Universitat Oberta de Catalunya

OIKONOMICS
Revista d'economia, empresa i societat

Dossier: «La nova prevenció en l'era de la sostenibilitat i la transició digital» coordinat per Xavier Baraza Sánchez

L'OFICI DE PREVENIR

El professional de la prevenció davant un treball en transformació: competències, especialització i criteri

César Sánchez Hernández
Director de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, Foment del Treball Nacional

RESUM En prevenció de riscos laborals hi ha una distància entre saber identificar un risc i aconseguir que l'organització adopti, mantingui i revisi les mesures necessàries per controlar-lo. A partir de la meva experiència com a professional de la prevenció de riscos laborals, l'article analitza les competències que avui requereix l'ofici preventiu i les contrasta amb una presentació que vaig elaborar fa uns anys sobre les habilitats assenyalades pel Fòrum Econòmic Mundial. Sostinc que la capacitat tècnica continua sent el fonament de la professió, tot i que el model formatiu generalista, articulat en bona part mitjançant màsters que reuneixen diverses especialitats, no sempre permet aconseguir la profunditat que exigeixen la higiene industrial, la seguretat, l'ergonomia o la psicosociologia aplicada. Juntament amb una especialització més sòlida, el professional ha de desenvolupar un pensament analític, una comprensió del funcionament empresarial, la capacitat d'influència, el criteri pedagògic i l'alfabetització digital, sense traslladar a la tecnologia ni a la resiliència responsabilitats que continuen sent organitzatives. La competència no consisteix a acumular habilitats, sinó a combinar coneixement profund, judici, col·laboració interdisciplinària i capacitat per convertir una recomanació tècnicament correcta en una decisió preventiva viable i verificable.

PARAULES CLAU prevenció de riscos laborals; competències professionals; especialització preventiva; criteri professional; aprenentatge; transformació digital

PREVENTION AS AN OCCUPATION

The risk prevention professional in the face of changing work: competencies, specialization and criteria

ABSTRACT *In occupational risk prevention, there is a gap between identifying a hazard and getting the organization to adopt, maintain and review the necessary measures to control the associated risk. Drawing on my experience as an occupational risk prevention professional, the article analyses the competencies required of today's prevention professionals, contrasting them with a presentation I prepared a few years ago on the skills identified by the World Economic Forum. I argue that technical capacity remains the foundation of the profession, although the generalist training model, articulated largely through master's degrees that span several specialities, does not always provide the depth required by industrial hygiene, safety, ergonomics or applied psychosociology. Alongside stronger specialization, the professional should develop analytical thinking, an understanding of business operations, influence capacity, pedagogical judgement and digital literacy, without assuming technology or resilience responsibilities, which remain organizational. Competency is not about building skills, but about combining deep knowledge, judgement, cross-functional collaboration, and the ability to turn a technically correct recommendation into a viable and verifiable preventive decision.*

KEYWORDS *occupational risk prevention; professional competencies; preventive specialization; professional criteria; learning; digital transformation*

Introducció

En prevenció de riscos laborals, hi ha una escena que, després d'anys treballant amb empreses de grandàries i sectors molt diferents, continuo trobant amb massa freqüència. A l'empresa se li ofereix un diagnòstic correcte, una mesura preventiva que és raonable, un acord aparentment clar i, no obstant això, quan es torna al centre de treball unes setmanes després, a penes s'ha produït cap canvi. No sol tractar-se que el professional desconegués la norma o hagués aplicat malament el mètode, sinó que, entre la formulació tècnica i la decisió empresarial, han intervingut prioritats, terminis, responsabilitats difuses o dificultats operatives que ningú va arribar a identificar. Aquesta distància entre saber què hauria de fer-se i aconseguir que efectivament es faci constitueix, al meu parer, el millor punt de partida per reflexionar sobre les competències que avui dia necessita un professional de la seguretat i la salut laboral.

Fa alguns anys, vaig elaborar una presentació, a partir de l'informe *The Future of Jobs* del Fòrum Econòmic Mundial, sobre les habilitats que previsiblement guanyarien rellevància fins al 2025. En aquelles diapositives apareixien el pensament analític, l'aprenentatge actiu, la resolució de problemes complexos, la creativitat, el lideratge i la influència social, l'ús de la tecnologia i la resiliència; en revisar-les ara, comprovo que bona part d'aquesta relació continua sent vàlida, tot i que també adverteixo que alguns conceptes, quan es traslladen sense matisos a l'àmbit preventiu, condueixen a conclusions massa simples. L'edició del 2025 manté el pensament analític entre les capacitats centrals i situa també en posicions destacades la resiliència, la flexibilitat, el lideratge i l'alfabetització tecnològica (World Economic Forum, 2020; 2025), però una professió no pot definir-se únicament mitjançant un repertori d'habilitats transversals.

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals i el Reglament dels Serveis de Prevenció continuen proporcionant l'armadura de la professió, mentre que els marcs d'INSHPO i IOSH afegeixen comportaments, capacitats relacionals i nivells de responsabilitat (Llei 31/1995; Reial decret 39/1997; INSHPO, 2017; IOSH, 2022). Des d'aquestes referències, i també des del que he pogut observar en una organització empresarial, m'interessa analitzar quina combinació de coneixement, especialització, criteri i capacitat d'intervenció permet una veritable integració de la prevenció a l'empresa.

1. Coneixement tècnic, especialització i criteri professional

Quan el debat es desplaça vers les anomenades *competències transversals*, convé no perdre de vista que el professional de la prevenció ha de dominar amb profunditat la disciplina des de la qual intervé. La capacitat de comunicar, negociar o usar eines digitals pot millorar l'eficàcia de la seva actuació, però no corregeix una avaluació deficient ni converteix una opinió, per molt ben expressada que estigui, en un criteri tècnic sòlid. Identificar els riscos rellevants, seleccionar una estratègia de mesurament adequada, interpretar resultats subjectes a incertesa i justificar per què una mesura és preferible a una altra exigeix una base consistent de coneixements jurídics, científics i tècnics. D'aquest coneixement procedeix, en bona part, la credibilitat professional. Precisament per això, és oportú preguntar-se si el model formatiu vigent permet aconseguir el grau d'especialització que actualment exigeix la pràctica preventiva.

El Reglament dels Serveis de Prevenció exigeix, per a les funcions de nivell superior, una titulació universitària oficial i una formació mínima acreditada per una universitat de 600 hores; l'annex VI distribueix aquest recorregut entre una part comuna de 350 hores, una especialització optativa de 100 i un treball final o unes pràctiques equivalents a 150 hores, i la reforma del 2010 va atribuir a les universitats l'acreditació d'aquesta formació (Reial decret 39/1997; Reial decret 337/2010). Aquell disseny va ordenar un camp professional encara jove i va oferir una base compartida a titulats de procedències molt diverses, però, gairebé tres dècades després, és raonable dubtar que un itinerari d'orientació generalista, sobretot quan acumula les tres especialitats tècniques dins del temps limitat d'un màster, pugui produir per si sol especialistes d'alta qualificació en totes.

El coneixement transversal de les diferents disciplines preventives és necessari per comprendre els problemes en el seu conjunt, però no ha de confondre's amb una veritable especialització, que exigeix una formació més profunda, experiència pràctica i actualització continuada en un àmbit concret. Cent hores d'especialització permeten una introducció ordenada, però difícilment basten per dominar la toxicologia i l'estratègia de mostreig, la ventilació industrial, la seguretat de màquines i processos, la biomecànica, els mètodes d'avaluació psicosocial o la intervenció sobre l'organització del treball. Per tant, el problema no és el màster ni l'existència d'un tronc comú, sinó que l'acreditació formal arribi a interpretar-se com a prova suficient de domini. Sobre una base compartida, haurien de construir-se itineraris reals d'aprofundiment, pràctica supervisada, experiència sectorial i actualització continuada, de manera que reconèixer els límits propis, sol·licitar suport i treballar amb altres especialistes formi part de la competència i no es percebi com una manca.

No obstant això, l'especialització no hauria de conduir a una lectura fragmentària dels problemes preventius, perquè el domini d'una tècnica concreta només adquireix ple sentit quan els seus resultats s'interpreten a la llum de les condicions reals en què es desenvolupa el treball. Així, un mesurament correctament executat pot no reflectir determinats pics d'exposició; un procediment formalment impecable pot ser difícil d'aplicar durant una incidència, i l'evolució favorable d'un indicador pot obeir a una disminució de la comunicació dels fets i no a una reducció efectiva del risc. Per aquest motiu, el pensament crític, entès com la capacitat de contrastar les dades, distingir entre les evidències i les hipòtesis i qüestionar les explicacions excessivament simples, és inseparable del coneixement especialitzat. A la pràctica, els accidents i danys per a la salut rares vegades responen a una única causa, ja que solen sorgir de la interacció entre decisions de disseny, manteniment, organització, contractació, supervisió i càrrega de treball. Per això, el veritable especialista no és aquell que aplica un mètode de manera automàtica, sinó qui coneix l'abast i les limitacions de les seves conclusions i sap integrar-les en una anàlisi més àmplia de l'activitat i l'organització.

2. Del diagnòstic a la decisió: comprendre l'empresa, influir i generar aprenentatge

Al costat del coneixement tècnic i de la capacitat d'anàlisi, el professional de la prevenció ha de ser capaç de transformar el diagnòstic en actuacions que puguin incorporar-se efectivament a l'organització. Des d'aquesta perspectiva, la resolució de problemes complexos no acaba amb la identificació del perill ni amb la formulació d'una mesura tècnicament correcta, ja que la seva implantació depèn també de com s'adopten les decisions dins de l'empresa. Perquè una recomanació arribi a executar-se, cal conèixer qui disposa de la capacitat de decisió, quins departaments han d'intervenir, en quin moment s'aproven les inversions, com s'organitza la producció i quins efectes operatius pot generar el canvi proposat. Quan aquests factors s'ignoren, fins i tot una solució tècnicament impecable pot formular-se massa tard o ser difícil d'aplicar; per contra, una mesura menys sofisticada, però plantejada en el moment oportú i acompanyada de responsables, recursos i terminis, pot aconseguir una reducció efectiva de l'exposició. Per tant, comprendre el funcionament de l'organització forma part de la competència professional, tot i que això no significa subordinar la prevenció a les exigències productives ni acceptar solucions que rebaixin el nivell de protecció necessari.

Aquesta qüestió adquireix una rellevància particular a les petites i mitjanes empreses (pimes), amb les quals treballem habitualment des de Foment del Treball. En una gran organització sol haver-hi departaments especialitzats i circuits de decisió definits. En canvi, en moltes pimes, una mateixa persona atén producció, compres, relacions laborals i clients, per la qual cosa traslladar sense adaptació un sistema concebut per a una corporació pot generar una càrrega difícil de sostenir i desviar l'atenció dels riscos prioritaris. Simplificar, quan es fa amb criteri, no significa rebaixar la protecció, sinó eliminar tràmits, duplicitats i documents, que consumeixen recursos sense modificar les condicions de treball, perquè l'empresa concentri la seva capacitat limitada en les mesures que realment controlen el risc.

Una vegada que el professional ha identificat una solució tècnicament adequada i ha analitzat els condicionants que poden afavorir o dificultar-ne l'aplicació, encara queda un pas decisiu: aconseguir que la prevenció s'incorpori de manera efectiva al procés de decisió dels qui han d'autoritzar, finançar o executar la mesura. Atès que la seva funció és, per regla general, assessora, i que no disposa d'autoritat jeràrquica sobre àmbits com ara la producció, manteniment, compres o recursos humans, la seva capacitat d'intervenció no resideix a substituir els qui tenen atribuïda la decisió,

sinó a procurar que aquesta s'adopti amb un coneixement suficient del risc, de les seves possibles conseqüències i de les alternatives disponibles. Per fer-ho, no n'hi ha prou amb emetre un informe tècnicament correcte; cal delimitar el problema, establir prioritats, aportar evidències comprensibles, proposar opcions que mantinguin el nivell de protecció requerit i anticipar les implicacions organitzatives de cadascuna, i implicar des de l'inici tant les àrees que hauran d'aplicar-les com les persones que coneixen la realitat de la tasca. Des d'aquesta posició, influir no significa imposar una solució ni acomodar el diagnòstic a allò que resulti més fàcil d'acceptar, sinó contribuir a millorar la qualitat del procés mitjançant el qual l'empresa decideix i fer un seguiment fins a conèixer quina resposta s'ha donat. Això exigeix adaptar el llenguatge i el grau de detall a cada interlocutor, escoltar i respondre a les objeccions plantejades i, quan l'actuació acordada resulti insuficient, deixar constància del criteri tècnic i elevar novament la qüestió pels canals establerts. Per tant, l'eficàcia d'aquesta intervenció dependrà no sols de la competència comunicativa del professional, sinó també de la seva credibilitat, del coneixement que posseeixi de l'activitat, de les relacions de confiança que hagi construït i del suport que la mateixa organització atorgui a la funció preventiva (Provan, Dekker i Rae, 2017; 2018).

Aquesta capacitat d'influir no acaba quan l'empresa aprova una mesura, perquè la seva eficàcia dependrà en bona part del fet que els qui hagin d'aplicar-la comprenguin el risc, reconeguin les situacions en què pot materialitzar-se i sàpiguen com actuar. Per aquesta raó, entre les competències del professional de la prevenció, hauria d'ocupar un lloc més visible la seva capacitat com a formador. No n'hi ha prou amb dominar el contingut tècnic ni amb explicar-lo ordenadament; també cal adaptar-lo a les característiques del lloc, partir de situacions recognoscibles, afavorir la participació i comprovar si l'après pot traslladar-se al treball quotidià. La mateixa Llei de Prevenció de Riscos Laborals concedeix importància a aquesta qüestió quan exigeix que la formació sigui teòrica i pràctica. No sembla una precisió casual. Una presentació clara i una fulla de signatures acrediten que l'activitat s'ha fet, però no demostren que una persona sàpiga usar correctament un equip, identificar una desviació o respondre davant una situació imprevista. La recerca de Burke et al. (2006) apunta en la mateixa direcció: s'observen millors resultats quan la formació incorpora una participació pràctica, un modelatge de conductes i diàleg. Per tant, ser un bon formador exigeix desenvolupar competències didàctiques, que no sempre reben suficient atenció en la preparació dels tècnics, com ara: la capacitat d'escoltar, de formular preguntes, de proposar exercicis útils, d'observar l'acompliment i de corregir els errors sense convertir-los en una cerca de culpables.

Una altra qüestió diferent, encara que estretament relacionada amb l'anterior, és la necessitat que el mateix professional mantingui obert el seu procés d'aprenentatge. La titulació habilitant permet iniciar l'exercici professional, però no garanteix que els coneixements continuïn sent suficients al llarg de tota la trajectòria, especialment quan canvien els processos productius, apareixen nous riscos, s'incorporen tecnologies i evolucionen les metodologies d'avaluació, els criteris tècnics i la normativa.

3. Tecnologia, adaptació i una competència que també és col·lectiva

Avui dia, la tecnologia ocupa un lloc inevitable en qualsevol reflexió sobre competències. L'informe del Fòrum Econòmic Mundial del 2025 situa la intel·ligència artificial i les dades, la ciberseguretat i l'alfabetització tecnològica entre les capacitats que més creixeran (World Economic Forum, 2025), i a la meva presentació anterior vaig incloure fins i tot la codificació com a habilitat emergent. Mantindria ara la importància de comprendre la tecnologia, però formularia l'exigència d'una altra manera: no tots els professionals necessiten programar, mentre que tots haurien de saber preguntar què fa una eina, amb quines dades opera, qui l'ha validat, en quines condicions pot equivocar-se i quina decisió no se li pot delegar.

Cada vegada treballem amb més indicadors, sensors, plataformes i sistemes capaços de generar resultats amb una aparença de precisió que pot ser enganyosa. Es poden dissenyar quadres de comandament molt sofisticats construïts amb dades que a penes expliquen el que passa realment als llocs de treball. Per això, a més de manejar la tecnologia, caldrà saber preguntar d'on procedeix la informació, quina part de la realitat recull, quina deixa fora i si les seves conclusions encaixen amb l'observació directa i amb l'experiència dels qui fan la tasca. Quan aquestes preguntes excedeixin els seus coneixements, el tècnic haurà de saber demanar suport sense convertir l'eina en una caixa negra que ningú s'atreveix a discutir.

Una cosa semblant passa amb la resiliència, que tancava aquella presentació i que continua sent rellevant quan es refereix a la capacitat professional per adaptar-se i respondre davant escenaris canviants. Els fenòmens climàtics extrems, l'envelliment de la població treballadora i les transformacions tecnològiques obligaran a revisar les mesures més sovint (Comissió Europea, 2021; Organització Internacional del Treball, 2024). No obstant això, la resiliència també mereix alguna precisió, perquè sovint s'usa per descriure una disposició gairebé il·limitada a acceptar els canvis, i la prevenció també consisteix a ser capaç de revisar l'actuació preventiva quan es modifiquen els equips, els processos, els torns o l'organització del treball, fins i tot quan les avaluacions existents encara semblen formalment vigents. El tècnic que coneix un canvi quan la màquina ja està instal·lada, el contracte està adjudicat o la nova forma de treball s'ha consolidat arriba tard, encara que després elabori un bon informe. Adaptar-se exigeix observar el que s'està movent dins de l'empresa, formular preguntes abans que les decisions quedin tancades i revisar les conclusions pròpies quan apareixen dades que no encaixen amb la hipòtesi inicial. També obliga a treballar amb un cert grau d'incertesa i a acceptar que una mesura pot no produir el resultat esperat. En aquest context, la resiliència professional té sentit, perquè permet sostenir el criteri, aprendre dels errors i tornar a plantejar una intervenció que no ha funcionat.

A més, hi ha una capacitat que no sempre apareix amb suficient claredat quan es descriuen les competències del prevencionista. Em refereixo a saber treballar amb altres professionals i reconèixer fins on arriba el coneixement propi. La prevenció s'ha tornat massa complexa per mantenir la ficció d'un tècnic capaç de respondre amb solvència a qualsevol problema. A vegades, la decisió més rigorosa consisteix precisament a advertir que una part de l'anàlisi requereix una especialització que no es posseeix. Ara bé, treballar amb altres no equival a traslladar-los el problema i esperar un informe. Cal saber explicar què es necessita, compartir la informació rellevant, entendre les conclusions que es reben i posar-les en relació amb les altres condicions de treball. També hi haurà desacords, perquè dos especialistes poden valorar de manera diferent la mateixa situació, i el professional de la prevenció haurà de ser capaç d'ordenar aquestes aportacions sense ocultar les diferències ni sumar recomanacions inconnexes.

L'amplitud d'aquestes exigències podria portar a imaginar un perfil pràcticament impossible. Un especialista tècnic, analista de dades, pedagog, negociador i expert digital amb idèntic nivell de profunditat. No és aquesta la meva conclusió. Atès que cap persona pot dominar totes les disciplines, els sectors i les tecnologies, una part substancial de la competència ha de residir en l'equip, en el servei de prevenció i en la xarxa de suports interns i externs. Per això, els marcs d'INSHPO i IOSH són útils quan graduen les capacitats segons el paper i la responsabilitat (INSHPO, 2017; IOSH, 2022). Aquesta concepció hauria de modificar també l'avaluació de l'acompliment, ja que és més revelador comprovar si els controls es mantenen, si els comandaments resolen millor, si les recomanacions s'implanten i si es redueix realment l'exposició, que el nombre d'informes, visites o cursos, que simplement descriu l'activitat executada. Universitats, serveis de prevenció, organitzacions empresarials, mútues i associacions professionals compartim la responsabilitat de reforçar l'especialització i acostar el coneixement a la realitat productiva, especialment a la de les pimes.

Conclusions

En revisar aquella presentació sobre les habilitats del futur, mantinc bona part de les seves intuïcions, encara que les formularia avui dia d'una manera menys acumulativa. El professional de la seguretat i la salut laboral necessita pensament analític, capacitat d'aprenentatge, influència, criteri tecnològic i adaptació, però aquestes capacitats només adquireixen sentit quan descansen sobre un coneixement tècnic prou profund, que no hauria de donar-se per garantit pel simple fet d'haver completat un màster generalista o d'haver obtingut diverses especialitats en un mateix recorregut acadèmic. La base comuna és necessària per dialogar entre disciplines; l'especialització, la pràctica i l'actualització continuada ho són per intervenir amb solvència quan el problema deixa de ser elemental.

Després d'anys observant com es prenen o s'ajornen les decisions preventives a les empreses, prefereixo definir la competència pel que el professional aconsegueix canviar amb la seva intervenció: una mesura que s'aplica i es manté, un comandament que entén què ha de fer, una persona treballadora que reconeix el risc, un especialista que sap quan necessita suport i una organització que aprèn a decidir millor. Aquesta petjada, que rares vegades cap en un certificat o en una relació d'habilitats, és la que permet distingir entre conèixer la prevenció i exercir realment l'ofici de prevenir.

Referències bibliogràfiques

AGÈNCIA EUROPEA PER A LA SEGURETAT I LA SALUT EN EL TREBALL (EU-OSHA) (2024). *Las tecnologías digitales en el trabajo y los riesgos psicosociales: pruebas e implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo. Resumen* [en línia]. Bilbao: EU-OSHA. Disponible a: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/sites/hwc/files/hwc/publication/Digitalisation-and-PSR_summary_ES.pdf

BURKE, Michael J.; SARPY, Sue A.; SMITH-CROWE, Kristin; CHAN-SERAFIN, Suzanne; SALVADOR, Rommel O.; ISLAM, Gazi (2006). «Relative effectiveness of worker safety and health training methods». *American Journal of Public Health*, vol. 96, núm. 2, pàg. 315-324. DOI: https://doi.org/10.2105/AJPH.2004.059840

COMISSIÓ EUROPEA (2021). «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación». COM(2021). *European Union* [en línia]. Disponible a: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52021DC0323

INTERNATIONAL NETWORK OF SAFETY AND HEALTH PRACTITIONER ORGANISATIONS (INSHPO) (2017). *The Occupational Health and Safety Professional Capability Framework: A Global Framework for Practice*. Park Ridge, Illinois: INSHPO.

INSTITUTION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (IOSH) (2022). *Competency Framework: Professional Standards for Safety and Health at Work* [en línia]. Wigston: IOSH. Disponible a: https://iosh.com/media/upxd12go/competency-framework.pdf

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (OIT) (2024). «Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante». *OIT* [en línia]. Disponible a: https://www.ilo.org/es/publications/garantizar-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-en-un-clima-cambiante

ORGANITZACIÓ MUNDIAL DE LA SALUT (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo.* Ginebra: OMS [en línia]. Disponible a: https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240053052

PROVAN, David J.; DEKKER, Sidney W. A.; RAE, Andrew J. (2017). «Bureaucracy, influence and beliefs: A literature review of the factors shaping the role of a safety professional». *Safety Science*, vol. 98, pàg. 98-112. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.006

PROVAN, David J.; DEKKER, Sidney W. A.; RAE, Andrew J. (2018). «Benefactor or burden: Exploring the professional identity of safety professionals». *Journal of Safety Research*, vol. 66, pàg. 21-32. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.05.005

VOSE, Rosamund; NIELSEN, Claudia (2024). *Towards a Safe and Healthy Future of Work: Evolution or Revolution?* Wigston-Londres: IOSH-Arup [en línea]. Disponible a: https://read.iosh.com/media/q4zgmc3b/iosh-arup-report-2024.pdf

WORLD ECONOMIC FORUM (2020). «The Future of Jobs Report 2020». *World Economic Forum* [en línia]. Disponible a: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2020/

WORLD ECONOMIC FORUM (2025). «The Future of Jobs Report 2025». *World Economic Forum* [en línia]. Disponible a: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025

Legislació citada

«Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals». *Butlletí Oficial de l'Estat* (10 de novembre de 1995). Text consolidat.

«Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció». *Butlletí Oficial de l'Estat* (31 de gener de 1997). Text consolidat.

«Reial decret 337/2010, de 19 de març, pel qual es modifiquen el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció; el Reial decret 1109/2007, de 24 d'agost; i el Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre». *Butlletí Oficial de l'Estat* (23 de març de 2010).

«Reglament (UE) 2024/1689 del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de juny de 2024, pel qual s'estableixen normes harmonitzades en matèria d'intel·ligència artificial». *Diari Oficial de la Unió Europea* (12 de juliol de 2024).

Citació recomanada: SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, César. «El professional de la prevenció davant un treball en transformació: competències, especialització i criteri». *Oikonomics* [en línia]. Novembre 2026, núm. 27. ISSN 2339-9546. DOI: https://doi.org/10.7238/o.n27.2612



César Sánchez Hernández
csanchez@foment.com
Director de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals, Foment del Treball Nacional

Pedagog i professional de la prevenció de riscos laborals. Director de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de Foment del Treball Nacional, des d'on impulsa projectes d'assessorament, formació, divulgació, anàlisi i interlocució institucional dirigits a millorar la gestió preventiva de les empreses, amb una atenció particular a les necessitats de les petites i mitjanes empreses. Ha coordinat iniciatives sobre modernització del marc preventiu, lideratge i cultura preventiva, riscos psicosocials, transformació digital i riscos emergents. La seva trajectòria combina la perspectiva tècnica de la prevenció de riscos laborals, la pedagogia i la gestió en una organització empresarial. Defensa una prevenció rigorosa, proporcionada i aplicable, integrada en les decisions reals de l'empresa i construïda mitjançant la participació de tots els actors implicats.

Els textos publicats en aquesta revista estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement 4.0 Internacional de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los, comunicar-los públicament i fer-ne obres derivades sempre que reconegueu els crèdits de les obres (autoria, nom de la revista, institució editora) de la manera especificada pels autors o per la revista. La llicència completa es pot consultar a https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca.

ODS

