



Perfil professional, condicions laborals i necessitats formatives de la Infermeria del Treball a Barcelona

Perfil professional, condicions laborals i necessitats formatives de la Infermeria del Treball a Barcelona

Impulsat per la Vocalia d'Infermeria del Treball del Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona (COIB).

Autores: Montse Bassa Garcia, Maria del Carmen Torres Gamez, Sebastiana Quesada Fuentes, Isabel Fernández Diez, Helios Gayà Pérez

Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona, 2026

ISBN 9788409856169

Drets CC

Aquesta guia està publicada amb una llicència Creative Commons. Reconeixement- No comercial- Compartir igual 4.0 Internacional. Els termes de la llicència impliquen que aquest material pot ser: Reproduït, distribuït i comunicat públicament sempre que se'n reconegui l'autoria. Reproduït, distribuït i comunicat públicament sempre que l'ús no sigui comercial i utilitzat per generar una obra derivada sempre que aquesta obra derivada es difongui amb la mateixa llicència que l'obra original. No es permet l'ús comercial del contingut ni la incorporació en productes o serveis amb finalitats lucratives sense autorització expressa. En qualsevol reutilització o distribució cal deixar clar els termes de la llicència i mantenir el reconeixement de l'autoria original.



Índex

5 Introducció

6 Objectius

6 Metodologia

3.1. Disseny de l'estudi

3.2. Mostra i participants

3.3. Instrument de recollida de dades

3.4. Anàlisi de dades

7 Resultats

4.1. Especialitat i reconeixement professional

4.2. Àmbit d'exercici professional

4.3. Antiguitat i dedicació

4.4. Jornada laboral

4.5. Competències exercides

4.6. Necessitats formatives percebudes

4.7. Satisfacció professional i atractiu vocacional

11 Discussió

12 Conclusions



1.Introducció

La infermeria del treball és una especialitat que té com a objectiu principal la protecció, la promoció i el manteniment de la salut de les persones treballadores, actuant sobre els riscos derivats de l'entorn laboral i contribuint a la prevenció de malalties i accidents professionals. En el marc normatiu espanyol, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, estableix les bases de l'activitat preventiva a les empreses, i el Reial Decret 843/2011 regula específicament els serveis de salut en la prevenció, atorgant a la infermeria del treball un paper central en l'atenció en salut als treballadors.

Malgrat la seva importància estratègica, la infermeria del treball és una especialitat que presenta reptes específics en termes de reconeixement professional, diversitat d'entorns d'exercici i necessitat de formació continuada. La literatura recent evidencia que les infermeres especialistes en salut laboral sovint exerceixen en contextos molt heterogenis,

des de serveis de prevenció aliens fins a serveis propis d'empresa o mútues, cosa que dificulta la definició d'estàndards comuns de qualitat i competència professional.

A Catalunya, el Col·legi Oficial d'Infermeres i Infermers de Barcelona (COIB), a través de la seva Vocalia d'Infermeria del Treball, ha impulsat un estudi per conèixer la realitat d'aquest col·lectiu i identificar-ne les necessitats i els reptes. Aquesta iniciativa respon a la voluntat d'orientar les polítiques col·legials cap a accions concretes que millorin les condicions professionals de les infermeres que treballen en l'àmbit de la salut laboral.

L'objectiu principal d'aquest text és presentar i analitzar els resultats d'aquesta enquesta, identificant les principals característiques del col·lectiu, les seves necessitats formatives i el seu grau de satisfacció professional, i derivant-ne recomanacions per a la millora de l'especialitat.

2. Objectius

Els objectius específics de l'estudi són els següents:

- Identificar les infermeres col·legiades al COIB que exerceixen en l'àmbit de la salut laboral i caracteritzar-ne el perfil sociodemogràfic i professional.
- Detectar les seves necessitats professionals i formatives.
- Conèixer quines formacions són d'interès per millorar les seves competències.
- Donar resposta als reptes actuals que afronta la especialitat.

3. Metodologia

3.1. Disseny de l'estudi

Es va dur a terme un estudi descriptiu transversal mitjançant un qüestionari autoadministrat, dirigit a infermeres i infermers col·legiats al COIB que exercien en l'àmbit de la salut laboral en el moment de la recollida de dades.

3.2. Mostra i participants

La mostra final va estar composta per 138 participants. La distribució per identitat de gènere va mostrar una clara feminització del col·lectiu: el 86,96% es va identificar com a femení, el 10,87% com a masculí, i el 2,17% no va respondre. Aquesta composició és coherent amb la realitat general de la professió infermera, àmpliament feminitzada a Espanya i a

Catalunya (Instituto Nacional de Estadística, 2023), i reforça la importància d'incorporar polítiques de conciliació i temps protegit dins l'organització del treball en salut laboral.

3.3. Instrument de recollida de dades

El qüestionari va incloure preguntes relatives a les àrees temàtiques següents: dades sociodemogràfiques, formació i especialitat, àmbit i condicions de treball, competències exercides, necessitats formatives i grau de satisfacció i atractiu de l'especialitat. Les preguntes de satisfacció i atractiu vocacional es van mesurar amb una escala numèrica de 0 a 5.

3.4. Anàlisi de dades

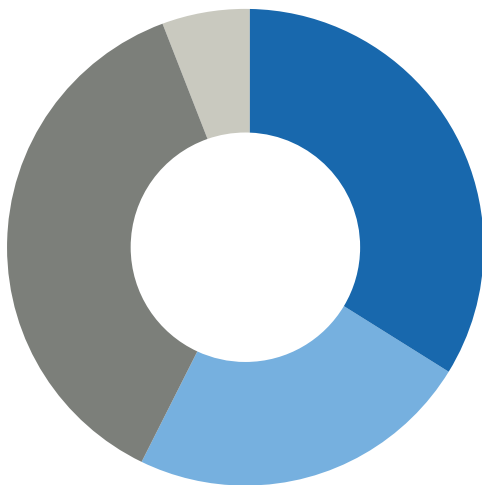
Es va realitzar una anàlisi descriptiva de les dades, calculant freqüències relatives i absolutes per a les variables categòriques, i mitjanes per a les variables numèriques. En les preguntes de resposta múltiple, els percentatges es presenten respecte al total de participants que van respondre cada ítem.

4. Resultats

4.1. Especialitat i reconeixement professional

Pel que fa a la disposició de l'especialitat d'Infermeria del Treball, el 60,14% de les enquestades la posseïa: el 53,62% l'havia obtinguda per la via excepcional i el 6,52% per la via de la formació interna rotada (IIR). El 39,86% restant no disposava de l'especialitat.

Gràfic 1 — Especialitat i reconeixement salarial. Destaca que el 60,14% té l'especialitat, però només el 34,06% rep reconeixement salarial.



- Especialista amb reconeixement 34,06%
- Especialista sense reconeixement 23,19%
- No especialista 36,96%
- Altres situacions 5,80%

Pel que fa al reconeixement salarial, les dades revelen una marcada desconexió entre la titulació acreditada i la valoració econòmica: el 34,06% declarava ser especialista amb reconeixement salarial, el 23,19% era especialista sense reconeixement, el 36,96% no era especialista, i el 5,80% es trobava en una altra situació.

Aquesta dada és especialment rellevant, atès que més d'un terç de les especialistes acreditades no reben una compensació salarial diferenciada, la qual cosa posa de manifest una manca d'alineació entre competència acreditada i valoració professional.



4.2. Àmbit d'exercici professional

L'exercici professional es distribueix en entorns molt heterogenis. La categoria més nombrosa és la dels serveis de prevenció aliens, que aglutina el 42,04% de les participants: el 24,64% treballa en serveis de prevenció aliens amb múltiples empreses clients, i el 17,40% en un servei de prevenció aliè amb empresa fixa. Els serveis propis representen el 30,44% del total, incloent-hi el servei propi d'empresa (11,60%) i el servei propi sanitari (18,84%). Les mútues suposen l'11% dels casos, els serveis mancomunats el 4,35%, i la docència i la investigació el 0,72%.

Aquesta heterogeneïtat d'entorns laborals és, en si mateixa, un element definitori de l'especialitat i reforça la necessitat d'un marc transversal de qualitat i competències comunes que garanteixi estàndards mínims independentment de l'àmbit d'exercici.

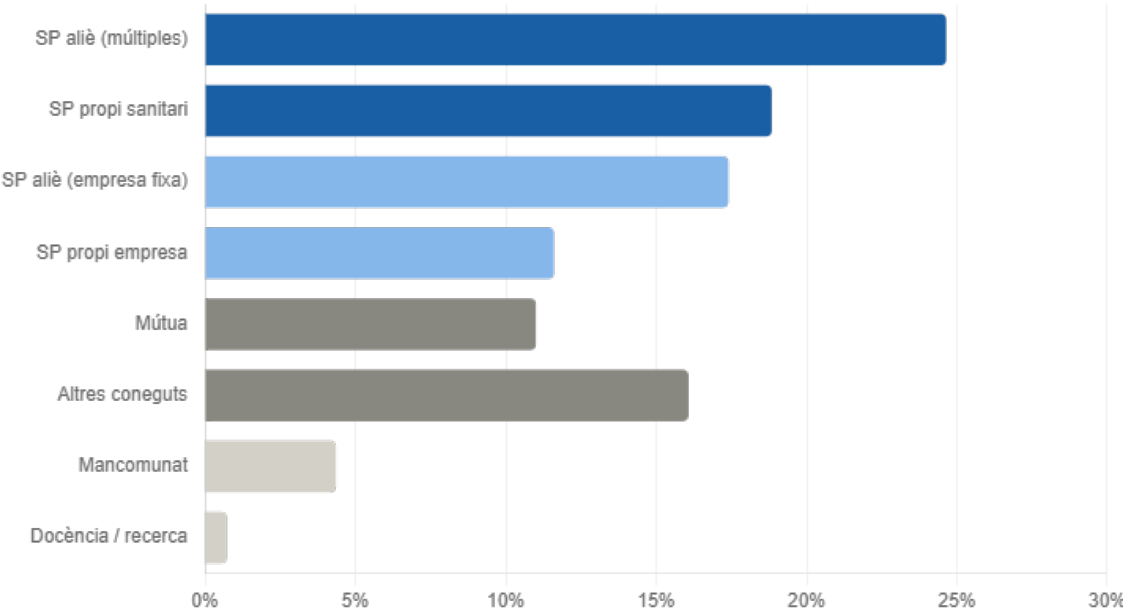
4.3. Antiguitat i dedicació

Les dades relatives a l'antiguitat i l'experiència professional dibuixen un col·lectiu clarament sènior. El 46,38% de les participants portava més de 10 anys en el lloc de treball actual, davant del 35,51% amb menys de 5 anys i el 15,94% amb entre 6 i 10 anys.

Si s'analitza l'experiència global en salut laboral, el percentatge de professionals amb 10 o més anys d'experiència en l'especialitat s'eleva fins al 74,64%, mentre que tan sols el 21,01% en tenia menys de 10.

Aquesta *seniority* del col·lectiu representa un actiu professional de primer ordre, ja que implica un alt potencial per desenvolupar rols de lideratge, mentoratge i transmissió de coneixement cap a les generacions més joves de professionals. Alhora, planteja la necessitat de planificar estratègies de relleu generacional i de captació de talent per garantir la continuïtat de l'especialitat.

Gràfic 2 — Àmbit d'exercici professional. Els serveis de prevenció aliens dominen clarament, seguits dels serveis propis de salut.





4.4. Jornada laboral

Pel que fa a les condicions de treball en termes de dedicació horària, la jornada completa és clarament predominant: el 84,80% de les enquestades treballa a temps complet, el 5,80% a mitja jornada i el 9,40% en altres modalitats. Aquesta estructura laboral estable és positiva des del punt de vista de la continuïtat assistencial i de la vinculació professional.

Però també reforça la necessitat de garantir temps protegit per a la formació, la participació en activitats col·legials i la millora contínua, atès que la dedicació exclusiva pot dificultar la compatibilitat amb activitats formatives externes.

4.5. Competències exercides

Les competències exercides amb major freqüència són les de naturalesa assistencial (78,99%) i de gestió (65,94%), seguides de les competències preventives (64,49%). La funció docent-investigadora és declarada per el 21,74% de les participants, mentre que la funció legal-pericial tan sols és exercida per el 5,80%.

Destaca la baixa presència de les funcions legal-pericials i de recerca, malgrat la seva importància estratègica per al reconeixement i l'evolució de l'especialitat. Aquesta dada suggereix que existeix un infraús del potencial professional en aquests àmbits, probablement condicionat per la manca de formació específica i per les dinàmiques organitzatives dels entorns de treball.

4.6. Necessitats formatives percebudes

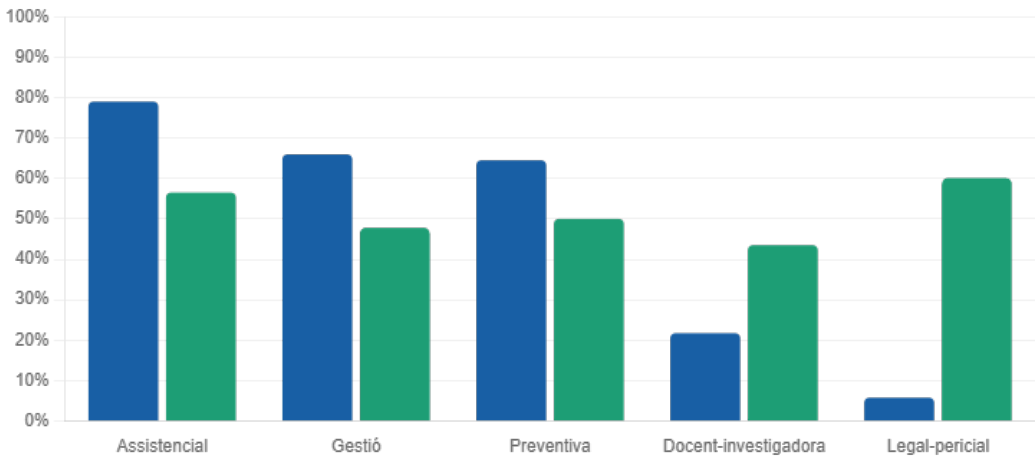
Les necessitats formatives percebudes per les participants presenten un perfil significativament diferent al de les competències efectivament exercides. La formació en competències legal-pericials és identificada com a necessitat pel 60,1% de les enquestades, tot i que tan sols el 5,80% les exercia habitualment, la qual cosa representa una bretxa de +54,3 punts percentuals: la més gran de totes les àrees analitzades. La formació assistencial és esmenada pel 56,5%, la preventiva pel 50,0%, la de gestió pel 47,8% i la docent-investigadora pel 43,5%.

Aquesta bretxa entre pràctica professional i demanda formativa en l'àmbit legal-pericial és especialment significativa i justifica el disseny d'itineraris formatius específics en aquesta àrea com a prioritat estratègica per a les organitzacions col·legials i les institucions formatives.

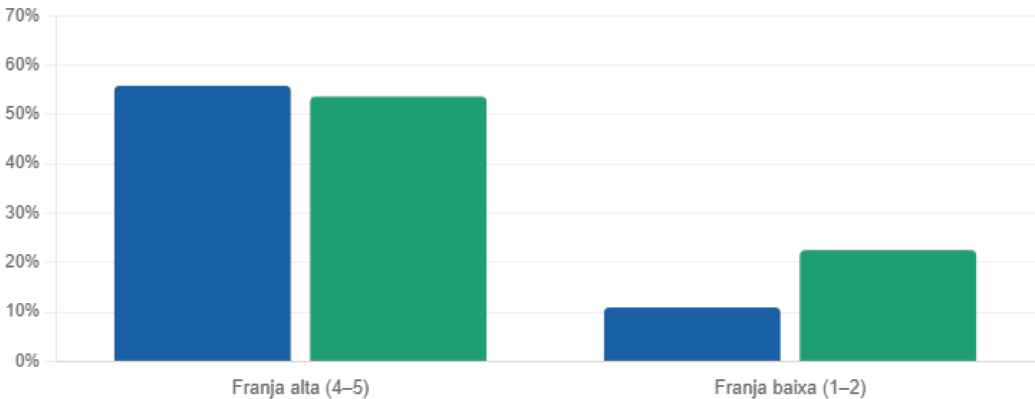
4.7. Satisfacció professional i atractiu vocacional

El grau de satisfacció professional, mesurat en una escala de 0 a 5, va obtenir una mitjana de 3,65. El 55,8% de les participants es va situar en la franja alta (puntuació de 4 o 5), mentre que el 10,9% va puntu-

Gràfic 3 — Competències exercides vs. necessitats formatives. La bretxa més gran es troba a l'àmbit legal-pericial (+54,3 punts), on es fa molt poc però es demana molta més formació.



Gràfic 4 — Satisfacció professional i atractiu vocacional. La franja baixa de l'atractiu vocacional (22,5%) dobla la de la satisfacció laboral (10,9%), indicant que les professionals estan satisfetes però no repetirien necessàriament l'especialitat.



● Satisfacció professional
● Atractiu vocacional

ar en la franja baixa. L'atractiu vocacional, mesurat amb la pregunta "Si tornessis a estudiar, triaries salut laboral?", va obtenir una mitjana lleugerament inferior: 3,46. En aquest cas, el 53,6% es va situar en la franja alta i el 22,5% en la franja baixa.

La diferència entre la satisfacció laboral i l'atractiu vocacional és un indicador rellevant: tot i que la majoria de les professionals es mostra satisfeta amb la seva feina actual, una proporció no negligible no tornaria a escollir l'especialitat si pogués tornar a decidir.

Això suggereix que la satisfacció laboral present no és suficient per garantir el manteniment de l'atractiu de l'especialitat a llarg termini, i indica la necessitat de millorar les perspectives de desenvolupament professional, el reconeixement social i les oportunitats de carrera en salut laboral.

5. Discussió

Els resultats d'aquest estudi permeten traçar un perfil detallat de la infermeria del treball a Barcelona i identificar-ne els principals reptes.

En primer lloc, la bretxa entre especialització acreditada i reconeixement salarial és una de les troballes més preocupants, ja que posa de manifest una contradicció estructural: es demana formació especialitzada però no es compensa econòmicament.

Aquesta situació és coherent amb la literatura que descriu el fenomen de la "desvalorització de les especialitats infermeres" en el context espanyol, i requereix una resposta coordinada entre els col·legis professionals, les organitzacions empresarials i les administracions públiques.



En segon lloc, l'heterogeneïtat dels entorns d'exercici planteja un repte de governança professional. La coexistència de serveis de prevenció aliens, serveis propis, mútues i altres formats organitzatius fa difícil la definició d'estàndards universals, però no per això menys necessària.

La creació d'un marc de competències comunes per a la infermeria del treball, independent de l'àmbit d'exercici, hauria de ser una prioritat per a les organitzacions professionals i reguladores.

En tercer lloc, la gran bretxa formativa en l'àmbit legal-pericial (+54,3 punts percentuals entre necessitat percebuda i pràctica real) indica que les infermeres de salut laboral se senten poc preparades per exercir funcions que, en molts contextos, poden tenir implicacions legals rellevants. Aquesta situació pot generar situacions de vulnerabilitat professional i requereix una resposta formativa específica i urgent.

Finalment, la dada relativa a l'atractiu vocacional moderadament baix (22,5% en franja baixa) en comparació amb la satisfacció professional (10,9% en franja baixa) suggereix que, si bé les professionals que ja estan en l'especialitat hi troben una satisfacció raonable, la imatge externa de l'especialitat pot no ser prou atractiva per als professionals en formació. Això té implicacions directes per al reclutament i la sostenibilitat de la infermeria del treball com a especialitat.

6. Conclusions

Aquest estudi confirma que les infermeres de salut laboral a Barcelona són un col·lectiu estable, experimentat i altament qualificat, amb una llarga trajectòria professional i una dedicació majoritària a temps complet. No obstant això, els resultats evidencien reptes estructurals importants que cal abordar per garantir la sostenibilitat i el progrés de l'especialitat.

En primer lloc, cal resoldre el desajust entre especialització acreditada i reconeixement salarial, que afecta una proporció significativa de les infermeres del treball.

En segon lloc, la diversitat d'àmbits d'exercici requereix la definició de criteris comuns de qualitat professional que assegurin estàndards mínims en tots els entorns.

En tercer lloc, és necessari reforçar la formació legal-pericial, la recerca i la projecció professional per garantir la capacitat de l'especialitat d'adaptar-se als reptes futurs del món del treball.

Finalment, cal promoure polítiques actives de reconeixement i visibilització de la infermeria del treball, tant en l'àmbit salarial com en l'acadèmic i institucional, per millorar el seu atractiu vocacional i assegurar el relleu generacional en una especialitat estratègica per a la salut pública.



Perfil professional, condicions laborals i necessitats formatives de la Infermeria del Treball a Barcelona



COL·LEGI OFICIAL
INFERMERES
I INFERMERS
BARCELONA

