

## Sección Formación

---

*Este artículo fue publicado en el número 12-2001, páginas 4 a 11.  
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos  
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

# La formación superior en prevención de riesgos laborales, una carrera universitaria<sup>(\*)</sup>

**Fernando G. Benavides**

*Profesor Titular de la Universidad Pompeu Fabra*

*Escuela Superior de Prevención de Riesgos Laborales, Barcelona*

### Introducción

El actual modelo de formación en prevención de riesgos laborales, definido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo, se puede calificar de ambicioso, a la vez que complejo. La referencia a la necesaria cultura preventiva, como complemento a la siempre insuficiente norma, es indicativa de esta sana ambición. Pero ya en el artículo 5.2 de la LPRL queda claro la dificultad que conlleva dicha meta.

Efectivamente, "promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles educativos, y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como también la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales", tal como recoge el artículo antes mencionado, presupone tal cantidad de esfuerzo que uno duda si el llamado "legislador" era consciente de lo que aprobaba, sobre todo porque los recursos, como todos sabemos, son siempre escasos.

Y para recorrer esa distancia, más o menos larga, que siempre hay entre el deseo y la realidad, puede que no haya nada mejor que entretenerse un momento para tratar de evaluar las distintas partes de ese camino, aunque sea sólo por el placer de contemplarlo, lo que ya es un primer paso para avanzar.

En esta tarea, parece que hay pocas dudas de que es en relación a la formación de "los recursos humanos necesarios para llevar a cabo las actividades preventivas", principalmente en su nivel superior, en donde es más urgente hacer esta evaluación, pues aquí la actividad formativa ha experimentado tal dinamismo, que sólo es comparable con el nivel de confusión creado<sup>(1)</sup>.

Pero antes de entrar a valorar lo que en este aspecto puede significar la experiencia carrera universitaria impulsada por la Escuela Superior de Prevención de Riesgos Laborales en Barcelona, que es el objetivo de este artículo, vale la pena hacer un

balance, aunque sea breve, del estado actual del mapa formativo que ha dibujado la LPRL.

## **El sistema formativo de la prevención de riesgos laborales.**

En la tabla 1 trato de simplificar, en aras a la claridad, los distintos componentes de este sistema formativo. Ello permite identificar un primer catálogo de objetivos pedagógicos, los cuáles están definidos en función de lo que deseamos que sean capaces de hacer los distintos grupos de población después de la actividad formativa, desde la población general hasta los profesionales de alta especialización. Evidentemente, cada uno de ellos requiere métodos y técnicas diferenciadas para su consecución, pero a todos ellos les une la meta de incorporar en el seno de la sociedad valores y actitudes en la defensa de la salud en el trabajo, de tal manera que empresarios y trabajadores lo asuman con naturalidad en el seno de la empresa. Que esto, y no otra cosa, es o debe ser a mi entender el significado de la llamada cultura preventiva.

Bien, pues revisando cada uno de estos objetivos docentes, comprobamos que poco se ha avanzado hasta la fecha en relación a la formación general, aunque los expertos coinciden en que su consecución pasa necesariamente por incorporar al sistema educativo obligatorio contenidos de prevención transversales dentro de otras materias, más que en la inclusión de asignaturas específicas de prevención de riesgos laborales<sup>(2-3)</sup>. Por otra parte, el recurso a la utilización de los medios de comunicación de masas, sobre lo que ya hay alguna experiencia, relacionada con el Plan de actuaciones sobre la siniestralidad laboral, puede resultar atractivo por la visibilidad inmediata que tiene, sobre todo para el que la promueve, pero hay dudas razonables sobre su efectividad.

Respecto al segundo objetivo, la formación preventiva dirigida al conjunto de trabajadores, centrada en el puesto de trabajo, tal como establece el artículo 19 de la LPRL, de nuevo tenemos que decir que poca o bien poca atención ha recibido hasta ahora, si se exceptúa el plan de formación elaborado por el INSHT en 1999<sup>(4)</sup>, que no se puso en marcha por carecer de financiación<sup>(5)</sup>. Los datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo indican que sólo alrededor del 16% de los trabajadores en 1999 recibieron este tipo de formación. Existe también la evidencia que la formación dirigida a empresarios o directivos está siendo igualmente escasa<sup>(6)</sup>.

Así que en esta primera valoración, una conclusión aunque sea provisional es que casi todo está por hacer en este ámbito de la formación preventiva.

Ello contrasta con la intensa actividad que se observa en el ámbito de la formación específica. Pareciera, esta es mi hipótesis, que alcanzar un grado de madurez en este ámbito específico de la formación en prevención es una condición sine qua non para desarrollar la formación en el ámbito general.

Así, por ejemplo, en relación a la formación dirigida a los delegados de prevención, allí donde existen, la actividad formativa parece que cubre a más del 70%<sup>(6)</sup>. Posiblemente, el interés de las organizaciones sindicales<sup>(7)</sup>, a la que hay que sumar la del INSHT<sup>(8)</sup>, no es ajeno a este resultado.

**TABLA 1**  
**Objetivos pedagógicos de la formación en prevención de riesgos laborales en diferentes ámbitos y población**

Ámbito	Población diana	Objetivo docente
General	Ciudadano	Incorporar valores de defensa de la salud en el trabajo.
	Trabajador y empresario/directivo	Adoptar actitudes preventivas en el puesto de trabajo.
Específico	Delegado de prevención	Promover y colaborar en la prevención.
	Trabajador designado y empresario que asume la prevención	Realizar medidas preventivas básicas.
	Prevencionista	Planificar y ejecutar medidas preventivas.

Intensidad que es algo menor en relación a la formación dirigida a los trabajadores designados y a los empresarios que asumen la prevención. Explicable, en parte, a que la capacitación necesaria para poder desempeñar estas funciones no está claramente definida ni en el caso del empresario que asume la actividad preventiva ni en el del trabajador designado. En este último caso, sabemos que el 78% de los trabajadores designados han seguido un programa básico y un 21% un programa de nivel intermedio, tal como se regulan en los anexos IV y V del Reglamento de Servicios de Prevención (RSP). Esto es especialmente inquietante por cuanto que alrededor del 40% de los centros de trabajo han elegido alguna de estas dos figuras para organizar la prevención<sup>(10)</sup>. Una posible vía para clarificar este ámbito formativo sería la aprobación, tal como está previsto, de un título de Formación Profesional de ciclo Superior en Prevención de Riesgos Laborales, que constituiría la alternativa deseable para mejorar la calidad de la formación del nivel intermedio. También ayudaría a mejorar la formación en este nivel una definición más precisa acerca de las competencias profesionales que deben demostrar los empresarios que asumen la prevención y el trabajador designado.

Pero es en relación a la actividad formativa en su nivel superior, regulada en parte por el anexo VI del RSP, ver tabla 2, donde la actividad formativa ha alcanzado un ritmo que produce incluso vértigo. La explicación de esta febril actividad formativa puede venir explicada, al menos parcialmente, por el hecho que el RSP ha creado un espacio profesional, hasta ese momento prácticamente inexistente, lo que ha abierto un mercado laboral que había que ocupar. Esta área profesional ex novo gira, principalmente, en torno al Servicio de Prevención, en sus modalidades de propio y ajeno.

**TABLA 2**  
**Regulación de la formación de las distintas especialidades en prevención de riesgos laborales**

Especialidades	Regulación
Medicina del trabajo	RD 127/1984
Enfermería de empresa	RD 992/1987

Higiene industrial	RD 39/1997
Seguridad en el trabajo	RD 39/1997
Ergonomía/psicosociología laboral	RD 39/1997

Otras hipótesis explicativa de este auge de la actividad formativa, que no es excluyente con la anterior, puede tener que ver con los beneficios económicos que proporciona esta actividad. En cualquier caso, lo que sí sorprende es la cantidad de profesores dispuestos a formar especialistas de prevención que han surgido de forma repentina<sup>(11)</sup>.

### **Situación actual de la formación de los especialistas en prevención.**

Efectivamente, aunque la Directiva 391/89 dejaba a cada Estado la potestad de definir el modelo de prevención, en España se ha adoptado un modelo organizativo, que podemos definir de garantista, ya que exige contar con la participación explícita de diferentes especialistas en prevención de riesgos laborales<sup>(12)</sup>.

Como todos sabemos, en este nuevo espacio profesional se integran distintos prevencionistas con especialidades en higiene, ergonomía/psicosociología y seguridad, junto a otros especialistas en medicina del trabajo y enfermería de empresa, que ya contaban con un espacio propio, el servicio médico de empresa, ahora derogado e integrado en el servicio de prevención como Unidad Básica de Salud.

Esto no quiere decir que antes de la LPRL no existieran higienistas, ergónomos o especialistas en seguridad, pero el nuevo marco normativo regula por primera vez en España la formación de estos especialistas, al mismo tiempo que da carta de naturaleza a este mercado laboral. Un mercado laboral que no se limita al SP en las empresas, sino que cuenta con extensiones nada despreciables en las administraciones públicas, principalmente laboral y sanitaria, pero también en entidades públicas y privadas, como las empresas auditoras, instituciones docentes e investigadoras, etc., además de las organizaciones sindicales y empresariales.

La adopción de este modelo de organización de la prevención, que puede presentar algunas desventajas respecto a otras posibles alternativas, tiene la importante virtud de tratar de garantizar la existencia de profesionales que se dedican de manera muy especializada a la prevención de riesgos laborales. Ellos son, como ocurre con otras profesiones, la condición necesaria para que se planifique, ejecute y evalúe con rigor las actividades preventivas, entre ellas la actividad formativa en los otros ámbitos señalados en la primera parte de este artículo.

Por lo tanto, una vez adoptada la decisión de implementar este modelo preventivo, la cuestión es cómo organizar la formación de los especialistas de la manera más efectiva y eficiente posible.

Dada la urgencia de disponer de los profesionales de nivel superior, principalmente especialistas en higiene, seguridad, ergonomía/psicosociología, para los que no existía unos currícula e instituciones docentes previas a la LPRL, el acceso a dicha formación fue regulado con carácter transitorio por el capítulo III de la Orden de 27 de junio de

1997 (BOE del 3 de julio de 1997), a la espera de que las autoridades educativas se pronuncien al respecto, tal como se prevé en la disposición transitoria tercera del RSP.

Mención aparte merece la formación de las especialidades sanitarias, que si contaban con procesos de formación establecidos con anterioridad a la LPRL. Así, la medicina del trabajo está regulada por el sistema MIR<sup>(14)</sup> y la enfermería de empresa por un programa acreditado por la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo des de 1959. Ambos programas formativos están en la actualidad siendo revisados para proceder a su adaptación al nuevo marco normativo. Especialmente el de enfermería de empresa, cuya formación debe estar lógicamente regulada, como ya se ha propuesto, a través del procedimiento establecido desde 1987 para obtener el título de enfermero especialista<sup>(15)</sup>.

Es, por lo tanto, en relación a la formación de los especialistas en higiene, seguridad y ergonomía/psicosociología, donde la situación es más crítica, pues dicha formación se lleva a cabo en la actualidad en innumerables centros, todos ellos autorizados por la autoridad laboral, los cuáles no siempre pueden garantizar una adecuada calidad de los recursos docentes necesarios para impartir materias tan complejas como las mencionadas. El hecho de que las actuales normas permitan que participen en esta formación organizaciones no universitarias previamente autorizadas por las autoridades laborales (autorización a la cual, por otro lado, también se han de someter las universidades) ha conducido a una situación confusa en la que las universidades compiten con instituciones no universitarias que con frecuencia no habían tratado nunca estas materias e incluso en algunos casos han sido creadas ex profeso para impartir estos estudios.

Ello ha dado lugar a una situación que podemos calificar, de acuerdo con un informe reciente, de "permisiva y flexible en exceso, y escasamente solvente para garantizar el cumplimiento de los objetivos que se propone alcanzar el legislador y, en consecuencia, insatisfactoria<sup>(16)</sup>. Lo que parece tener como consecuencia un mercado formativo bajo sospecha de insolvencia, dando a veces la sensación de que se ha abierto la puerta a un mero mercado de títulos, agravado ahora con la entrada en escena de los programas formativos a distancia, lo que puede tener efectos diferidos graves, ya que puede producir una saturación de titulados y constituir un serio obstáculo para la implantación de los títulos académicos y profesionales deseables y previstos por el mismo RSP

En estas circunstancias, parece oportuna la creación de un título de segundo ciclo universitario en Prevención de Riesgos Laborales, con especialización en Higiene industrial, Seguridad en el trabajo, Ergonomía laboral y Psicosociología laboral, ya que deja en manos exclusivamente universitarias esta formación en su nivel superior.

### **La licenciatura de segundo ciclo en Prevención de Riesgos Laborales**

Esta alternativa ya es una realidad desde el curso académico 1999-2000, cuando se pusieron de acuerdo tres universidades de Cataluña: la Universidad de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña y la Universidad Pompeu Fabra, para establecer un título propio de segundo ciclo en prevención de riesgos laborales (GSPRL)<sup>(17)</sup>. Este título propio se imparte en la Escuela de Prevención de Riesgos Laborales (ESPRL) que es fruto de un acuerdo entre estas tres universidades, más la Fundación Mutua Universal y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuyo Centro Nacional

de Condiciones de Trabajo (CNCT) de Barcelona tiene la sede la ESPRL y se imparten las clases del GSPRL. La razón principal para acordar que la sede de la ESPRL fuera el CNCT era obvia, en Barcelona no existía otro espacio más idóneo, por tradición y solvencia, para acoger esta iniciativa.

Para la gestión de la ESPRL se ha constituido, mediante convenio entre las cinco instituciones, un Consejo de Dirección compuesta por tres representantes de cada una de las universidades, dos por parte del INSHT y otros dos de la Fundación, y cuyas funciones principales se recogen en la tabla 3. Además, está previsto constituir un Consejo Asesor que abra la ESPRL a instituciones públicas, agentes sociales y empresas, lo que sin duda facilitará la conexión de la Escuela con la sociedad.

La adscripción de profesores, que siempre es una cuestión capital en todo proyecto académico, se ha llevado a cabo en función de una primera distribución de las asignaturas entre las instituciones participantes, siendo éstas las encargadas de remunerar a sus respectivos profesores de acuerdo a sus propios criterios. En este sentido, hay que señalar que la ESPRL se autofinancia, principalmente, a partir de las matrículas de los alumnos.

El plan de estudios aprobado por el Consejo de Dirección de la ESPRL y por la Junta de Gobierno y el Consejo Social de cada una de las tres Universidades a lo largo de 1998 y 1999, en un proceso administrativo quizás demasiado largo, y que obviamente tiene en cuenta el anexo VI del RSP, parte de la idea de un título horizontal y multidisciplinar que responde al pluralismo metodológico que está en la base de la prevención de riesgos laborales. Esto es, la prevención de riesgos laborales, como trata de recoger la figura 1, es el resultado de la intersección de ciencias sociales, como el derecho y la economía, y ciencias naturales, como la biología o la química, a la que se suman tecnologías, como la ingeniería, y todo ello conectado entre otras por la epidemiología. De lo que resulta un profesional capaz de implementar medidas preventivas ya sean higiénicas, sanitarias, ergonómicas o de seguridad.

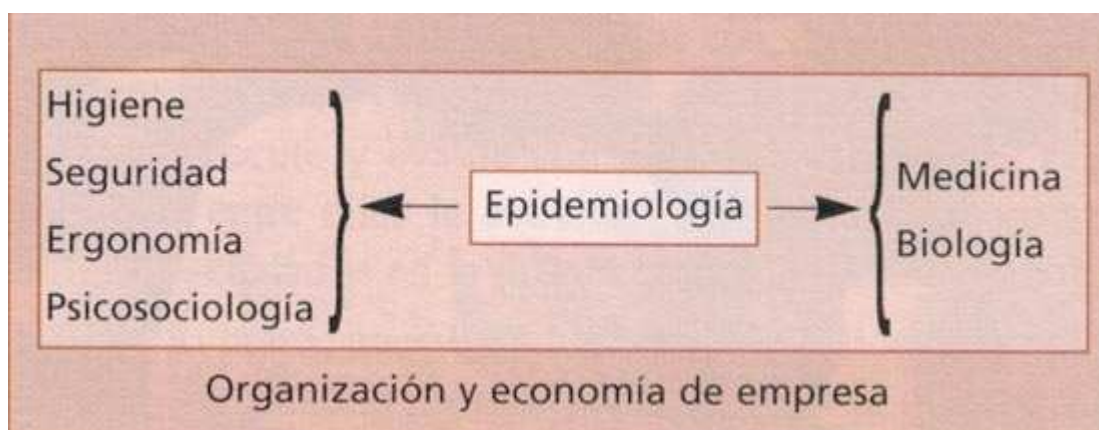
**TABLA 3**  
**Escuela Superior de Prevención de Riesgos laborales.**  
**Funciones y órganos de dirección gestión**

<b>Consejo de Dirección</b>	<b>Consejo Docente</b>
Aprobar el plan de actividad	Supervisar y hacer el seguimiento y coordinación de los estudios.
Aprobar la memoria de actividades	Informar de las necesidades de profesorado.
Aprobar el plan anual de actuaciones de la Escuela	Proponer el plan de actividad docente.
Aprobar las modificaciones del plan de estudios	Proponer el plan anual de de actuaciones de Escuela.
Aprobar el reglamento del Centro	Proponer las modificaciones del plan de estudios.
Aprobar el presupuesto de la enseñanza	Proponer la creación de comisiones académicas.
Aprobar la adhesión de nuevos miembros	Designar al Director Académico.
Proponer los miembros del Consejo Docente	

El plan de estudio tiene un total de 135 créditos académicos, de los cuáles 111 créditos son obligatorios, 9 créditos son optativos, que corresponden a la especialidad, y 15 créditos de prácticas en empresa (Practicum). El plan se desarrolla en dos cursos académicos, organizado cada uno de ellos en dos cuatrimestres, tal como se recoge en la tabla 4.

Este segundo ciclo en Prevención de Riesgos Laborales está abierto a un amplio espectro de titulaciones, como la ingeniería y arquitectura, las ciencias de la salud, las ciencias sociales y jurídicas, o las ciencias naturales. Para facilitar este acceso se ofrecen una signatura de complemento de 3 créditos en dos versiones: de ciencias naturales para los que proceden de estudios de ciencias sociales o de ciencias sociales para los que provienen de estudios de ciencias naturales o tecnologías. En la tabla 5 se resume la procedencia de los alumnos de las dos primeras promociones de la ESPRL.

**FIGURA 1**  
**Componentes de la formación en prevención de riesgos laborales**



**TABLA 4**  
**Plan de estudios del Graduado Superior (segundo ciclo) en Prevención de Riesgos laborales organizado conjuntamente por la Universidad de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Fundación Mutua Universal**

Cursos	Asignaturas	Créditos
Primero	• Complementos (ciencias naturales y sociales)	3
	• Fundamentos de prevención	3
	• Relaciones laborales	4,5
	• Seguridad en el trabajo	9
	• Psicosociología	9
	• Derecho de la seguridad y la salud	4,5
	• Epidemiología	6
	• Ergonomía	9
	• Higiene industrial	9
	• Medicina del trabajo	6
	• Bases biológicas de la prevención	4,5
	Segundo	• Economía de empresa
	• Organización del trabajo	6

• Auditorías de prevención	4,5
• Formación y comunicación	6
• Gestión medioambiental	4,5
• Optativa (Higiene y Ergonomía)	9
• Análisis económico	6
• Gestión de la Prevención	4,5
• Gestión del riesgo	6
• Optativa (Seguridad y Psicología)	9
• Practicum	15

**TABLA 5**  
**Distribución porcentual de los actuales alumnos del Graduado Superior de Prevención de Riesgos Laborales según sus estudios de procedencia**

<b>Título universitario</b>	<b>Porcentaje</b>
Enfermería y Fisioterapia	38,4
Relaciones Laborales	20,5
Ingeniero industrial y técnico	16,4
Arquitectura	2,7
Biología y Medicina	4,1
Psicología	5,5
Química y Farmacia	4,1
Ciencias Geológicas	1,4
Filología e Historia	4,1
Gestión y Administración Pública	1,4
Trabajo Social	1,4

### **Perspectivas futuras**

Aunque todavía es pronto para hacer una primera evaluación de esta experiencia, lo que está previsto una vez finalice la primera promoción, los resultados de las evaluaciones que hace los alumnos tras cada asignatura y las evaluaciones de los profesores nos hacen ser optimistas y pensar que es el momento de iniciar los trámites para que este título propio pase a ser un título homologado y con valor en todo el Estado.

De hecho, el pasado mes de junio tuvo lugar un seminario organizado por la ESPRL en donde se presentó el programa del GSPRL y la estructura de la ESPRL a profesores de 15 universidades de toda España. Fruto de esta sesión fue la constitución de una Comisión que ha preparado una memoria para el Consejo de Universidades, favorable a la implantación de un título nuevo de Segundo Ciclo denominado de Prevención de Riesgos Laborales. La relación de materias troncales, descriptores y número de créditos asignados a teoría y práctica de dicha propuesta se recoge la tabla 6. En dicha propuesta se ha tenido en cuenta el RD 1497/1987, que establece los criterios en materia de segundos ciclos universitarios. Así, la duración del título que se propone es superior al mínimo de 120 créditos establecido, en nuestro caso 135 créditos, lo que permite combinándolos con los del primer ciclo y con las pasarelas que se consideren en su momento, alcanzar el mínimo de 300 créditos legalmente fijados para obtener el título de Licenciado. Asimismo, la carga lectiva para el conjunto de las materias troncales no es inferior al 25% de la carga lectiva total de la titulación, en nuestro caso un 42%, lo



que evita, como sugiere también la norma, una dispersión excesiva dada la heterogeneidad de los accesos, pero al mismo tiempo permite atender una articulación académica coherente con los intereses propios de cada universidad.

El hecho de que ya dispongamos de una experiencia en marcha como la descrita, a la que se podrían sumar en el próximo curso académico otras universidades, junto a la inexistencia de estudios que atiendan académicamente la formación de estos profesionales y, en tercer lugar, dada la importancia tanto empresarial como sindical de estos problemas, hace pensar que esta solicitud será atendida favorablemente en un plazo relativamente corto.

En esa perspectiva, parece que es el momento también de empezar a pensar en el paso lógico que sigue en este camino hacia la excelencia profesional del prevencionista, como es la oferta de programas de tercer ciclo, tanto en su vertiente más académica: programa de doctorado, como es su vertiente más profesional: programa de formación continua. En el primer caso el objetivo será formar investigadores y docentes, en el segundo caso el objetivo es mantener la competencia profesional al día. Pero, tanto uno como otro, se podrán hacer con la calidad que exigen si existe un espacio académico con recursos humanos y materiales suficientes. Sin duda, la aprobación de la Licenciatura ayudará a consolidar este espacio académico donde la docencia y la investigación puedan interactuar, posibilitando, como ocurre con las demás profesiones consolidadas, el cultivo de los aspectos prácticos y teóricos que toda profesión necesita para actualizarse y evolucionar.

**TABLA 6**  
**Propuesta de materias troncales, créditos y descriptores de la Licenciatura**  
**(segundo ciclo) en Prevención de Riesgos Laborales**

<b>Higiene industrial (9 créditos)</b>
Conceptos y objetivos. Toxicología laboral. Identificación, evaluación y control de los contaminantes químicos, físicos y biológicos.
<b>Seguridad en el trabajo (9 créditos)</b>
Concepto y técnicas de seguridad. Lugares de trabajo. Instalaciones. Máquinas y equipos de trabajo. Tareas peligrosas. Equipos de protección. Emergencias. Seguridad industrial.
<b>Ergonomía laboral (6 créditos)</b>
Concepto y objetivos. Sistema persona-máquina. Ergonomía cognitiva. Carga física. Condiciones ambientales. Diseño del puesto y de los elementos de trabajo. Evaluación y control de los riesgos ergonómicos
<b>Psicosociología laboral (6 créditos)</b>
Concepto y objetivos. Riesgos de naturaleza psicosocial. Estrés laboral y psicopatologías. Estructura de las organizaciones. Evaluación e intervención psicosocial. Técnicas de comunicación. Negociación y conflicto.
<b>Organización y gestión de la prevención (6 créditos)</b>
Principios de administración y organización de la prevención. Calidad y gestión de la prevención. Gestión del impacto medio ambiental. Sistemas de evaluación y auditoría.

Evaluación económica de la implantación de programas de prevención.

#### **Bases metodológicas de la prevención (6 créditos)**

Estudios experimentales y observacionales. Análisis epidemiológico. Técnicas de muestreo. Estadística descriptiva e inferencia. Técnicas cualitativas.

#### **Bases jurídicas y sociológicas de la prevención (4,5 créditos)**

Legislación básica sobre prevención de riesgos laborales. Derechos y obligaciones en materia de prevención. Sistema de responsabilidades. La participación de los trabajadores. Estructuras de representación. Negociación colectiva. Relaciones laborales.

#### **Bases biológicas y sanitarias de la prevención (4,5 créditos)**

Concepto de salud y enfermedad. Condiciones de trabajo y factores de riesgo. Nociones de biología celular y molecular. Anatomía y fisiología de los principales órganos y sistemas. Daños a la salud relacionados con el trabajo. Vigilancia de la salud.

#### **Practicum (6 créditos)**

Por último, el reconocimiento de un título universitario en prevención de riesgos laborales por parte del Ministerio de Educación y Ciencia extinguirá la actual competencia que en materia de formación de especialistas en prevención tiene la autoridad laboral, tal como está previsto en la disposición transitoria tercera del RSP. A partir de ese momento, la administración laboral, y sus centros especializados, podrán centrarse en la promoción de la formación en el ámbito general, sobre todo en la dirigida a los trabajadores y empresarios/directivos, donde son insustituibles.

En resumen, la conversión de la formación superior en prevención de riesgos laborales en una carrera universitaria, como proponemos, trata de clarificar las responsabilidades en materia formativa, dejando a la Universidad esta función tan sensible. En el convencimiento que este es el camino para consolidar la prevención de riesgos laborales como una profesión con alto reconocimiento social, ya que es capaz de ofrecer soluciones factibles a los problemas actuales y futuros que se originan, inevitablemente, en el conflicto siempre presente entre el trabajo y la salud del trabajador.

### **Bibliografía**

1. RUIZ-FRUTOS, C.: La formación especializada en prevención de riesgos laborales: ¿dónde está la autoridad educativa? Arch. Prev. Riesgos Labor. 2000;3:151-152.
2. Escuela, Salud y Trabajo: por una cultura de la prevención. ISTAS, 1998.
3. LLACUNA, J., y SORIANO, M. (Coord.): La seguridad y la salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal: guía para el profesorado de enseñanza primaria. Madrid: INSHT, 1998.
4. Plan Nacional de Formación en materia de prevención de riesgos laborales. Madrid: INSHT, 1999.
5. MAQUEDA, J. y ALMODÓVAR, A. (Coord.): IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Avance de resultados. Madrid: INSHT, 2000.
6. BOIX, P; PAGE, A.; VERDE, J. y CANOSA, C.: La formación en prevención de riesgos laborales. Informe de situación, 1998. Valencia: ISTAS, 1998.
7. BOIX, P y VOGEL, L.: La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Bruselas: BTS, 2000.

8. INSHT. Cursos de capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico (4ªedn.). Madrid: INSHT, 2000.
9. BOIX, P; PAGE, A.; VERDE, J. y CANOSA, C.: La formación en prevención de riesgos laborales. Informe de situación, 1998. Valencia: ISTAS, 1998.
10. MAQUEDA, J. y ALMODÓVAR, A. (Coord.). IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Avance de resultados. Madrid: INSHT, 2000.
11. BOIX, P: Calidad de la formación en salud laboral en España. Seminario sobre "La formazione utile". Bolonia, 2000 (mimeo).
12. LLACUNA, J.: La formación en la Unión Europea: posibilidades y problemas. Prevención, Trabajo y Salud, 1999;3:12-18.
13. CHACON-BLANCO, S.: La formación como técnica preventiva. Antecedentes, situación actual y perspectivas profesionales del experto en prevención de riesgos laborales. La Rábida, 2000. (mimeo).
14. RD 127/1984, de 11 de enero, por e que se regula la formación médica especializada. BOE de 31 de enero de 1984.
15. RD 992/1987, de 3 de julio, por el que se regula la obtención del título de enfermero especialista. BOE de 1 de agosto de 1987.
16. GÓMEZ-CABALLERO, P:Informe sobre la formación para la prevención de los riesgos laborales. Madrid: CES, 2000 (mimeo).
17. Graduado Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Guía docente 2000-20001. Barcelona: Escola Superior de Prevenció de Riscos Laborals, 2000.

---

(\*) El INSHT es miembro fundador de la "Escuela Superior de Prevención de Riesgos Laborales" con sede en su Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, en Barcelona, y promueve activamente la creación de un título oficial universitario en esta materia, en línea con lo que se señala en este artículo.