

ESTUDIOS DE REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

# Competencias y efectividad de la Enfermería del Trabajo en salud laboral: revisión narrativa

## Competencies and effectiveness of occupational health nursing in workplace health: a narrative review

Alejandro Mayoral Buendía

Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo. Hospital Universitario de Getafe (Madrid).

FECHA DE RECEPCIÓN: 28/04/2025. FECHA DE ACEPTACIÓN: 08/09/2025. FECHA DE PUBLICACIÓN: 31/01/2026.

DOI: <https://doi.org/10.60108/ce.362>

**Cómo citar este artículo:** Mayoral Buendía, A., Competencias y efectividad de la Enfermería del Trabajo en salud laboral: revisión narrativa. Conocimiento Enfermero 31 (2026): 45-51.

**Disponible en:** <http://www.conocimientoenfermero.es>

### RESUMEN

**Introducción.** La Enfermería del Trabajo es una especialidad reconocida en España desde el Real Decreto 450/2005. Su papel en la salud laboral es esencial para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, a través de competencias específicas recogidas en la Orden SAS/1348/2009. A pesar de su relevancia, existen dudas sobre su grado de desarrollo y efectividad en la práctica actual.

**Objetivo.** Conocer la efectividad de la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral, así como analizar el desarrollo de sus competencias profesionales según la evidencia científica reciente.

**Resultados.** Se seleccionaron y analizaron artículos publicados entre 2016 y 2025 en PubMed. Los estudios revisados destacan la importancia de competencias como la promoción de la salud, la gestión de riesgos, la asistencia en urgencias, el trabajo en equipo y la vigilancia de la salud. Sin embargo, las áreas de investigación y competencias legales/periciales presentan un menor grado de desarrollo. También se observa una variabilidad en la percepción de competencias en función del entorno profesional y la experiencia del personal.

**Conclusión.** La Enfermería del Trabajo desempeña un papel clave en la salud laboral, pero requiere un impulso en la formación, el desarrollo de competencias específicas y la producción científica. Es necesario fomentar la investigación y el apoyo institucional para consolidar su papel dentro del equipo de salud laboral.

**Palabras clave:** Enfermería del Trabajo; competencia profesional; rol de la enfermera; investigación en enfermería.

### ABSTRACT

**Introduction.** Occupational Health Nursing has been a recognized specialty in Spain since Royal Decree 450/2005. Its role is crucial in ensuring safe and healthy workplaces through specific competencies defined in Order SAS/1348/2009. Despite its importance, questions remain about the effectiveness and development of this specialty in current practice.

**Objective.** To assess the effectiveness of Occupational Health Nursing in the field of workplace health, and to analyze the development of its professional competencies based on recent scientific evidence.

**Results.** Articles published between 2016 and 2023 were selected and reviewed from PubMed. The reviewed studies highlight key competencies such as health promotion, risk management, emergency care, teamwork, and health surveillance. However, research-related and legal/forensic competencies show a lower level of development. Perceptions of competence vary depending on professional settings and the nurses' experience.

**Conclusion.** Occupational Health Nursing plays a vital role in workplace health, but requires further support in training, development of specialized skills, and scientific output. Strengthening research efforts and institutional backing is necessary to reinforce its position within multidisciplinary occupational health teams.

**Keywords:** occupational health nursing; professional competence; nurse's role; nursing research.

## 1. Introducción

La Enfermería del Trabajo es una de las especialidades de enfermería, recogida en el Real Decreto 450/2005, sobre las especialidades de Enfermería, junto a las de Ginecología-Obstetricia, Pediatría, Geriatria, Salud Mental, Familiar-Comunitaria y Médico-Quirúrgica, ésta última, aún pendiente de desarrollar [1].

Para poder optar a una de las plazas ofertadas para estas especialidades, las personas con el diploma universitario o grado en enfermería deben superar una prueba anual, única y simultánea de carácter estatal. Tras ser adjudicadas las plazas ofertadas a los aspirantes, éstos deben incorporarse a las unidades docentes multidisciplinarias acreditadas para iniciar la formación, tanto teórica como práctica, durante un periodo de dos años como enfermeros internos residentes (EIR) [1,2].

En mayo de 2009, el BOE recoge la Orden SAS 1348/2009, por la que se aprueba y publica el programa formativo para la especialidad de Enfermería del Trabajo en España. En esta Orden SAS se recogen las competencias básicas y específicas que deben adquirir estos profesionales al final de su periodo formativo para dar respuesta al objetivo de realizar actividades propias encaminadas a prevenir, promover, proteger y restaurar la salud de la población trabajadora, a través del conocimiento y la evidencia científica disponible del momento [2].

En relación a las competencias básicas, de carácter transversal, se recogen [2]:

- La resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos.
- La transmisión de información, ideas, problemas y soluciones.
- Integración de conocimientos en situaciones complejas, emitiendo juicios que sigan los principios deontológicos y éticos de la profesión.
- Habilidad de aprendizaje autodirigido o autónomo.

- La toma de decisiones fundamentadas en los principios éticos, conocimiento técnico y evidencia científica.
- La aplicación de sus conocimientos en los equipos de los que forme parte o desarrolle su actividad.

Por otro lado, las competencias específicas se clasifican en cinco áreas [2]:

- Preventiva.
- Asistencial.
- Legal y pericial.
- Gestión.
- Docente e investigadora.

El Enfermero Especialista en Enfermería del Trabajo, miembro del equipo que forma el Servicio de Prevención, con las competencias previamente mencionadas está capacitado para [2]:

- Diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas de actuación preventiva.
- Realizar evaluaciones de factores de riesgo.
- Determinar las prioridades en el momento de adoptar medidas preventivas y su posterior evaluación.
- Informar y formar a la población trabajadora sobre factores de riesgos y hábitos saludables.
- Prestar asistencia en situaciones de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilar la salud de la población trabajadora a través de la aplicación de los protocolos de vigilancia específica de la salud.

### 1.1. Marco histórico

El Real Decreto 450/2005 y la Orden SAS 1348/2009, mencionados anteriormente, han supuesto una importante actualización de la Enfermería del Trabajo a los cambios socioculturales y tecnológicos que se han ido produciendo en la última década en el ámbito laboral [3].

Sin embargo, los primeros pasos de la Enfermería del Trabajo actual se dan bajo otra denominación, puesto que en la Orden de 21 de noviembre de 1959 por la que se aprueba el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa, conocida como OSME [4], se regula la figura del Ayudante Técnico Sanitario (en adelante ATS) del Trabajo o de Empresa a aquellos enfermeros que, tras realizar un curso específico en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, cuidaban a la población trabajadora en los centros y lugares de trabajo [3].

Las cinco funciones genéricas definidas por la OSME eran de carácter médico, fisiológico, psicológico, sanitario y formativo, dejando al ATS de Empresa bajo supervisión del médico de Empresa, misma relación que en el resto de las áreas de la sanidad española de ese periodo [3, 4].

La publicación posterior de la Ley General de Sanidad en 1986 [5], así como el Real Decreto 992/1997, que regula las especialidades enfermeras (aún sin incluir en ese momento la Enfermería del Trabajo) [6], la Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales [7] y el Real Decreto 39/1997 por el que se establece el Reglamento de los Servicios de Prevención [8] han contribuido a la evolución de lo que hoy conocemos como Enfermería Especialista en Enfermería del Trabajo con un programa formativo y competencias establecidas [3].

## 1.2. Situación actual

Se estima que el total de profesionales que han retirado el título de Enfermería Especialista en Enfermería del Trabajo hasta 2020 asciende a 7.003 personas en base al Real Decreto 450/2005(9), tratándose de un número muy insuficiente para cubrir las demandas en materia de seguridad y salud de una población trabajadora que actualmente supera los veinte millones de personas [3,10].

Desde el año 2010, las plazas ofertadas para la especialidad de Enfermería del Trabajo en todo el territorio nacional no han superado las 18, hasta la convocatoria del año 2020 [3]. En ese año, consecuencia de la acreditación de numerosas unidades docentes para esta especialidad

en varias comunidades autónomas, entre las que destaca la Comunidad de Madrid, pasando de no tener unidades hasta 16 para ese año, la oferta de plazas se elevó hasta un total de 62 [3].

Estas cifras que se recogen distan mucho si las comparamos con los 500-600 “especialistas” al año que finalizaban el curso de ATS de Empresa en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo [3].

La pregunta de investigación que ha motivado la realización de este trabajo es la siguiente: ¿Existe un desarrollo efectivo de la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral en base a las evidencias disponibles en la actualidad?

## 2. Objetivos

### Objetivo general

Conocer la efectividad de la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral en la actualidad.

### Objetivos específicos

1. Conocer la situación actual de la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral y su influencia en la salud.
2. Describir las evidencias y novedades más relevantes publicadas en la actualidad de la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral.
3. Relacionar los aspectos más relevantes en la actualidad de la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral.
4. Analizar el papel de la enfermera en la Enfermería del Trabajo en el ámbito de la salud laboral.

## 3. Metodología

Se realizaron cuatro búsquedas en la base de datos Pubmed en el mes de febrero de 2025 aplicando filtros como la fecha de publicación e idioma, con el fin de seleccionar artículos que recogieran en el resumen del mismo las palabras clave “enfermería del trabajo” AND “competencias profesionales”.

Las búsquedas realizadas se muestran a continuación:

- Fecha de búsqueda: 10 de febrero de 2025.  
Base de datos utilizada: Pubmed  
Términos de **búsqueda 1**: Occupational health nursing AND professional competence.  
Límites establecidos: Fecha de publicación: del 2018 a 2025. Idioma: español.  
Artículos resultados de la búsqueda: 3. Artículos seleccionados: 2.
  - Fecha de búsqueda: 17 de febrero de 2025.  
Base de datos utilizada: Pubmed  
Términos de **búsqueda 2**: Occupational health nursing AND professional competence.  
Límites establecidos: Fecha de publicación: año 2016  
Artículos resultados de la búsqueda: 40. Artículos seleccionados: 1.
- Términos de **búsqueda 3**: Occupational health nursing AND professional competence.  
Límites establecidos: Fecha de publicación: año 2017  
Artículos resultados de la búsqueda: 27. Artículos seleccionados: 1.
- Fecha de búsqueda: 25 de febrero de 2025.  
Base de datos utilizada: Pubmed  
Términos de **búsqueda 4**: Occupational health nursing AND professional competence.  
Límites establecidos: Fecha de publicación: año 2023  
Artículos resultados de la búsqueda: 32. Artículos seleccionados: 1.

#### 4. Resultados y discusión

**Lallo et al**, en su investigación de 2016, buscaron identificar prioridades entre las competencias de la práctica de los enfermeros del trabajo en Reino Unido, siendo el suyo, el primer estudio formal de este país.

Lallo et al, realizan un estudio Delphi modificado estructurado, en tres etapas con dos cuestionarios, tras consultar asociaciones y grupos de enfermeras del trabajo.

En relación a los resultados se reciben 48 respuestas en el primer cuestionario, siendo el grupo de mujeres el mayoritario (96%) con predominio del área sanitaria (48%), y 54 respuestas en el segundo cuestionario con participación mayor entre mujeres (94%) del ámbito industrial (51%).

Entre los doce dominios que se incluyeron en el primer cuestionario pueden destacarse los siguientes:

- Principios generales de evaluación y gestión de riesgos laborales para la salud.
- Evaluación de discapacidad y aptitud para el trabajo.
- Promoción de la salud.
- Cuestiones éticas y legales
- Gobernanza Clínica / mejora clínica.
- Habilidades de comunicación.
- Habilidades de trabajo en equipo y liderazgo.

Como dominio menos prioritario reseñar “métodos de búsqueda”.

En el segundo cuestionario, tras incluir subsecciones en los dominios, se obtuvieron como prioritarios:

- Buena atención clínica.
- Principios generales de evaluación y gestión de riesgos laborales para la salud y habilidades de comunicación.

“Métodos de investigación” fue el dominio menos importante en el segundo cuestionario, seguido de “Enseñanza y supervisión educativa” y “Promoción de la salud”. En relación al dominio “Promoción de la salud” se recogió en el apartado de comentarios varias circunstancias, como la falta de tiempo y recursos, que en la práctica lleva a los Enfermeros especialistas del Trabajo a relegar a un segundo plano esta actividad, por detrás de la vigilancia de la salud.

**Kono et al**, en su investigación cualitativa descriptiva publicada en 2017, define de forma distinta la competencia de los profesionales de Enfermería del Trabajo. Siguió la propuesta del Dr. David McClelland, por lo que excluyeron los conocimientos y habilidades que sí se tomaron en cuenta en otros artículos. Esta característica dificulta la comparación de los resultados con artículos relacionados.

Los datos se recopilaron a partir de entrevistas semiestructuradas e individuales con 8 enfermeras del trabajo entre los años 2010 y 2011. Resultado de estas entrevistas se concluyeron siete competencias básicas:

- Crecimiento personal.
- Perpetuación de la esencia de Enfermería del Trabajo
- Planificación estratégica y cumplimiento de deberes.
- Coordinación.
- Apoyo al crecimiento del cliente.
- Empoderamiento del equipo.
- Competencia creativa.

**González Caballero** realiza en 2014 un estudio observacional, descriptivo y transversal tras elaborar un cuestionario de 67 preguntas autoadministradas para conocer la variables sociodemográficas de la muestra incluida en su investigación, valoración de las competencias recogidas en las Orden SAS 1348/2009 y la percepción de las habilidades adquiridas por el profesional de Enfermería de Trabajo, éstas dos últimas mediante el uso de la escala Likert (siendo 0 nula importancia y 10 máxima importancia). El cuestionario que utiliza González Caballero es elaborado por un grupo de expertos que pertenecen a diferentes asociaciones y ámbitos, junto a especialistas independientes siguiendo la metodología de Moriyama. Por último, se realizan una serie de revisiones por unidades de investigación y de apoyo clínico que pertenecen a centros hospitalarios madrileños entre otros, definiendo como variable estadísticamente significativa  $p < 0,05$ .

Tras lanzar el cuestionario a través de sociedades profesionales específicas de la especialidad de Enfermería del Trabajo y de otras disciplinas afines, González Caballero recopiló 324 respuestas (16,32%), siendo el 67,28% de mujeres y el 32,72% de hombres.

En relación a los datos obtenidos en los cuestionarios para las competencias destacan:

En el *área preventiva* por su importancia profesional: “Incrementar el nivel de salud del trabajador mediante la promoción, prevención de riesgos y formación de los trabajadores” con media de 9,04 y desviación estándar 1,53 y,

“Realizar campañas de promoción de salud y fomentar una cultura preventiva” con media de 8,9 y desviación estándar 1,48.

En el *área preventiva* por su grado de desarrollo: “Realizar campañas de promoción de salud y fomentar una cultura preventiva” con media de 6,45 y desviación estándar 2,59.

En el *área asistencial*, se confiere una gran importancia profesional a “identificar problemas de salud laboral reales o potenciales” con media de 9,04 y desviación estándar de 1,29 y por su grado de desarrollo a “Prestar atención de urgencia y emergencia en el centro de trabajo donde realice su actividad” con media 6,95 y desviación estándar 3,27.

En relación al *área legal y pericial*, se otorga entre los especialistas importancia profesional a “Detectar y valorar en el ámbito competencial de Enfermería el estado de salud que sea susceptible de cambios de puesto de trabajo” con media de 8,51 y desviación estándar 1,79 y por su grado de desarrollo es esta misma con media de 5,27 y desviación de 3,05 en comparación con las demás de esta área.

Siguiendo con el *área de gestión*, destacar la competencia “Gestionar un sistema de registro que asegure la confidencialidad de los datos de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente”. Tanto por la importancia profesional que se otorga (media de 9,14 y desviación de 1,46) como por su grado de desarrollo (media de 7,64 y desviación 2,75), incluso mayores que las competencias reseñadas de prevención y asistencial.

En el ámbito de la *docencia e investigación*, destaca sobre el resto de competencias “Informar y formar a la población trabajadora, planificando, ejecutando y evaluando programas educativos según las necesidades detectadas individuales o grupales” tanto por su importancia profesional con media de 8,73, como por su grado de desarrollo con media de 5,95.

Por otro lado, cabe reseñar las competencias con el grado de desarrollo con medias más bajas como:

- Valorar pericialmente en el ámbito competencial de Enfermería las consecuencias de la patología derivada del trabajo en la salud humana, en particular en el caso de las incapacidades (área legal y pericial).

- Valorar pericialmente en el ámbito competencial de Enfermería las consecuencias que tiene la patología común en el desarrollo de la actividad laboral (área legal y pericial).
- Asesorar y orientar en la gestión y tramitación de los expedientes de incapacidad ante los organismos competentes (área legal y pericial).
- Utilizar y mejorar instrumentos que permitan medir el resultado de las intervenciones enfermeras. (área de docencia e investigación).

**Goz et al**, en su reciente estudio tras aplicar el método Delphi en tres fases, con el consenso de un panel de expertos, proporciona información relevante sobre la Enfermería del Trabajo en Turquía.

En relación a las características demográficas de los 45 participantes, destaca el predominio de mujeres (62,2%), con una media de edad de 47 años y una antigüedad en el puesto de trabajo de 24 años de media. Siguiendo con las responsabilidades y competencias prioritarias de Enfermería del Trabajo se llegó a un consenso para:

- Cuidados básicos de enfermería.
- Recogida, análisis, gestión e intercambio de datos.
- Trabajo en equipo.
- Educación sanitaria y promoción de la salud (prevención primaria)
- Vigilancia de la salud.
- Participar en las emergencias y primeros auxilios.
- Integrarse como miembro activo en los equipos de seguridad y salud.
- Análisis de riesgos y precauciones necesarias.
- Actuar en función de la normativa legal de ámbito nacional e internacional.

## 5. Conclusiones

Tras realizar la discusión de los artículos seleccionados para conocer en qué situación está la Enfermería del Trabajo, y por ende su responsa-

bilidad y competencias, en el ámbito de la salud laboral se llega a las siguientes conclusiones:

1. La labor que desarrolla la Enfermería especializada del Trabajo en el mundo laboral va mucho **más allá de las competencias, habilidades y actitudes** que pueda adquirir y desarrollar.

La figura de la Enfermería del Trabajo dentro del equipo multi y pluridisciplinar es clave para un adecuado abordaje en la seguridad y salud de los trabajos. Aporta su perspectiva y evidencia para alcanzar el más alto nivel de bienestar en el plano físico, psicológico y social para los trabajadores a los que atiende desde su ámbito de influencia, el laboral.

2. Resulta necesario **seguir ampliando la base investigadora** en la especialidad.

En los artículos analizados se ha comprobado como aquellas competencias relacionadas con la investigación están menos desarrolladas que las tradicionales de prevención y asistencia [9, 11, 14]. En las últimas décadas, como consecuencia de los cambios socioeconómicos y laborales, envejecimiento de la población, inmigración y otros relacionados con distintas formas de trabajo, se han propiciado modificaciones en las prioridades en la investigación [3]. Así, estudios de coste-beneficio de intervenciones, la salud psicosocial y adaptaciones en personal discapacitado están en auge en la investigación de la Enfermería del Trabajo [3].

3. Impulsar vías de actuación desde las administraciones, instituciones y asociaciones para **estimular y dinamizar la investigación** de las Enfermeras del Trabajo.

Sin la investigación no se puede generar evidencia científica, lo que repercute de forma negativa directamente en la práctica clínica de la Enfermería del Trabajo [3]. Ésta podría ser una de las razones para que las asociaciones de enfermeras especialistas del trabajo de diversos ámbitos (nacional, europeo, etc.) apuesten por desarrollar proyectos de investigación, no solo con las profesionales que poseen la especialidad, también con las enfermeras especialistas en formación.



Es importante que las profesionales especialistas que se van a incorporar al ámbito laboral sientan el apoyo de las instituciones y se les proporcione las herramientas de investigación adecuadas para que puedan afrontar los retos y cambios que se esperan en el mundo laboral.

#### 4. Promover un adecuado grado de desarrollo y concienciación de la importancia del área legal y pericial.

Los resultados que recoge en su estudio **González Caballero** para el área de legal y pericial son llamativos y preocupantes. Las puntuaciones con medias más bajas para el

grado de desarrollo pertenecen a esta competencia. Por otra parte, el autor también destaca algunos factores que han podido influir en sus resultados como las características y perfiles variados de los participantes (mayor pertenencia a servicios de prevención propio, accesibilidad a los profesionales a través de asociaciones, etc.).

Son necesarias varias investigaciones más amplias y profundas con el objetivo de analizar la situación actual del área pericial y legal de la Enfermería del Trabajo en España. De esta forma, si fuera necesario se podrían elaborar intervenciones para implantar desde el periodo formativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería. BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2005.
2. Orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la especialidad de Enfermería del Trabajo. BOE núm. 129, de 28 de mayo de 2009.
3. Romero Saldaña M., Moreno Pimentel AG, Santos Posada A., Enfermería del trabajo: competencia y experiencia para alcanzar la seguridad, la salud y el bienestar de la población laboral. *Enferm Clín.* 2019; 29 (6):376-380.
4. Orden de 21 de noviembre de 1959 por la se regula el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. BOE núm.284, de 27 de septiembre de 1959.
5. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. BOE núm.102, de 29 de abril de 1986.
6. Real Decreto 992/1987, de 3 de julio, por el que se regula la obtención del título de Enfermero especialista. BOE núm. 183, de 1 de agosto de 1987.
7. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
8. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.
9. González Caballero J. Estudio sobre las competencias profesionales de Enfermería del Trabajo en España. *Arch Prev Riesgos Labor.* 2020;23(1):34-51.
10. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Trimestre 4/2022 [consultado 8 Ene 2023]. Disponible en: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
11. Laloo D, Demou E, Kiran S, Gaffney M, Stevenson M, Macdonald EB. Core competencies for UK occupational health nurses: a Delphi study. *Occup Med (Lond).* 2016 Nov 1;66(8):649-655.
12. Kono K, Goto Y, Hatanaka J, Yoshikawa E. Competencies required for occupational health nurses. *J Occup Health.* 2017 Nov 25;59(6):562-571.
13. Gok Metin Z, Yildiz AN. Update on occupational health nursing through 21st century requirements: a three-round Delphi study. *Nurse Educ Today.* 2023 Jan; 120:105657.