

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA CATEGORÍA ENFERMERA/O

PAÍS VALENCIÀ



CCOO



**federació de sanitat i sectors
sociosanitaris del País Valencià**

GRUPO DE TRABAJO

Guadalupe González Gallardo (FSS-CCOO Andalucía)
Adrián Valdrés López (FSS-CCOO Aragón)
María Fernández Aguirre (FSS-CCOO Asturias)
Francisca Cobos López (FSS-CCOO Canarias)
Alfonso Torre Valle (FSS-CCOO Cantabria)
Nieves Jiménez Pardo (FSS-CCOO Castilla-La Mancha)
José Antonio Caravaca Ibáñez (FSS-CCOO Castilla-La Mancha)
Mario Amo Blanco (FSS-CCOO Castilla y León)
Víctor Rodríguez Carrera (FSS-CCOO Castilla y León)
María Teresa Fernández Onieva (FSS-CCOO Catalunya)
María Vegas López (FSS-CCOO Euskadi)
Sofía Barrero Gallego (FSS-CCOO Illes Balears)
Carmen Alonso Romero (FSS-CCOO Madrid)
Mónica Fernández Garcés (FSS-CCOO Madrid)
Sonia Batalla Iglesias (FSS-CCOO Extremadura)
María Ángeles Guevara García (FSS-CCOO Murcia)
María Ángeles Torregrosa García (FSS-CCOO Murcia)
Yolanda Ferrández Sánchez (FSS-CCOO País Valencia)
Emilia Lamas Seoane (responsable de Área de Finanzas, Servicios y Recursos FSS-CCOO)
Yolanda Gil Alonso (responsable de Juventud, Políticas Internacionales y Estrategias Sectoriales FSS-CCOO)
Jesús Vargas Barrena (extensión sindical Dependencia y Sanidad Privada FSS-CCOO)
Álvaro Sánchez Cobos (extensión sindical Acción Sindical FSS-CCOO)

COORDINACIÓN

Lucía García Soria (responsable del Área de Políticas Transversales y coordinación para el Desarrollo Profesional FSS-CCOO).

AGRADECIMIENTOS

Al conjunto de integrantes del grupo de trabajo de enfermería de la FSS de CCOO, que trabajan y seguirán trabajando incansablemente por la visibilización y el reconocimiento del colectivo, por un adecuado desarrollo profesional y, en definitiva, por la mejora en las condiciones laborales del personal de enfermería.

Diseño y maquetación: Área de Comunicación de la FSS-CCOO y de la FSS CCOO PV.

 963 88 21 65

 www.sanidad.ccoo.es/websanidadpaisvalencia

Abril, 2025

Estudio sobre las condiciones laborales del personal de Enfermería Categoría Enfermera/o en el País Valencià

Editado por la Federación de Sanidad y
Sectores Sociosanitarios de CCOO PV



INTRODUCCIÓN

El personal de Enfermería tiene un papel muy importante en nuestra Sanidad. Son la categoría profesional más amplia en los centros sanitarios, aproximadamente el 85% de las plantillas. Según el último “Informe monográfico sobre Recursos Humanos, ordenación profesional y formación continuada en el Sistema Nacional de Salud, 2023.” Publicado por el Ministerio de Sanidad, el SNS dispone de 221.406 profesionales de enfermería trabajando en labores asistenciales de los cuales, 42.094 (19,0%) trabajan en atención primaria, 171.963 (77,7%) en hospitales, 3.959 (1,8%) en los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061 y, además, se contabilizan 3.390 especialistas en formación postgrado (1,5%). La tasa global es de 4,6 profesionales de enfermería por cada 1.000 habitantes.

De los 42.094 profesionales de enfermería que ejercen labores asistenciales en atención primaria del SNS, 33.036 trabajan en los EAP (78,5%) y 9.058 tienen un destino asistencial diferente al EAP, entre los que se incluyen 2.291 matronas y 6.331 enfermeras contratadas específicamente para la atención de los servicios de urgencias en centros o servicios específicos de urgencias tipo SUAP (o término equivalente), en Centros de Salud con horario de urgencias (PAC o término equivalente), o realicen urgencias solo a domicilio (se excluyen los profesionales asistenciales de EAP que cubren la atención urgente fuera de su horario habitual, mediante la modalidad de guardia). **En el País Valencià tenemos 3.604 profesionales de enfermería en equipos de atención primaria** de salud una tasa de 0,70 profesionales por 1.000 habitantes.

Los hospitales del SNS cuentan con un total de 171.963 profesionales de enfermería, que se corresponden con una tasa de 3,6 profesionales por 1.000 habitantes. De ellos, el 85,5% son mujeres. **Los hospitales de la Conselleria de Sanitat en el País Valencià cuentan con un total de 16.398 profesionales** de enfermería, que se corresponden con una tasa de 3,18 profesionales por 1.000 habitantes.

Los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061 del SNS disponen de 3.959 profesionales de enfermería de los que el 55,8% son mujeres. 484 ejercen labores asistenciales en el centro coordinador y 3.475 en la red de dispositivos asistenciales. En el País Valencià 43 ejercen labores asistenciales en el centro coordinador y 263 en la red de dispositivos asistenciales, representando una tasa de 0,06 por cada 1.000 habitantes

En el País Valencià hay 29.236 enfermeras en activo, se estima que hacen falta 17.787 más para alcanzar la ratio de otros países de la UE y asegurar una atención de calidad. Tenemos una de las ratios más bajas de enfermeras por cada 1.000 habitantes en España. A nivel nacional, la media de enfermeras por cada 1.000

habitantes es de 6,3 todavía lejos del promedio europeo de 8,5. A nivel estatal se estima que se necesita incorporar al menos 100.000 enfermeras para alcanzar la media de la UE, **la carencia es aún más crítica en nuestra comunidad autónoma que registra un índice de solo 5,46 enfermeras.**

En los últimos años, las comunidades autónomas han incrementado el número de profesionales en distintas áreas sanitarias, pero este crecimiento no ha sido suficiente. Entre 2014 y 2022, el aumento a nivel nacional ha sido del 11% en atención primaria y del 36,9% en urgencias y emergencias, pero **en el País Valencià no se han alcanzado los niveles necesarios para garantizar una cobertura adecuada.** Además, el informe (informe del Ministerio de Sanidad “Situación actual y estimación de la necesidad de enfermeras en España, 2024”) también pone de manifiesto que **la tasa de enfermeras dedicadas a labores asistenciales en hospitales del Sistema Nacional de Salud en la Comunidad Valenciana es de 3,18** por cada 1.000 habitantes, una de las más bajas de España.

La situación laboral de las enfermeras valencianas también es motivo de preocupación. Según el informe del Ministerio de Sanidad “Situación actual y estimación de la necesidad de enfermeras en España 2024” el número de enfermeras desempleadas en España ha crecido de 2.832 en 2021 a 3890 en 2023 un 37,3% , el número de contrataciones ha disminuido en un 28% en dos años, las menores de 39 años concentran el mayor número de contratos y de desempleados y junto con Andalucía, **el País Valencià es la CCAA que concentra mayor cantidad de enfermeras desempleadas.**

La **jornada laboral efectiva de 37,5 horas semanales en nuestra región es una de las más largas de España**, un factor que, unido a las diferencias salariales respecto a otras comunidades, desmotiva a muchas profesionales.

El déficit existente de estos profesionales se va incrementando día a día. Según el último informe del Ministerio de Sanidad “Situación actual y estimación de la necesidad de enfermeras en España, 2024” presentado el pasado mes de enero del 2025, la media nacional de ratio de enfermeras por 1.000 habitantes es de 6,3 mientras que la media europea llega al 8,5; por lo que las necesidades de incrementar el personal de enfermería son muy urgentes. Se estima que son necesarias 100.000 enfermeras/os para poder llegar a la ratio europea. Esta falta de profesionales puede llegar a afectar la atención del paciente/residente y por supuesto anula nuestra correlación entre nuestra vida laboral y familiar.

Según un estudio de la Universidad de Washington (Seattle, EEUU), los españoles tendrán una esperanza de vida de 85,8 años en 2040, lo que convertirá a España en el país con mayor esperanza de vida del mundo. En nuestra CCAA en 2023 la esperanza de vida estaba en 83,10 años. Este aumento de la esperanza de vida en España hace que se incremente la aparición de enfermedades crónicas donde

la necesidad de cuidados es más amplia y, a su vez, aumente la necesidad de más profesionales sanitarios para poder realizar el trabajo de una manera correcta y se dé una asistencia de calidad a los pacientes.

Este estudio tiene como objeto **analizar y evaluar las condiciones laborales de las y los enfermeras/os en el País Valencià** con el fin de detectar los principales problemas que han identificado desde la propia profesión en una encuesta, y por supuesto, proponer soluciones para materializar una mejora en su situación laboral.

A través de una combinación de metodologías cualitativas y cuantitativas, buscamos obtener una visión integral de las condiciones de trabajo en este sector, así como su impacto en la calidad de los cuidados que se brindan a la ciudadanía.

El análisis de la profesión desde un enfoque sociodemográfico nos permite constatar que el 84,02% del personal de enfermería está compuesto por mujeres según datos del IVE (Institut Valencià d'Estadística). En cuanto a la distribución por edades, la mayor representación se encuentra en la franja de menores de 35 años, 48%, mientras que el 41% del personal se ubica en la franja de 36 a 55 años (IVE).

En cuanto a su formación académica, hubo un cambio en las titulaciones académicas con el paso, impulsado por el Plan de Bolonia, de ser diplomadas universitarias en enfermería a grado en enfermería. Dicho cambio comenzó a aplicarse en el año 2008 pero no fue hasta el año 2010 cuando definitivamente se consolidó. Este cambio potenciaba la formación en investigación, gestión sanitaria y especialización. Además, incorporaba nuevas asignaturas relacionadas con práctica basada en la evidencia, bioética y liderazgo en salud. Con el acceso a grado universitario, se facilitaban los estudios de posgrado y doctorado, que anteriormente tenían dificultades para acceder.

Otro de los bloques importantes de este estudio es el relacionado con el desarrollo profesional de la enfermería. En este caso tenemos que hablar de las distintas especialidades. En este caso tenemos que hablar de las distintas especialidades. Según el Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería, existen las siguientes:

- **Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matrona).**
- **Enfermería de Salud Mental.**
- **Enfermería Geriátrica**
- **Enfermería del Trabajo**
- **Enfermería Pediátrica.**
- **Enfermería Familiar y Comunitaria**
- **Enfermería de Cuidados Médico-Quirúrgicos**

A pesar de la existencia de estas especialidades, solo el 22,3% de los profesionales de enfermería han accedido a alguna de ellas. Las más destacables son: Enfermería Obstetricia-Ginecología, (Matrona), Enfermería Familiar y Comunitaria y Enfermería

Pediátrica.

Todavía faltaría por desarrollar el pasaporte formativo de la Especialidad de Enfermería de Cuidados Médico-Quirúrgicos. Es una gran incógnita para el personal de enfermería que está desarrollando su labor profesional en los hospitales, donde empiezan a aparecer otras figuras que no estaban previstas en nuestro sistema de especialidades, como puede ser la Enfermera Gestora de Casos y la Enfermera de Práctica Avanzada. Las personas trabajadoras ven como un factor de desarrollo de la profesión, estos nuevos puestos de trabajo en las que se forman para poder acceder a ellos, aunque el acceso, en la mayoría de los casos, se hace de manera arbitraria.

Desde CCOO siempre hemos apoyado la implantación de las especialidades, que no impide el desarrollo de otras figuras, pero no debemos olvidar que debe ser la administración y no las profesionales las que tengan que realizar esta formación a costa de su tiempo y su economía. Esta formación debe de recaer en la propia administración pública y dar cabida en la misma a todos y todas las profesionales para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

CCOO ha presentado una propuesta al ministerio sobre esta especialidad, separándola en dos, que serían:

- **Enfermería crítica y de urgencias:** que engloba las áreas de urgencias, emergencias, reanimación, quirófanos, perfusionistas, reanimación, quirófanos, trasplantes, diálisis, quemados y UCI.
- **Enfermería de cuidados paliativos e infecciosos:** que engloba las áreas de infecciosos, cuidados paliativos y enfermedades oncológicas.

Las plazas que se ofertan de Enfermería Interna Residente (EIR), siguen siendo insuficientes y, por lo tanto, no son representativas de las necesidades que hay para poder cubrir todas las plazas necesarias en nuestros centros de trabajo. Necesitamos más profesionales para tener un buen desarrollo de nuestras especialidades y para ello el incremento de estas debe ser proporcional a las plazas que se deberían crear en las plantillas orgánicas con vistas a un buen desarrollo de las mismas. Asimismo, debemos insistir en que la creación de plazas de especialistas no debe realizarse a costa de la reconversión de puestos de enfermería generalista, sino mediante la generación de nuevas plazas específicas para cada especialidad. Solo así podremos garantizar un desarrollo profesional justo y adaptado a las necesidades del sistema sanitario y de los y las profesionales de enfermería.

Otro dato preocupante es el relacionado con la salud laboral y, en concreto, las agresiones a profesionales. Según el Informe de agresiones a profesionales del Sistema Nacional de Salud del año 2023, publicado por el Ministerio de Sanidad, en el año 2023, el 30% de las agresiones a profesionales del SNS fueron cometidas contra enfermeras y enfermeros. La tasa de notificaciones de agresiones en esta categoría fue de 24,19 por 1.000 profesionales. En el momento de la publicación de este estudio, falta por actualizar los datos del año 2024.

OBJETIVOS

El objetivo principal de este estudio es visibilizar al colectivo de la enfermería que trabaja en los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud, su importancia en el desarrollo del trabajo y en el engranaje del conjunto del sistema sanitario. La intención del estudio es conocer cuál es la percepción que tienen los profesionales de este colectivo sobre su propia satisfacción profesional, estrés laboral, conciliación de la vida laboral y familiar, funciones, competencias, desarrollo profesional y formación.

Se ha procedido a realizar una encuesta en centros sanitarios tanto públicos como privados de las tres provincias, con el objetivo fundamental de conocer la percepción del personal de enfermería sobre sus condiciones de trabajo en dichos centros.

Se ha remitido un cuestionario anónimo para que las y los profesionales lo cumplimentasen online, de manera voluntaria, obteniéndose 317 respuestas válidas. Los datos recopilados se describen a continuación agrupados según temática.

Con los resultados del presente estudio, pretendemos conocer y dar a conocer la problemática laboral y/o profesional de la enfermería en la Comunidad Valenciana. Los resultados, análisis y conclusiones del presente estudio, son un primer intento de diagnóstico de este colectivo.

Cualquier estrategia para mejorar las condiciones laborales de profesionales y lograr una mayor vinculación de este colectivo con nuestra acción sindical requiere del conocimiento previo de la situación profesional actual.

La realización del estudio que se analiza en este documento ha sido posible gracias a un proceso de trabajo colaborativo en el que han participado activamente profesionales de enfermería, afiliados/as y/o delegados/as de CCOO. A través de reuniones y espacios de debate, se ha analizado de forma exhaustiva la problemática del colectivo, permitiendo la recopilación de información clave para la elaboración de este informe. El conjunto de la organización debe ser consciente del impacto y las expectativas que generan este tipo de estudios, debiéndose realizar un esfuerzo para conseguir la mayor difusión posible dentro del interno y del externo de la organización, especialmente en los centros de trabajo, en los que nuestras representantes deben de realizar una labor muy activa y para ello cuentan con esta herramienta como un instrumento sindical de gran valor para visibilizar y defender los derechos del personal de enfermería.

Los principales bloques tratados fueron los siguientes:

1. Organización, recursos humanos y cargas de trabajo.
2. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
3. Funciones del personal de enfermería.
4. Salud laboral. Agresiones y riesgos psicosociales.
5. Formación y desarrollo profesional.
6. Reconocimiento de usuarios y otros profesionales.

RESULTADOS

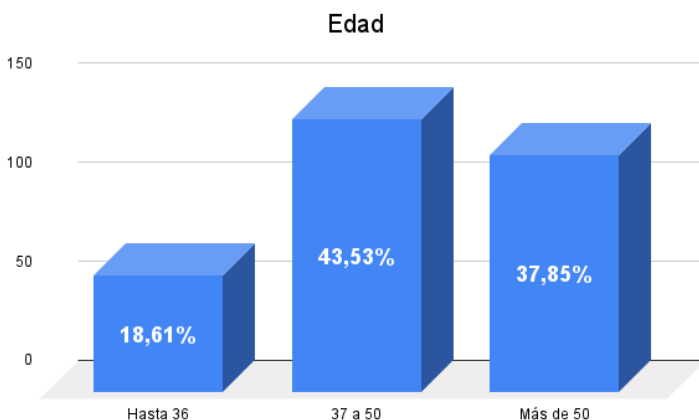
DESCRIPTIVA GENERAL

Número de encuestas obtenidas 317.

La distribución por grupos fue la siguiente:

Por edad:

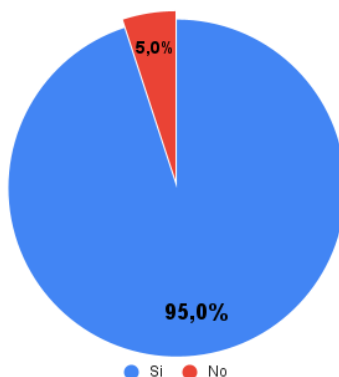
- Hasta 36 años: 18,61%.
- De 37 a 50 años: 43,53%.
- Más de 50 años: 37,85%.



Por trabajo a jornada completa:

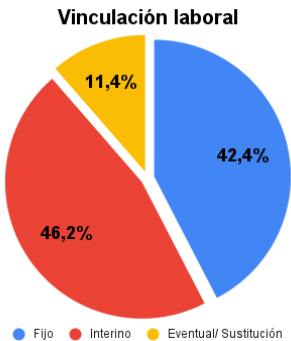
- El 94,95%

¿Trabajas a jornada completa?



Vinculación laboral:

- Nombramiento Fijo: 42,4%
- Nombramiento eventual/sustitución: 11,4%
- Nombramiento interino: 46,2%



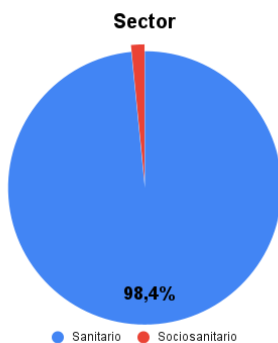
Años de experiencia profesional:

- De 1 a 5 años: 4,84%.
- De 6 a 12 años: 8,64%.
- De 13 a 19 años: 9,15%
- De 20 a 26 años: 12,09%
- De 27 a 33 años: 10,54%
- Más de 34 años: 54,75%



Sector sanitario donde trabajan:

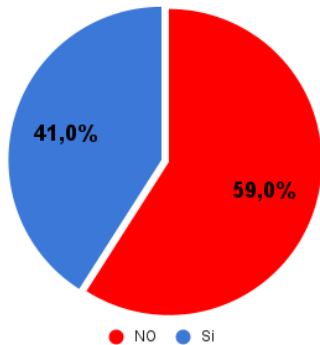
- Sector sanitario: 98,42%.
- Sector sociosanitario: 1,58%



1. ORGANIZACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y CARGAS DE TRABAJO

A la pregunta de si es **adecuado el número de enfermeras de su unidad** para realizar un trabajo de calidad en la jornada de trabajo, el 59% opina que no es suficiente, siendo significativo que sólo 4 de cada 10 enfermeras sí considera adecuada la dotación de las plantillas de su unidad.

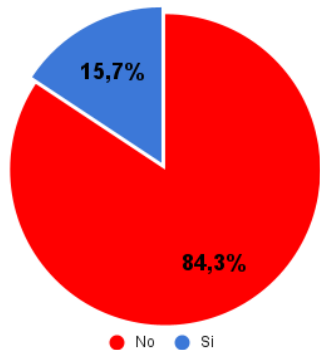
¿Es adecuado el número de enfermeras en tu unidad para realizar el trabajo durante la jornada?



¿Se refuerza tu unidad teniendo en cuenta las cargas de trabajo?

Más de 8 de cada 10 de enfermeras consideran que su unidad **no es reforzada** teniendo en cuenta las cargas de trabajo. El 15,7% afirma que su unidad sí está reforzada en base a las cargas de trabajo.

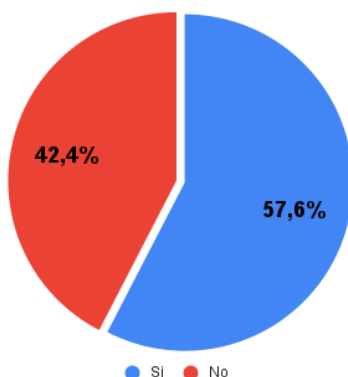
¿Se refuerza tu unidad teniendo en cuenta las cargas de trabajo?



¿Dispones de suficiente material para realizar tu trabajo?

El 57,6% de las personas encuestadas dice **disponer de suficiente material para realizar su trabajo**. El restante 42,4% de las enfermeras encuestadas afirma no disponer de material suficiente para desempeñar sus tareas en el puesto de trabajo.

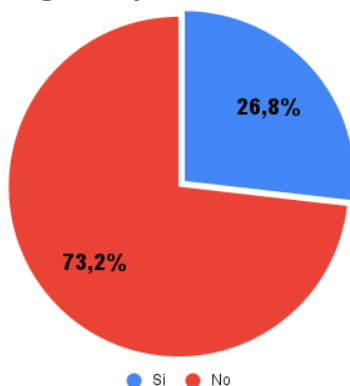
¿Dispones de suficiente material para realizar tu trabajo?



¿Tienes alguna especialidad de enfermería?

Tan sólo el 26,8% de las personas encuestadas **tienen una especialidad de enfermería**. El restante 73,2% de las enfermeras encuestadas son enfermeras generalistas.

¿Tienes alguna especialidad de Enfermería?

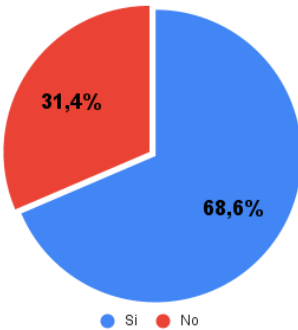


2. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

¿Crees que los turnos que realizas afectan a tu salud?

El 68,6% de las personas encuestadas consideran que los **turnos que realizan afectan a su salud**, mientras que el 31,4% dice no afectarle a su salud los turnos que realiza.

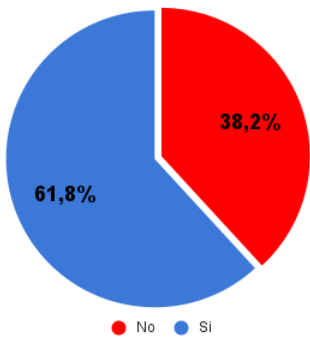
¿Crees que los turnos de trabajo que realizas afectan a tu salud?



¿Tu horario laboral te permite conciliar tu vida laboral y familiar?

El 61,8% de los encuestados, confirmaron que su **horario laboral les permitía conciliar trabajo y familia**. El 38,2% de las enfermeras afirman tener dificultades para conciliar su vida laboral y familiar a causa de su horario laboral.

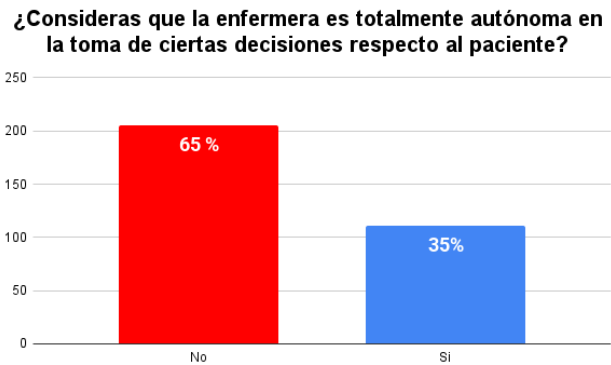
¿Tu horario laboral te permite conciliar tu vida laboral y familiar?



3. FUNCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

¿Consideras que la enfermera es totalmente autónoma en la toma de ciertas decisiones respecto al paciente?

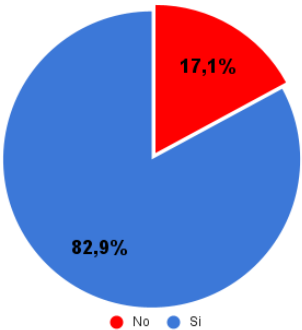
Tan solo el 35% de todas las encuestadas consideran que **se sienten totalmente autónomas en la toma de decisiones respecto al paciente**. El 65% de las enfermeras no se sienten autónomas en la toma de decisiones.



En el día a día, ¿tienes claras tus competencias?

El 82,9% de las personas encuestadas **tienen claras sus competencias**. El 17,1% considera que sus competencias no están bien definidas o no son claras.

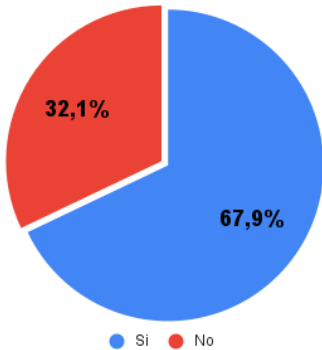
En el día a día, ¿tienes claras tus competencias?



¿Realizas otras labores que no son propias de tu profesión por falta de personal en otras categorías?

El 67,9% del personal de enfermería **realiza labores que no** son propias de su profesión debido a la falta de personal de otras categorías. El 32,1% de las respuestas dicen que no.

¿Realizas otras labores que no son propias de tu profesión por falta de personal en otras categorías?



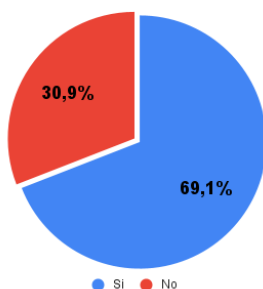
4. SALUD LABORAL. AGRESIONES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

¿Has sufrido agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los pacientes o familiares?

Es alarmante el dato de que el 69,1% de las encuestadas responden haber sufrido en algún momento **agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los pacientes/familiares**.

Sólo un 30,9% dicen no haber sufrido algún tipo de agresión.

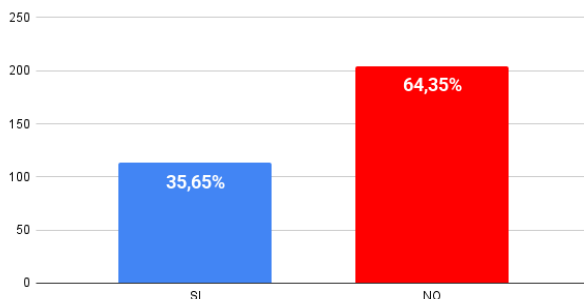
¿Has sufrido agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los pacientes/familiares?



¿Has tenido alguna baja física o psicológica por lesiones musculoesqueléticas derivadas del trabajo o estrés laboral en los últimos tres años?

A esta cuestión respondieron afirmativamente el 35,6% de las encuestadas y el 64,4% dice **no haber sufrido ninguna baja** derivada de lesiones musculoesqueléticas o estrés laboral en los últimos tres años.

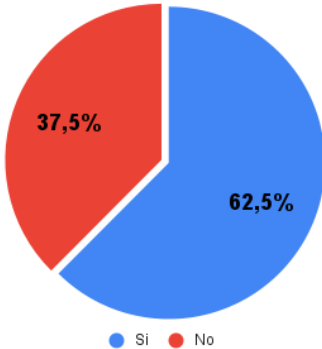
¿Has tenido alguna baja física o psicológica por lesiones musculoesqueléticas derivadas del trabajo o estrés laboral en los últimos tres años?



¿Te has sentido alguna vez presionado/a o intimidado/a por otro trabajador o trabajadora?

El 62,5% de las encuestadas respondieron que se **habían sentido alguna vez presionadas o intimidadas por otras personas trabajadoras**, siendo tan sólo el 37,5% de las enfermeras las que no se han sentido presionadas o intimidadas.

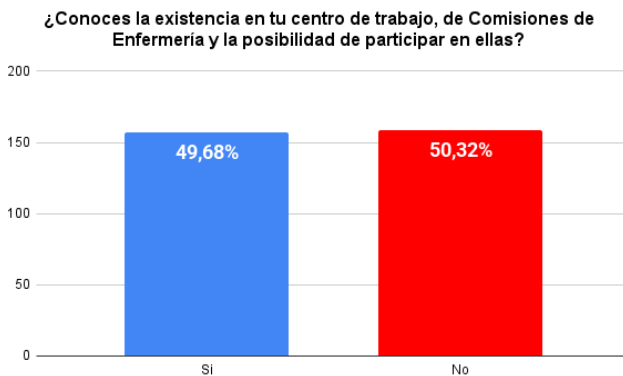
¿Te has sentido alguna vez presionada o intimidada por otro trabajador o trabajadora?



5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

¿Conoces la existencia en tu centro de trabajo, de comisiones de enfermería y la posibilidad de participar en ellas?

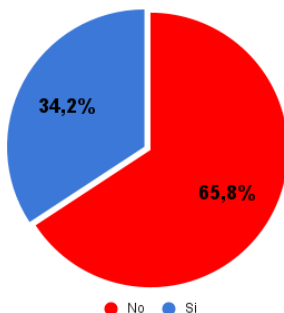
A la pregunta de si **conocen la existencia en su centro de trabajo de comisiones de enfermería** y la posibilidad de participar en ellas, el 49,68% responde que sí, el 50,32% dice que no.



¿Consideras suficiente la oferta en formación continuada de la administración para tu profesión?

A la pregunta sobre si **consideran que la oferta en formación continuada que ofrece la administración para la enfermería**, el 65,8% de las personas encuestadas opinan que la oferta en formación continuada es insuficiente y tan sólo el 34,2% cree que es suficiente.

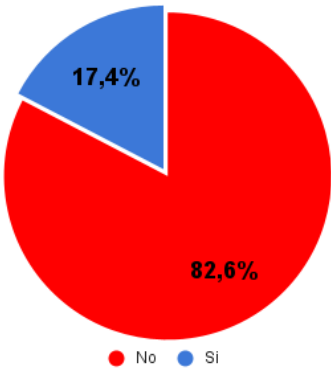
¿Consideras suficiente la oferta en Formación Continuada de la administración para tu profesión?



¿Te sientes motivado para realizar trabajos de investigación?

Más de 8 de cada 10 enfermeras encuestadas **no se sienten motivadas para realizar trabajos de investigación** y sólo el 17,4% sí lo está.

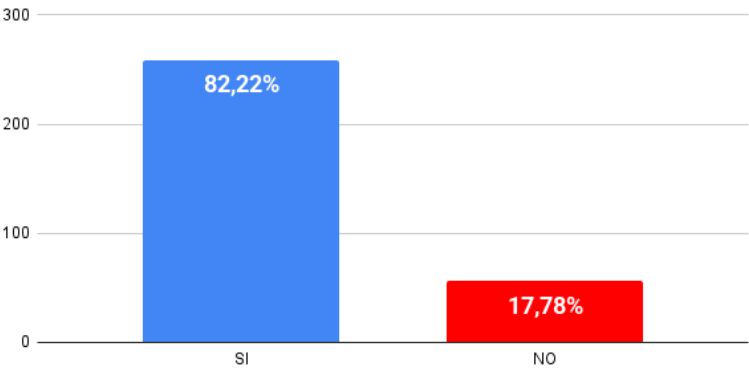
¿Te sientes motivado para realizar trabajos de investigación?



¿Crees que las especialidades de enfermería generan un mayor desarrollo y autonomía en tu profesión?

El 82,22% de las personas encuestadas **creen que las especialidades de enfermería generan un mayor desarrollo y autonomía en su profesión**. El 17,78% considera que no.

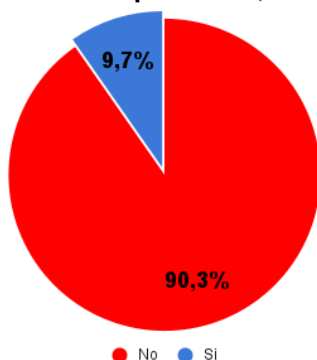
¿Crees que las Especialidades de Enfermería generan un mayor desarrollo y autonomía en tu profesión?



¿Consideras suficiente las vías de acceso a la especialización (¿número de plazas EIR, vía extraordinaria)?

Más contundente es la respuesta a la pregunta sobre si **consideran suficientes las vías de acceso actuales para acceder a las especialidades de enfermería (número de plazas EIR o vía extraordinaria)**. El 90,3% opina que no es suficiente y el 9,7% afirma que sí.

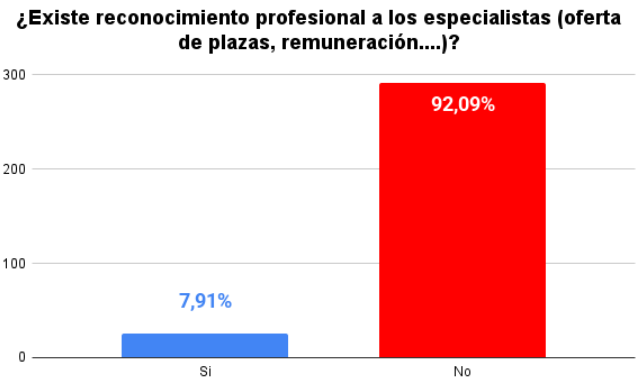
¿Consideras suficiente las vías de acceso a la especialización(número de plazas EIR, vías extraordinaria)?



6. RECONOCIMIENTO DE USUARIOS Y OTROS PROFESIONALES

¿Existe reconocimiento profesional a los especialistas (oferta de plazas, retribuciones, etc)?

Es abrumador el siguiente dato que arroja la respuesta a la pregunta **sobre si existe reconocimiento profesional a las enfermeras especialistas**. El 92% considera que no está suficientemente reconocida.



¿Consideras que las personas usuarias reconocen tus funciones y tu capacitación?

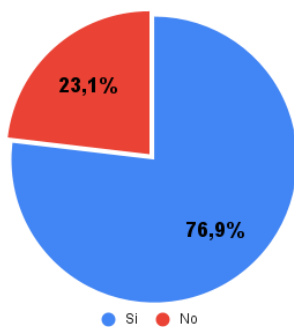
Únicamente el 38,8% considera que los usuarios reconocen sus funciones y su capacitación, siendo el 61,2% de las enfermeras encuestadas las que **consideran que sus funciones y trabajo no son reconocidas** por los usuarios del sistema sanitario.



¿Consideras la figura de la Enfermera de Práctica Avanzada (EPA) como un factor de desarrollo para la profesión?

A la pregunta **sobre si consideran la figura de la Enfermera de Práctica Avanzada (EPA) como un factor de desarrollo para la profesión**. El 76,9% respondieron que sí y el 23,1% no consideran a esta figura como un progreso en el desarrollo de la enfermería.

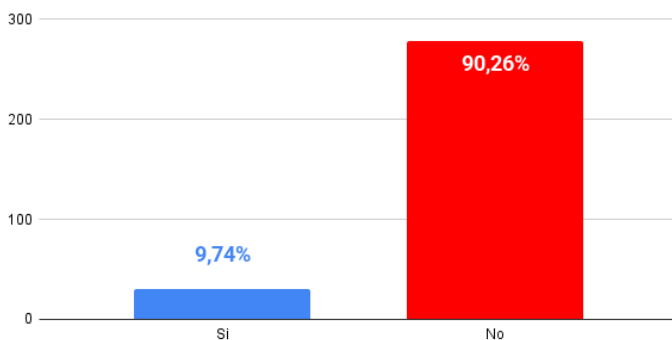
¿Consideras la figura de la Enfermera de Práctica Avanzada como un factor de desarrollo para la profesión?



¿Consideras suficiente y desarrollado el modelo actual de Prescripción Enfermera?

En relación a la pregunta sobre si **¿Consideras suficiente y desarrollado el modelo actual de Prescripción Enfermera?**, el 90,26% respondieron que no y tan sólo 1 de cada 10 enfermeras encuestadas considera suficientemente desarrollado el modelo actual de prescripción enfermera.

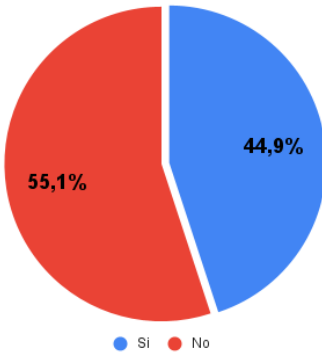
¿Consideras suficiente y desarrollado el modelo actual de Prescripción Enfermera?



¿Te has planteado alguna vez dejar tu profesión?

A la pregunta sobre si **se han planteado abandonar, en algún momento, la profesión de enfermera**, el 45% responde que sí, un 55% contesta que no.

¿Te has planteado alguna vez dejar tu profesión?



DISCUSIÓN

ANTECEDENTES

Según el último informe monográfico de *Recursos humanos, ordenación profesional y formación continuada en el Sistema Nacional de Salud, 2023*, publicado por el Ministerio de Sanidad, un total de 293.600 profesionales de enfermería trabajan tanto en el sector público como en el privado, lo que proporciona una tasa de 6,1 por cada 1.000 habitantes. **En nuestra CCAA tenemos 29.236 profesionales de enfermería en activo según datos del IVE 2023, lo que ofrece una tasa de 5,4 por cada 1.000 habitantes.** La red asistencial del Sistema Nacional de Salud (SNS) cuenta con un total de 221.406 profesionales de enfermería, **20.308 al País Valencià**, siendo este el colectivo más numeroso. La atención primaria cuenta con 42.094 profesionales de enfermería, **3.604 en nuestra CCAA. Los hospitales de nuestra red pública emplean a un mayor número de profesionales: 16.398** (incluye matronas). **En los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061** trabajaban **306 profesionales** de enfermería en centro coordinador y ambulancias.

En cuanto a los datos del perfil de las personas encuestadas, el 43% de enfermeras tienen una edad entre 37 y 50 años, casi el 40% tiene más de 50 años y 19% tienen menos de 37 años. Más del 86% tienen más de 13 años de experiencia profesional.

Respecto a la edad, es de destacar que casi el 40% del personal tiene más de 50 años con lo que estamos ante una plantilla envejecida.

Se procede a la evaluación de los resultados extraídos del estudio realizado a través de la encuesta por bloques temáticos.

ORGANIZACIÓN: RRHH Y CARGAS DE TRABAJO

Los resultados de la encuesta reflejan una preocupante situación en cuanto a estabilidad laboral, a pesar de que el 95% de las personas encuestadas trabaja a jornada completa, tan sólo el 42% dicen tener plaza en propiedad. Esto pone de manifiesto que a pesar de los últimos procesos de estabilización, sigue habiendo una **elevada tasa de eventualidad** en la profesión y es necesario una mayor estabilización del empleo del colectivo para alcanzar los umbrales que marca la UE y reducir la temporalidad en el empleo público.

En relación con las respuestas de las personas encuestadas sobre la adecuación del número de trabajadores el 59% de las enfermeras aseguran que no están adecuadas a la carga de trabajo real. Además, más de 8 de cada 10 enfermeras consideran que su unidad no es reforzada teniendo en cuenta las cargas de trabajo. Estos problemas de contratación son una de las principales causas de

las sobrecargas de trabajo y del incremento del estrés laboral que repercute negativamente en la salud laboral de los profesionales.

Por otro lado, el 57,6% de las personas encuestadas afirman disponer de suficiente material de trabajo para desempeñar su labor. Sin embargo, es **alarmante que casi la mitad indique no tener el material suficiente** para desempeñar sus tareas diarias. Esta situación no solo impacta en las condiciones laborales, sino también en la seguridad y eficiencia de la atención sanitaria.

Estos datos refuerzan la necesidad de adoptar medidas urgentes para mejorar la estabilidad laboral, garantizar una dotación adecuada de personal y asegurar el suministro de material necesario para el correcto desempeño de la profesión enfermera.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Otro de los aspectos preocupantes sobre las condiciones laborales de las enfermeras es la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar. Un porcentaje elevado del personal (38%) asegura que su horario laboral no les permite lograr un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar.

Aún más alarmante es el impacto de estos turnos en la salud de las enfermeras a la pregunta de si creen que los turnos que realizan afectan a su salud, 7 de cada 10 de las enfermeras encuestadas consideran que los turnos afectan a su salud.

El trabajo nocturno y los cambios frecuentes de horario están ampliamente asociados con trastornos del sueño, fatiga crónica, problemas cardiovasculares y alteraciones en la salud emocional, como estrés, ansiedad y depresión. Estudios recientes han demostrado que los turnos irregulares incrementan el riesgo de enfermedades metabólicas, como la diabetes tipo 2, y afectan negativamente la conciliación del sueño, lo que reduce la capacidad de concentración y aumenta la posibilidad de cometer errores en la atención a los pacientes.

Esta problemática no es exclusiva de enfermería, sino que también afecta a otras categorías sanitarias con turnos rotatorios. No obstante, el impacto en enfermería es especialmente preocupante debido a la elevada carga de trabajo y la demanda constante de atención, lo que incrementa la sensación de **agotamiento y el síndrome de burnout**.

FUNCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Un 65% de las enfermeras encuestadas manifiestan no se consideran totalmente autónomas en la toma de decisiones respecto al paciente. Sin embargo, más del

80% de las enfermeras dicen tener claras sus competencias. Por otro lado, el 68% del personal de enfermería afirma realizar labores que no son propias de su profesión debido a la falta de personal de otras categorías.

Además, más de la mitad del colectivo de enfermería considera que hay funciones que les son propias y son realizadas por otros profesionales de otras categorías. Esto suele suceder porque no se cuentan con profesionales de enfermería en puestos de trabajo que requieren de las competencias profesionales de las enfermeras.

Es necesaria una **adecuada definición de las funciones** y el fomento del trabajo en equipo, a través de estrategias eficaces que definan la relación de puestos de trabajo. En la definición de las funciones, no solo se debe implicar a esta categoría, ya que la falta de definición de las funciones de otras categorías, afecta directa o indirectamente a la enfermería.

SALUD LABORAL. AGRESIONES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Es un dato alarmante el número de agresiones físicas o verbales que sufre el colectivo de enfermería del SNS. Casi un 70% de las personas encuestadas dicen haber sufrido algún tipo de agresión durante su horario de trabajo, por parte de los pacientes o familiares.

En el Informe de agresiones a profesionales del Sistema Nacional de Salud del año 2023, publicado por el Ministerio de Sanidad (https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/agresiones/docs/Informe_Agresiones.2022.pdf), se recoge un repunte de las agresiones al personal de enfermería, siendo la segunda categoría profesional del SNS que más agresiones ha recibido (30%). Uno de los datos más relevantes de este estudio ha sido que a pesar del alto porcentaje (el 70%) de personas encuestadas que han sufrido algún tipo de agresión, sólo el 35% de las personas han tenido alguna baja física o psicológica por lesiones musculoesqueléticas derivadas del trabajo o por estrés laboral en los últimos tres años.

Las excesivas cargas de trabajo derivadas de deficientes coberturas en la contratación, el empeoramiento de las listas de espera ante los déficits de plantilla y las políticas de recorte presupuestario y una sociedad donde cada vez más prima el individualismo y la inmediatez, propician un caldo de cultivo muy peligroso en el que cada vez se registran más agresiones físicas, psíquicas y verbales. Además de las **mejoras organizativas, de la implementación de medidas para reducir los riesgos laborales y de los necesarios aumentos de plantilla, sería conveniente formar** a los profesionales en la adquisición de conocimientos y habilidades para afrontar con garantías situaciones de conflicto, así como llevar a cabo una **campaña informativa** a través de los medios de comunicación para

concienciar adecuadamente a la población.

Es muy significativo que 6 de cada 10 de las personas encuestadas se hayan sentido intimidadas en alguna ocasión por otro compañero de trabajo, muestra de un enrarecido ambiente de trabajo provocado por exceso de cargas de trabajo en las unidades o servicios de los centros sanitarios que incide directamente en un incremento del estrés laboral.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Menos de la mitad (49,6%) de las enfermeras encuestadas conocen de la existencia de comisiones de enfermería en su centro de trabajo y la posibilidad de participar en ellas.

Más interesante aún es que el 65,8% del personal de enfermería considera insuficiente la oferta en formación continuada que ofrece la Administración para su categoría y tampoco dota de conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de las funciones, que, en la actualidad, desarrolla el personal de enfermería. Esto denota una falta de interés de los servicios de salud en introducir en los catálogos formativos contenidos dirigidos al colectivo de enfermería.

A las dificultades anteriormente mencionadas con respecto a las acciones formativas, se suma la falta de motivación de las enfermeras (82,6%) a la hora de realizar trabajos de investigación.

Respecto al desarrollo de las especialidades de enfermería, tan sólo el 26,8% de las personas encuestadas dicen tener una especialidad. Sin embargo, el 82,2% de las enfermeras encuestadas considera que las especialidades de enfermería generan un mayor desarrollo y autonomía en su profesión. También vemos por los resultados de la encuesta, que la falta de desarrollo de las especialidades por parte de los servicios de salud, hace que no sea atractivo para el personal de enfermería llevar a cabo la realización de la especialidad.

Además, 9 de cada 10 de las encuestadas consideran insuficiente las vías de acceso a la especialización (número de plazas EIR / vía extraordinaria).

El desarrollo en el conjunto del Sistema Nacional de Salud de las especialidades de enfermería, así como el acceso a las mismas **es uno de los grandes retos** que ha de asumir la administración sanitaria tanto en el presente como a futuro.

RECONOCIMIENTO DE PERSONAS USUARIAS Y OTRAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

El reconocimiento por parte del resto de profesionales, así como de usuarios y

familiares, ha sido una de las variables que hemos utilizado en este estudio para valorar la satisfacción laboral de las encuestadas.

En el caso de las especialidades es casi unánime la opinión de que no está suficientemente reconocida (oferta de plazas, retribuciones, etc). El 92% de las encuestadas opinan esto.

El modelo sanitario actual con cada vez menos inversión tanto en recursos como en profesionales, hacen que se deteriore la imagen de la sanidad pública. Es por ello que sólo el 38% de las personas encuestadas piensan que los usuarios reconocen sus funciones y su capacitación. Las Administraciones Públicas deben de implementar medidas que favorezcan y visibilicen el papel que desempeña tanto el colectivo de la enfermería como el resto de colectivos para el correcto funcionamiento de los servicios de salud del sistema nacional de salud.

Además, la figura de la Enfermera de Práctica Avanzada (EPA) es vista como un factor de desarrollo para la profesión de enfermería. Siendo así que el 76,9% respondieron positivamente a esta pregunta. Sin embargo, el 90,26% de las enfermeras encuestadas consideran insuficiente el modelo actual de prescripción enfermera.

También es preocupante el dato de que casi la mitad de las personas encuestadas se han planteado, en algún momento, dejar la profesión. No solamente el reconocimiento y la satisfacción que reciben los profesionales viene dada por la opinión de usuarios y otros profesionales, sino que las mejoras retributivas y de condiciones laborales son esenciales para medir este indicador de satisfacción.

CONCLUSIONES:

- **Alta temporalidad y falta de estabilización de las plantillas.** La alta temporalidad y la insuficiencia de personal de enfermería afectan a la calidad asistencial de los servicios de salud y aumenta la carga de trabajo. Las distintas unidades no se refuerzan teniendo en cuenta las cargas de trabajo ni se suplen las ausencias.
- **Falta de conciliación de la vida laboral y familiar.** Los turnos rotatorios (incluyendo tardes y noches) no facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Existe una preocupación importante por la falta de definición de las funciones del personal de enfermería.** Es urgente actualizar las funciones en línea con la realidad actual de la enfermera en los centros de trabajo. El 67,9% del personal de enfermería realiza labores que no son propias de su profesión debido a la falta de personal de otras categorías.
- **La formación continuada actual es insuficiente.** Más del 65% de las

encuestadas creen que no se desarrolla una formación específica de calidad para las enfermeras dentro de nuestro sistema público de salud.

- **Hay que desarrollar las especialidades de enfermería.** Más del 80% de las enfermeras encuestadas ven a las especialidades de enfermería como una herramienta de desarrollo y de mayor autonomía para su profesión. Sin embargo, ven insuficiente el número de plazas que se ofertan anualmente para acceder a la formación EIR.

- **El 90% de las enfermeras consideran que la prescripción enfermera no está desarrollada como debería.** En la actualidad, las guías de prescripción enfermeras publicadas son insuficientes.

- **Visión positiva de las nuevas figuras de enfermería.** Tales como la enfermera gestora de casos y/o la enfermera de práctica avanzada son vistas como un factor importante de desarrollo de la profesión, según afirma el 76,9% de las personas encuestadas. Hay que vigilar y regular el acceso a estos puestos para que no se realicen de forma arbitraria.

- **Deficiente prevención de los riesgos laborales de las enfermeras.** El estrés laboral es uno de los mayores problemas que presentan los profesionales, seguido de unas malas condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

- **El 70% de las personas encuestadas han sufrido agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de pacientes o familiares.** Es un dato alarmante que requiere de una actuación por parte de la administración para prevenir este tipo de agresiones. Se necesitan protocolos más efectivos para evitar este tipo de situaciones que lacran la sanidad pública.

- **El 36% ha sufrido alguna IT por lesiones musculoesqueléticas derivadas del trabajo o por estrés laboral en los últimos tres años.** Lo que nos indica poca inversión en la renovación de equipamientos y una falta de planificación en el diseño de unas instalaciones y puestos de trabajo que no resultan adecuados para el personal y que afectan a sus condiciones ergonómicas. Se le suma a este problema, el exceso de carga de trabajo, la alta demanda asistencial y los riesgos psicosociales inherentes a estas situaciones.

- **Más del 60% de las enfermeras encuestadas no sienten reconocida su labor y su capacitación por parte de los usuarios de los servicios de salud donde trabajan.**

PROPUESTAS SINDICALES:

En el contexto laboral actual, el papel de los sindicatos se ha vuelto fundamental para salvaguardar los derechos e intereses de las personas trabajadoras. En este sentido, CCOO ha desempeñado un papel destacado en la defensa de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. El presente estudio, elaborado por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO del País Valencià en colaboración con el grupo de trabajo de enfermería estatal y la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, se centra en la valoración sindical del personal de Enfermería, arrojando luz sobre las condiciones, desafíos y aspiraciones de este colectivo.

La enfermería es una profesión sanitaria que se dedica a cuidar y atender a las personas enfermas, lesionadas o discapacitadas. También se enfoca en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la educación sanitaria.

Las enfermeras desempeñan una variedad de roles, incluyendo la asistencia directa al paciente, la gestión de cuidados, la docencia y la investigación. La mayoría de las enfermeras trabajan en el ámbito asistencial, y un porcentaje menor se dedica a la gestión, la docencia y la investigación.

A lo largo de esta valoración, se han abordado aspectos cruciales como las condiciones contractuales, la carga laboral, la conciliación entre la vida laboral y personal, así como otras cuestiones que inciden directamente en la calidad de la vida de los trabajadores y trabajadoras. Es imperativo analizar estos elementos desde la perspectiva sindical, considerando el marco normativo vigente, la negociación colectiva y las posibles estrategias para impulsar cambios positivos.

Este informe no solo representa una evaluación de las condiciones actuales, sino que también sirve como una plataforma para la promoción de propuestas y medidas que contribuyan a la mejora de las condiciones laborales de las y los profesionales en nuestra CCAA. En este contexto, la participación del sindicato CCOO adquiere un papel determinante, ya que busca no solo identificar problemas sino también proponer soluciones concretas que beneficien a las personas trabajadoras y promuevan un entorno laboral más equitativo y justo.

En resumen, la valoración sindical llevada a cabo por este sindicato ofrece una mirada profunda y comprometida con la realidad laboral de este colectivo. Este análisis no solo busca identificar los desafíos, sino también proporcionar un enfoque propositivo que contribuya al bienestar y la satisfacción del personal en el ámbito sanitario.

Algunas de estas propuestas son las siguientes:

- **Aumentar la financiación de la sanidad pública en un 8% del PIB, destinando un 25% a Atención Primaria.**
- **Reducción de la temporalidad inferior al 8%, según mandata la UE.** Exigir la estabilización de las plantillas para que el porcentaje de contratos fijos alcance los umbrales establecidos por la Unión Europea.
- **Aumentar la contratación de personal.** Realizar estudios de carga de trabajo en cada unidad para dimensionar las plantillas a las necesidades reales y ajustarlas de manera proporcional.
- **Garantizar la cobertura de las ausencias.** Exigimos la contratación inmediata para cubrir las bajas y ausencias temporales de los profesionales, evitando, de esta manera, las sobrecarga asistencial provocada por la no sustitución.
- **Definir y actualizar las funciones del colectivo de enfermería.** Elaborar un nuevo catálogo actualizado y detallado de funciones de la enfermería, para evitar conflictos funcionales y garantizar la adecuada distribución de tareas.
- **Reconocimiento de las competencias profesionales de enfermería.** A través de las modificaciones normativas y organizativas que permitan la autonomía profesional y el pleno desarrollo de las competencias adquiridas según la ORDEN CIN/2134/2008, de 3 de julio, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Enfermero. <https://www.boe.es/eli/es/o/>
- **Desarrollo completo de las especialidades de enfermería con dotación correcta de profesionales en todo el Sistema Nacional de Salud.** En el año 2024 la FSS-CCOO presenta ante la administración una nueva propuesta donde se recoge una clasificación según el Marco Español de Cualificaciones para el aprendizaje (MECU) en la que el personal de enfermería estaría enmarcado en los niveles 6,7 y 8 MECU.
- **Poner en práctica actuaciones con las que combatir los conflictos de funciones y fomentar el trabajo en equipo.** Incluir al personal de enfermería en la planificación de protocolos, elaborando documentos claros sobre las funciones de cada profesional para evitar solapamientos o vacíos de responsabilidad.

- **Incrementar la oferta formativa y la de investigación específica para el colectivo de enfermería.** Ampliar la oferta de formación continuada e investigación para dar las habilidades y competencias necesarias que estén relacionadas con la categoría profesional.

- **Modernizar las instalaciones y renovación de equipamientos.** Aumentar la inversión en las infraestructuras sanitarias para mejorar las condiciones físicas de los espacios de trabajo.

- **Mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.** Instar a la Administración a través de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, a la realización de las evaluaciones iniciales de todos los puestos de trabajo; para poder identificar las tareas críticas que suponen mayor riesgo y así implementar las medidas adecuadas .

- **Establecer protocolos de prevención efectivos frente a las agresiones físicas, psíquicas y/o verbales a profesionales.** Con ello se contribuye a homogeneizar la respuesta ante estas agresiones, ofreciendo al personal herramientas y vías de actuación eficaces, y reduciendo la sensación de desprotección. Desde CCOO instamos a la administración a la promoción un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso

- **Fomentar turnos que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.** Con normativas que limiten la excesiva rotación de turnos y garanticen el derecho a la conciliación, así como minimizar los cambios constantes de horario y garantizar períodos adecuados de descanso entre turnos.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Informe monográfico sobre Recursos Humanos, ordenación profesional y formación continuada en el Sistema Nacional de Salud, 2023. Ministerio de Sanidad.

https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/sisInfSanSNS/tablasEstadisticas/InfAnualSNS2023/Informe_RRHH_2023.pdf

CECOVA, Publicación enero 2025

Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana Informe, IVE 2023

<https://pegv.gva.es/es/institut-valenci%C3%A0-d-estad%C3%ADstica-ive>

Subdirección General de Información Sanitaria. Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del SNS. Área de Inteligencia de Gestión.

<https://pestadistico.inteligenciadegestion.sanidad.gob.es/publicoSNS/C/sistema-de-informacion-de-atencion-primaria-siap/profesionales/equipos-de-atencion-primaria-eap>

Informe de agresiones a profesionales del Sistema Nacional de Salud 2023. Ministerio de Sanidad.

https://www.sanidad.gob.es/areas/profesionesSanitarias/agresiones/docs/InformeAgresiones_2023.pdf

Fundamentos de enfermería. Potter, P. A., Perry, A. G., Stockert, P. A., & Hall, A. M. (2021). Elsevier.

Organización Mundial de la Salud. (2023). Informe mundial sobre la salud: Enfermería. Recuperado de <https://www.who.int>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (España). (2022). Estrategia de Cuidados de Enfermería 2021-2025. Recuperado de <https://www.sanidad.gob.es>

García, M., & Ruiz, F. (2019). “El rol del profesional de enfermería en la atención primaria: Nuevos retos y perspectivas”. Revista Española de Enfermería Comunitaria, 15(2), 45-52.

Moreno-Peña, R., & Delgado-Hito, P. (2020). “Competencias profesionales de la enfermería en el siglo XXI”. Enfermería Clínica, 30(2), 65-72.

González-María, E., & Cañaveral, M. (2021). “La práctica basada en la evidencia

en Enfermería: claves para su desarrollo”. Metas de Enfermería, 24(4), 32–38.

La Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

<http://www.insht.es/>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

<http://osha.europa.eu/es>

ISTAS. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Marco conceptual del método.

<http://istas.net/descargas/Marco%20conceptual%20del%20m%c3%a9todo.pdf>



www.sanidad.ccoo.es/websanidadpaisvalencia

