OIKONOMICS
Revista de economía, empresa y sociedad

Dosier: «La nueva prevención en la era de la sostenibilidad y la transición digital» coordinado por Xavier Baraza Sánchez

EL OFICIO DE PREVENIR

El profesional de la prevención ante un trabajo en transformación: competencias, especialización y criterio

César Sánchez Hernández
Director de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, Foment del Treball Nacional

RESUMEN En prevención de riesgos laborales existe una distancia entre saber identificar un riesgo y conseguir que la organización adopte, mantenga y revise las medidas necesarias para controlarlo. A partir de mi experiencia como profesional de la prevención de riesgos laborales, el artículo analiza las competencias que hoy requiere el oficio preventivo, contrastando una presentación que elaboré hace unos años sobre las habilidades señaladas por el Foro Económico Mundial. Sostengo que la capacidad técnica continúa siendo el fundamento de la profesión, aunque el modelo formativo generalista, articulado en buena medida mediante másteres que reúnen varias especialidades, no siempre permite alcanzar la profundidad que exigen la higiene industrial, la seguridad, la ergonomía o la psicosociología aplicada. Junto con una especialización más sólida, el profesional debe desarrollar un pensamiento analítico, una comprensión del funcionamiento empresarial, la capacidad de influencia, el criterio pedagógico y la alfabetización digital, sin trasladar a la tecnología ni a la resiliencia responsabilidades que siguen siendo organizativas. La competencia no consiste en acumular habilidades, sino en combinar conocimiento profundo, juicio, colaboración interdisciplinar y capacidad para convertir una recomendación técnicamente correcta en una decisión preventiva viable y verificable.

PALABRAS CLAVE prevención de riesgos laborales; competencias profesionales; especialización preventiva; criterio profesional; aprendizaje; transformación 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*

Introducción

En prevención de riesgos laborales, hay una escena que, después de años trabajando con empresas de tamaños y sectores muy distintos, sigo encontrando con demasiada frecuencia. A la empresa se le ofrece un diagnóstico correcto, una medida preventiva que resulta razonable, un acuerdo aparentemente claro y, sin embargo, cuando se vuelve al centro de trabajo unas semanas después, apenas se ha producido ningún cambio. No suele tratarse de que el profesional desconociera la norma o hubiera aplicado mal el método, sino de que, entre la formulación técnica y la decisión empresarial, han intervenido prioridades, plazos, responsabilidades difusas o dificultades operativas que nadie llegó a identificar. Esa distancia entre saber qué debería hacerse y conseguir que efectivamente se haga constituye, a mi juicio, el mejor punto de partida para reflexionar sobre las competencias que hoy en día necesita un profesional de la seguridad y la salud laboral.

Hace algunos años, elaboré una presentación, a partir del informe *The Future of Jobs* del Foro Económico Mundial, sobre las habilidades que previsiblemente ganarían relevancia hasta 2025. En aquellas diapositivas aparecían el pensamiento analítico, el aprendizaje activo, la resolución de problemas complejos, la creatividad, el liderazgo y la influencia social, el uso de la tecnología y la resiliencia; al revisarlas ahora, compruebo que buena parte de esa relación sigue siendo válida, aunque también advierto que algunos conceptos, cuando se trasladan sin matices al ámbito preventivo, conducen a conclusiones demasiado simples. La edición de 2025 mantiene el pensamiento analítico entre las capacidades centrales y sitúa también en posiciones destacadas la resiliencia, la flexibilidad, el liderazgo y la alfabetización tecnológica (World Economic Forum, 2020; 2025), pero una profesión no puede definirse únicamente mediante un repertorio de habilidades transversales.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención siguen proporcionando el armazón de la profesión, mientras que los marcos de INSHPO e IOSH añaden comportamientos, capacidades relacionales y niveles de responsabilidad (Ley 31/1995; Real Decreto 39/1997; INSHPO, 2017; IOSH, 2022). Desde esas referencias, y también desde lo que he podido observar en una organización empresarial, me interesa analizar qué combinación de conocimiento, especialización, criterio y capacidad de intervención permite una verdadera integración de la prevención en la empresa.

1. Conocimiento técnico, especialización y criterio profesional

Cuando el debate se desplaza hacia las denominadas *competencias transversales*, conviene no perder de vista que el profesional de la prevención debe dominar con profundidad la disciplina desde la que interviene. La capacidad de comunicar, negociar o utilizar herramientas digitales puede mejorar la eficacia de su actuación, pero no corrige una evaluación deficiente ni convierte una opinión, por muy bien expresada que esté, en un criterio técnico sólido. Identificar los riesgos relevantes, seleccionar una estrategia de medición adecuada, interpretar resultados sujetos a incertidumbre y justificar por qué una medida resulta preferible a otra exige una base consistente de conocimientos jurídicos, científicos y técnicos. De ese conocimiento procede, en buena medida, la credibilidad profesional. Precisamente por ello, resulta oportuno preguntarse si el vigente modelo formativo permite alcanzar el grado de especialización que en la actualidad exige la práctica preventiva.

El Reglamento de los Servicios de Prevención exige, para las funciones de nivel superior, una titulación universitaria oficial y una formación mínima acreditada por una universidad de 600 horas; su anexo VI distribuye ese recorrido entre una parte común de 350 horas, una especialización optativa de 100 y un trabajo final o unas prácticas equivalentes a 150 horas, atribuyendo en la reforma de 2010 a las universidades la acreditación de esa formación (Real Decreto 39/1997; Real Decreto 337/2010). Aquel diseño ordenó un campo profesional todavía joven y ofreció una base compartida a titulados de procedencias muy diversas, pero, casi tres décadas después, es razonable dudar de que un itinerario

de orientación generalista, sobre todo cuando acumula las tres especialidades técnicas dentro del tiempo limitado de un máster, pueda producir por sí solo especialistas de alta cualificación en todas estas.

El conocimiento transversal de las distintas disciplinas preventivas resulta necesario para comprender los problemas en su conjunto, pero no debe confundirse con una verdadera especialización, que exige una formación más profunda, experiencia práctica y actualización continuada en un ámbito concreto. Cien horas de especialización permiten una introducción ordenada, pero difícilmente bastan para dominar la toxicología y la estrategia de muestreo, la ventilación industrial, la seguridad de máquinas y procesos, la biomecánica, los métodos de evaluación psicosocial o la intervención sobre la organización del trabajo. Por tanto, el problema no es el máster ni la existencia de un tronco común, sino que la acreditación formal llegue a interpretarse como prueba suficiente de dominio. Sobre una base compartida, deberían construirse itinerarios reales de profundización, práctica supervisada, experiencia sectorial y actualización continuada, de modo que reconocer los propios límites, solicitar apoyo y trabajar con otros especialistas forme parte de la competencia y no se perciba como una carencia.

Sin embargo, la especialización no debería conducir a una lectura fragmentaria de los problemas preventivos, porque el dominio de una técnica concreta solo adquiere pleno sentido cuando sus resultados se interpretan a la luz de las condiciones reales en las que se desarrolla el trabajo. Así, una medición correctamente ejecutada puede no reflejar determinados picos de exposición; un procedimiento formalmente impecable puede resultar difícil de aplicar durante una incidencia, y la evolución favorable de un indicador puede obedecer a una menor comunicación de los hechos y no a una reducción efectiva del riesgo. De ahí que el pensamiento crítico, entendido como la capacidad de contrastar los datos, distinguir entre las evidencias y las hipótesis y cuestionar las explicaciones excesivamente simples, resulte inseparable del conocimiento especializado. En la práctica, los accidentes y daños para la salud rara vez responden a una única causa, ya que suelen surgir de la interacción entre decisiones de diseño, mantenimiento, organización, contratación, supervisión y carga de trabajo. Por ello, el verdadero especialista no es aquel que aplica un método de forma automática, sino quien conoce el alcance y las limitaciones de sus conclusiones y sabe integrarlas en un análisis más amplio de la actividad y la organización.

2. Del diagnóstico a la decisión: comprender la empresa, influir y generar aprendizaje

Junto al conocimiento técnico y a la capacidad de análisis, el profesional de la prevención debe ser capaz de transformar el diagnóstico en actuaciones que puedan incorporarse efectivamente a la organización. Desde esta perspectiva, la resolución de problemas complejos no termina con la identificación del peligro ni con la formulación de una medida técnicamente correcta, puesto que su implantación depende también de cómo se adoptan las decisiones dentro de la empresa. Para que una recomendación llegue a ejecutarse, es necesario conocer quién dispone de la capacidad de decisión, qué departamentos deben intervenir, en qué momento se aprueban las inversiones, cómo se organiza la producción y qué efectos operativos puede generar el cambio propuesto. Cuando estos factores se ignoran, incluso una solución técnicamente impecable puede formularse demasiado tarde o resultar difícil de aplicar; por el contrario, una medida menos sofisticada, pero planteada en el momento oportuno y acompañada de responsables, recursos y plazos, puede conseguir una reducción efectiva de la exposición. Por tanto, comprender el funcionamiento de la organización forma parte de la competencia profesional, aunque ello no significa subordinar la prevención a las exigencias productivas ni aceptar soluciones que rebajen el nivel de protección necesario.

Esta cuestión adquiere una relevancia particular en las pequeñas y medianas empresas (pymes), con las que trabajamos habitualmente desde Foment del Treball. En una gran organización suele haber departamentos especializados y circuitos de decisión definidos. En cambio, en muchas pymes, una misma persona atiende producción, compras, relaciones laborales y clientes, por lo que trasladar sin adaptación un sistema concebido para una corporación puede generar una carga difícil de sostener y desviar la atención de los riesgos prioritarios. Simplificar, cuando se hace con criterio, no significa rebajar la protección, sino eliminar trámites, duplicidades y documentos, que consumen recursos sin modificar las condiciones de trabajo, para que la empresa concentre su capacidad limitada en las medidas que realmente controlan el riesgo.

Una vez que el profesional ha identificado una solución técnicamente adecuada y ha analizado los condicionantes que pueden favorecer o dificultar su aplicación, todavía queda un paso decisivo: conseguir que la prevención se incorpore de manera efectiva al proceso de decisión de quienes deben autorizar, financiar o ejecutar la medida. Dado que su función es, por regla general, asesora, y que no dispone de autoridad jerárquica sobre ámbitos como producción, mantenimiento, compras o recursos humanos, su capacidad de intervención no reside en sustituir a quienes tienen atribuida la decisión, sino en procurar que esta se adopte con un conocimiento suficiente del riesgo, de sus posibles consecuencias y de las alternativas disponibles. Para ello, no basta con emitir un informe técnicamente correcto; es necesario delimitar el problema, establecer prioridades, aportar evidencias comprensibles, proponer opciones que mantengan el nivel de protección requerido y anticipar las implicaciones organizativas de cada una, implicando desde el inicio tanto a las áreas que deberán aplicarlas como a las personas que conocen la realidad de la tarea. Desde esta posición, influir no significa imponer una solución ni acomodar el diagnóstico a aquello que resulte más fácil de aceptar, sino contribuir a mejorar la calidad del proceso mediante el cual la empresa decide y realizar un seguimiento hasta conocer qué respuesta se ha dado. Esto exige adaptar el lenguaje y el grado de detalle a cada interlocutor, escuchar y responder a las objeciones planteadas y, cuando la actuación acordada resulte insuficiente, dejar constancia del criterio técnico y elevar nuevamente la cuestión por los cauces establecidos. Por tanto, la eficacia de esta intervención dependerá no solo de la competencia comunicativa del profesional, sino también de su credibilidad, del conocimiento que posea de la actividad, de las relaciones de confianza que haya construido y del respaldo que la propia organización otorgue a la función preventiva (Provan, Dekker y Rae, 2017; 2018).

Esa capacidad de influir no termina cuando la empresa aprueba una medida, porque su eficacia dependerá en buena parte de que quienes deban aplicarla comprendan el riesgo, reconozcan las situaciones en las que puede materializarse y sepan cómo actuar. Por esta razón, entre las competencias del profesional de la prevención, debería ocupar un lugar más visible su capacidad como formador. No basta con dominar el contenido técnico ni con explicarlo ordenadamente; también es necesario adaptarlo a las características del puesto, partir de situaciones reconocibles, favorecer la participación y comprobar si lo aprendido puede trasladarse al trabajo cotidiano. La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales concede importancia a esta cuestión cuando exige que la formación sea teórica y práctica. No parece una precisión casual. Una presentación clara y una hoja de firmas acreditan que la actividad se ha realizado, pero no demuestran que una persona sepa utilizar correctamente un equipo, identificar una desviación o responder ante una situación imprevista. La investigación de Burke y otros (2006) apunta en la misma dirección: se observan mejores resultados cuando la formación incorpora una participación práctica, un modelado de conductas y diálogo. Por tanto, ser un buen formador exige desarrollar competencias didácticas, que no siempre reciben suficiente atención en la preparación de los técnicos, entre ellas: la capacidad de escuchar, de formular preguntas, de proponer ejercicios útiles, de observar el desempeño y de corregir los errores sin convertirlos en una búsqueda de culpables.

Otra cuestión diferente, aunque estrechamente relacionada con la anterior, es la necesidad de que el propio profesional mantenga abierto su proceso de aprendizaje. La titulación habilitante permite iniciar el ejercicio profesional, pero no garantiza que los conocimientos sigan siendo suficientes a lo largo de toda la trayectoria, especialmente cuando cambian los procesos productivos, aparecen nuevos riesgos, se incorporan tecnologías y evolucionan las metodologías de evaluación, los criterios técnicos y la normativa.

3. Tecnología, adaptación y una competencia que también es colectiva

Hoy en día, la tecnología ocupa un lugar inevitable en cualquier reflexión sobre competencias. El informe del Foro Económico Mundial de 2025 sitúa la inteligencia artificial y los datos, la ciberseguridad y la alfabetización tecnológica entre las capacidades que más crecerán (World Economic Forum, 2025), y en mi presentación anterior incluí incluso la codificación como habilidad emergente. Mantendría ahora la importancia de comprender la tecnología, pero formularía la exigencia de otro modo: no todos los profesionales necesitan programar, mientras que todos deberían saber preguntar qué hace una herramienta, con qué datos opera, quién la ha validado, en qué condiciones puede equivocarse y qué decisión no se le puede delegar.

Cada vez trabajamos con más indicadores, sensores, plataformas y sistemas capaces de generar resultados con una apariencia de precisión que puede resultar engañosa. Se pueden diseñar cuadros de mando muy sofisticados

construidos con datos que apenas explican lo que ocurre realmente en los puestos de trabajo. Por eso, además de manejar la tecnología, habrá que saber preguntar de dónde procede la información, qué parte de la realidad recoge, cuál deja fuera y si sus conclusiones encajan con la observación directa y con la experiencia de quienes realizan la tarea. Cuando estas preguntas excedan sus conocimientos, el técnico tendrá que saber pedir apoyo sin convertir la herramienta en una caja negra que nadie se atreve a discutir.

Algo parecido ocurre con la resiliencia, que cerraba aquella presentación y que sigue siendo relevante cuando se refiere a la capacidad profesional para adaptarse y responder ante escenarios cambiantes. Los fenómenos climáticos extremos, el envejecimiento de la población trabajadora y las transformaciones tecnológicas obligarán a revisar las medidas con mayor frecuencia (Comisión Europea, 2021; Organización Internacional del Trabajo, 2024).Sin embargo, la resiliencia también merece alguna precisión, porque a menudo se utiliza para describir una disposición casi ilimitada a aceptar los cambios, y la prevención también consiste en ser capaz de revisar la actuación preventiva cuando se modifican los equipos, los procesos, los turnos o la organización del trabajo, incluso cuando las evaluaciones existentes todavía parecen formalmente vigentes. El técnico que conoce un cambio cuando la máquina ya está instalada, el contrato está adjudicado o la nueva forma de trabajo se ha consolidado llega tarde, aunque después elabore un buen informe. Adaptarse exige observar lo que se está moviendo dentro de la empresa, formular preguntas antes de que las decisiones queden cerradas y revisar las propias conclusiones cuando aparecen datos que no encajan con la hipótesis inicial. También obliga a trabajar con un cierto grado de incertidumbre y a aceptar que una medida puede no producir el resultado esperado. En ese contexto, la resiliencia profesional tiene sentido, porque permite sostener el criterio, aprender de los errores y volver a plantear una intervención que no ha funcionado.

Además, existe una capacidad que no siempre aparece con suficiente claridad cuando se describen las competencias del prevencionista. Me refiero a saber trabajar con otros profesionales y reconocer hasta dónde llega el propio conocimiento. La prevención se ha vuelto demasiado compleja para mantener la ficción de un técnico capaz de responder con solvencia a cualquier problema. En ocasiones, la decisión más rigurosa consiste precisamente en advertir que una parte del análisis requiere una especialización que no se posee. Ahora bien, trabajar con otros no equivale a trasladarles el problema y esperar un informe. Hay que saber explicar qué se necesita, compartir la información relevante, entender las conclusiones que se reciben y ponerlas en relación con las demás condiciones de trabajo. También habrá desacuerdos, porque dos especialistas pueden valorar de manera distinta la misma situación, y el profesional de la prevención deberá ser capaz de ordenar esas aportaciones sin ocultar las diferencias ni sumar recomendaciones inconexas.

La amplitud de estas exigencias podría llevar a imaginar un perfil prácticamente imposible. Un especialista técnico, analista de datos, pedagogo, negociador y experto digital con idéntico nivel de profundidad. No es esa mi conclusión. Dado que ninguna persona puede dominar todas las disciplinas, los sectores y las tecnologías, una parte sustancial de la competencia debe residir en el equipo, en el servicio de prevención y en la red de apoyos internos y externos. Por eso, los marcos de INSHPO e IOSH resultan útiles cuando gradúan las capacidades según el papel y la responsabilidad (INSHPO, 2017; IOSH, 2022). Esta concepción debería modificar también la evaluación del desempeño, resultando más revelador comprobar si los controles se mantienen, si los mandos resuelven mejor, si las recomendaciones se implantan y si se reduce realmente la exposición, que el número de informes, visitas o cursos, que simplemente describe la actividad ejecutada. Universidades, servicios de prevención, organizaciones empresariales, mutuas y asociaciones profesionales compartimos la responsabilidad de reforzar la especialización y acercar el conocimiento a la realidad productiva, especialmente a la de las pymes.

Conclusiones

Al revisar aquella presentación sobre las habilidades del futuro, mantengo buena parte de sus intuiciones, aunque las formularía hoy en día de un modo menos acumulativo. El profesional de la seguridad y la salud laboral necesita pensamiento analítico, capacidad de aprendizaje, influencia, criterio tecnológico y adaptación, pero esas capacidades solo adquieren sentido cuando descansan sobre un conocimiento técnico suficientemente profundo, que no debería darse por garantizado por el simple hecho de haber completado un máster generalista o de haber obtenido varias especialidades en un mismo recorrido académico. La base común es necesaria para dialogar entre disciplinas; la

especialización, la práctica y la actualización continuada lo son para intervenir con solvencia cuando el problema deja de ser elemental.

Después de años observando cómo se toman o se aplazan las decisiones preventivas en las empresas, prefiero definir la competencia por lo que el profesional consigue cambiar con su intervención: una medida que se aplica y se mantiene, un mando que entiende qué debe hacer, una persona trabajadora que reconoce el riesgo, un especialista que sabe cuándo necesita apoyo y una organización que aprende a decidir mejor. Esa huella, que rara vez cabe en un certificado o en una relación de habilidades, es la que permite distinguir entre conocer la prevención y ejercer realmente el oficio de prevenir.

Referencias bibliográficas

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (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 línea]. Bilbao: EU-OSHA. Disponible en: 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.

COMISIÓN 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 línea]. Disponible en: 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 línea]. Wigston: IOSH. Disponible en: https://iosh.com/media/upxd12go/competency-framework.pdf

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

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo.* Ginebra: OMS [en línea]. Disponible en: 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, págs. 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, págs. 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 en: 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 línea]. Disponible en: 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 línea]. Disponible en: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025

Legislación citada

«Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales». *Boletín Oficial del Estado* (10 de noviembre de 1995). Texto consolidado.

«Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención». *Boletín Oficial del Estado* (31 de enero de 1997). Texto consolidado.

«Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto; y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre». *Boletín Oficial del Estado* (23 de marzo de 2010).

«Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial». *Diario Oficial de la Unión Europea* (12 de julio de 2024).

Cita recomendada: SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, César. «El profesional de la prevención ante un trabajo en transformación: competencias, especialización y criterio». *Oikonomics* [en línea]. Noviembre 2026, n.º 27. ISSN 2339-9546. DOI: https://doi.org/10.7238/o.n27.2612



César Sánchez Hernández
csanchez@foment.com
Director de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, Foment del Treball Nacional

Pedagogo y profesional de la prevención de riesgos laborales. Director de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de Foment del Treball Nacional, desde donde impulsa proyectos de asesoramiento, formación, divulgación, análisis e interlocución institucional dirigidos a mejorar la gestión preventiva de las empresas, con una atención particular a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. Ha coordinado iniciativas sobre modernización del marco preventivo, liderazgo y cultura preventiva, riesgos psicosociales, transformación digital y riesgos emergentes. Su trayectoria combina la perspectiva técnica de la prevención de riesgos laborales, la pedagogía y la gestión en una organización empresarial. Defiende una prevención rigurosa, proporcionada y aplicable, integrada en las decisiones reales de la empresa y construida mediante la participación de todos los actores implicados.

Los textos publicados en esta revista están sujetos –si no se indica lo contrario– a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente, hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre de la revista, institución editora) de la manera especificada por los autores o por la revista. La licencia completa se puede consultar en https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es_ES.

ODS