

Estudio de la empleabilidad de los egresados en Prevención de Riesgos Laborales. Impacto de la nueva normativa sobre acceso a la profesión de prevencionista

Ana Belén Arcones Tejedor*, **Francisca Moran Redondo***, **Carlos Martínez Domínguez***, **Ricardo Díaz Martín****

* Doctorandos Universidad Camilo José Cela (UCJC)

** Catedrático Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

El presente artículo tiene por objeto divulgar el trabajo realizado para conocer si, de forma real, ha sido efectiva la formación de prevencionistas de nivel superior, en los diferentes sectores productivos, sobre su empleabilidad y hasta dónde se encuentra integrada la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema de gestión de las empresas que operan en tales sectores. El objetivo es, desde diferentes puntos de vista, entender la implicación de los egresados como titulados superiores en Prevención de Riesgos Laborales en las empresas pertenecientes a los sectores considerados y, a partir de estos datos, deducir el grado de empleabilidad experimentado a partir de la inclusión del Máster en Prevención de Riesgos Laborales en el modelo universitario.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto de «empleabilidad» alude a “*las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnolo-*

gía y de las condiciones del mercado de trabajo” [1].

Es de común sabido que una de las más relevantes funciones de la Universidad consiste en aplicar el conocimiento que genera con su investigación e imparte con su docencia. Para ello es imprescindible que sus egresados, además de tener una formación garantizada por su Excelencia Académica, se inserten ampliamente en el mercado laboral al objeto de aplicar los conocimientos ad-

quiridos y lograr los fines sociales para los que se formaron en los campus universitarios.

La relevancia del presente estudio reside en un intento de evaluación de la empleabilidad de los egresados universitarios prevencionistas, observando la influencia que, en términos de prestigio profesional, calidad en el empleo y generación de un bien social, ha tenido la formación universitaria en este sector laboral.

■ Gráfico 1 ■ Datos de egresados en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales en España desde 2010 – 2015



Fuente: RUCT (Registros de Universidades Centros y Títulos).

Con la promulgación del RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención [2], se regula el desarrollo de las tareas de los prevenciónistas en diferentes niveles y así surge la figura del Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, al que se le exigía una previa titulación universitaria. Esta situación generó un nuevo nicho de mercado laboral para profesionales con un título específico y reconocido ministerialmente en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, en el Anexo VI del mismo real decreto, se establecen los programas formativos correspondientes a las funciones de nivel superior de Prevención de Riesgos Laborales. La impartición de la formación podría ser delegada y reconocida por parte de la Autoridad Laboral competente (Ministerio de Trabajo o Consejería con competencias transferidas) a favor de determinados centros docentes que cumplieran los requisitos establecidos.

Con la actual legislación [2] se obliga a las empresas de más de 500 trabajadores; empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen actividades de especial peligrosidad o que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad Laboral, a que dispongan en sus plantillas de técnicos superiores prevenciónistas y, además, que entre sus funciones se incluya la formación específica en Prevención de Riesgos Laborales a todos

sus trabajadores al objeto de reducir la siniestralidad.

Por este motivo, a finales de la década de los 90, la Prevención de Riesgos Laborales se transformó en uno de los sectores laborales con mayor demanda para los egresados universitarios sin tener relevancia la titulación de procedencia. De la misma manera, surge un gran número de centros de formación en Prevención de Riesgos Laborales, autorizados por las Autoridades Laborales de las distintas Comunidades Autónomas, que satisfacen la emergente necesidad que el mercado laboral marcaba sobre este tipo de profesionales.

Posteriormente, con la entrada en vigor del RD 1393/2007 [3], de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, se fijan los criterios del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) y la responsabilidad en la formación de los prevenciónistas de nivel superior recae en la Universidad, acogiéndose el Gobierno a la disposición transitoria tercera del RD 39/1997 [2]. En esta nueva etapa, la necesidad de prevenciónistas por parte del mercado laboral, es inferior a la existente en la década anterior. Sin embargo, es importante observar la influencia que el prestigio y reconocimiento que como máster universitario pueden tener los nuevos prevenciónistas frente a su empleabilidad.

De hecho, el número de plazas ofertadas por la Universidad para la realización de este Máster en Prevención de Riesgos Laborales, no ha dejado de aumentar desde 2010. Los datos estadísticos correspondientes a la evolución de los egresados en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales, entre los años 2010 a 2015, permite observar que el volumen de prevenciónistas generados no ha dejado de crecer, aun cuando se desconocen las cifras de aquellos que han sido absorbidos por el mercado laboral. (Ver Gráfico 1).

La mejora de las cualificaciones y las competencias profesionales, que teóricamente aporta la Universidad a los egresados en el área de Prevención de Riesgos Laborales, se presenta como uno de los componentes esenciales de la empleabilidad.

Competencialmente, los profesionales que cuentan con las tres especialidades existentes en la Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología del Trabajo) son los más demandados por las empresas por motivos de evidente ahorro económico y eficiencia al estar capacitados para realizar todas las labores preventivas. Este es un aspecto que, normalmente, cumplen los másteres universitarios al dotar a sus egresados con las competencias de las tres especialidades.

Actualmente existen avances importantes en la formación de los profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales, con una aparición muy notable de un elevado número de técnicos con amplios conocimientos en todas las especialidades de esta disciplina; muchos de ellos procedentes de másteres universitarios.

Al amparo del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) [3] se atribuye a la Universidad la tarea de la formación

de los prevencionistas de nivel superior, quedando pendiente una formación transversal, generalista, pero a su vez específica, a cada ámbito del ciclo formativo en los diferentes grados de la enseñanza dependiente del Ministerio de Educación.

Además de las 5.139 encuestas realizadas, como fuente propia, a alumnos egresados de másteres universitarios de toda España sobre diferentes aspectos de los profesionales de la prevención, el estudio se amplió con un trabajo de investigación, específico sobre empleabilidad y calidad del empleo del prevencionista, desarrollado a partir de datos extraídos de la 1ª encuesta realizada en España a prevencionistas de nivel superior por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España (CGRICT). Los datos obtenidos fueron recopilados y ordenados a través de una encuesta realizada estructurada en cuestiones a 1.001 egresados de todo el territorio nacional. El método de recopilación de datos de campo desarrollado permite profundizar en el conocimiento sobre el grado de contribución que la formación universitaria recibida por los prevencionistas ha ejercido sobre su empleabilidad en los diferentes sectores productivos del mercado español.

OBJETIVO

El principal objetivo del estudio es observar la posible relación entre diversas variables influyentes en la empleabilidad de los prevencionistas, así como su grado de satisfacción, características y tipología de las tareas, su desempeño en las tareas correspondientes a su formación, su perfil profesional previo al prevencionista, el tipo de centro donde se formó como prevencionista y el modelo formativo que recibió.

La finalidad reside en conocer la situación actual y si ha sido positiva la



convergencia de los planes de estudios universitarios para la formación de prevencionistas de nivel superior, al amparo del EEES [3], frente a las exigencias reales del ejercicio diario de la profesión y al cumplimiento de todos los requisitos que la legislación exige a un prevencionista.

Los principios básicos a seguir han sido los datos relativos al puesto de trabajo en el que desarrollan su labor profesional los prevencionistas que componen el universo de la encuesta y que son:

- Situación laboral actual en la que se encuentra.
- Nivel de especialización adquirida mediante los estudios desarrollados.
- Grado Académico a partir del que tuvo acceso a los estudios superiores en Prevención de Riesgos Laborales.
- Tipo de formación recibida durante su especialización como prevencionista.
- Características de la formación recibida para su formación como prevencionista.

- Ubicación del desarrollo de su actividad profesional como prevencionista.

Partiendo de estos principios y a partir de los datos recopilados se han elaborado una serie de gráficos que han permitido, mediante su análisis, extraer una serie de conclusiones que permiten conocer la situación actual de los prevencionistas y su empleabilidad.

METODOLOGÍA

La metodología empleada en este estudio se ha basado en la realización de un sondeo como paso previo a la obtención de unos resultados que conducen a su interpretación. Las conclusiones que de esta se extraen permiten hacerse una idea sobre la situación de empleabilidad en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y, así, poder prever, con cierta aproximación, el futuro de la misma.

De una parte, se realizó una encuesta mediante preguntas que condujeran al entendimiento en la situación actual de la PRL para los diferentes sectores

Tabla 1 ■ **Tabla correspondiente al Universo de estudio y cuestiones relevantes**

	¿Cómo desarrolla su trabajo como prevencionista?
SPP	160
SPM	102
SPA	324
Administración Pública	81
Responsable de PRL o trabajador designado	155
Otros	179
	¿Qué tipo de técnico es en PRL?
Superior	868
Intermedio	93
Básico	6
Administración Pública	8
Otros	10
Desempleado	16
	¿Mediante qué estudios tuvo acceso al Máster Universitario en PRL?
Ingenierías	396
Arquitectura	38
Sociales (Derecho, ADE, etc.)	211
Medicina (Enfermería, Psicología, etc.)	61
Humanistas	33
Otros	262
	¿En qué tipo de centro recibió su formación como TPRL?
Universidad	323
Escuela de Negocios	61
Entidad Formativa	473
Asociación	39
Otros	94
	¿Cuáles fueron las características de su formación?
Presencial (100%)	513
Semipresencial (más del 50%)	172
Semipresencial (menos del 50%)	160
A distancia	140
Otros	16
	¿Desarrolla su actividad como prevencionista en España o en el extranjero?
España	978
Extranjero	23

Fuente: Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo.

y la estadística de la ocupación de los egresados sin tener en cuenta el sector en el que desarrollan su actividad laboral como prevencionistas. Dicha encuesta se llevó a cabo sobre 5.139

egresados de másteres universitarios en Prevención de Riesgos Laborales, muchos de ellos (3.519), procedentes de reconocimiento de créditos del antiguo Técnico Superior en Prevención de

Riesgos Laborales, es decir, que el 69% ya tenían conocimientos previos consolidados de las labores a realizar por los prevencionistas. La muestra posee una alta representatividad, dado que considera el 17% del total de egresados universitarios entre los años 2010 y 2015, obteniendo una foto fija de la realidad temporal citada, al haber sido realizadas las encuestas en el País Vasco, Aragón, Valencia, Andalucía, Cataluña, Madrid, Galicia, Canarias, Castilla – La Mancha y Castilla – León; y, además, en proporciones alícuotas al número de plazas ofertadas por las universidades correspondientes en sus áreas de influencia territoriales.

En cuanto al tipo de encuesta, esta fue estructurada mediante una serie de cuestiones que abordan aspectos referentes al ámbito laboral y académico de los egresados encuestados.

De otra parte, se tomaron los datos aportados por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España (CGRICT), sobre 1.001 prevencionistas asociados en su órgano colegiado.

Para ello, se partió de determinadas cuestiones, que conducirían al entendimiento en la situación actual de los encuestados, relacionados con el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales en los diferentes sectores para los que desempeñan su actividad profesional y poder abordar aspectos más significativos sobre la ocupación de los técnicos egresados.

En la Tabla 1 se exponen los datos y las cuestiones que se han considerado más relevantes cedidos por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España, y que se han tenido en cuenta a la hora de emitir las conclusiones sobre el objetivo presentado para el estudio.

Tabla 2 ■ Número de encuestados que trabajan o no en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales

	¿Actualmente trabaja en Prevención de Riesgos Laborales?
SÍ	3.597
NO	1.542

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3 ■ Trabaja en Prevención de Riesgos Laborales según su sexo

	Sí, actualmente trabaja en Prevención de Riesgos Laborales
HOMBRES	1.951
MUJERES	1.646

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4 ■ Trabaja en Prevención de Riesgos Laborales según su edad

	Sí, actualmente trabaja en Prevención de Riesgos Laborales
Mayores de 40 años	1.304
Menores de 40 años	2.293

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5 ■ Encuestados que actualmente no trabajan en Prevención de Riesgos Laborales, según sexo

	No, actualmente no trabaja en Prevención de Riesgos Laborales
HOMBRES	837
MUJERES	705

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 ■ Encuestados que actualmente no trabajan en Prevención de Riesgos Laborales, según edad

	No, actualmente no trabaja en Prevención de Riesgos Laborales
Mayores de 40 años	472
Menores de 40 años	1.070

Fuente: Elaboración propia

En las tablas 2, 3, 4, 5 y 6 se observan las cuestiones más relevantes del estudio desarrollado como fuente propia sobre 5.139 egresados universitarios.

El motivo del uso del sondeo como herramienta de investigación para el desarrollo del estudio se apoya en los estudios realizados por diferentes autores, que establecen que la finalidad de las encuestas no es otra que la recopilación de información sobre la conducta individual, experiencia, valores y actitudes, características personales y circunstancias sociales. A menudo, esta recopilación se extiende a las relaciones, interacciones o actividades de los individuos con su entorno social, obteniendo información sobre grupos, contextos sociales y acontecimientos de los que tienen experiencia.

La investigación ha ido dirigida hacia individuos que se encuentran relacionados con los diferentes sectores productivos que desarrollan su actividad profesional en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales a partir de determinada formación adquirida en diferentes centros y bajo diferentes características académicas. Para ello, se ha dispuesto de diversos tipos

de recursos que han permitido la participación de un elevado espacio muestral que han cursado las diferentes materias impartidas en el máster oficial universitario de Prevención de Riesgos Laborales. La participación de los diferentes miembros implicados en las encuestas ha sido fundamental a la hora de poder conseguir unos resultados fiables.

Por otra parte, y visto que durante el quinquenio de 2010 a 2015, según datos del Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) del Ministerio de Educación, el número de plazas ofertadas por parte de la universidad española en másteres de Prevención de Riesgos Laborales

fue de 30.718, y que el estudio atiende a 1.001 encuestas del Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo y a las 5.139 de elaboración propia, se observa que el número de encuestados supone casi el 20% del total. Por lo tanto, se considera que el estudio genera una estadística suficientemente representativa, porque se ha hecho un muestreo estratificado proporcional. Los diferentes estratos se corresponden con los alumnos egresados en los másteres de PRL de cada Universidad dentro de su zona territorial de influencia.

Así mismo, en los cuestionarios se han tenido en cuenta los estudios ini-



ciales efectuados como han podido ser licenciatura, diplomatura o ingeniería, así como si el trabajo desempeñado en el ámbito de la PRL es desarrollado de manera diferente en cuanto a autonomía laboral o bien dependiente de un tercero. También se ha tenido en cuenta si se encuentran en posesión del título superior en PRL anterior a la aparición del Máster en PRL, el tipo de formación y la ubicación territorial del desempeño de su actividad profesional como prevencionistas; incluso si el prevencionista de nivel superior ejerce tareas preventivas de niveles inferiores a los que corresponden a su cualificación y competencia profesional.

- Tamaño de la muestra

Definido el universo de la población sobre la que se realizó el estudio, que fueron los alumnos egresados en el master universitario PRL, se procedió a obtener la muestra.

Como se puede entender, no es posible aplicar la metodología a toda la población existente y, por otro lado, el cos-

te económico y la duración del proceso para una encuesta de estas características resultarían muy elevados, de ahí que se seleccionase una muestra de menor tamaño, pero representativa de dicha población.

- Características del muestreo

El muestreo aleatorio simple no es una garantía representativa para estudios con este tipo de población, puesto que al estar trasferidas las competencias en materia de educación universitaria a las Comunidades Autónomas y no ser uniforme la distribución de plazas por estas mismas comunidades, por este motivo, el muestreo elegido fue el estratificado, que pretende asegurar la representación de la muestra y la afijación proporcional, obteniendo la proporcionalidad en función del número de egresados por Comunidades. Con esto se pretendía:

- Asegurar que la muestra representa adecuadamente a la población en función de variables seleccionadas previamente.

- Estimaciones más precisas.

Para conseguir una orientación sobre el cálculo del tamaño de la muestra de datos globales obtenidos, se utilizó la formulación que se puede observar en Pérez, C. Técnicas de Muestreo Estadístico: Teoría, Práctica y Aplicaciones Informáticas [7] o en Del Castillo A.M. en su libro "Axiomas Fundamentales de la Investigación de Mercados [4].

Para el desarrollo del cuestionario se tuvo en cuenta el aportado en los Cuadernos Metodológicos de los cuestionarios del Centro de Investigaciones Sociológicas por M.J. Azofra [5].

Una vez recopilado determinado número de datos y para incrementar el grado de certeza del estudio, antes de la utilización del cuestionario en toda su extensión se hizo un estudio piloto con un subconjunto de la muestra y se generó una aplicación del cuestionario para analizar la posibilidad de aparición de errores planteados inicialmente y el contraste del lenguaje utilizado en relación con la formación de los encuestados y el tiempo de aplicación y respuesta para la determinación de factores influyentes durante la evolución del análisis de datos, tal y como indica el método de García Fernando, M. en "El análisis de la realidad social" [6].

Mediante la respuesta a las cuestiones realizadas en las encuestas citadas se pudieron obtener conclusiones relevantes sobre la empleabilidad de los egresados en PRL.

RESULTADOS

A partir de los datos de la encuesta realizada por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España (CGRICT), sobre 1.001 prevencionistas asociados en su órgano

colegiado, se obtuvieron las gráficas que se exponen a continuación de manera ordenada. Así, sobre lo referido a la primera cuestión se obtuvo el siguiente resultado que se muestra mediante el gráfico 2.

Los resultados que arroja el gráfico 1 denotan una destacada mayor empleabilidad de los prevenicionistas en los Servicios de Prevención Ajenos. Esto es debido a la demanda de subcontratación de este servicio por parte del sector de los autónomos y pequeñas y medianas empresas (PYMES), que, en España, constituyen el 99% del tejido empresarial, tal y como indica el informe desarrollado por Fariñas, JC y Huergo, E. [9] sobre demografía empresarial en España desde 2015. Si bien esta distribución ya es histórica, como indican recurrentemente en la literatura y bibliografía un buen número de estudios específicos sobre demografía empresarial, como son los de Segarra et al. (2002) [10], Teruel y Segarra (2007) [11], Callejón y Ortún (2009) [12] o las de González (2015) [13] o los publicados por la Fundación ICO PYME (2015) [14].

A partir de los datos de la encuesta referidos a la segunda cuestión se obtuvo el siguiente resultado que se muestra mediante el gráfico 3.

Los resultados revelan que los prevenicionistas que han obtenido el mayor grado académico y que, por lo tanto, tienen los conocimientos, competencias y habilidades adquiridos para realizar tareas de nivel superior en PRL, de hecho, están realizándolas en un elevadísimo porcentaje (87%). Todo ello, corrobora que en las empresas los prevenicionistas realizan tareas profesionales acordes con su grado de preparación académica.

A partir de los datos de la encuesta referidos a la tercera cuestión se obtuvo

Gráfico 2 ■ **Porcentaje de tipo de empleo de los egresados encuestados**

¿CÓMO DESARROLLA SU TRABAJO COMO PREVENICIONISTA?



Notas:

- * SPP: Servicio de Prevención Propio. El empresario tiene la obligación de constituir un Servicio de Prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos [2]:
 - Empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
 - Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.
- * SPM: Servicio de Prevención Mancomunado. Es una modalidad de Servicio de Prevención propio, cuando varias empresas deciden sumar organizaciones y recursos para prestar las actividades preventivas [2].
- * SPA: Servicio de Prevención Ajeno. Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) son empresas especializadas en el área de prevención de riesgos laborales que ofrecen a otras empresas sus servicios para el desarrollo de las actividades preventivas exigidas legalmente a estas [2].

Gráfico 3 ■ **Porcentaje correspondiente a la situación laboral de los egresados encuestados**

¿QUÉ TIPO DE TÉCNICO ES EN PRL?

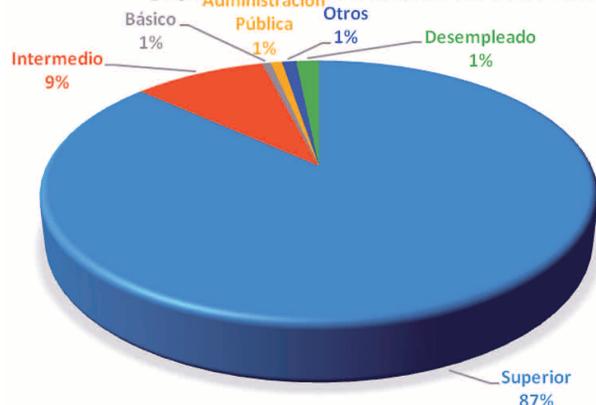


Gráfico 4 ■ Porcentajes correspondientes a los estudios por los que accedieron los egresados encuestados a su preparación como prevenccionistas

¿MEDIANTE QUÉ ESTUDIOS TUVO ACCESO AL MÁSTER UNIVERSITARIO EN PRL?

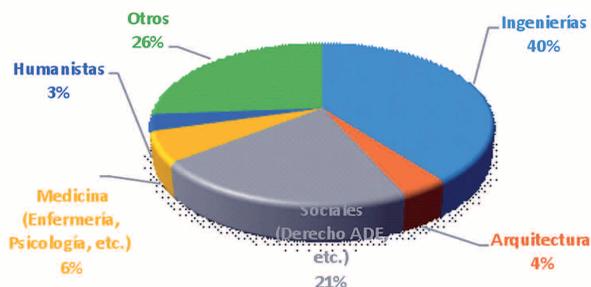


Gráfico 5 ■ Porcentajes de centros en los que fueron preparados en Prevención de Riesgos Laborales los egresados activos

¿EN QUÉ TIPO DE CENTRO RECIBIÓ SU FORMACIÓN COMO TPRL?

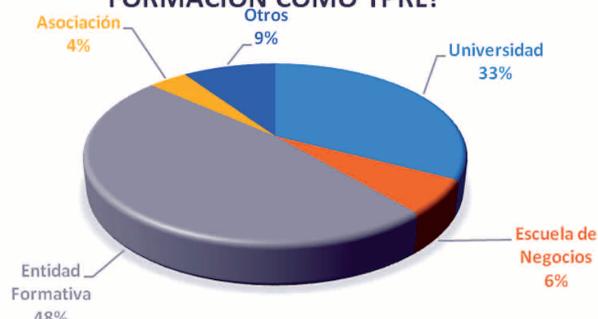


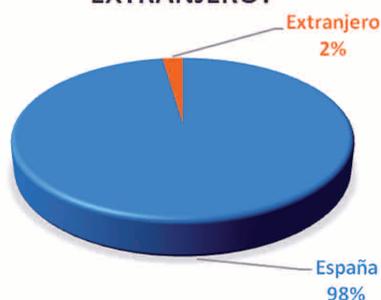
Gráfico 6 ■ Características de la formación recibida por los egresados

¿CUÁLES FUERON LAS CARACTERÍSTICAS DE SU FORMACIÓN?



Gráfico 7 ■ Ubicación del desempeño de actividad como prevenccionista de los egresados

¿DESARROLLA SU ACTIVIDAD COMO PREVENCCIONISTA EN ESPAÑA O EN EL EXTRANJERO?



el siguiente resultado que se muestra mediante el gráfico 4.

De los datos del gráfico anterior, se colige que la mayor parte de los prevenccionistas provienen de titulaciones técnicas o ingenierías; lo que denota tanto la capacitación como la concienciación que los egresados de ingenierías tienen sobre los riesgos laborales. Por el contrario, es muy revelador el bajo número de prevenccionistas cuya titulación de grado es la Arquitectura, máxime cuando este

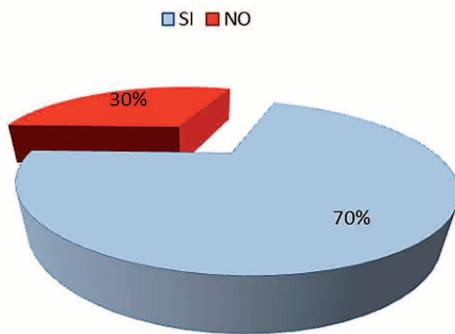
título está directamente relacionado con el sector de la Construcción y siendo este uno de los sectores que tradicionalmente posee mayores niveles de siniestralidad laboral. El análisis de esta cuestión se sale de los objetivos del estudio, pero es evidente que esta circunstancia debe tener una relación directa con los planes de estudio, con la inquietud que transmite el profesorado sobre la cuestión de los riesgos laborales en la obra y con las expectativas laborales de los arquitectos.

A partir de los datos de la encuesta referidos a la cuarta cuestión se obtuvo el siguiente resultado que se muestra mediante el gráfico 5.

El gráfico revela que los prevenccionistas formados por centros acreditados por la Autoridad Laboral de cada Comunidad Autónoma, anteriores al EEES, conforman casi la mitad de los prevenccionistas colegiados en el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo, lo que implica que la concienciación corpo-

■ Gráfico 8 ■ Número de encuestados que trabajan o no en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales

¿Actualmente trabaja en PRL?

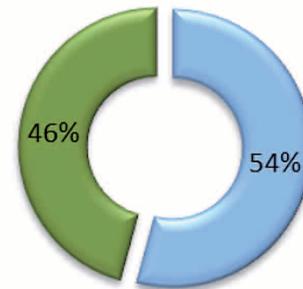


Fuente: Elaboración propia

■ Gráfico 9 ■ Trabaja en Prevención de Riesgos Laborales, según sexo

Si, actualmente trabaja en PRL

■ HOMBRES ■ MUJERES



Fuente: Elaboración propia

rativista está más arraigada en los prevencionistas de mayor antigüedad laboral.

A partir de los datos de la encuesta referidos a la quinta cuestión se obtuvo el siguiente resultado que se muestra mediante el gráfico 6.

Del gráfico anterior se puede deducir que existe una mayor concienciación gremial entre los prevencionistas que han recibido una formación 100% presencial, dado que más de la mitad de los colegiados en el Consejo General han cursado su formación de manera absolutamente presencial. Resulta evidente la creación del vínculo asociacionista que se produce entre las personas que cursan su formación en periodos de tiempo compartidos mayoritariamente dentro de un aula.

A partir de los datos de la encuesta referidos a la sexta cuestión se obtuvo el siguiente resultado que se muestra mediante el gráfico 7.

El gráfico anterior denota que el prevencionista formado en España trabaja de manera casi absoluta dentro de nuestro país. Ello no puede ser únicamente achacable a la barrera idiomática, sino a que las normativas de PRL son específicas en cada país y a que la homologación de los

títulos y el reconocimiento de competencias son trámites de muy complicada resolución, salvo para aquellos que titulen con un máster dentro del EEES.

A partir de los datos de la encuesta de elaboración propia realizada a más de 5.139 prevencionistas egresados de másteres universitarios, se obtuvieron los resultados que se exponen a continuación.

En lo referente a la primera cuestión sobre si están empleados en Prevención de Riesgos Laborales, se obtuvieron los resultados representados en el gráfico 8.

Mediante el Gráfico 8, podemos observar que una gran parte de los encuestados desarrolla sus tareas profesionales en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. Esto nos ofrece una vista de lo que la Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto para el mercado de trabajo y que a partir de ella se han creado un gran número de puestos de trabajo. Sin embargo, existe una limitación importante en cuanto a concluir que la universidad tiene influencia en este grado elevado de inserción laboral (70%), dado que muchos de quienes hicieron esta encuesta ya trabajaban como Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales e iniciaron el máster universitario para

complementar su formación en aras de lograr un mayor reconocimiento laboral debido al prestigio social que ofrece un título universitario.

Una cuestión socialmente muy relevante es el dato que revela el estudio en la cuestión sobre el sesgo por sexo de los prevencionistas.

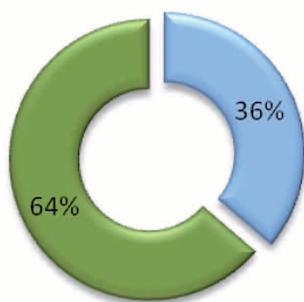
Este gráfico es importante porque muestra la paridad existente en el mundo laboral de la Prevención de Riesgos Laborales, debido fundamentalmente a la exigencia de poseer un título universitario. Es conocido que en la universidad estudian actualmente un número superior de mujeres que de hombres; y, además, debido también a que la Prevención de Riesgos Laborales es una profesión de nueva creación donde no ha llegado el sexismo que etiqueta a las profesiones más tradicionales, si bien existe una pequeña diferencia a favor de los hombres, debido probablemente a que los sectores industrial y de la construcción son históricamente ocupados por hombres y que, además, son los que estadísticamente poseen mayores riesgos de accidentes y por ello son los que más prevencionistas absorben.

En cuanto al sesgo por edades en la empleabilidad de los prevencionistas, se

Gráfico 10 ■ Trabaja en Prevención de Riesgos Laborales según su edad

Si, actualmente trabaja en PRL

■ Mayores de 40 años ■ Menores de 40 años

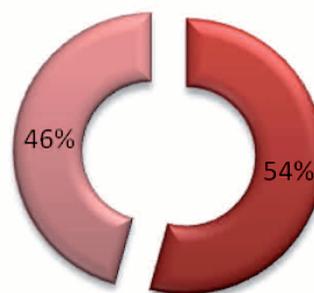


Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11 ■ Encuestados que actualmente no trabajan en Prevención de Riesgos Laborales, por sexo

No, actualmente no trabaja en PRL

■ HOMBRES ■ MUJERES



Fuente: Elaboración propia

puede observar en el Gráfico 10 que hay una mayor empleabilidad en los menores de 40 años. Esta cuestión es atribuible a las preferencias del mercado laboral por los jóvenes y a que tampoco existe un número mayor de prevencionistas con una edad superior a los 50 años, dado que las titulaciones reconocidas de los mismos son de reciente creación.

En cuanto al sesgo de desempleados prevencionistas por sexo, los datos que arroja la encuesta se observan en el Gráfico 11. De ellos se deduce que la paridad se mantiene en el desempleo, arrojando una pequeña ventaja sobre las mujeres, que sufren porcentualmente menor desempleo que sus compañeros también prevencionistas.

Sin embargo, se observa una gran diferencia, al sesgar por sexo los datos de los prevencionistas que no trabajan en Prevención de Riesgos Laborales. En los resultados obtenidos, que expresa el gráfico 12, se determina que más de los dos tercios de los prevencionistas que no tra-

bajan son menores de 40 años. En este sentido, los prevencionistas no conforman una excepción en la actual realidad laboral de nuestra sociedad.

CONCLUSIONES

A partir de las cuestiones sugeridas para relacionar el estado laboral de los egresados y su preparación académica, a partir de la aparición de la Prevención de Riesgos Laborales como estudios superiores universitarios y la empleabilidad, se pueden deducir las siguientes conclusiones en función de la interrelación de las respuestas obtenidas a las diferentes cuestiones planteadas:

1. Observamos que la mayoría de los Técnicos de Prevención desarrolla su actividad en un Servicio de Prevención Ajeno.
2. En la encuesta realizada se observa que un altísimo número de técnicos de nivel superior están encontrando puestos de trabajo relacionados con su cualificación.

3. La mayoría de los estudiantes que acceden al Máster provienen de la rama de las ingenierías o licenciaturas del ámbito Social.
4. En relación con dónde recibió su formación el Técnico de Prevención, se observa que el mayor porcentaje corresponde a aquellos que lo hicieron en una entidad formativa autorizada por la Autoridad Laboral.
5. Cuando analizamos las características de la formación recibida se observa que la mayoría de los egresados recibieron una formación presencial.
6. Casi la totalidad de los técnicos desarrolla su labor en el territorio nacional y solo un 2% lo hace en el extranjero.
7. Existe una amplia inserción laboral de los prevencionistas, pero no se puede atribuir a la contribución de los másteres universitarios una influencia relevante en dicha inserción laboral (muchos encuestados provenían de

los antiguos Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales).

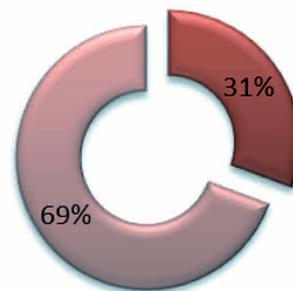
8. No existe una especial diferenciación en la inserción laboral de hombres y mujeres prevencionistas.
9. Por último, la edad del prevencionista aparece como un factor importante en su inserción laboral.

Como conclusión general y más relevante, sobre todas las anteriores, se destaca que la empleabilidad de los prevencionistas, independientemente del sector en el que desarrollan su actividad, ha experimentado un crecimiento considerable en los últimos años debido principalmente a la concienciación social de la necesidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito empresarial, así como la efectividad de los prevencionistas que se traduce en un acusado descenso de la siniestralidad durante los últimos años en todos los sectores productivos. Sin embargo, no se puede asegurar que la intervención de la formación universitaria (másteres) haya tenido una influencia relevante en la inserción laboral de sus egresados prevencionistas. ●

Gráfico 12 Encuestados que actualmente no trabajan en Prevención de Riesgos Laborales, por edad

No, actualmente no trabaja en PRL

■ Mayores de 40 años ■ Menores de 40 años



Fuente: Elaboración propia

Bibliografía

- [1] Recomendación N. 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los recursos humanos (2004).
- [2] RD 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 de 31 de enero de 1997.
- [3] RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- [4] Del Castillo, A.M. "Axiomas Fundamentales de la Investigación de Mercados". Ed. Netbiblo, S.L. pág.45, 2008.
- [5] M.J. Azofra. "Cuadernos Metodológicos" Centro de Investigaciones Sociológicas por M.J. Azofra ISBN: 978-8474762723 Edición 2000.
- [6] García Fernando, M. "El análisis de la realidad social". Métodos y Técnicas de Investigación 3ª Ed. 2003.
- [7] Pérez, C (1999). "Técnicas del muestreo: teoría, práctica y aplicaciones informáticas". Madrid.
- [8] Resolución de 10 de abril de 2014, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, durante el año 2014, la gestión de los servicios de la Seguridad Social denominados «Prevención10.es» y «Prevención25.es». BOE Núm.98 de miércoles 23 de abril de 2014, Sec.III, Pág.32219.
- [9] Estudios sobre Demografía empresarial en España: tendencias y regularidades. GRIPICO GRIPICO fe-dea sobre la Economía Española 2015. Fariñas, J.C, Huergo, E. Universidad Complutense de Madrid. <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2015-24.pdf>
- [10] Segarra, A. y Callejón, M. (2002), "New firms' survival and market turbulence: new evidence from Spain", Review of Industrial Organization 20(1): 1-14.
- [11] Segarra, A. y Teruel, M. (2007), "Creación y supervivencia de las nuevas empresas en las manufacturas y los servicios", Economía Industrial, 363: 45-58.
- [12] Callejón, M. y V. Ortún (2009), "La caja negra de la dinámica empresarial", Investigaciones regionales, 15: 167-189.
- [13] González, X. (2015), "Tamaño y dinámica empresarial en la industria Española. Efecto de la gran recesión", Papeles de Economía Española 144: 74-91.
- [14] Cátedra Fundación ICO PYME (2015). "Estado y prevalencia de la PYMEs en la economía española ante una fase de recuperación. Amenazas y oportunidades en el contexto europeo e internacional", Cuadernos Cátedra de Financiación a las PYME en España, nº 1, Fundación ICO.