seriamente en ello, sé que esto se lograría aumentando la presencia en el ámbito empresarial de la prevención "genérica" (pública) devolviendo competencias a los Técnicos de las Mutuas de AT y EEPP "con cargo a cuotas". No sin antes llevar a cabo una actualización de la regulación y el control de su funcionamiento, ya que se han cometido "abusos" (de los que soy conocedor, pero no testigo ni participante).

La idea es convertirlos en colaboradores directos de la Inspección de Trabajo (desbordada y centrada sobre todo en las cotizaciones y altas en SS) y de los INSHT/CPRL actualmente "de capa caída" por encontrarse con recursos bajo mínimos.

Se crearía un triángulo de Técnicos de Presencia/Audidores (Mutuas) + Técnicos Asesores/Creadores de Normas y Procedimientos (INSHT/CPRL) + Vigilancia y poder sancionador (Insp. de Trabajo).

Se mejorarían muchos de los aspectos de los que ahora se quejan (con razón) en los SPA y se agilizaría la implantación de una Gestión de la PRL adecuada en las empresas, la investigación de accidentes, etc.

No creo que sea incompatible con un panorama que siga fundamentado en el negocio de los SPA y en la realización de las especialidades preventivas por medios ajenos a las empresas.

.....(*dato personal borrado*)

El técnico de prevención debe ser independiente, sea de un SPA o un SPP, cosa que no ocurre en la actualidad. Tenemos que aprender a poner en valor nuestro trabajo, a comunicarnos mejor, a ponernos en lugar del otro, y como no, a intentar crear una cultura de PRL basándonos en la inteligencia emocional de las personas. Tampoco los directivos dan ejemplo de integración ni de buenas prácticas. Todavía la mayoría de las Empresas siguen viendo la PRL como una obligación legal y no como un valor añadido para conseguir la excelencia empresarial.

- Establecer un mínimo de tiempo de dedicación a las empresas en función del tipo de trabajo, nº de trabajadores, peligrosidad....ahora no hay unos mínimos y es muy difícil realizar un correcto trabajo con 5 horas de dedicación al año
- Que las responsabilidades las asuma el servicio de prevención ajeno no el técnico a título personal. No es posible que imputen a un técnico del SPA cuando está atado de pies y manos en muchas ocasiones.
- Que se considere una carrera universitaria no máster como antiguamente. Ampliando el nº de horas lectivas.

Más inspecciones de trabajo, más serias y más sanciones, incluso por pequeños incumplimientos.

Prohibir los contratos de prevención de los SPA de precios muy bajos, establecer unos mínimos.

Exigir a los SPA el cumplimiento íntegro de los contratos para acabar con la actual caída de precios.

Incrementar los salarios de los técnicos.

Dar mayor valor añadido. Muchas veces se escriben deficiencias y les dejas ahí el problema. El técnico debería diseñar la solución. También debería estar mejor formado en seguridad industrial ya que los técnicos pasan por instalaciones con riesgos graves e inminentes y no los ven y te ponen solo una observación de que falta la señal de un extintor. El propietario de la instalación lo sabe y dice no gasto un euro en técnicos de prevención ya que no se enteran. Y si contrato uno lo hago con muy poca experiencia para si hay un accidente lo puedan empapelar

Presencia del técnico en las empresas para la correcta integración.
No contratos de SPA por horas. En los SPA, los comerciales no deben hacer solos los presupuestos debe ir un técnico.

De forma paralela a la integración de la PRL en la empresa, el TPRL también debe integrarse en todos los procesos de la organización. Para ello, además de la formación en PRL, también será necesaria cierta formación en gestión empresarial. Nuestro futuro como técnicos pasa por una formación más global del mundo empresarial, consiguiendo con ello mayor éxito en la integración de la PRL

Hay que sancionar a los spa que gestionan créditos de FT para actuaciones que no tengan que ver con la formación. Por ej.: reconocimientos médicos.
Prohibir spa que hacen uso del prevencion10 a cambio de créditos de formación de la FT.
etc

Con los bajos precios se está reventando el mercado, de forma que los técnicos pueden acabar planteándose seriamente el dejar la profesión.

- * Regulación de la profesión.
- * Acreditaciones validas tanto para España como para Europa y resto del mundo.
- * Participación como agente social.
- * Creación de los colegios profesionales

La formación de cada empresa debería emanar de su propia evaluación y sistema de gestión.

La figura del TPRL está desprestigiada, incentivado muchas veces por algunas partes de la organización, el resto de trabajadores creen que ponemos palos a las ruedas y que pedimos cosas que son difíciles de cumplir. NO hay una cultura preventiva bien implantada y sólo se tiene en cuenta cuando el cliente lo exige como requisito.

No se respeta ni valoran las funciones del técnico.

Mi experiencia se refiere a pequeñas y medianas empresas:
Más pedagogía para el empresario de pyme.
El trabajador debe percibir que la prevención es interesante y realmente le sirve.
Los delegados de prevención se suelen implicar poco en la tarea quizá por desconocimiento o falta de interés.

Para los sindicatos la PRL no es en búsqueda de la seguridad sino una herramienta de chantaje a la empresa y su SP. Estamos supeditados a unos inspectores y tribunales sin formación de PRL, donde interpretan la ley con un criterio simplista, basado en que debe ser el empresario quien demuestre que no es culpable. Esto sitúa a la PRL en un marco donde no importa los millones que se inviertan ni las



1ª Encuesta en España a TPRL



acciones o controles que se realicen. Es más importante buscar el error o fallo en el sistema, la ausencia de una firma en un documento explícito que diga de manera concreta una orden concreta o los medios concretos y la manera concreta con que realizar la más simple de las tareas. Y todo ello porque es más fácil demostrar la ausencia de una prevención absoluta por parte de la empresa que demostrar de manera absoluta que un trabajador ha cometido una imprudencia temeraria más allá de toda lógica. Y esto desemboca a que las empresas, SP y técnicos actúen completamente a la defensiva, trabajando preferentemente para prevenir el "golpe" de sindicatos, inspectores o tribunales que les podría llegar más que de prevenir accidentes o lesiones.

Por otro lado, más allá de que los técnicos y profesionales que ya existen interactúen dentro del propio marco, la PRL no podrá evolucionar sin una adecuada integración de la PRL en la empresa. Y la integración de la prevención en la empresa es imposible sin una sinergia con otros ámbitos como el de la seguridad industrial, calidad, medio ambiente, etc. Y en esta sinergia el TPRL puede y debe tener la posibilidad de tener protagonismo activo en éstos ámbitos.

Asimismo, dentro del mercado privado de relaciones de servicios entre varias empresas, aspectos como el de la formación, coordinación de actividades empresariales, evaluación o planificación de medidas preventivas, y otros deben abrirse para que no estén supeditadas a las limitaciones de los propios servicios de prevención. No tiene mucho sentido que determinadas formaciones donde la teoría y la práctica estén íntimamente relacionadas, la formación propia del art 19 esté limitada a los servicios de prevención, o ésta no pueda externalizar ésta a través de empresas propiamente formativas con medios tecnológicos y humanos muy preparados.

O llegado el caso, que la ausencia de una información de riesgos del centro de un cliente, le impida a una empresa legalmente prestar una labor en sus instalaciones, pudiendo darse la posibilidad, en ese caso, de que pueda actuar el SP de la empresa contratada. En este caso, y para el ámbito de las actuaciones a realizar, éste SP podría suplir, aunque sea de manera temporal, al SP del contratista del servicio, al solo efecto de obtener la información adecuada de riesgos para dar a su cliente.

Y en línea con lo anterior la normativa de PRL en el ámbito de la construcción debe racionalizarse y ser coherente con el resto de la normativa. Con la normativa actual, parece más que el TPRL actúe como un profesional invasor en este ámbito que como protagonista responsable de la gestión, supeditado en este caso a profesionales arquitectos, ingenieros, etc. Y donde, por desgracia, muchas de estas obras y edificaciones no tienen integrada la PRL en su diseño, lo que desemboca en graves problemas posteriores que deben tratar de resolverse en el ámbito normativo y de gestión de una empresa en funcionamiento.

La Prevención no es propiedad de las ingenierías, ni se debería "integrar" con MA y Calidad (sí alinear) o RRHH, donde finalmente, acaba siendo la última de la baraja. Hace falta una mejor formación pedagógica de base para los formadores de PRL. No hemos de ser formadores, sino educadores de PRL.

En el campo de la formación se reconozca la formación dada por el técnico designado con el mismo valor que la impartida por SPA o SPP. También que autónomos técnicos de prl puedan asesorar sin caer en vacíos legales.

Todo ello no puede darse si no hay cambio normativo dando herramientas a las empresas para autogestionarse en prl.

Un mayor ratio de técnicos en los Servicios. Trabajo desarrollando una sola especialidad. Un centro de consultas por parte de la Administración -igual que lo tiene para aplicar el CTE o el RITE-. Una mayor protección a través de colegios o asociaciones reconocidas. Una oferta de bufetes especializados. TODO LO QUE SUPONGA MENOS SOLEDAD PARA INTERPRETAR, DECIDIR, ARRIESGAR

Formar parte de la Inspección de trabajo o como mínimo colaboración directa. Dar valor a la profesión. Se nos exige que tengamos una carrera profesional previa y se nos valora como si no la tuviéramos. Los precios son ridículos, los salarios también y la responsabilidad grande...Solo aguantarán aquellos que de verdad creen en ello

DEBERIA HABER UN CRITERIO DE FUNCIONES, SUELDOS, RESPONSABILIDADES, FORMACION DEL PROFESIONAL, RECONOCIMIENTO DE LABOR, APOYO DESDE LA ADMINISTRACION Y CONTROL DE QUE LAS EMPRESAS PERMITEN HACER EL TRABAJO Y DISPONEN MEDIOS SUFICIENTES...TENER CIERTA INDEPENDENCIA DE LA EMPRESA

En esta encuesta estamos poco representados los técnicos de PRL de los SPP y tampoco se pregunta sobre la situación laboral de los técnicos de PRL

Factores claves futuro PRL:

- Orientación hacia la competitividad de la organización: Medida y mejora de la productividad de la organización mediante la integración preventiva. Rediseño de procesos orientados a la excelencia.
- Competencia TPRL: Establecer competencias técnicas, sociales, emocionales, etc dentro del grado de capacitación del TPRL.
- Concienciación preventiva en la sociedad desde la infancia y con el apoyo colaborativo de la administración, manteniendo también el legislador y sancionado.



1ª Encuesta en España a TPRL



Mayor control de la gestión interna de los Servicios de Prevención Ajenos en lo referente a las siguientes cuestiones:

-Número de empresas asignadas a cada técnico (Es inviable, p.e., que un técnico dedique el 40% de su trabajo a gestionar la prevención de 60 empresas y el tiempo restante lo dedique a otros trabajos como son los de Recurso Preventivo, mediciones higiénicas y charlas formativas contratadas por empresas que nada tienen que ver con sus empresas asignadas, etc. Imposible dar un buen servicio.

-Medios materiales para una buena prestación de servicios (nº de equipos de medición, estado de calibración de los mismos, obligatoriedad en el uso de programas informáticos que faciliten las tareas, uso de nuevas tecnologías (Tablets), etc.

-Control de las funciones de los distintos técnicos en función de su capacitación profesional (Es inadmisibles que técnicos intermedios elaboren estudios específicos como p.e., estudios de vibraciones, mediciones de contaminantes químicos, etc. y no se siga una estrategia de muestreo, ni sean supervisadas ni aprobadas por un técnico superior). INADMISIBLE.

Fomentar la formación continuada de los técnicos de prevención.

Regular y vigilar los contenidos formativos que capacitan a los distintos técnicos de prevención. Hasta la fecha, sorprende observar como técnicos intermedios (o más bien, técnicos superiores en prevención de riesgos profesionales), tienen muchos más conocimientos teórico-prácticos, capacidades y actitudes que técnicos superiores en prevención de riesgos laborales.

La memoria Serpa que se cumplimenta cada año, no sirve absolutamente para nada. Los datos no se corresponden en absoluto con la realidad.

Campañas de sensibilización para Empresarios donde se fomente la implicación en materia preventiva. Por mi experiencia, las empresas, por lo general, contratan un SPA para "cumplir con la Ley", delegando TODA la labor preventiva en el técnico de prevención, sin facilitar en absoluto nuestro trabajo.

Que nuestro trabajo y formación estuviera regulado por un colegio o entidad pública con medios de mejora a nuestra disposición además de estar regulado el precio y la dedicación de cada técnico a cada tipo de empresa dentro del SPA de tal manera que todos los SPA trabajásemos con las mismas ventajas.

Concienciación a los responsables de los servicios de prevención, ya que son los primeros que no respetan o entienden el trabajo.

Establecer precios mínimos en mercado para evitar las "tiradas de precios".

Adecuar las carteras de clientes a las horas anuales de trabajo.

Mientras no cambie la cosa, relegar al técnico de la responsabilidad penal, ya que muchos errores que se puedan cometer es por falta de tiempo debido a un exceso de carga de trabajo, y en este caso, la responsabilidad es del Servicio de Prevención y no del técnico.

Los TPRL deben estar amparados por la Ley en materia de regulación de los servicios que presta ya sea en la Empresa Pública o Privada, ya que la formación del Técnico garantiza la prestación de un servicio con calidad, compromiso, con ética y responsabilidad, en donde su actuar o rol se ve reflejado en seguridad integral de los trabajadores.

Incrementar la presencia de Tecnicos PRL en comités de dirección participando de la toma de decisiones

Disminuir trámites burocráticos y documentales q impiden mayor trabajo de campo

Reforzar en toda la línea de mando las obligaciones en materia de prevención así como las responsabilidades asociadas.

Creo que el foco debe centrarse en la innovación, en aplicar nuevos métodos y nuevas tecnologías en nuestro día a día.

Hay que olvidar el discurso del miedo, del "porque lo dice la Ley".

El Técnico tiene que estar donde está el riesgo, no en la oficina generando y archivando documentación: se trabaja en muchos casos para cubrir potenciales problemas en lugar de trabajar en evitar su ocurrencia.

Modificación de la ley para liberalizar el mercado de trabajo y permitir desarrollarnos laboralmente de forma autónoma. La acreditación de los SPA es ineficaz y antiguo, las auditorías independientes y las inspecciones de trabajo deberían regular la PRL en las empresas velando por el cumplimiento de la ley. Eso sí, las auditoras deberían ser también entidades públicas para evitar la relación auditora / auditado - cliente porque en las auditorías pesa mucho la necesidad de fidelizar al cliente con un "buen" resultado aunque no sea del todo cierto.

Mayor formación a los técnicos. Necesidad un colegio profesional que defienda nuestros intereses.

Más dureza con los empresarios y trabajadores que incumplen sus obligaciones Permitir a los TPRL denunciar de forma anónima y eficaz los incumplimientos.

Que la prevención no sea un negocio lucrativo

Equiparar la prevención de riesgos laborales a otros problemas de índole social mayor.



1ª Encuesta en España a TPRL



En grandes empresas la PRL funciona bien.
En Pymes, si los TPRL pudieran trabajar como autónomos, las empresas tendrían que conocer lo que se debe hacer antes de escoger quien lo hace.

Sin liberalización de la profesión no hay competencia, y sin competencia no hay calidad.

Al final solo somos vistos como una obligación legal.

Sería importante que la obligación de formación del Art. 19 de la LPRL se extendiera a los empresarios, para que conocieran nuestra función y apreciaran el beneficio que supone para su empresa

- Eliminar responsabilidad penal (cabeza de turco)
- Asignar una responsabilidad civil (solo económica)
- Dar importancia y visibilidad al TPRL
- Cursos formativos periódicos
- Regulación de las no conformidades de la empresa

Mejoraría la formación del profesional, control de los servicios de prevención que prestan servicios y liberalización al profesional libre en prevención de riesgos laborales, por lo menos en los aspectos técnicos.

Tenemos una LEY (y un infinito marco normativo que la desarrolla), amplia, poco concisa, ambigua y que quizás no cumpla las expectativas para las que fue creada, "copiada", diría yo.

Considero que no se ajusta a las verdaderas necesidades de la materia, en cuanto existen "buenos" y "malos" sin tener en cuenta la idiosincrasia de los españoles.

Para muestra vale un "botón", los resultados de su aplicación no son ni mucho menos los deseados ¿cierto?

Hemos logrado que en nuestras estanterías contemos con kilos y kilos de papel que en la mayoría de los casos solo sirva para tranquilizar la conciencia y el propósito de de buenas intenciones... "el papel puede con todo".

Incluso nuestros legisladores han llegado a la conclusión que esta materia en muchos casos sea considerada una "CARGA ADMINISTRATIVA" y se quedan tan anchos... pero lo más grave de todo es que los "vigilantes" de su cumplimiento no hayan dicho "ni esta boca es mía"...

En fin, quizás esta LEY haya valido para que se crearan ciertos negocios cuya responsabilidad es nula. Para que vamos a decir nada más si tenemos al "empresario" y/o al "Técnico de prevención (Coordinador, Arquitecto Técnico, etc.)" que van a cargar con el "mochuelo".

Y por si fuera poco lo anterior, ahora pretenden resolver los problemas "on-line" (formación, recomendaciones de los "genios" de la comisión Europea, etc.), así aseguramos más beneficios para los "cocineros" (servicios de prevención, etc.). La "RESPONSABILIDAD" en esta materia hay que pagarla y los técnicos (TPRL) en esta materia son la clave...pero gente con formación adecuada, experiencia, etc., y no los titulados de "tómbola" que desgraciadamente es lo que hay...

Es mi modesta opinión.

1- Se debería liberalizar el trabajo siguiendo modelos tipo Inglaterra o Alemania, donde un técnico formado y experto pueda dar servicios a empresas sin necesidad de estar bajo un SPP o SPA 2- Se debería exigir a los técnicos formación continuada y acreditada 3- Se deberían evitar injerencias en los trabajos de los técnicos de prevención de otros departamentos como RRHH o Mantenimiento, quienes no tienen los conocimientos adecuados 4- Prevención debería estar presente en los comités de dirección como un punto más para integrarla realmente en la empresa

Desde el año 2001 he trabajado TPRL en tres SPA en Asturias, lo único que les importó a sus gerentes fue el dinero nunca la labor técnica o lo que ello implicaba, no han mamado la prevención y no les importa el resultado, solamente van a los números.

La administración debería de ayudarnos un poco, decir cuánto es mucho y cuanto es poco en lo referente a la carga de trabajo que un técnico debe soportar. Darnos herramientas, considerarnos un poco la infantería, su primer escuadrón de choque. Personalmente yo me siento muy solo e indefenso ante todos los problemas que suponen tratar con el cliente, mis gerentes, la administración y lo que más me molesta, con mis propios colegas.

La administración debería darnos más responsabilidad y herramientas de poder ante las empresas, son ellos quien nos pagan y al final nos tenemos que doblegar a sus deseos .

Gracias.

Abogo personalmente por el libre ejercicio de los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. Tarde o temprano se implantará en España, al igual que ocurre en Estados Unidos y en Latino-América, también en algunos países europeos.

Además, muchos técnicos de prevención, están comenzando a trabajar como meros asesores de Seguridad Laboral para pequeñas empresas.

Sin nada mas, reciban un cordial saludo

Desde mi punto de vista en cuanto al marco organizacional de una empresa más autonomía, en cuanto a nuestro asociacionismo necesitamos más apoyo para poder estar al día ante cualquier caso, ejemplo colegio profesional para preguntar dudas y dar credibilidad a nuestras actuaciones. También necesitamos formarnos pero no presencialmente sino por medios telemáticos, circulares internas etc.

La coordinación con las autoridades laborales es fundamental, y el trato cercano con los trabajadores el que nos vean como compañeros no como enemigos que vamos a imponerles unas normas que ellos no están acostumbrados a cumplir o a cumplir como ellos quieren.

Legislación concreta en ciertas materias y sobretodo más información en cuanto a actualizaciones y saber dónde buscar lagunas legislativas



1ª Encuesta en España a TPRL



Desde mi punto de vista creo que sería importante establecer algunas normas en relación con la posición del servicio de prevención (propio o mancomunado) en el organigrama general de la empresa ya que si éste no se depende directamente de la dirección general o cercanos a ella, las unidades de negocio dependientes de ella no consideran vinculante los asuntos de PRL. También es importante regular o determinar algún parámetro relacionado con la integración de la PRL o cultura de PRL de la alta dirección ya que su compromiso real (que no un papel firmado) está directamente relacionado con el compromiso que cada unidad de negocio otorga a la prevención de riesgos y al papel del técnico, a menudo ninguneado e infravalorado.

Diseño de planes de formación más específicos para la empresa...
Actualización y especialización de la formación de los TPRL, formación de mandos superiores, intermedios e inferiores. Asignatura: ética laboral.
Implantación de:
- Consecución de objetivos de seguridad y salud como creadores de valor para la empresa.
- Indicadores para la mejora de los sistemas de gestión integrados.
Reuniones de Seguridad y Salud más frecuentes.
Procedimientos de trabajo más específicos para cada trabajador y formación e información de los riesgos más actualizada.

Creo que es necesario dar un paso más en la búsqueda de la excelencia empresarial, comenzando por reconocer que las organizaciones son las personas que las integran, a todos los niveles, y comenzar a trabajar desde esa perspectiva.
Capacitar al TPRL en habilidades relacionadas con la gestión de personas.

Hacer valer la función de TPRL como autónomo y no relegar nuestro trabajo a empresas como SPA's que en su gran mayoría lo que hacen es desprestigiar la profesión, y por ende hacer que la PRL suponga un mero trámite administrativo que sólo sirve para evitar sanciones.

Menos gestión documental y más trabajo de campo, implicaría un aumento de la cultura preventiva en la empresa.

Una formación de calidad, con centros y profesores acreditados, no por ser SPA's sino por la valía de sus profesores.

Los SPA deberíamos tener marcados unos precios mínimos en ofertas realizadas a las empresas por sector, nº de trabajadores, superficie, máquinas... En este momento se están tirando los precios. Implica que tengamos que atender al doble de empresas que hace unos años por el mismo importe. Obliga a no atender adecuadamente (incluso no visitar). Los servicios de prevención de bajo coste que nos hacen competir contra ellos se están cargando el "buen nombre" de los técnicos de prevención. Como todos sabéis somos para la gran mayoría de las empresas un IMPUESTO. Para evitarlo, habría primero que hacer un estudio exhaustivo de nº de empresas-técnico en los SPA. Todos sabemos que hay formas de "camuflarlo". En segundo lugar "fulminar" a aquellas empresas que tiran los precios en muchos casos para conseguir cartera y posteriormente vender la empresa. Estas empresas Low Cost son el cáncer de la prevención de riesgos y son de sobra conocidas por todos.

Si los diferentes grupos de interés querían técnicos acreditados por universidades ahora ya los tienen, el negocio es de la universidad que forman nuevos técnicos con docentes que nunca lo han sido ni lo serán. Sería imprescindible que los formadores tengan conocimientos reales de la gestión de la PRL. Ya hay demasiados pseudo-técnicos con dudosa titulación de PRL que nunca han ejercido como tales y que en realidad son consultores, abogados, profesores universitarios, inspectores, consejeros de mil temas que carecen de experiencia en nuestra profesión y se dedican a predicar una prevención teórica de muy dudosa eficacia en el día a día. Este país tiene demasiados "pseudo-técnicos de gabinete" predicando sin conocimiento de causa. Así nos va....

Salarios justos y mejor percepción de nuestro trabajo por parte de los trabajadores

Poner en valor el trabajo de un TPRL.

Formación específica a los TPRL sobre nuevas tecnologías, sobre riesgos emergentes (nanotecnología, riesgos biológicos por enfermedades contagiosas mortales como Ebola, etc), actualización de conocimiento sobre las especialidades técnicas, primeros auxilios y seguridad vial.

Dando mayor poder de decisión a los TPRL en la gestión de la prevención en la empresa involucrando a los directivos y mandos intermedios para hacer entender que es un valor añadido en beneficios sociales y económicos en la empresa. Aumentando la autonomía del TPRL y la conciliación familiar implantando teletrabajo sin dejar de banda el despacho, con reuniones y visitas periódicas.

UN TÉCNICO DE UN SPA HACE 15 AÑOS LLEVABA UNA CARTERA APROXIMADA DE UNAS 150 EMPRESAS CLIENTES. HOY SIGUE ESTANDO IGUAL.

LAS MUTUAS DE AT/EP Y MUCHAS GESTORÍAS (COLABORADORES) HAN CORROMPIDO EL MERCADO OFRECIENDO PRECIOS DE DERRIBO CON LOS QUE NO ES POSIBLE VALORAR EL TRABAJO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN.



1ª Encuesta en España a TPRL



Por propia experiencia he observado que los niveles Jerárquicos de producción ejercen su mando sobre la jerarquía de prevención con el beneplácito de la Dirección dificultándose las funciones del departamento de Prevención. Hasta que no exista una concienciación de la importancia de la seguridad laboral en los niveles altos de la jerarquía de las empresas una correcta implementación no se podrá realizar nunca.

Formadores bien formados y pagados y no cursos de risa de temas tan importantes como maquinaria o espacios confinados, vigilar la tendencia de algunas empresas de formación a cobrarle al formador por poder impartir un curso.

Pienso que la documentación, debería ser más sencilla y práctica, así como la formación más específica y deberíamos adaptarnos a las necesidades reales de las empresas, pero para ello deberíamos tener técnicos e inspectores mejor formados. La PRL se ha prostituido desde sus inicios y es muy difícil que cambie ahora, con todos los intereses económicos que conlleva.

Más formación a empresarios
Más inspecciones
Más valor a los TPRL

Esta encuesta está pensada para sacar de ella un plan de formación y que alguien se beneficie, y para nada más.

.....

Mayor compromiso con los trabajadores y por parte de la dirección de la empresa. Si la dirección de la empresa no se implica, todo queda en un mero formalismo burocrático lo que hace que los técnicos con vocación e ilusión al final pierdan la misma.

El gran error de la PRL en España, es la gran cantidad de legislación existente, actualmente, sólo estamos para acumular papeles, guardarlos y poco más. Generalmente, aquellos países que tienen más leyes, son los peores en el tema, aquí tenemos el claro ejemplo de la prevención, España es el rey de la ineficacia.

Mayor control del trabajo de los servicios de prevención ajeno, que no se implican en las empresas para las que trabajan. Su trabajo se reduce a cumplir los mínimos de la legislación y no implica a la dirección de la empresa que recibe sus informes.

Se necesita una mayor concienciación de los pequeños y medianos empresarios en la P.R.L. y las que en este tipo de empresas es prácticamente inexistente. Los cursos de formación a veces son mero trámites administrativos. La reforma Laboral lleva a los trabajadores a aceptar y firmar documentos sobre recepción de EPI.s inexistentes.

- Certificación del personal
- Colegios Profesionales
- Implicación del empresario pero Real
- Exámenes de idoneidad
- Formación continuada
- Foros profesionales

Pienso que los árboles no nos dejan ver el bosque, estamos cayendo en una burocratización tan brutal de la función que hace que la misma pierda su esencia. Se está más preocupado de la trazabilidad documental como salvavidas ante cualquier escenario de responsabilidad administrativa o penal que de la efectividad de la función y de su adaptación a los verdaderos fines a los que debe servir: creación de entornos de trabajos seguros y saludables.

-Mayor protección del técnico frente a las exigencias empresariales, especialmente con aquellos empresarios para los que la prevención son un gasto inútil, que todavía hay muchos y algunos técnicos hemos sido despedidos por tratar de hacer bien nuestro trabajo

Especialización de los técnicos y prestación de varios técnicos a una empresa.
Seguimiento de acciones, implantación de las mismas.
Asesoramiento legal
Integración Kpi

Es necesario que se definan más las responsabilidades y que las leyes sean más concretas, para el TPRL no esté tan desprotegido cuando es buen técnico. Es decir, muchas veces se hace un buen trabajo pero por causas del destino se ve involucrado en situaciones muy difíciles dónde nada más ha podido hacer para evitarlo.

Menos atención a las horas de formación a los trabajadores, pero sí a la calidad, por personal que conozca el sector, sobre trabajos específicos y en lugar de trabajo

Especializarnos en una de las especialidades y no intentar abarcar todo el abanico pues se dejan muchos flecos y además ampliaremos la posibilidad de trabajos en equipo, Se debería atender mucho más a los trabajadores, es decir escucharlos, casi siempre los consideramos *(eliminado por uso de palabras inadecuadas)*, y no nos damos cuenta que saben de hacer su trabajo seguro mucho más que nosotros.

Sería interesante tener en consideración que todos los TSPRL con 3 especialidades disponen de una formación básica común y que en función de sus habilidades, así como de la entidad/es para las que trabajen tendrán un bagaje u otro. Estarán asentados y aturridos por los mismos y aburridos procesos, o se encontrarán en constante desarrollo enfrentándose a distintos retos estimulantes cada día. Podría resultar un tanto disparatado pretender exigir a todos los TSPRL una formación de reciclaje común.
Por ejemplo: un TSPRL que trabaje en una empresa cuya actividad empresarial sea meramente administrativa podrá potenciar y por tanto centrarse más en aspectos ergonómicos, psicosociales o de excelencia; mientras que un TSPRL que trabaje en industria habitualmente participa activamente en los proyectos de introducción de nuevas tecnologías y optimización de procesos, más dirigido a aspectos de



1ª Encuesta en España a TPRL



seguridad e higiene.

Básicamente creo que los técnicos nos formamos continuamente aunque no de un modo regulado pero en entidades especializadas en los campos de los que buscamos conocimientos (ej: ingenierías) y no en entidades preventivas que no ofrecen acciones detalladas de esas áreas o las ofrecen con niveles muy deficientes. Si hubiera formación variada y específica de muchos temas impartida por entidades acreditadas en PRL, y no sólo las típicas formaciones generalísticas, los TSPRL en el desempeño de sus funciones accederían a tales acciones formativas de forma selectiva e interesada. Realizarían aquellas que les fueran de utilidad en cada momento y en función del proyecto que tuvieran que abordar. Un claro ejemplo de esto son los cursos que ofrece el Instituto de Biomecánica (IBV).

Pero si buscan algo genérico, en este periodo de crisis muchos TSPRL han sufrido presiones y seguro que hubieran agradecido una acción formativa sobre Inteligencia emocional, Responsabilidad legal de los Técnicos de Prevención... ¿Cuántos de ellos recuerdan que "como los representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: (art.68 del Estatuto de los Trabajadores)"?

La tarea del TSPRL conlleva gran cantidad de burocracia y documentación, por lo que hoy en día resulta imprescindible optimizar la eficacia documental (documentación mínima necesaria, clara, breve y concisa) por lo que los SGI son una estupenda opción, fundamentalmente para la implantación del SGPR ya que permiten aligerar las tareas de ejecución de los mandos intermedios y evitan la pérdida de información, duplicidades, variación de datos...

Desde luego desde mi labor como TSPRL creo que las empresas aún deben madurar para que la prevención eficaz sea algo inherente en su actividad y no algo que se impone por el técnico, por la INSS o por los clientes y promotores. Dada la carga de trabajo de los TSPRL para impulsar y obtener resultados óptimos de sus acciones, así como la falta de interés y/o percepción por parte del empresario del beneficio económico que ello supone, resultaría reponedor que se crearan más datos microeconómicos factibles para defender la productividad preventiva versus la inactividad. Del mismo modo que la Inspección debería poner los pies en la tierra y tomar contacto con la realidad de los técnicos y las empresas, en lugar de ser un mero sancionador o intentar aleccionar. Ampliar las miras.

Además, la ley permite un técnico con 2 especialidades para cubrir las necesidades de la empresa...; ya que nos quejamos de falta de medios materiales y humanos en la praxis profesional, no sería interesante que sugirieran 1 técnico por especialidad como en los SP. Porque el empresario de motu proprio y pudiendo elegir no va a contratar a dos personas si con una puede cubrir lo justo. Es una lástima pero todavía muchos no buscan una opción de mejora o una excelencia empresarial.

Menos teoría y documentación y mejores mecanismos de implantación

No se debería considerar al actualmente llamado TPRL como técnico, se les debería considerar como responsables de PRL ya que sus funciones y responsabilidades van más allá de las de un técnico especialista en algo.

Los TPRL son diplomados, ingenieros o licenciados con un máster oficial en PRL y con responsabilidad penal frente a una negligencia o error.

Así pues y considerando todo lo mencionado se debería reconocer en los contratos laborales y en la remuneración salarial, lo que propiciaría una mayor motivación del gremio y por tanto una mejora en la calidad de los servicios, la percepción de los trabajadores respecto de los TPRL con la consiguiente mejora en la integración de la PRL en la empresa y la reducción de incidentes y accidentes con y sin baja para la empresa.

Por otro lado, que cualquier titulación pueda ejercer como TPRL en cualquiera de las especialidades juega en contra del prestigio de la profesión.

Un ingeniero no debería dedicarse a la ejercer la Psicología en la empresa, debería ser un psicólogo con esta especialización en PRL y por otro lado un abogado, lic. en filología, lic. en humanidades, Psicólogos y demás carreras de este estilo no deberían dedicarse a la especialidad de seguridad en el trabajo, ergonomía o higiene industrial ya que carecen de conocimientos de física, química o biología necesarios para desarrollar adecuadamente su función como TPRL.

Por último creo que debería crearse un grado (4 años de universidad) para preparar a los futuros TPRL para desarrollar adecuadamente las tareas.

Esta especialización como carrera de TPRL repercutirá en una mayor calidad en el desempeño de las funciones de los TPRL, un mayor prestigio a la profesión y por tanto una mejora en la aplicación y conciencia de la PRL.

Primero, intentar simplificar toda la legislación relativa a PRL y hacerla más fácil La inspección vive en otro mundo y solo se la ve como el lobo.

La prevención está en la línea de mando y en la planificación y ejecución de los trabajos. Ahí es donde hay que trabajar para formar y exigir a la gente. Las ER muchas veces son distintas a los trabajos que se ejecutan de manera que debería de ajustarse a la realidad de lo que sucede en el día a día y generar algún documento o control para analizar los riesgos in situ.

La sobrecarga de Trabajo a la que estamos expuestos los Técnicos de un SPA por el número de empresas que gestionamos nos hace difícil realizar con calidad nuestro Trabajo y en parte, es culpa de los precios reventados, debería estar más controlado.

Por otra parte la responsabilidad del Técnico debería ser mayor frente a las empresas y no pasar toda la responsabilidad al empresario por lo que los precios necesariamente cambiarían.

También el tema burocrático tendría que cambiar un poco más y fijarnos más en el fin de la Prevención, **ELIMINAR O REDUCIR AL MÁXIMO LOS RIESGOS A LOS QUE ESTAN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES**, el ejemplo lo tenemos en la CAE, se realizan todos los tramites de intercambio documental y no se informa a los trabajadores.

Un saludo y gracias por la encuesta.



1ª Encuesta en España a TPRL



Menor documentación.
Mayor número de visitas
Integración calidad, medio ambiente y prevención
Valorización de los estudios específicos

Menos papeles.
Menos leyes inconsistentes.
La inspección de trabajo más eficiente.
Las medidas preventivas. Acordadas y firmadas por el empresario.

La Ley 31/95. Ya es una momia.

Crear un colegio profesional que defienda a los técnicos de prevención.
Modificar la responsabilidad penal de un técnico de spa que hace una visita al año a una empresa, debido a lo que paga la empresa y las horas que se le asignan.
Que haya un valor fijado por la prevención como con las mutuas, que se pague por sector o trabajador y que no se haga guerra de precios, bajando la calidad de los servicios.

Intentar cambiar los malos hábitos de los trabajadores con más formación. Es un palo para trabajadores y empresarios (solo piensan con el rendimiento del trabajador) pero bajo mi experiencia creo que intentando hacer partícipes a los trabajadores en las sesiones de formación, se pueden corregir los malos hábitos. El empresario debe proporcionar buenas herramientas para que el trabajo se realice de manera segura y eficaz y todos saldremos ganando.

- Menos burocracia documental y muchas más acciones y presencia en las empresas.
- La Inspección y los jueces no deben ceñirse sólo a evidencias documentales, deben indagar, hacer trabajo de investigación, de esta manera podría dejar de hacerse la PRL para no ser denunciado.
- Recuperar la formación seria, similar a la reglada (profesionales especializados, exámenes, práctica, etc.).
- Liberalización del sector, permitiendo que TPRL puedan trabajar de forma autónoma sin depender de un SPA, y puedan especializarse en llevar varias empresas de sectores similares, con mayor presencia en la empresa. No se puede hacer buena PRL cuando un técnico de un SPA tiene 200 empresas a su cargo, de 30 sectores diferentes de actividad.
- TPRL mucho menos burócratas. Un TPRL tiene que pasar frío, tiene que mancharse, tiene que profundizar en las evaluaciones, tiene que proponer medidas concretas, palpables, que incluyan planos, que sean consensuadas, debe conocer materiales y técnicas relacionadas con su trabajo (igual que un arquitecto conoce los distintos tipos de ladrillo que hay, un TPRL debe conocer los tipos de aislamiento acústico que existen, o de guantes, debe estar más implicado con el mercado de proveedores de productos).
- La profesión de TPRL no debe ser confundida con la de un auditor, que viene a decirle a la empresa lo que no cumple, sino que debe inmiscuirse en la gestión empresarial, hasta lograr integrar la prevención en la empresa, con soluciones que puedan aplicarse y estén adaptadas al tamaño de la empresa. No podemos exigir a una peluquería que tenga un plan de emergencia con Jefe de Emergencias, Jefe de Intervención, Equipo de 1ª intervención, Equipo de primeros auxilios, etc.
- Fusión de normativas.- la normativa actual es inalcanzable, mucha de ella incluso acaba llevándonos a normas UNE de pago. Hay que fusionarla en documentos sencillo y que puedan aplicarse. Algo así como la Norma Técnica de la Edificación, incluso mejor aún.
- Eliminar la incompatibilidad de los SPA. Un SPA debe tener relación con proveedores de materiales y servicios. Debe poder proporcionar servicios de "llave en mano" que permitan facilitar al empresario la consecución de las mejoras solicitadas. No es entendible que un banco pueda venderte seguros, pero un SPA no pueda facilitarte un final de carrera para colocar en una máquina.
- Mejorar la Vigilancia de la Salud.- sigo sin entender los duros requisitos exigible para tener un equipo médico laboral, cuando luego el único uso que se les da es el de el mero reconocimiento médico. No se explotan los datos resultantes, no hay campañas de mejora que vengan de la vigilancia de la salud, tipo servicios de fisioterapia a bajo coste "recetadas" por el propio servicio de vigilancia de la salud.

Uff, así podría seguir....

La especialización es necesaria. No se puede abarcar tanto contenido técnico y tanta formación necesaria para dar respuestas técnicas de calidad. Reconocimiento profesional. En la Administración pública nos contratan como diplomados, tenemos titulación superior y un máster



1ª Encuesta en España a TPRL



Mas cultura preventiva y que desde los SPA se de valor a nuestro trabajo. Si se bajan precios a expensas de darle menos formación al TPRL y menor dedicación a la empresa cliente solo perdemos credibilidad y cada día la prevención se ve más como una tarea obligatoria para evitar multas que como lo que es, una labor de todos en la empresa, coordinada por un TPRL, dirigida a mejorar las condiciones laborales y evitar accidentes y enfermedades profesionales.

Mayor compatibilidad entre trabajo de campo y el de despacho.

Mayor control de la carga de trabajo y calidad de los servicios que ofrecen los SPA. Labores de Inspección sobre los SPA "low cost".

Mayor rigurosidad en la auditorias sobre los técnicos de SPP "polivalentes".

Tener un colegio propio y ser profesionales liberales como cualquier otra profesión, sin tener que depender de un SPA, SPM o SPP y de la dirección de la empresa con sus criterios económicos en lugar de preventivos.

Deberíamos especializarnos más en un tipo de trabajo dentro de una de las especialidades ya que creo que no es posible ser experto en todos los campos y especialidades.

Mejores técnicos y más formados. Con conocimientos empresariales y el apoyo de la administración (no cómo ahora que sin ningún poder de decisión nos hacen responsables)

Que los técnicos no dependiesen directamente de los empresarios, sino del ministerio de trabajo. Creo que en Francia los médicos de empresa tienen algo similar, los paga la empresa pero dependían del estado, o eso creo recordar.

- Colegios profesionales de TPRL
- Mayor especialización en disciplinas técnicas
- No exclusión de técnicos por tener una u otra Formación de base.
- Valorización de la prevención desde el momento en el que se vende prevención a una empresa, ya que los contratos son vendidos a un bajo coste y esto supone pocas horas programadas (destinadas son muchas más) y exceso de empresas para el técnico. Se produce una despersonalización en la prevención.
- Inspección de trabajo no exclusivamente sancionadora-recaudadora, también integradora, para poder cambiar la visión a las empresas.
- Exceso de tareas para el técnico: vender, visitar, tareas administrativas, realización de informes,
- Puesto de trabajo que se puede realizar combinadamente desde casa y oficina.

En mi caso, que trabajo en un SPP, la primera mejora sería un aumento del personal ya que con el número de efectivos actuales, es imposible llegar a los mínimos exigidos legalmente.

Lo siguiente sería asegurar que la Dirección tuviese formación adecuada en PRL.

Mayor cooperación y sobretodo, supervisión de las autoridades laborales, respecto de las condiciones en las que los TPRL ejercemos nuestra profesión en los SPA (ratios de empresas por técnico, medios disponibles, cumplimiento de convenio...etc).

Mejor cooperación y relación entre autoridad laboral y SPA.

Más competencias para los TPRL en cuanto a denuncia y notificación de las omisiones del cumplimiento de los empresas clientes. (incompatibilidad porque las empresas clientes son la única fuente de financiación de los SPA)

Financiación pública parcial de los SPA para desvincular beneficios económicos de los mismos de la calidad del servicio ofrecido a las empresas.

Eliminar la responsabilidad subsidiaria y solidaria respecto a la coordinación de actividades preventivas, de forma que cada empresa sea responsable de sus trabajadores en materia documental.

Implicar a todos los niveles de la empresa en la elaboración de la Evaluación de riesgos y la proposición de medidas preventivas, mediante la elaboración de partes periódicos explícitamente preventivos.

Evaluar de forma estricta la eficacia de la formación impartida.

Dotar al responsable de prevención de una empresa del total del presupuesto y que lo gestione personalmente, tanto en medios humanos como materiales.

Eliminar la figura del Coordinador de Seguridad en obras de construcción.

Indicarme para qué sirve. Saqué el título superior de prevención de riesgos laborales en el 2007 y nunca me sirvió para nada, todo es una comedia

Los técnicos PRL, para ser más eficaces en el trabajo, nuestro salario no debería de ser a cargo de la empresa para la que prestamos nuestros servicios como TPRL, pues en ocasiones cuando he llevado a cabo acciones preventivas que tocaban al bolsillo de la empresa, me he tenido que oír la estúpida frase de.....no te olvides de quien te paga. Es por esto que pienso que salarialmente los TPRL deberíamos de depender de un organismo estatal, que este cobrase por nuestros servicios a la empresa demandante del técnico de seguridad en cuestión, más o menos como una especie de funcionarios y con nuestro correspondiente número de registro profesional, solo así podríamos aplicar y hacer que se cumpliera de forma más rigurosa la ley de prevención de riesgos laborales, pues de este modo no trabajaríamos con el miedo de ser despedidos por haber aplicado una política de seguridad eficaz y responsable. Por poner un ejemplo,.... imaginen un partido de fútbol en el que el salario del árbitro, fuese a cargo de uno de los dos equipos que se enfrentan, pues lógicamente no podría ser imparcial o al menos lo tendría muy difícil, psicológicamente sería complicado.

Valorar la profesión

Aumento del número de técnicos por trabajador



1ª Encuesta en España a TPRL



Creación de un Colegio Oficial de Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales.

Ayuda a los que finalizan para que trabajen como TPRL

Creación de colegios profesionales y trabajo como profesional liberal

Algunas se han apuntado. Desarrollar el carácter multidisciplinar de los Servicios de Prevención, orientado la especialización de cada miembro en función de su carrera de procedencia, pero trabajando en equipo. Nada de técnicos chicos para todo. Aumentando la coordinación con otros departamentos: producción, RR.HH., Compras, etc.. Y regulando a los SPA de forma que haya un precio por cuotas según tamaño de empresa e índices de siniestralidad del sector. Y obligando a las empresas de 50 o más trabajadores a tener alguien con formación en PRL de al menos técnico intermedio.

Como he intentado describir con mis respuestas, el éxito de nuestro trabajo depende en gran medida de las decisiones tomadas por los órganos de gobierno de la empresa cosa que, debido al bajo nivel de concienciación en estos temas y la visión que se trata de un coste que incrementa el pasivo de la empresa, hace que sea, en la mayoría de los casos, infructuoso. Por lo tanto creo que el futuro de la profesión debe centrarse en la formación de los cargos y en relacionar, de manera positiva, nuestra actividad al beneficio empresarial, es decir, debemos ser un activo en el balance.

Creo que existe demasiada burocratización, gran parte de nuestro trabajo se está basando en preparar papeles para poder justificar nuestra labor. Para poder realizar un CAE, se nos piden documentos, que muchas veces nos lleva algunas horas prepararlos, siendo muchas veces trabajos que no duran más de un día para nuestros trabajadores.

Si reducimos la carga de documentos, podemos ser más productivos para potenciar otras áreas.

Por otro lado, hay que premiar los departamentos de SPP y SPM de las empresas, de esta forma, el empresario valorará mejor a su técnico/s de PRL, pues hoy en día, muchos creen que es un gasto obligatorio, y no se nos valora.

CREACIÓN DE COLEGIO PROFESIONAL URGENTEMENTE, DEBIDO A LA RESPONSABILIDAD INHERENTE A NUESTRO TRABAJO E IMPORTANCIA DENTRO DE LAS EMPRESAS Y LA SOCIEDAD.

En primer lugar, considerarlo importante y no un mero servicio más.

En segundo lugar mejorando la remuneración económica de los técnicos y en general de PRL, lo que conseguiría una mayor competitividad en el mercado y no la formación en CCC(sin desprestigiar a la entidad para otras muchas cosas).

Impartiendo un poco de conocimiento de PRL en la administración, con sólo un poco mejoraríamos bastante.

Imponiendo responsabilidades reales a las empresas.

Especializando organismos públicos en PRL, ..etc...

Se debería tender a especializarse por sectores, los servicios de prevención dando cobertura a todos los sectores, ramos, especialidades, etc... Acaban gestionando papeles y no realizando prevención efectiva.
Es necesario el conocer a fondo el sector donde se intenta implantar la actividad preventiva, sino se transgiversa la documentación / conocimientos / actuaciones para no conseguir nada.

Creo que deberíamos estar al día en lo relativo a normativa, nuevas tendencias y empleo de nuevas tecnologías, para estar posicionados en el mercado de trabajo. Igualmente, considero indispensable la formación continua del técnico superior en P.R.L. El asociacionismo en materia de P.R.L. lo creo necesario, dado que es el único vínculo entre todos los técnicos superiores en P.R.L. con diversa formación universitaria, dado que puede representar los intereses comunes de los técnicos. El trabajo en obra y la simplificación de los procedimientos y documentación ayudará a integrar la P.R.L. en el sistema de gestión empresarial, hacia el camino de la excelencia.
Gracias al Consejo por esta iniciativa para los técnicos.

Recuperar los informes Durán.
Legislar para exigir a la Alta Dirección que demuestre compromiso personal en la PRL.
Legislar para que se puedan hacer controles de alcohol y drogas en los centros de trabajo y con las garantías constitucionales.
Legislar para crear Colegios Profesionales de TPRL.
Incluir a los Representantes de los TPRL en el análisis de la estrategia española de PRL 2015-2020.
Capacitar a Sindicalistas y Empresarios para que no digan bobadas en temas de PRL.
Separar la PRL de las negociaciones de Agentes Sociales para condiciones laborales.
Reforzar la separación entre Comités de SyS y Comités de Empresa.
Prohibir la formación de TSPRL con metodología On-line, más allá de un 35%.
Reforzar la figura del TSPRL en todos los temas preventivos de organizaciones.
Que el Consejo de Asociaciones de Prevencionistas defienda de verdad a los Prevencionistas, es URGENTE y se hace muy poco o que desaparezca si no vale para nada.

Eliminar los créditos de la Fundación tripartita y las ayudas públicas a la formación. Hay demasiado FRAUDE.
Eliminar la retención en concepto de FP, de las nóminas de los trabajadores (sólo hay fraude).
En caso de empresas que ya hayan sido sancionadas estrechar la vigilancia.
Las sanciones son positivas e incluso beneficiosas, pero a veces han resultado excesivas.
Sólo las sanciones son las que hacen que el empresario y trabajadores se muevan.
Liberalizar el mercado de la prevención.
Exigir unos mínimos en la contratación.
Accidente ocurrido "inspección obligatoria"
Los inspectores hacen bastante bien su trabajo, en general.



1ª Encuesta en España a TPRL



El técnico formador debería tener relación con la empresa (formar parte de la empresa, conocerla, acreditar experiencia en el sector al que pertenece la empresa, conocer los procedimientos de trabajo existentes)
Mayor control sobre la planificación preventiva anual, su cumplimiento y su eficacia.
Menor número de trabajadores asignados por TPRL
Exigir una mayor implicación tangible del empresario.

Es muy importante la integración de la prevención con otros sistemas de gestión de la empresa, como la calidad y el medio ambiente

Dar más valor a nuestro trabajo .Las empresas nos tienen por ley y no porque aportemos valor. sólo hay que ver los sueldos ridículos que tenemos para la responsabilidad tan grande que tenemos, Incluida la penal.

Mayor apoyo a los técnicos y mayor reconocimiento de su responsabilidad. Ayuda de las administraciones para aumentar la concienciación de las empresas. Subir precios. Aumentar la presencia del técnico en la empresa.

Menos él y más tiempo para reeducar a los trabajadores en planta.

Quizá el sistema británico es un ejemplo a seguir, con guías y procedimientos estandarizados para muchos trabajos no solo de PRL sino específicos o técnicos. Creo que se debe seguir trabajando en integrar la PRL en la empresa de forma que todos los mandos asuman sus funciones y responsabilidades. En ese sentido habría que dejar margen a los profesionales para mejorar la eficiencia de sus sistemas que a veces son demasiado encorsetados. Nos hemos creado mala fama porque muchos de los documentos claves de los SGPRRL son "copia y pega" y no se adaptan a la realidad de las compañías. Y la inspección de trabajo no acepta "otras formas de hacer". Los TPRL deben conocer el proceso y la actividad de las compañías al detalle para poder asesorar y mejorar los sistemas.
Trabajar en grupos multidisciplinares de forma que los documentos de los SGPRRL salgan de la colaboración de un grupo de personas diverso. Eso es el futuro.

Aumentar el ratio de técnicos de PRL en la empresa, determinando la presencia física de técnicos o recursos preventivos, mas acciones de la inspección de trabajo, obligación de traslado de informes del servicio de Prevención a la inspección de trabajo y comités de SSL, para verificación del cumplimiento de las medidas propuestas por criterio técnico.

Gracias por vuestra iniciativa y preocupación, esperemos que en los próximos 20 años se realice un avance sustancial.

EN LOS SPA, DESDE LUEGO BAJAR EL NÚMERO DE EMPRESAS QUE LLEVA CADA TÉCNICO, Y QUE IMPIDE DEDICARLE A CADA UNA EL TIEMPO QUE NECESITA PARA REALIZAR UN TRABAJO DE CALIDAD.

Básicamente: el nivel de estudios requeridos, el nivel de conocimientos y la variedad de los mismos así como la cantidad de horas dedicadas a "ponerte al día" hace que esta profesión sea el "hazmereir" de los españoles.

P.D.: No he hecho ni mención de las imputaciones por accidente de trabajo ya que eso podría hacer caer en depresión al personal.

Mayor presencia en campo. Reuniones frecuentes con jefes de equipo. Trabajo desde casa. Actualización en formación práctica de los técnicos.

Además de no orientar de un modo tan abierto la encuesta, creo que olvidamos incluir el análisis y evaluación de los elementos y estructuras organizacionales y funcionales, derivadas de la autoridad delegada, las competencias y desempeños esperados.

Solo es eficaz lo que se mide y cuyos datos y resultado y evidencia de eficacia, puedan y deben permitirnos obtener los medios de la escala jerárquica que los controle y libere.

Gano ganas, en principio de igualdad.

Disminuir la burocracia documental e incrementar la eficacia de medidas correctivas y preventivas

Las claves creo que están en el compromiso real de la Dirección + el apoyo de los trabajadores

Y los Mandos intermedios deben disponer de la formación y cultura preventiva necesaria para ser el motor de la Prevención en las Empresas

La formación en prevención tendría que reglarse y los Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Profesionales equiparse a los técnicos superiores en P.R. Laborales, ya que por horas de estudio tienen más, y hay TSPRL que son filólogos, abogados, que pocos conocimientos pueden tener por ejemplo de higiene industrial y sin embargo, ellos podrían realizar estrategias de muestreo.

Nuestro trabajo al final es papel, papel y más papel. La empresa quiere tenerlo todo bien atado ante una inspección y/o un accidente. Con tanto papel en la mano ni tan siquiera nosotros podríamos trabajar. Hay que buscar un equilibrio entre documentación y trabajo. El técnico de PRL debe estar SIEMPRE en el centro de trabajo donde está contratado. Supervisar SIEMPRE los trabajos que realizan sus compañeros, enseñarles día a día, pequeñas recomendaciones, alguna indirecta si está haciendo algo mal, etc.

La prevención debería ser una asignatura OBLIGADA desde la EGB. Es la única manera de concienciar a la población.

Las mejoras deben ir encaminadas a una formación continua de los técnicos, presencial pero sin exámenes con autonomía para poder realizarla. Permitir la habilitación multidisciplinar para realizar cualquier tipo de informe aunque conlleve una formación adicional, convalidable según su licenciatura. No entiendo porque se tiene que limitar determinados informes a determinadas profesiones (ingenieros, arquitectos). Si es así, ¿por qué un informe de higiene industrial de contaminantes químicos no se limita a que lo realice un químico?

El apoyo de los inspectores de trabajo y no nuestra criminalización. Sancionar los conciertos de prevención que no se ajusten a un número mínimo de horas en función



1ª Encuesta en España a TPRL



de la actividad, número de trabajadores, kilómetros de desplazamientos. Sancionar conciertos con precios por debajo de mercado que no paguen el salario del técnico. Vigilar y obligar a las empresas a que no financien el concierto de prevención con la fundación tripartita u otros medios que obliguen al técnico a hacer labores que no son de prevención tales como protección de datos, formaciones,... En definitiva, obligar a un aumento considerable de los precios. Demasiado servicio se presta para lo poco que se cobra.

Limitar más el número de empresas a gestionar por los TPRL, el límite actual es una tomadura de pelo.

Retirar la acreditación a los SPA que no hagan reconocimientos médicos a las empresas. Obligar a todas las empresas a presentar los reconocimientos médicos en formato digital en un registro estableciendo plazos de entrega.

Obligar a todas las empresas a presentar en formato digital ante la Inspección de Trabajo: la evaluación de riesgos, SGPRL, reconocimientos médicos, formaciones, etc. al igual que ya es obligatorio presentar el plan de seguridad en una obra o como se ya hace el plan de labores en canteras. Extender dicha obligación a una periodicidad en función de la peligrosidad de la empresa.

Mientras el técnico no cobre mas, tenga mayor estabilidad laboral, se le descargue de trabajo, se le forme mejor, etc. no será posible mayor eficacia o será a costa de las horas personales nuestras y de nuestro sacrificio personal.

La labor del técnico podría mejorar porque son pésimos los medios técnicos de los SPA: Ordenadores viejos, programas no específicos o farragosos de utilizar, pocos aparatos de medición.

Mientras no haya una labor inspectora mayor tampoco tendremos trabajo. Hay muy pocas inspecciones. La empresa española no tiene conciencia preventiva no por falta de conocimiento o transmisión por nuestra parte, es simplemente porque no les da la gana. Los gerentes saben perfectamente lo que hacen y saben que su beneficio aumenta si pagan menos servicios porque les sale barato incumplir. Si tuvieran que presentar los documentos actualizados nos tendrían que buscar más frecuentemente.

Tras varios años de experiencia, nada se consigue sin el compromiso y la implicación del gerente, por lo que sería recomendable la formación presencial obligatoria estableciendo un mínimo de horas acorde al tipo de empresa.

Una mayor implicación por parte de la empresa en la concienciación de que la prevención es necesaria para que una empresa logre sus objetivos.

Promocionar acciones de seguridad basada en el comportamiento y sensibilización a los mandos intermedios y gerencia

Debe avanzarse en la plena integración de la PRL en el seno de las empresas, a través de diferentes vías:

1º.- Concienciación de su importancia a la Dirección de Gerencia

2º.- Reducción y simplificación de los trámites burocráticos

3º.- Simplificación de la documentación preventiva.

4º.- Potenciación de la labor de asesoramiento de la Inspección de Trabajo.

5º.- Desarrollo de formas de trabajo más eficaces y ágiles, como el teletrabajo de los técnicos principalmente.

6º.- Formación de los diferentes responsables en las empresas.

7º.- Medición de la consecución de los objetivos por reducción de accidentes y rentabilidad para las empresas.

8º.- Mayor énfasis en la medición del clima laboral y felicidad de los trabajadores.

9º.- Mejora de la conciliación familiar con horarios racionales adaptados a las necesidades individuales y deslocalización de los centros de trabajo.

El TPR debe tener presencia en campo. Las funciones administrativas que se realizan implican una reducción de la vigilancia en el lugar de trabajo. Los trabajadores agradecen mucho la presencia del Técnico ya que así le puede asesorar. La formación del Técnico de forma permanente, debe ser obligatoria por parte de la empresa y cada cierto tiempo. La legislación deja muchas lagunas frente a las funciones que el Técnico tiene que desempeñar, debe ser más concreta, ya que tenemos que asumir funciones que no nos compete.

Apoyo e inspecciones administrativas por personal capacitado a cada industria.

Si buscamos la integración de la PRL se debe formar de manera transversal al empresario y empleados. Se debe conseguir hablar el mismo lenguaje. No podemos ir sólo con la normativa bajo el brazo, debemos ampliar nuestras propias miras.



1ª Encuesta en España a TPRL



Creo sinceramente que el mayor problema para nuestra profesión en la actualidad está en las Gerencias. Lo he visto en varios sitios. La prevención se considera una obligación impuesta por ley y no como lo que realmente es, una protección al trabajador y una mejora hacia la excelencia laboral, mejora que, además, puede acabar reportando beneficios económicos a la empresa. En la última empresa, ni tan siquiera he sido capaz de que me escuchen. Ni cuando presento datos de reducción en el índice de accidentes laborales o en las incidencias (datos objetivos). ¿Cómo voy a ser capaz de motivar a los trabajadores? ¿Cómo hacerles ver que esto importa cuando todas las señales apuntan a otro lado?. En muchos casos como TPRL me he sentido desamparada y con la sensación de tener que protegerme ante posibles "repercusiones legales" y eso siendo asistida por un SPA. Organizativamente, sobre el papel, estoy de Asistente de Gerencia tanto por ser Responsable de PRL y de Medioambiente, por encima de Responsables de Calidad y Responsables de Producción. En la práctica soy el último mono. Tengo que pelearme cada paso, y sólo estoy para cumplir el trámite de que tienen que tener un técnico y ya está y encima estamos en crisis... Todo esto con las responsabilidades legales que conlleva lo que puedas hacer o no hacer. Francamente, se me acaban los argumentos ante los trabajadores de porque se alargan las cosas a pesar de reclamarlas una y otra vez vía acta de reunión firmadas por el comité de seguridad y salud de la empresa. ¿Quizá me falta capacidad de argumentación ante gerencia para cambiar la idea de que sólo me dedico a "gastar" el dinero ? (Doble gasto porque además está también el apartado de medioambiente) . Cada vez que intento explicar a Gerencia lo realizado nunca hay tiempo. ¿Seré muy técnica o es que la salud de nuestros trabajadores (incluida la salud mental del TPRL) no es importante?. Francamente, después de varios años de profesión, estoy planteándome abandonar este campo y meterme opositora a la administración del estado como celadora o empujando camillas de hospital.

Si Gerencia no se implica, todo esto es inútil. Esta es mi única propuesta. **MEJORAR LA CULTURA PREVENTIVA Y LA ACTITUD (diría que incluso en algún caso cultura general y/o educación) DE LAS PERSONAS QUE ACTÚAN COMO GERENTES, PERO DE VERDAD, NO DE BOQUILLA.** Con esto, muchas cosas que actualmente no se pueden hacer, serán posibles. Se acabará la documentación sin sentido, mejorará la participación de los trabajadores porque le verán sentido y los especialistas trabajaremos más motivados y con ideas más eficaces.

Mostrar al empresario en qué consiste la prevención de riesgos laborales para generar el cambio conceptual, tarea que no es fácil.

Mayor especialización técnica. Pagar el coste de la prevención y así se trabajarían las horas necesarias para poder realizarla

La clave estaría en la especialización de los spa y con ello de los técnicos...Tal y como están las cosas ahora se pretende q un técnico sepa absolutamente de todo. Incluso a veces se nos exige saber más q las propias empresas clientes puesto q somos nosotros los q debemos darles formación

Es necesario un cambio de enfoque, TOTAL de la profesión. Se paga una masera por informes muy complejos, deben ser complejos para asegurar la responsabilidad del técnico, del servicio de prevención, y que cumplan todos los requisitos p del inspector más duro de la zona. Con ese nivel de complejidad, son incompresibles para los empresarios, que los guarda en un cajón, esperando que un dios llegue a la inspección. Y como los contratos van tan ajustados de horas, los técnicos no podemos sentarnos con el empresario y explicarle, que del mamotreto que enviamos, lo importante, lo que debe hacer para mejorar la salud y seguridad de sus trabajadores, son estas tres o cuatro cosas, este año, y el año que viene un poco más. Y como no se lo explicamos no lo hace, y nunca llega a ver el beneficio de pagar todos los años unos informes, que no tiene tiempo de leer y que nadie le explica. Y así tampo acometemos uno de los pilares básicos del cambio NECESARIO en prevención, que es cambio cultural, de los directivos y de los mandos intermedios. Y para colmo, el otro pilar, los trabajadores, tampoco percibe las mejoras en prevención, porque el empresario no se lee el documento, no pone en marcha las medidas, eso sí, envía a los trabajadores a la formación bonificada, por supuesto, a que los técnicos les contemos unas transparencias, tipo "café para todos", por un ponente que gracias si ha tenido un rato para revisar las transparencias que algún becario realizó hace muchos años.

Creo q tenemos q cambiar todos, la inspección, tomando un rumbo que impulse al empresario a hacer prevención, no solo a pagar; el INSHT, trabajando para ser útil de verdad, en la vida real; los spa, con una política de precios y servicios útil a la empresa en su conjunto y que permitan un buen desarrollo profesional de los técnicos, evitando la tendencia actual de fabricar tornillos; la autoridad laboral, desautorizando a spa piratas; el colegio impulsando la prevención desde pequeños; las escuelas profesionales implantado la PRL en la formación practica; la universidad, incluyendo PRL como asignatura troncal; son los empresarios, mandos intermedios, trabajadores de nuestras empresas, deberían incorporarse a ellas ya sensibilizados y con algo de formación en temas de prevención; a los empresarios y sus asociaciones, una producción eficaz en cualquier ámbito, necesariamente lleva implícita una adecuada prevención de riesgos de sus trabajadores; los sindicatos deberían ser más exigentes en tema de prl y dejar de utilizarla como moneda de cambio, o forma de desgaste de negociaciones; trabajadores, debemos dejar otras los prejuicios, trabajar bien implica necesariamente trabajar seguro; y los técnicos de los spa, debemos profundizar y diversificar nuestros conocimientos, creo que estamos corriendo el riesgo de anclarnos en los 90.

Muchas gracias por escucharme.

Se requiere una formación universitaria específica por especialidad.

Se requiere una mayor concienciación de la PRL por parte de los responsables de la empresa y/o administraciones.

Se precisa una mayor concienciación de que la PRL es una inversión y no un gasto (valoración económica del coste de la NO prevención).

Es preciso la creación de la categoría laboral del TSPRL, como identidad propia, con unas retribuciones adecuadas al trabajo y a la responsabilidad.

Es preciso establecer criterios legales para dimensionar el ratio de profesionales de Seguridad, Higiene y Ergonomía y Ps. Aplicada en función del número de trabajadores al que se atiende, pues solo está regulada la plantilla de los recursos sanitarios de los SPRL.



1ª Encuesta en España a TPRL



El trabajador y el empresario deben de ver reflejado, en algún documento, los beneficios de la mejora de la prevención en la empresa.

Habría que aumentar el control de las Administraciones sobre la carga de trabajo de los técnicos de SPA. Sería tan simple como revisar las memorias anuales que se entregan a la administración. Ah, y comprobar que dichas memorias son reales y no falseadas.

Que el INSHT y los CSSL realizaran formación on line sería interesante. Osalan tiene una plataforma bastante potente que podría servir de ejemplo.

Y sobre trasladar la responsabilidad al técnico de prevención, sí, pero con mecanismos de control. Nadie entendería que un arquitecto tuviera responsabilidad si la obra se considera finalizada sin la aprobación del mismo, ¿no? Pues lo mismo en prevención, no se empieza un trabajo hasta que el técnico en prevención lo revisa y autoriza.

Impartir formación de reciclaje desde las empresas, para que los desempleados se actualicen e integren en el mercado de trabajo.

Desde la Fundación Tripartita deben velar porque esto se cumpla, poniendo dinero público para facilitar la inserción de los Técnicos de PRL en el mercado actual tan complejo que existe.

Es un pilar fundamental que el Técnico se recicle al entrar en una nueva empresa, en su sector y en el sistema de gestión integrado en dicha empresa.

Creo que la PRL en España está totalmente desvirtuada, los SPA son simples quitamultas, la formación no se valora ni por empresarios ni por trabajadores, el uso de las cuotas de formación es vergonzoso...

Yo creo que el SPA debería funcionar como una mutua, por asociación, y debería colaborar con inspección de trabajo en hacer cumplir la ley.

Por otro lado los ratios de empresa por técnico son ridículos, como un técnico de SPA va a poder hacer bien su trabajo si lleva carteras de más de 200 empresas y encima (en mi caso y como en muchos otros) da unas 300 horas de formación al año?

Mi deseo es huir del sector en cuanto pueda.

Impartir mayor cultura de prevención en la dirección de las empresas.

Que entiendan que la pequeña inversión que supone la PRL, a corto plazo, supone un beneficio mucho mayor a medio y largo plazo.

Los trabajadores en general deben recibir más formación, y así conseguir mayor conciencia de lo que supone la PRL en su vida laboral diaria.

La formación ha de ser suficiente desde el punto de vista técnico pero también práctico. De nada sirven las clases magistrales que no implican al trabajador desde el inicio, para entendernos, las percibe como algo ajeno a su día a día y a su realidad inmediata. Para llevar a cabo esta formación a pie de puesto de trabajo hay que conocer muy bien los puestos de trabajo, cosa que no se puede decir de la mayoría de los técnicos de PRL!

La formación se ha de entender desde la base, desde las primeras etapas formativas de una persona que será el trabajador del futuro, es decir, desde las escuelas. Difícilmente podremos tener trabajadores del mañana que se crean que la PRL empieza con ellos mismos si cuando se incorporan al mundo laboral es la primera vez que oyen hablar de ella, no os parece?

Creo necesario que se cree un colegio de técnicos de prevención. Así como una única plataforma en la cual los técnicos podamos consultar legislación, innovaciones, dudas, etc.

Los TPRL deberían de tener más peso y no ser sólo meros asesores.

Mayor especialización de los TPRL.

Tener más independencia y menos presión sobre la responsabilidad legal, ya que los TPRL no tienen medio de presión alguna, para que se lleve a cabo una correcta implantación del SGPRL en las empresas.

Revisión y modificación de la Ley de PRL, ya que falla en su base. La PRL debe nacer en la empresa y no por medios externos que no tienen capacidad ni potestad legal para la ejecución correcta de la implantación del SGPRL.

La profesión de técnico de prevención está infravalorada y desprestigiada, así como los sueldos y el Convenio de SP son lamentables y vergonzosos para las exigencias técnicas, jurídicas y legales que tienen los técnicos.

Los servicios de prevención ajenos no respetan los ratios de trabajadores y número de empresas y sobrecargan en exceso a los TPRL. Fomentado por los departamentos y estrategias comerciales

La mayoría de las empresas consideran la prevención como un lastre y como un coste añadido, no como algo que mejora las condiciones laborales y la productividad

Seguir insistiendo en la implicación y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Mayor formación de los mandos intermedios.

Establecer ratios de número de TPRL por número de trabajadores y centros de trabajo, teniendo en cuenta la actividad de la empresa.

Creación de un Colegio Profesional para los Técnicos de PRL.

El campo actual de la PRL requiere una mayor especialización técnica de los TPRL.

Formación continuada y específica.

Formación evaluable.

Aplicación y desarrollo de nuevas técnicas de gestión e implantación.

Formación específica de trabajadores en uso de EPI; por ejemplo, aplicación del FIT TRAINING de la osha para uso y ajuste de mascarillas.



1ª Encuesta en España a TPRL



Hay que eliminar entre los trabajadores el miedo que existe que la Prevención se haga por miedo a una multa. Debe formarse e informarse a todos los trabajadores (desde el nivel más bajo al más alto) de que la prevención es beneficiosa para todos, empezando por los más expuestos a todos los peligros que serían los trabajadores de más bajo rango hasta que es beneficiosa para el perfil empresarial de una entidad.

Esto se consigue con formación e información por parte de todos, empezando por los organismos como la Inspección de trabajo (que sólo aparece si hay un accidente) hasta por supuesto las empresas, que es su obligación.

EL TÉCNICO DEBE SER UN PROFESIONAL CUALIFICADO UNIVERSITARIAMENTE Y SER UN PROFESIONAL LIBERAL (NO PROFESIÓN "REHEN" DE NADIE: NI DE EMPRESAS DEL SECTOR NI DE OTROS ESTAMENTOS, COMO EN EL RESTO DE PROFESIONES TITULADAS). DEBERÁ SER POLIFACÉTICO INCORPORANDO LA CALIDAD Y EL MEDIOAMBIENTE EN SU FORMACIÓN. DE NO SER ASÍ, LA DIGNIFICACIÓN DE ESTA FIGURA, JAMÁS SE LOGRARÁ Y SIEMPRE SEREMOS PERFILES INCOMPRENDIDOS E INNECESARIOS PARA LA SOCIEDAD A LA QUE NOS DEBEMOS.

Control del mercado de SPA, establecer precios mínimos
Especialización de TPRL, que no todos hagan de todo
Control carga de trabajo del TPRL, demasiadas empresas asignadas
Mayor presencia TPRL en empresa
Formación al TPRL continua

Creo que una parte olvidada de nuestra misión como TPRL, es que no somos reconocidos en ningún o casi ningún convenio colectivo, tras estudios superiores, máster en prevención su reconocimiento real es meramente un administrativo, en el que somos muchos Técnicos reconocidos como tal, aquellos que hemos realizado estudios superiores, con aquellos que tienen cursos acreditados de prevención de 60 horas, pero todos ejercemos la profesión en el mismo saco, creo que necesitamos una regulación, un sitio en el tejido laboral, y conseguir un respecto digno como figura preventiva

**SOBRE TODO LA GUERRA DE PRECIOS QUE TIENEN LOS DISTINTOS SPA, QUE ASÍ LLEGAMOS A QUE LOS PROPIOS EMPRESARIOS NO SE TOMEN LA PREVENCIÓN COMO LO QUE ES, SINO COMO UN MERO SEGURO QUE TIENEN QUE CUMPLIR, SIMILAR AL DEL COCHE.
SE NECESITA UNA LEY QUE REGULE EL TRABAJO DEL TÉCNICO, PARA EVITAR QUE SE DESVIRTÚE LA PREVENCIÓN, Y CON ELLO EL DURO TRABAJO QUE REALIZAN LOS TÉCNICOS.**

Dotar de herramientas de mando y control a los técnicos para poder desarrollar sus funciones en todos los eslabones jerárquicos. Integrar la PRL en la empresa también significa integrar las responsabilidades en la misma e implicar a las administraciones públicas en la gestión de la PRL en las empresas.

Debería haber un colegio profesional que velase por esta profesión con un convenio propio para todos los profesionales.

| |
|---|
| <p>Se debería trabajar más en las diversas especialidades en prevención. También se debería separar la Ergonomía de la Psicología y buscar más especialización dentro de las especialidades.</p> <p>También limitarse las titulaciones universitarias de acceso a cada especialidad preventiva. Un Psicólogo no tiene la formación de base específica para ser un buen Higienista.. Un Químico no tiene los conocimientos específicos en Psicología para ser un buen Técnico en la especialidad de Psicología. Necesitamos mayor especialización.</p> |
| <p>Definir claramente los límites de la responsabilidad de los TPRL.</p> |
| <p>Implicación efectiva de los mandos intermedios y superiores para realizar una mejor integración de la PRL ya que lo mejor es aprender con el ejemplo.</p> |
| <p>No se debe especializar a los TPRL hasta tal punto que limite los campos de aplicación, impidiendo que todo sea más fácil y fluido, tanto para la PRL, los TPRL y los SP, como para la Empresa.</p> |
| <p>Mejor formación, más trabajo práctico que teórico, documentación más ágil, motivación</p> |
| <p>Las tres especialidades del TSPRL deberían ser una única titulación regulada y bajo los mismos criterios formativos. Por ejemplo: una titulación oficial basada en 1000 horas de formación presencial y prácticas en empresa. Una asociación o colegio oficial de TSPRL. Una tarjeta identificativa profesional con número de registro. Un seguimiento de las actualizaciones formativas obligatorias de los TSPRL.</p> |
| <p>Debe obligarse a la empresa a la integración de la prevención en todos los términos y deben establecerse unos costes mínimos obligatorios. Los SPA's se han visto obligados a bajar los precios de los servicios por la cantidad de competencia creada, lo que contribuye a una mala prestación de servicio y a unos salarios nada suficientes por la responsabilidad que exige la propia ley y reglamento a los TPRL</p> |
| <p>comuníquese con mi persona al(<i>borrado dato personal</i>)</p> |
| <p>Fijar precios mínimos para los servicios. De este modo, nuestras agendas no se verían sobrecargadas y se podría dar un mejor servicio, sin menoscabar nuestros derechos laborales.</p> |
| <p>Para salir adelante con este tema se debe de trabajar en equipo (gerencia, técnico, trabajadores) apoyados por la ARL. Contando con un presupuesto lógico de acuerdo al tamaño de la empresa y sus objetivos. De la mano de una plantación y ejecución de la misma en tiempos señalados. Todo realizado con el equipo de trabajo.</p> |
| <p>Se debería incidir más en las empresas a nivel de Dirección. Por desgracia la prevención, para los Directivos es un coste y muchos de nosotros trabajamos porque la Ley les obliga y no por que se vea la Prevención como un beneficio para la empresa y los trabajadores.</p> |



1ª Encuesta en España a TPRL



Colegiar a los técnicos, aumentar los salarios por convenio, establecer precios mínimos decentes por tipo de empresa y trabajadores, obligar a los empresarios de cualquier nivel a formarse mínimamente

Concienciar que la inversión en PRL revierte en la empresa

CONTRIBUIR A CREAR CULTURA PREVENTIVA A TRAVÉS DE LOS CANALES Y MEDIOS CORPORATIVOS DISPONIBLES / FORMACIÓN CONTINUA DEL PROPIO TPRL (ESPECIAL ATENCIÓN A LOS RIESGOS EMERGENTES, REDES SOCIALES, LIDERAZGO, ETC.) / POTENCIACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS EN LA GESTIÓN DE LA PRL/ INCREMENTO DE LAS VISITAS A LOS CENTROS DE TRABAJO / TRABAJAR CON PROCEDIMIENTOS BAJO NORMA DE CERTIFICACIÓN DEL SGPRL E INTEGRAR LA PRL EN OTROS SISTEMAS COMO CALIDAD, MEDIOAMBIENTE, ETC. / AUDITORÍAS INTERNAS RIGUROSAS.

Mayor número de inspecciones y de mecanismos de control a las empresas. La mayoría de las veces la PRL sólo habita en el cajón del escritorio, y lo que prima es sacar adelante el presupuesto (a costa de lo que sea), quedándose la PRL en un segundo plano.

El control por parte de la Admon. es imprescindible. Queda mucho camino aún Señores.

El trabajo de aspectos prácticos y concretos facilita el cumplimiento de la empresa y ayuda al trabajador a concienciar-se. Pero a la vez exige más presencia y dedicación que comporta un incremento de costes que la empresa no facilita, debido al necesario control económico.

El trabajo de la inteligencia emocional facilita llegar mejor al trabajador y a sus representantes, en la empresa, así como a la dirección.

Deberíamos tener independencia económica respecto a nuestras empresas para poder tener una libertad de movimientos necesaria para conseguir una óptima gestión de PRL.

Los organismos públicos deberían apoyar nuestra tarea siendo un punto de apoyo. Los salarios deberían corresponder a las responsabilidades que conlleva el puesto. La empresa debería darnos cobertura frente a otros departamentos valorando especialmente el trabajo de TPRL.

Considero que lo realmente importante para un TPRL es conseguir que sus trabajadores no se accidenten (lleven o no baja asociada) y hacia ésta prevención efectiva es donde debería estar encaminada la función del técnico. Este tipo de prevención no es posible llevarla a cabo actualmente, por la cantidad de "documentación que se nos exige que tengamos a disposición de las autoridades competentes.

Exigencia de una licenciatura como mínimo para acceder a la formación de Técnico superior.

Obligatoriedad de la empresa en contratar un técnico por especialidad; es tan amplia y compleja la actividad laboral en alguna de ellas que no es posible abarcar con resultados aceptables todas las especialidades que requiere un puesto.

Colegiación obligatoria con todo lo que conlleva de prestaciones al colegiado (responsabilidad civil y penal, formación, apoyo, etc.).

Remuneración acorde a la titulación y a la responsabilidad: no puede cobrar lo mismo que el personal de limpieza en algunos casos.

Reconocimiento por parte de la empresa de la función del Técnico. Obligatoriedad de su presencia, informe y voto en algunas decisiones referentes a los puestos de trabajo, equipos, formación, etc. (asesoramiento reconocido).

Creación de colegios profesionales de TPRL, ya sean intermedios o Superiores.

Creación de un grado en PRL.

Cursos de reciclaje para los TPRL.

Dentro del Sector de la construcción unificar la formación, información, apto médico y documentación en PRL de los trabajadores mediante una tarjeta, base de datos etc, con el fin de poder realizar las tareas de TPRL con mayor eficacia y no tener que pasar tanto tiempo revisando la documentación de los trabajadores.

Señores Técnicos ante todo mis saludos y mis felicitaciones por exponer vuestra encuesta y darnos la posibilidad de escribirles y sugerir lo que nos ayude a mejorar.

Mi experiencia me dice aquí en Argentina que la vamos haciendo en función a la calidad de empresas. Es más fácil cambiar la mentalidad de las personas en este tema cuando se trabaja adentro de una empresa y si la misma te lo permite. nuestros técnicos aquí aún todavía cumplen una función de sobrestantes y ayudantes de ingenieros y licenciados.

Debemos meternos más en la gestión de prevención, en los controles, y medir los efectos de cada acción para tomar decisiones acertadas, el orden de una gestión debe ser parte de un logro de todos y el trabajo en equipo para crecer como empresa.

Un gusto poder escribirles

un abrazo

Ing ORMP (*nombre de la persona, se mantienen iniciales*)



1ª Encuesta en España a TPRL



Formación: sería bueno exigir un mínimo de horas formativas para cada empresa según número de trabajadores aunque un año formen a unos y otro a otros, en cualquier materia q ayude a la realización de trabajo enfocado gran parte a prevención.

Formación en prevención obligatoria para directivos, gerentes y mando intermedios

Los técnicos o personal de la empresa q lleve prevención deberían colgar siempre directamente de gerencia

Los TPR DE SPA y coordinadores, se les debería eximir de gran parte de la responsabilidad hoy existente, puesto q asesoramos, pero no tenemos poder ni capacidad de ejecución, ya q la última decisión es tomada por la empresa y un enfrentamiento nos puede costar el puesto de trabajo, considero q la responsabilidad no es proporcional ni a nuestro poder ni salario.

La coordinación es 171, no debería llevar más burocracia q la de realizar una reunión donde realmente se expongan medidas preventivas eficaces, nos perdemos en papeles y no llegamos al punto de la eficacia, concretar las medidas q puedan afectar a terceros, entre unos y otros, debería ser responsabilidad de cada contrata tener su documentación, y no tener q ser verificada para q entren a realizar un trabajo.

Muy importante la rentabilidad y coste de accidentes, cuando muestras costes de accidentes el empresario reacciona

Mix de mejora: Mayor especialización técnica y mejora de habilidades sociales.

Mas inspecciones, acreditación de técnicos por organizaciones independientes, nada de colegios profesionales, mayor formación, defensa de la profesión de técnico

Más integración a nivel organizativo
Más comunicación intradepartamental y gerencial
Más exigencias del cumplimiento de responsabilidades
Más supervisión por parte de los mandos intermedios
Más formación a nivel educativo (escuelas, FP, universidad)

Llevar menor cartera de empresas / por técnico.
No medir la rentabilidad del técnico en función de su facturación.
No exigir al técnico trabajos accesorios de ventas de formación y productos para cumplir unos objetivos mínimos.
Poder tener mayor grado de autonomía en el trabajo diario, semanal, mensual que realiza el técnico.
No tratar al técnico como a un verdadero autómatas delante de un ordenador.

Integrar a otros profesionales de seguridad y salud en el trabajo como los médicos de salud pública y complementar sus actividades con las de medicina de trabajo. No dar la gestión de los riesgos laborales solo a los juristas o psicólogos.

Es un test muy completo, pero quizás demasiado extenso para que haya una implicación masiva por parte de los profesionales.
Estaría bien enviar más cuestionarios cortos en vez de solamente uno, porque puede hacerse más largo de lo esperado.
Añadiría una distinción en las preguntas a las diferentes tipologías de empresas que existen, ya que las respuestas muy difícilmente pueden englobarlas a todas.
Es muy diferente una empresa multinacional con unos estándares que vienen desde el "corporate" y apuestan fielmente por una integración de la prevención en todas las escalas a empresas pequeñas y medianas que no tienen tiempo ni recursos ni, incluso algunas, capacidad intelectual como para plantearse cuestiones que vayan más allá de cubrir un expediente.
Sería bueno incidir en el cuestionario en esto y preguntar en concreto sobre tipologías de empresas, para centrarnos en las respuestas y así evitar poner muchos números 2.
Creo que en un test lo que más se valora son las respuestas tipo 1 y 3, o sea, o SI o NO. Un depende puede venir dado por muchos motivos que no se reflejarán en la estadística.
En cualquier caso, ¡enhorabuena por la iniciativa! ¡A seguir así!

Existe una rama muy especializada en Prevención, que son los Coordinadores de Seguridad y Salud en Construcción (Ingenieros, Arquitectos, Facultativos de Minas, Aparejadores Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, Ingenieros Agrónomos, etc.), cuya formación les faculta como "técnicos competentes", pero que sin formación alguna en Seguridad, pueden ejercer en las obras de construcción, generando verdadera confusión.

Por lo general es un trabajo mal valorado, en la mayoría de los casos mal pagado y por lo tanto suele suponer un mal trabajo final. Por otro lado, la gran diversidad de titulaciones previas (en el caso de técnicos superiores), deteriora mucho la imagen del técnico de PRL. No puede dar los mismos resultados un técnico formado en derecho a otro formado en una ingeniería. Por tanto, propongo limitar el acceso a ciertas especialidades a profesionales formados en titulaciones poco afines a la PRL. Dando como resultado más valor a la profesión y prestigio al técnico aportándole unas remuneraciones en consonancia y unos resultados del trabajo infinitamente mejores.

Se debería de regular el mercado ya que a veces no se hace prevención y hay empresas que "tiran" los precios, haciendo que cada vez menos personas especializadas/capacitadas se dediquen a este campo.

En primer lugar habría que dignificar la figura del técnico ante su propia empresa, las empresas de cliente y ante la Inspección de trabajo.
Acabar con los SPA low cost.
Reduciendo el número de empresas de cada técnico.
Permitiendo que los Técnicos puedan realizar su trabajo de forma autónoma.



1ª Encuesta en España a TPRL



Deberíamos centrarnos más en las empresas y sus problemas relacionados con la PRL, con visitas con un tiempo mínimo en la empresa para mejorar nuestro conocimiento de la misma. Dedicar más tiempo al trabajador (para su formación e información) e intentar disminuir el papeleo que se genera, hacer modelos más simplificados si se puede.

- La mayor parte de puntos tratados se pueden solucionar regulando el número máximo de empresas y trabajadores que gestionamos. Este vacío redundante directamente en la calidad del servicio, la baja implicación de las empresas y la posibilidad de actualización del técnico.

- Mejorar las condiciones laborales de los TPRL cumpliendo con el convenio colectivo y protegiéndonos frente a la depredación de los SPA, también somos trabajadores y lo que es peor, muy conscientes de lo que nos sucede.

El TPRL no es un comercial su trabajo es de asesoría o consultoría para velar por la seguridad y salud de las personas

El TPRL tendría que trabajar no pensando que su informe da cumplimiento a una obligación legal sino pensando que su misión es "salvar vidas"

No se deberían tener procedimientos de trabajo fijos o inamovibles sino adaptados y adecuados a cada empresa etc, etc...

La situación de crisis actual ha obligado a que los SPA prioricen la rentabilidad del servicio y del puesto, en detrimento de la calidad del mismo, sobrecargando a los TPRL entre otras cosas, sin actualizar la formación de los mismos o las herramientas que tienen para cumplir con su trabajo.

Meter caña a los empresarios, fundamentalmente a los de las multinacionales para que sus mandos hagan lo que tiene que hacer. Dejarse de tanta zanahoria, y dotar a los técnicos para que puedan dar el palo, estoy hasta las narices de aguantar a los de arriba y a los de abajo, unos porque no quieren colaborar y otros porque se hacen los longuis.

DEBERÍA EXISTIR UNA PATRONAL QUE REGULARA UNOS MÍNIMOS Y MÁXIMOS EN CUANTO A SERVICIOS Y PRECIOS QUE DEN VALOR AL TRABAJO QUE REALIZAMOS. EN ESTOS MOMENTOS TIENE MÁS VALOR CUALQUIER OTRO TRABAJO QUE EL NUESTRO.

Desarrollar la formación en las escalas universitarias y de formación profesional, en la diferente formación reglada, y no como algo ajeno a la propia enseñanza.

El cumplimiento de la absoluta incompatibilidad de intereses de los Servicios de Prevención Ajeno en otras actividades (ocas, asesorías, etc. que compatibilizan ambas parcelas de negocio)

Formación continuada al Técnico de prevención, de calidad

1º Fomentar el asociacionismo entre los TPRL.

2º Facilitar la formación continua, especializada y de calidad a los TPRL

3º Dotar a los TPRL de autonomía en la toma de decisiones.

4º Mantener la función de prevención como órgano independiente, transversal, abarcado todas las áreas de la empresa y con capacidad de gestión y organización propia, también en el área económica.

5º Definir de forma clara y específica las funciones y responsabilidades de los técnicos y su grado de responsabilidad.

Creo que se deben crear organizaciones profesionales u otras herramientas que den valor a la profesión, está muy desprestigiada o poco valorada.

- Fomento de la cultura preventiva para todos (empresarios, trabajadores, administración, autónomos....)

- Mayor eficacia por parte de los SPA (trabajo más sencillo, concreto, directo....)

- Control más eficaz por parte de la Inspección de Trabajo para mejorar la integración de la PRL

- Formación más dinámica y práctica en PRL

- Más apoyo a las Mutuas para fomento de la cultura preventiva y actuación sobre el factor humano

Básicamente, nuestro trabajo se ha convertido en un mero asunto burocrático. Las empresas olvidan que nuestra labor es proteger a los trabajadores de su actividad laboral y que además esto supondría un beneficio para las empresas, ya que se reducirían las bajas, los accidentes, etc. Hay que intentar conseguir que las empresas sean capaces de ver esto. Creo que nuestro principal objetivo es este en estos momentos.

Mejoras en las herramientas de trabajo (programas, aplicaciones, etc.) para reducir el tiempo de oficina e incrementar el trabajo de campo, formación, etc.

Son tantos los campos a mejorar que no sabría simplificarlos. No obstante lo intentaré.

Para que la PRL sea real en la empresa, hay que cambiar la cultura, la mayoría de las empresas, no todas, cumplen el expediente nada más. Para solventar esto hay que cambiar la cultura de la prevención para que los empresarios vean que la PRL si da beneficios a la empresa, realizar auditorías legales por organismos públicos que garanticen unos resultados reales y que exista una inspección específica en PRL que anualmente inspeccione de forma exhaustiva todas las empresas.

-mayor vigilancia de la inspección de trabajo de los SPA que no realizan una

adecuada gestión de la prevención en la empresa debido a los precios que cobran.

-mayor vigilancia de que la formación en prevención sea impartida y no una simple emisión de certificados.



1ª Encuesta en España a TPRL



Debe haber un cambio en la legislación, la ley es demasiado ambigua y abarca demasiados campos poco definidos. La vigilancia de la salud es un "café para todos" y la poca implicación de este personal no es la mejor ayuda. En definitiva, entiendo la prevención desde dentro de la empresa, no como un servicio. Trabajar con estos precios implica poca dedicación, poca presencia, poca toma de decisiones, todo queda en el papel, no se aplica. En fin, hay que cambiarlo todo de arriba a abajo. Saludos.

Cultura preventiva social. Ayudaría mucho a implantar la prl

Incrementar el control y asesoramiento para la aplicación de la prevención en las fases de diseño de lugares y puestos de trabajo por las administraciones competentes, ya que según mi opinión las actuaciones de están muy centradas en cuando ya se ha producido el accidente.

Formación en prevención en las universidades, escuelas de formación profesional, etc., no como una asignatura independiente, sino integrada en el resto de materias. Y sobre todo concienciación. Concienciación de trabajadores, de empresarios, de la administración... que nos la creamos, que se realice prevención por y para la seguridad y la salud de los trabajadores, no porque me ve el técnico, por evitar sanciones o por cubrir el expediente.

Implicación de los políticos, de los medios de comunicación, etc. pienso que se realizan campañas de muy diverso tipo: para reducir accidentes de tráfico, para mejorar nuestros hábitos alimenticios, para concienciar sobre la conservación del medioambiente... Sin embargo no se habla de prevención fuera de publicaciones y espacios relacionados con el tema y si hay alguna noticia al respecto, por desgracia, es debido a algún accidente. Se debería fomentar la prevención, ponerla en valor, hacer campañas para la prevención de accidentes laborales, informar sobre las estadísticas de accidentalidad, promover buenas prácticas, etc., para el público en general, que lleguen a todos, que se aprenda desde la infancia, que al igual que con otros aspectos lleguemos a conseguir que hacer el trabajo con prevención sea lo normal, igual que cerrar el grifo al lavarte los dientes, o ponerte el cinturón al montarte en el coche.

Hacer la prevención parte de la producción.

Mayor conciencia

Más formación práctica.

Mayor ayuda por parte de la administración. Solo viene a sancionar y no a colaborar. Simplificación de la prl para realizar prevención y no justificación.

* Trabajo conjunto de técnicos de prevención e Inspección de Trabajo u organismos autonómicos de prevención (tipo Osalan)

* Establecimiento de un coste mínimo del servicio contratado por las empresas con SPAs.

* Establecimiento de horas mínimas por empresas-trabajadores para SPAs. Baremos de horas anuales por empresas-trabajadores.

* Equiparación de sueldos de actividades técnicas y vigilancia de la salud.

Generar cultura preventiva con apoyo de la legislación y de las administraciones. Actualmente lo regulado el RD39/97 nos limita como técnicos y a las empresas pequeñas, sin excesivos recursos, las condiciona a que no desarrollen adecuadamente un sistema de gestión eficaz. Existen estupendos profesionales que podría gestionar aquello que los SPA se han limitado a cubrir el "seguro a terceros" que parece que es lo que realmente importa a la legislación y aquellas figuras que deben velar por su compromiso. 20 años sin inquietudes y sin cambios legislativos para integrar la prevención en las empresas merecen una reflexión. Tanto las empresas como los técnicos nos encontramos barreras burocráticas y administrativas que impiden que la prevención práctica sea eficaz. Los trabajadores, actores principales, en gran parte de esta actividad, tampoco participan activamente y se les blinda demasiado cuando ocurre un accidente. Ellos también tienen su responsabilidad y finalmente no reaccionan a la misma, se dejan llevar por las improvisaciones, por los malos actos y desconocimiento, no participan activamente en la prevención, y quizás la acción inspectora también debería analizar que ocurre con ellos. Ni todos somos buenos, ni algunos somos los malos. Realzar lo positivo también sería importante porque los fallos existen pero si tienes cultura preventiva intentas mejorar y mejorar para evitarlo. Otros simplemente rezan para evitar que vuelva a ocurrir. No todos estamos en el mismo escalón, ni nos gusta que nos juzguen sin conocer nuestro trabajo. En este mundo, en este país, eres culpable hasta que se demuestre lo contrario, y no te dejan explicarte antes de tener un juicio. Perseverancia, coherencia, apoyo legislativo y mucho trabajo es lo que nos debería guiar para alcanzar nuestro objetivo.

A nivel formativo ya q fundamentalmente soy formador, mejoras a realizar para mi serian menos horas de formación para el trabajador en un determinado curso ya q se les hace muy pesado y tedioso. Q los cursos sean más específicos a su puesto de trabajo y no tanto genéricos q no les aporta nada y más prácticos. Y menos temario y más videos instructivos. Llegaríamos más al trabajador y al empresario. Es mi opinión.

En primer lugar decir que consideraba esta encuesta como algo muy necesario para mejorar el trabajo de los TPRL, pero asociada a la mejora de la PRL en general, función que en vistas de la preguntas, dudo se vaya a conseguir. Este cuestionario está muy centrado en las posibilidades y relaciones del TPRL de un SPA y las empresas, sin entrar, en mi opinión, en el verdadero mal de la PRL, que no es otro que la externalización. Desde mi punto de vista la integración o la mejora de la visión que tienen de la PRL los trabajadores de las empresas, las propias empresas y la ciudadanía en general, es una consecuencia de la propia LPRL que al dejar la puerta abierta a la externalización (obviamente había muchos lobbies presionando por sacar tajada del negocio de la prevención), se cargó el espíritu de la propia prevención y, hasta que no cambiemos la ley para "obligar" a los empresarios a asumir sus responsabilidades e introduzcamos la PRL en el currículo formativo, nuestro futuro seguirá siendo el mismo. Consecuencia de la LPRL y de la presión de los lobbies fue y es la imposibilidad de que, al igual que otros técnicos, los TPRL podamos ejercer de asesores liberales pudiendo ayudar a pequeños empresarios igual que otros asesores externos a precios más competitivos, pero manteniendo la responsabilidad del empresario.

Más inspecciones a las empresas, empezando por las de mayor siniestralidad.



1ª Encuesta en España a TPRL



- Un mayor control de los SPA para que no se lleven tantas empresas por técnico.
- Mayor poder al técnico PRL para poder obligar a las empresas a cumplir las medidas que se les proponen.
- Mejorar la formación del técnico PRL.
- Que se valore nuestro trabajo y no se tiren los precios.

Habría que estar más presente en las empresas cliente, para lo cual sería necesario un menor número de clientes por técnico. Además, los empresarios deberían estar más concienciados.

En primer lugar que se controlen de verdad las cuotas por técnico para evitar una sobrecarga existente en la mayoría de los SPA.
Asegurar una formación continua y especializada para los técnicos.
Valorar de verdad el trabajo de los técnicos, quizás creando un Colegio Profesional y regulando las cuotas mínimas a pagar
La formación debería ser obligatoriamente impartida por los SPA y eliminar la FT para temas de prevención que al final lleva al fraude.

Hasta q desde la administración no vigilen y controlen realmente tanto el trabajo del técnico como el cumplimiento de la empresa, seguirá trabajo de tpr basura. Exigir por ley la dedicación de un número de horas y unos precios mínimo por ese trabajo. Así todos estaríamos en igualdad de condiciones

Integración y concienciación de la dirección.

Los técnicos en PRL para impartir formación tienen que acreditar formación pedagógica como cualquier otro formador, al no tenerla las formaciones suelen ser un desastre, no es suficiente una presentación "bonita". También es un error hablar siempre desde la perspectiva del SPA, porque se impide el avance de la PRL. Y también es un error tener a un psicólogo impartiendo riesgo eléctrico y a un químico riesgo de estrés, esto influye en la falta de respeto hacia la PRL de los propios técnicos y de los trabajadores y sus empresas.
Además los SPA se empeñan en hacer plataformas de formación en vez de formación específica basada en la evaluación concreta del centro de trabajo, normal que a los trabajadores les aburra y no encuentren similitudes en su trabajo.

La creación de asociaciones, grupos o incluso de un colegio oficial que facilitarían el intercambio de conocimientos. Se podrían dar charlas por expertos de manera periódica. Pero no crear un colegio burocrático, en el que importará más el pago de tasas que la divulgación de los conocimientos y experiencias. Podría servir para impulsar mejoras en los convenios de construcción y del metal, la creación de fichas para el insht, ...

Fomentar en las empresas el concepto de empresa saludable y presentarnos como herramienta necesaria para trazar las estrategias a seguir.
No hacer del técnico un mero comercial, muchos actualmente sólo son comerciales.
Ofrecer servicios como plataformas online para una fácil gestión documental.
Y sobretodo mucha formación a todos los niveles (empresa, trabajadores y técnicos).
Mayor especialización técnica y menos autodidacta.

Las propuestas de mejora están orientadas a la formación, considero que es el pilar de partida hacia una mejor consideración, además de formación enfocada en el técnico para crear más responsabilidad en la empresa.

Desde mi punto de vista como trabajador de un SPA veo varios inconvenientes para poder realizar nuestro trabajo de forma correcta:

1º- Los SPA son empresas privadas que solo buscan el beneficio económico, por tanto, no les importa cómo hacemos el trabajo, solo les interesa tener muchas empresas en cartera, dando lugar a que un solo técnico se encargue de la prevención de aproximadamente 250 empresas.

2º- La mayoría de las empresas consideran la prevención un mero trámite para no ser sancionadas, con lo que provoca que desprestigien nuestro trabajo y que los informes creados no sean leídos, solo abren la documentación cuando se lo exige un inspector.

3º- Los inspectores de trabajo solo se centran en nuestros informes y los defectos que contienen pero no son capaces de llamarle la atención a la empresa cuando observan que, por ejemplo, el documento de la planificación de la actividad preventiva está en blanco, es decir la empresa ha hecho caso omiso al técnico. Además son ellos los responsables de que un TSPRL esté sobrecargado de empresas ya que no se dignan a investigar a los SPA comprobando que cada técnico lleve un número limitado de empresas.

Por último considero que los contratos de prevención que las empresas tienen con los SPA son muy inferiores al precio de deberían de tener (algunos comercios pagan 100€+ más IVA por la prevención anual), algo que se solucionaría rápidamente con una legislación que marcará unos precios mínimos, y el SPA que no lo cumpliera, fuese sancionado. Esto resolvería muchos de los problemas existentes, ya que evitaría la masificación de empresas en los SPA.

Aumentar salario del TPRL.

Disminuir número de empresas asignadas.

Quitar objetivos de ventas (captación de nuevas empresas, conseguir más ventas de formaciones en empresas asignadas) y no tener que ser obligatoriamente el que imparta esas formaciones bonificadas (ya que quita tiempo para realizar la tarea propia del técnico).

-Menor número de empresas por técnico, no se puede prestar un servicio de calidad con un número de empresas de más de 220 (en mi caso).

-Limitar la labor técnica a nuestro trabajo, no realizar otro tipo de trabajo que no sea éste (venta por ejemplo de formación o captación de nuevas empresas).

-Mejoras en ingresos (sueldos), en función de la titulación técnica y el nivel de responsabilidad/estrés que conlleva nuestro puesto.

-Mejorar en el trato con la Administración (Inspección de Trabajo y Técnicos Habilitados), nosotros no somos el enemigo, ni nuestros informes son tan malos o genéricos como les encanta decir. Me gustaría verlos a ellos realizar todos los informes de 200 y pico empresas al año y que me los realicen particularizados.

-Mejorar la formación técnica, proporcionando medios y formación tanto teórica como práctica y que podamos transmitir a su vez a nuestras empresas. Asimismo que dispongamos de material adecuado.

-Fijar un mínimo de precios. No puede ser que todos vayamos tirando "piedras" a nuestro tejado, creo que va en detrimento de nuestro sector.



1ª Encuesta en España a TPRL



La PRL debe de integrarse a todos los niveles, de forma transversal, siendo el TPRL el agente que realice dicha integración. Para ello debe tener el compromiso de la gerencia, de los mandos intermedios y del resto de los agentes sociales actuantes en la empresa.

Se deben disponer de herramientas comunes para todos los TPRL Y todos los SPA's, con ello se simplificaría la gestión y sería más fácil su comprensión por parte de la empresa. Imaginemos que cada unos de los asesores administrativos de la empresas presentaran las declaraciones de IVA, etc., con un modelo distinto... sería un caos, bien pues en cierto modo es lo que tenemos, haciendo que la GESTION PREVENTIVA sea meramente un procedimiento documental que nadie comprende, a excepción del TPRL que la ha realizado.

Precios mininos por actividad y trabajador que tenga la empresa para fomentar la independencia de actuación.

Fomentar que ha mas actividades preventivas realizadas menos coste de seguros sociales.

Control exhaustivo por parte de la inspección de los Spa

Mejorar la capacitación de inspección de trabajo y técnicos de prevención de organismos públicos. Se están juzgando casos de accidentes sin el mínimo conocimiento de las condiciones reales de los trabajadores y centros de trabajo. El 90% de las veces que un inspector o técnico del instituto o similar, sale a campo es para investigar un accidente grave y sancionar.

Otro tema importante es la descoordinación entre instituciones y ministerios, por ejemplo en vigilancia de la salud, a un marineró se le realiza un reconocimiento médico por el ISM, que se atiene a unos protocolos médicos que no salen de la evaluación del puesto de marineró, cuando a otros trabajadores si se les aplican dichos procedimientos.

Trabajar trabajar y trabajar. Aprender de nuestros mayores que se jubilan y formar a los jóvenes desde el primer día. Cultura preventiva 100%.

Más contacto con los trabajadores, que se sientan escuchados y que nos preocupamos por el desempeño de sus tareas. Propuestas más claras, concretas y directas. Seguimiento exhaustivo de cualquier anomalía o incidente que se produzca. Formación e información, tanto a trabajadores como empresarios, y sobre todo concienciación y respeto por el cumplimiento de las normas

- Mayor apoyo de los organismos públicos, no limitándose en su función sancionador.
- Regulación de asignación de trabajo por TPRL (Un TPRL de un SPA no puede llevar 250 empresas o uno de un SPP 500 trabajadores!!!).
- Formación y especialización continuada y obligatoria para los Técnicos.
- Formación para directivos de empresas.
- Mayor apoyo en incumplimientos de trabajadores. El trabajador no puede llevar siempre la razón por ser el más indefenso.
- Regulación de precios a todos los niveles. No puede permitirse la batalla de precios que tienen los SPA, ni los sueldos de los TPRL.

No podemos exigir la implantación de una cultura preventiva sin que los TPRL se actualicen en función de los tiempos que corren, las diversas empresas y sectores existentes o la actualización de las normas.

Tampoco podemos saber de todos los sectores o servicios, por lo que necesitamos una formación continua, facilidad de progresión, gestión y capacitación teórica y práctica continuada.

Servicios, asociaciones y profesionales a nuestra disposición como foros, debates, congresos para TPRL y empresas.

Mayor implicación por parte de la Dirección de las empresas.

Mas responsabilidad de todo tipo(incluso penal) para los empresarios que dirigen los SPA y SPM. para evitar que todo caiga sobre el TPRL.

Anteriormente con el sistema dirigido por las Mutuas era más fácil, fue un error liberar el mercado.

Con la actividad de la gestión de PRL tenemos suficiente no debemos buscar nuevas actividades.

Buena idea preguntar, pero ¿para qué vale esto?

Ayuda a reflexionar sobre nuestra profesión, gracias.

Es buena idea la encuesta, pero es muy larga.

Llevamos 20 años con la Ley de PRL y debe adaptarse a los nuevos tiempos, he visto propuestas interesantes en la encuesta que pueden ayudar.

La PRL se ha documentalizado en exceso, es más importante el papel que la acción y evidentemente eso es un error, la PRL debe ser más práctica.

Es una Encuesta hecha por Técnicos de SPA para informar a los SPA, no estoy de acuerdo con sus preguntas y estructura.
Estamos muchos más técnicos que los de los servicios ajenos y su trabajo no se ve reflejado. Es buena iniciativa pero mal titulo debería titularse Encuesta para los TPRL de los SPA.

Buena iniciativa.



1ª Encuesta en España a TPRL



El TPRL solo debería dedicarse a la PRL por lo que no estoy de acuerdo con lo expuesto en la Encuesta relativo a Calidad y Medio ambiente, nuestra actividad exige muchos conocimientos sobre 4 especialidades como para meter más, si el desconocimiento en muchas de las materias es amplio por los técnicos sería absurdo meter materias tan complicadas como medio ambiente. Los TPRL solo dedicación a la PRL.

Somos muchos Técnicos para tan pocos empleos, pero falta prevención en las empresas, muchos estamos en paro pues los SPA han hecho un negocio de esto, con sueldos de mierda y exceso de carga, si se repartiese mas la carga podríamos trabajar más técnicos.

La encuesta es demasiado larga. Se destaca un aspecto importante que es la formación del prevencionista y es difícil buscar cómo mejorar y en general los cursos a los que asisto siempre cuentan lo mismo, no enseñan nada, se debe buscar una vía de reciclaje.

Solo son obligatorios los primeros campos. ¿Se puede repetir?

Creo que nuestra profesión es muy compleja como para meter otras materias, más bien para un mejor desarrollo de nuestra función se debería buscar la especialización, pero tal y como hoy está conformada la PRL en España eso sería imposible.

Buena iniciativa, pero debería haber tratado temas como:

- Los convenios y los birriosos sueldos en relación a las responsabilidades.
- La variopinta relación de estudios que hay tras los TPRL.
- La falta de formación en PRL de los Inspectores de trabajo, solo saben la legislación, no la aplicación.
- El pasos de los TPRL provenientes del RD 39/1997 a los universitarios.
- La modificación de la Ley 31/1995

No entiendo como una encuesta con tantos puntos no aborde el tema de los Colegios Oficiales de Técnicos de PRL, es algo esencial para la profesión, facilitaría el poder dar cumplimiento a esas empresas de menos de 25 trabajadores que se autogestionan la PRL.

La encuesta está bien pero no sé porque pregunta cosas relativas a la Fundación Tripartita y no a los Colegios Profesionales, mi asociación es una de las que propone y firma esta encuesta y no habla de ello, no lo entiendo.

El empresario pasa de la PRL y la inspección de Trabajo solo busca multar hasta que esa relación no desaparezca le PRL no será eficaz

¿Cómo podemos conseguir toda la formación que necesitamos? si cada uno venimos de una carrera, las especialidades son muy complejas y extensas. Licenciatura ya y los actuales técnicos deberemos reciclarlos.

Los SPA no están bien regulados, las memorias que escriben son mentira y el reparto que tienen los TPRL no es real. Como un TPRL puede llevar de 200 a 300 centros.

Tiene que existir formación transversal que los niños en los colegios aprendan, pero que accedan a enseñar profesionales, no como suele pasar que en general el profesor no sabe de qué habla.

Se debe potenciar la labor del INSHT que se encuentra en absoluto ostracismo, se debe aprovechar el conocimiento y los TPRL poder acceder a ellos.

El R.D. habla de hasta empresa de 25 trabajadores para tener un SPA, pero el mercado obliga a ello. Si la responsabilidad cayese sobre el TPRL que realiza su labor las cosas cambiarían. Se debe liberar nuestra profesión ya.

La filosofía que muestra esta encuesta me recuerda al famoso Informe Durán que fue ignorado pero que dejaba encaminado nuestro sendero

No llego a entender porque nuestra forma de hacer prevención es distinta a la de Europa

1. Mejorar los convenios colectivos. 2. Mayor relación con la inspección de Trabajo.
3. Formación más continuada de los técnicos