

Cuidar a qui ens cuida:

Riscos psicosocials, estrès i burnout al sector sanitari català

PROPOSTES D'ACTUACIÓ SINDICAL DEL SACRIFICI A LA DIGNITAT

Barcelona, 20 de novembre de 2025

José Manuel Domínguez Lozano,
Secretari del sector salut i serveis socio-sanitaris
d'UGT SP Catalunya



amb el suport de: a la feina 



Objectiu i metodologia de l'estudi

Un diagnòstic complet per entendre la realitat del sector i orientar l'acció sindical i les polítiques de prevenció de riscos laborals.



Propòsit

Diagnosticar el nivell de burnout i les condicions laborals del personal sanitari a Catalunya.



Metodologia

Disseny robust, àmbits avaluats transversals i una mostra representativa per garantir la validesa dels resultats.



Abast

Estudi transversal que cobreix els sectors públic, concertat i privat, i totes les categories professionals sanitàries.

Aquest treball ens proporcionarà una guia i unes fitxes de referència per orientar l'acció sindical i les polítiques de prevenció de riscos psicosocials en l'àmbit sanitari

Principals resultats de l'estudi

El desgast professional assoleix nivells epidèmics, comprometent la qualitat assistencial i la seguretat del pacient.

40%

Nivells elevats o crítics de burnout



Afecta a tots els àmbits



Totes les categories



Problema sistèmic

8%

Casos amb símptomes patològics

Factors de risc estructurals identificats



Estructura organitzativa
deficient i dèficit de
plantilles



Sobrecàrrega i deficiències en
l'organització del treball



Lideratge desconnectat
i conflicte



Cultura laboral de
sacrifici



Manca de recompensa
i inequitat

Estructura organitzativa deficient i dèficit de plantilles



Manca de professionals i planificació

Hi ha una manca de planificació de plantilles que impossibilita cobrir la demanda assistencial actual. El dèficit de personal és la causa principal de la sobrecàrrega



Manca de ratis

No existeixen ràtios oficials fora d'atenció primària, generant sobrecàrrega i impossibilitant cobrir la demanda.



Problema demogràfic

El 30% del personal té més de 50 anys i no hi ha un pla de relleu generacional, amb una formació de nous professionals lenta.



Desigualtat territorial

Distribució desigual d'equipaments, provocant col·lapse i sobrecàrrega assistencial en zones infra dotades.

Sobrecàrrega i deficiències en l'organització del treball

80%

Realitza múltiples tasques simultànies

60%

No pot treballar a un ritme relaxat

52%

No té temps suficient per acabar la feina

Complexitat creixent

42 %

manifesten problemes per la complexitat de la feina

Càrrega administrativa

44 %

percep el temps en tasques administratives com a excessiu

Sobrecàrrega i deficiències en l'organització del treball



Conflicte de rol

La manca de personal porta a l'assignació de tasques que no corresponen al rol professional, creant un conflicte de rol i posant en risc la seguretat.



Riscos psicosocials ignorats

Moltes organitzacions no avaluen o executen malament les avaluacions de riscos psicosocials. Les mesures preventives no s'implementen, generant desconfiança i deixant la salut mental dels treballadors sense protecció.

Avaluacions inexistents

0 executades incorrectament.

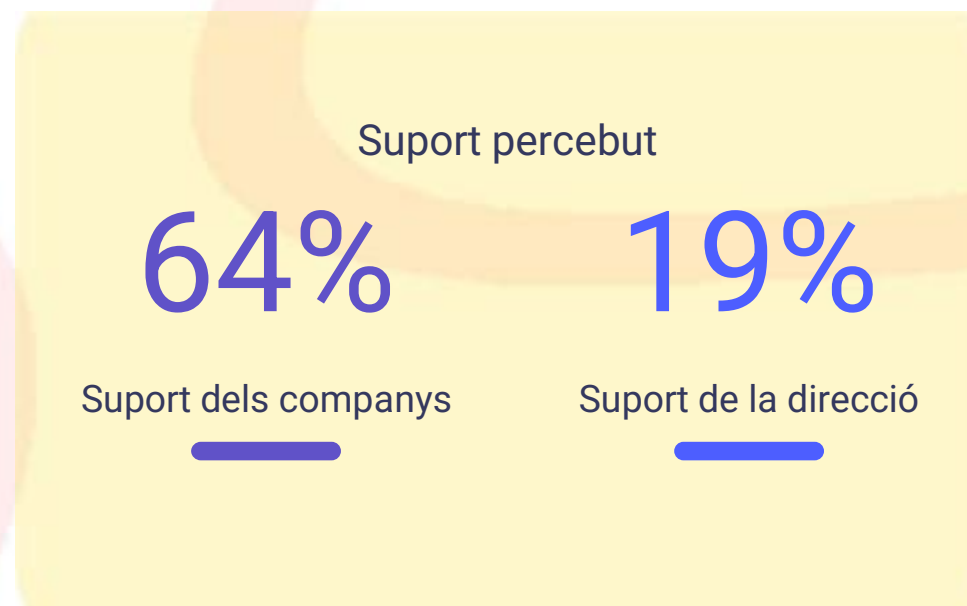
Mesures no implementades

Provocant desconfiança i frustració.

Lideratge desconnectat i conflicte

Hi ha una discrepància evident en la percepció del lideratge: els comandaments s'autoavaluen molt millor del que els perceben els equips

El 81,4% dels comandaments creu que fixa terminis realistes, només el 40,1% dels treballadors ho percep així.



Cultura laboral de sacrifici

Patim cultura empresarial on es normalitza la sobrecàrrega i l'estrès "això és el que hi ha"



77 %

Han d'expressar emocions agradables contínuament

38 %

Simulen emocions que no senten

Dificultat per desconnectar (Sobre implicació)



59 %

Es desperta pensant en la feina



53 %

No desconnecta ni a la nit

Conseqüències en la salut

Dificultats per dormir: 43 %

Crisis d'ansietat: 17 %

Manca de recompensa i inequitat

La greu càrrega laboral no es veu compensada, generant el que es coneix com la "Crisi de la Recompensa"



63%

Sent que aporta
molt més del que
rep



64%

Denuncia manca de
reconeixement



68%

Està insatisfet amb la
retribució

Aquesta crisi reforça la desmotivació i agreuja el desgast professional.

Manca de recompensa i inequitat

La inseguretat normalitzada

L'augment d'exigències incrementa les agressions, però la falta de protocols i protecció dissuadeix la denúncia, perpetuant la impunitat i la inseguretat.

INACEPTABLE

Dimensió de les agressions

Un fenomen subestimat que perpetua la **inseguretat** als centres.

- ✓ Agressions verbals i físiques normalitzades.
- ✓ Falta de protocols efectius de protecció.
- ✓ Protecció administrativa insuficient que dissuadeix la denúncia.
- ✓ No protecció de l'anonimat.

"Treballar en salut no ha de fer mal a la salut"



Cultura del sacrifici



Cultura del benestar

Factors a establir camí a la cultura del benestar



Dignificació de la càrrega laboral i reforç de plantilles



Millora de les condicions laborals i reconeixement



Transformació del lideratge i resolució de conflictes



Prevenió de riscos psicosocials, seguretat i suport integral

Dignificació de la càrrega laboral i reforç de plantilles

Exigir una revisió de plantilles i una assignació realista de tasques per garantir un entorn laboral saludable i prevenir l'origen del risc.



Planificació i retenció del talent

La formació de nous professionals és lenta i alhora no cuidem el que tenim.



Revisió i augment de plantilles

- Increment adequat de recursos humans
- Implementació de ratis.
- Reforç de torns crítics (nits, caps de setmana) i àrees d'alta demanda (urgències).



Clarificació de rols

Redefinir clarament les competències de cada categoria professional per evitar l'assignació de tasques fora del perfil



Desburocratització

Automatitzar tràmits administratius excessius per alliberar temps per a funcions assistencials crítiques.

Millora de les condicions laborals i reconeixement

Exigir mesures que garanteixin una recompensa justa i equitativa per l'esforç realitzat, combinant aspectes econòmics i de reconeixement explícit.



Jubilació parcial i anticipada

Ha de ser extensible a tot el personal públic per facilitar la transició generacional i aconseguir mantenir al talent.



Revisió salarial

Exigim l'equiparació de salaris i condicions laborals entre el sistema públic i privat, així com als diferents àmbits per evitar desigualtats i desmotivació.



Reconeixement professional

Implementar polítiques clares de reconeixement de la feina i els assoliments, amb incentius econòmics i no econòmics.



Reclassificació professional

S'han de reclassificar les categories sanitàries i actualitzar les seves competències amb garanties

Transformació del lideratge i resolució de conflictes



Formació de comandaments

Mitjançant programes obligatoris en lideratge resiliència, ètic i saludable



Avaluació dels comandaments

Implementar sistemes 360° de feedback entre comandaments i equips, així com la supervisió externa i avaluació contínua del lideratge.



Avaluacions de riscos psicosocials i seguiment

Exigir que les organitzacions inverteixin i assegurin el compliment de les mesures de prevenció de riscos laborals



Suport psicològic i emocional

Programes integrals i confidencials de suport emocional continuat



Mesures contra les agressions

Implementar protocols de Violència Zero

- Exigir a l'OSVAC L'establiment de conseqüències administratives per als agressors.

Garantir la protecció de la víctima i l'anonimat.

Qualificar a tot el personal sanitari sigui autoritat

Prevenció de riscos psicosocials, seguretat i suport integral



Conciliació i desconnexió digital

Flexibilitat horària i dret a la desconnexió digital per garantir la vida personal.

Conclusions

- Increment de plantilles.
- Clarificació de rols, desburocratització eficient, establiment de ratis.
- Retribucions justes, reconeixement professional
- Transformació del lideratge
- Prevenció real i efectiva dels riscos psicosocials i seguretat i violència zero.

- 
- Elevats i crítics nivells de burnout.
 - Sobrecàrrega i dèficit de recursos.
 - Inequitat en la recompensa i manca de suport.
 - Lideratge deficient.
 - Fallida en la prevenció de riscos psicosocials.

Cuidar qui ens cuida

Els resultats d'aquest estudi són un crit d'alerta ineludible que demostra el sistema sanitari es troba al límit, sostingut per la vostra dedicació i amb un clar dèficit de reconeixement professional i suport estructural.

Des de UGT exigir la implementació d'aquestes propostes en accions concretes per aconseguir la dignitat laboral, l'increment de plantilles i els programes de suport integral que mereixeu, treballant junts per garantir que **"treballar en salut no faci mal a la salut"** i cuidem, finalment, a qui ens cuida.

