

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



CCOO

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 Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO)
Calle Albasanz, 3 2ª planta. 28037. MADRID

Imprime:

 91 540 92 85
 www.sanidad.ccoo.es

Abril, 2025

**Estudio sobre
las condiciones
laborales del
personal de
Enfermería
Categoría
Enfermera/o**

Editado por la Federación de Sanidad y
Sector Socio-sanitario de CCOO



INTRODUCCIÓN

El personal de enfermería tiene un papel muy importante en nuestra sanidad, puesto que la categoría profesional de enfermero/a es la más amplia en los centros sanitarios y altamente feminizada. Aproximadamente el 85,5% de las plantillas de enfermería son mujeres. 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. Según los datos del INE, en el año 2022, había 29.752 enfermeras en el sector hospitalario privado.

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, 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, tipo SUAP (o término equivalente dependiendo de la comunidad autónoma), 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/ atención continuada).

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 y, de ellos, el 85,5% son mujeres.

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. De este número, 484 ejercen labores asistenciales en el centro coordinador y 3.475 en la red de dispositivos asistenciales.

El déficit existente de 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 pacientes/residentes y, por supuesto, anula nuestra conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Según un estudio de la Universidad de Washington (Seattle, EEUU), la población española 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. 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/as para poder realizar el trabajo de una manera correcta y se dé una asistencia de calidad a pacientes.

Este estudio tiene como objeto analizar y evaluar las condiciones laborales de las y los enfermeras/os 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 brinda a la ciudadanía.

Empecemos por visualizar la categoría profesional desde un enfoque sociodemográfico. El 85,5% del personal de enfermería son mujeres. En cuanto a la distribución por edades, la mayor representación se encuentra en la franja de 26 a 35 años es del 35%, mientras que el 19,7% del personal se ubica en la franja de 46 a 55 años.

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. 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% del total de 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 o 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 de Sanidad 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 éstas 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. Sólo 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.

También es un tema que afecta al colectivo de enfermería el relacionado con las horas extraordinarias. A menudo se confunden con los doblajes de jornada, que se compensan con días libres, pero no se pagan. Según un estudio del Gabinete Económico de CCOO, de 23 de septiembre de 2024, 31.000 personas trabajadoras del sector sanitario realizaron horas extras sin cobrar, acumulándose 148.675 horas no remuneradas cada semana. Esto afecta al 1,6% del personal asalariado del sector.

Actualmente, en el marco de las negociaciones para la actualización del Estatuto Marco para el personal estatutario de los servicios de salud se abre una ventana de oportunidad para que se incluya, por primera vez, el concepto de “hora extra”.

La situación de las horas extras en el SNS es un desafío complejo que requiere más inversión en personal, así como mejoras en las condiciones laborales.

OBJETIVOS

OBJETIVOS:

El objetivo principal de este estudio es visibilizar al colectivo de la enfermería que trabaja en el 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 las y los profesionales de este colectivo sobre su propia satisfacción profesional, estrés laboral, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, funciones, competencias, desarrollo profesional y formación.

Se ha procedido a realizar una encuesta en centros sanitarios públicos de las 17 Comunidades Autónomas y de las 2 ciudades Autónomas de nuestro país, 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 anonimizado para que las y los profesionales lo cumplimentasen online, de manera voluntaria, obteniéndose 1.721 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 que es común a todas las CCAA. 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 los y las profesionales y lograr una mayor vinculación de este colectivo con nuestra acción sindical, requiere del conocimiento previo de la situación 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 nuestros 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.

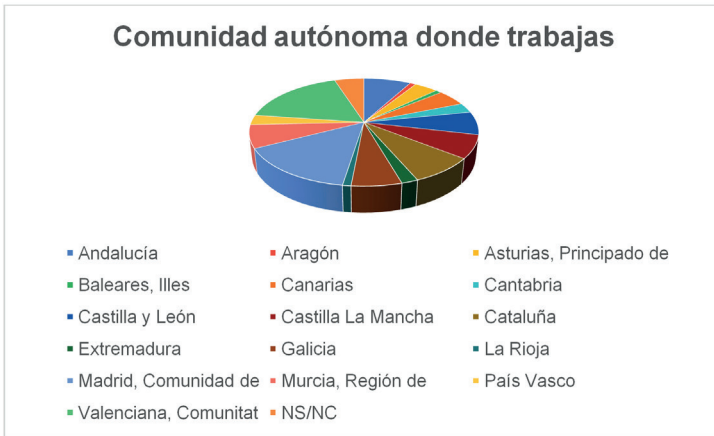
RESULTADOS

DESCRIPTIVA GENERAL

Número de encuestas obtenidas 1.721

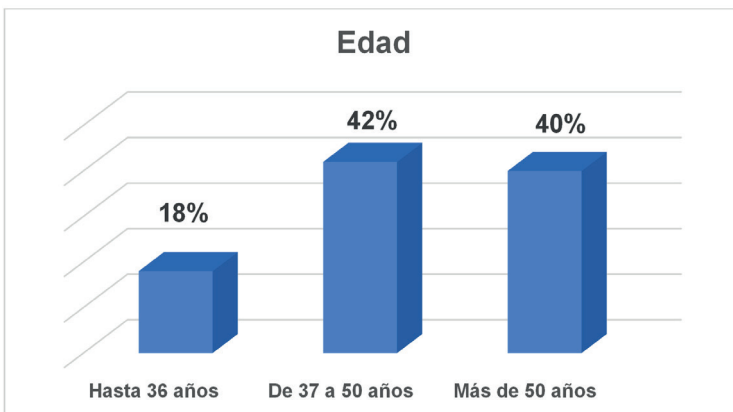
La distribución por grupos fue la siguiente:

Por Comunidad Autónoma:



Por edad:

- Hasta 36 años: 18%.
- De 37 a 50 años: 42%.
- Más de 50 años: 40%.

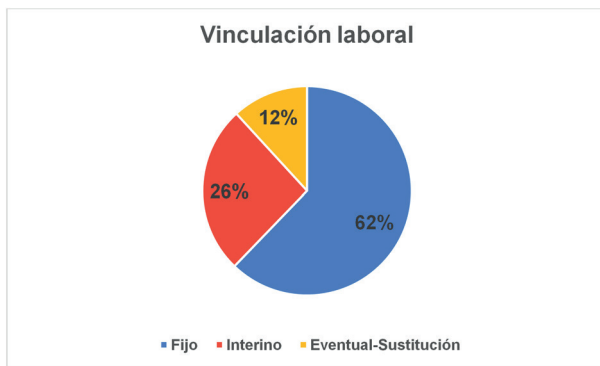


Por trabajo a jornada completa:

- El 91,4%

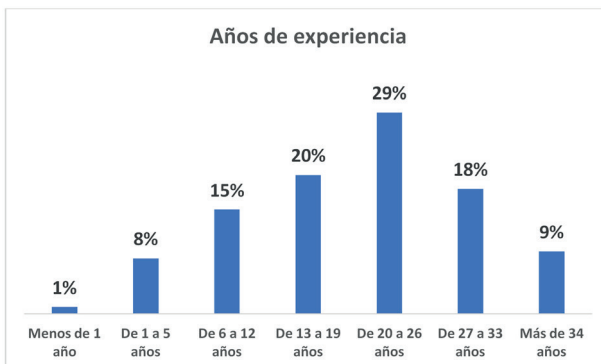
Vinculación laboral:

- Nombramiento Fijo: 62%
- Nombramiento eventual/sustitución: 12%
- Nombramiento interino: 26%



Años de experiencia profesional:

- Menos de 1 año: 1%.
- De 1 a 5 años: 8%.
- De 6 a 12 años: 15%.
- De 13 a 19 años: 20%
- De 20 a 26 años: 29%
- De 27 a 33 años: 18%
- Más de 34 años: 9%

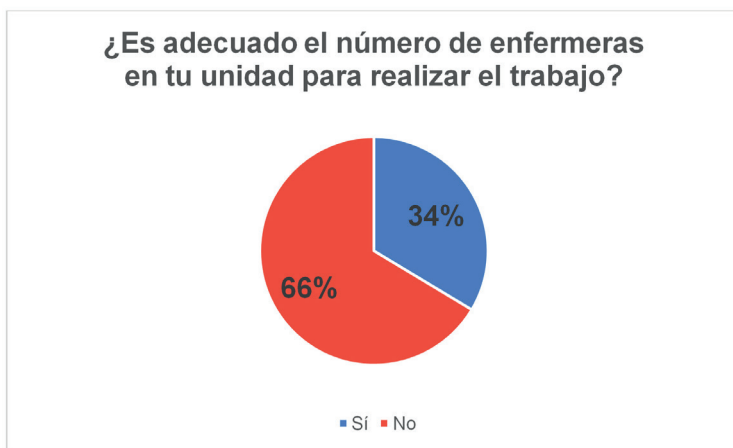


Sector sanitario donde trabajan:

- Sector sanitario público: 96,8%.
- Sector privado, sociosanitario y dependencia: 3,2%

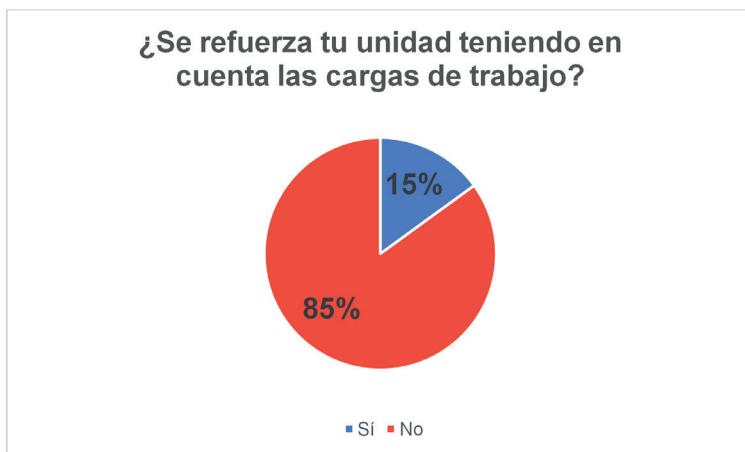
1. ORGANIZACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y CARGAS DE TRABAJO

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 66,4% opina que no es suficiente, siendo significativo que sólo 3 de cada 10 enfermeras sí considera adecuada la dotación de las plantillas de su unidad.



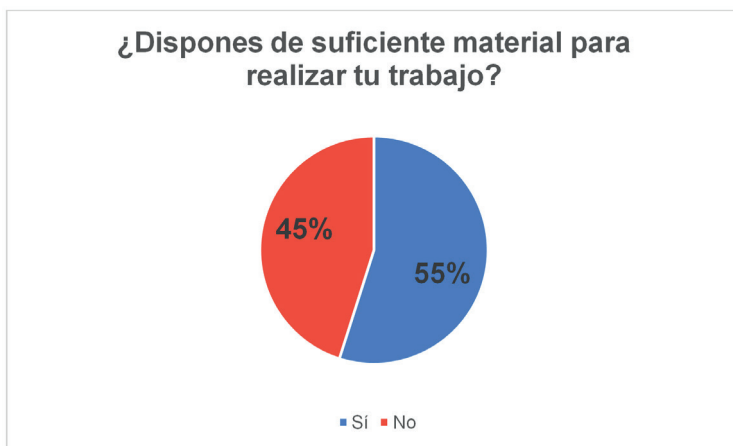
¿Se refuerza tu unidad teniendo en cuenta las cargas de trabajo?

Más de 8 de cada 10 de enfermeras consideran que su unidad no es reforzada teniendo en cuenta las cargas de trabajo. El 14,6% afirma que su unidad sí está reforzada en base a las cargas de trabajo.



¿Dispones de suficiente material para realizar tu trabajo?

El 54,8% de las personas encuestadas dice disponer de suficiente material para realizar su trabajo. El restante 45,2% de las enfermeras encuestadas afirma no disponer de material suficiente para desempeñar sus tareas en el puesto de trabajo.



¿Tienes alguna especialidad de enfermería?

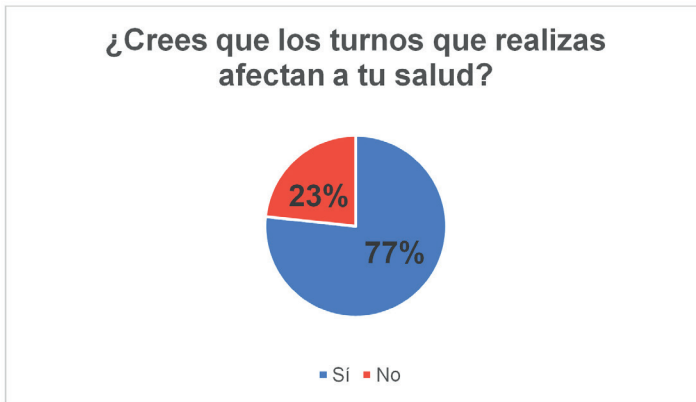
Tan sólo el 27,8% de las personas encuestadas tienen una especialidad de enfermería. El restante 72,2% de las enfermeras encuestadas son enfermeras generalistas.



2. CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

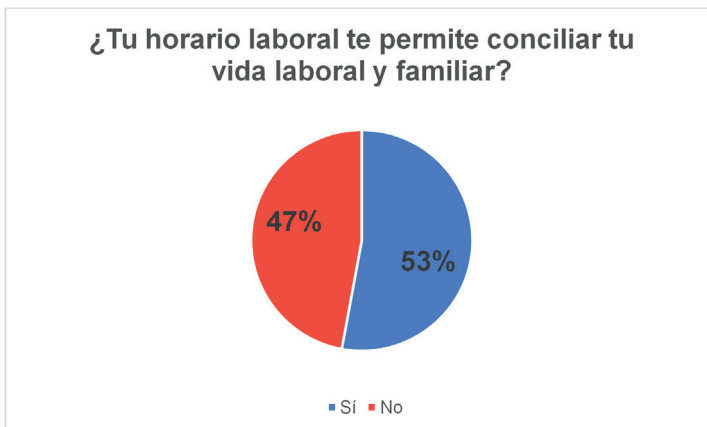
¿Crees que los turnos que realizas afectan a tu salud?

El 76,7% de las personas encuestadas consideran que los turnos que realizan afectan a su salud, mientras que el 23,3% dice no afectarle los turnos que realiza.



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

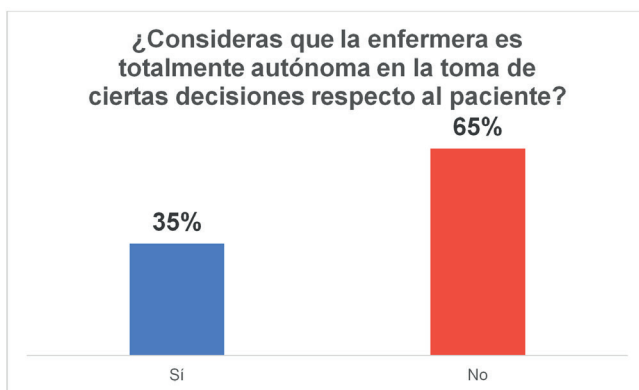
El 52,9% de las personas encuestadas, confirmaron que su **horario laboral les permitía conciliar trabajo y familia**. El 47,1% de las enfermeras afirman tener dificultades para conciliar su vida laboral y familiar a causa de su horario laboral.



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 80,4% de las personas encuestadas tienen claras sus competencias. El 19,6% considera que sus competencias no están bien definidas o no son claras.



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

El 68,5% del personal de enfermería realiza labores que no son propias de su profesión debido a la falta de personal de otras categorías. El 31,5% de las respuestas dicen que no.

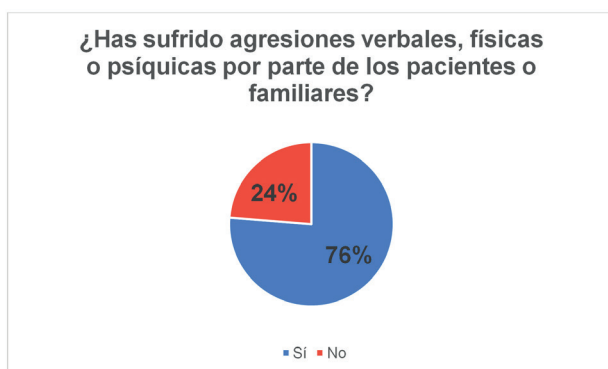


4. SALUD LABORAL. AGRESIONES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

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

Es alarmante el dato de que el 76,3% de las encuestadas responden haber sufrido en algún momento **agresiones verbales, físicas o psíquicas por parte de los pacientes/familiares.**

Sólo un 23,7% dicen no haber sufrido algún tipo de agresión.



¿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 38,8% de las encuestadas y el 61,2% dice no haber sufrido ninguna baja derivada de lesiones musculoesqueléticas o estrés laboral en los últimos tres años.



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

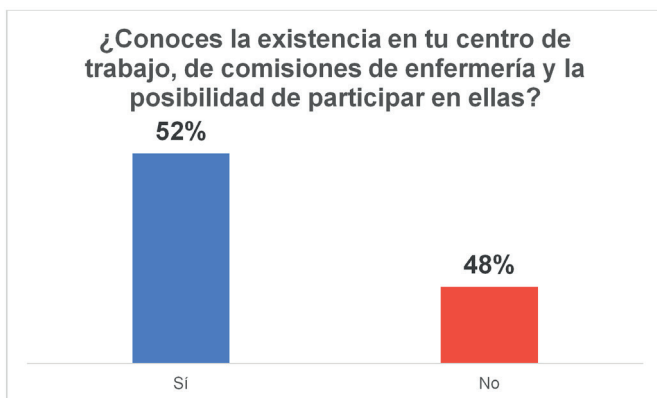
El 65% de las encuestadas respondieron que se **habían sentido alguna vez presionadas o intimidadas por otros trabajadores**, siendo tan sólo el 35% de las enfermeras las que no se han sentido presionadas o intimidadas.



5. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

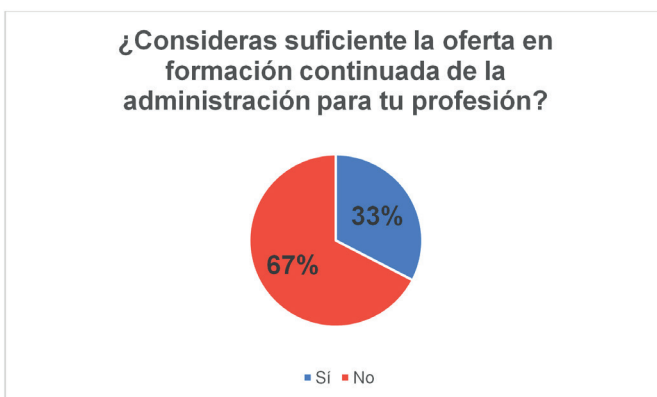
¿Conoces la existencia en tu centro de trabajo, de comisiones de enfermería y la posibilidad de participar en ellas?

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 51,5% responde que sí, el 48,5% 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 67,4% de las personas encuestadas opinan que la oferta en formación continuada es insuficiente y tan sólo el 32,6% cree que es suficiente.



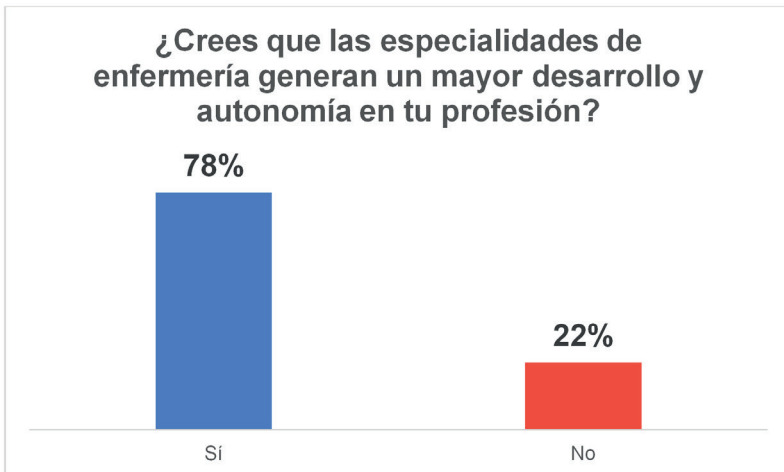
¿Te sientes motivado para realizar trabajos de investigación?

Más de 8 de cada 10 enfermeras encuestadas **no se sientes motivadas para realizar trabajos de investigación** y sólo el 17,5% sí lo está.



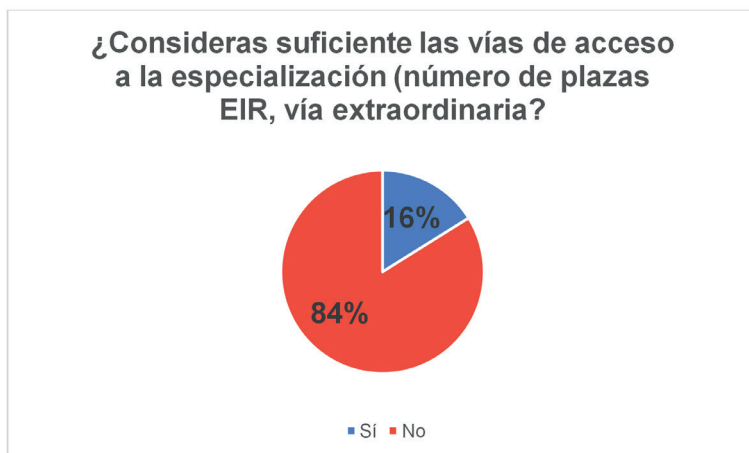
¿Crees que las especialidades de enfermería generan un mayor desarrollo y autonomía en tu profesión?

El 77,8% de las personas encuestadas **creen que las especialidades de enfermería generan un mayor desarrollo y autonomía en su profesión**. El 22,2% que considera que no.



¿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 suficiente las vías de acceso actuales para acceder a las especialidades de enfermería (número de plazas EIR o vía extraordinaria)**. El 83,9% opina que no es suficiente y el 16,1% afirma que sí.



6. RECONOCIMIENTO DE USUARIOS Y OTROS PROFESIONALES

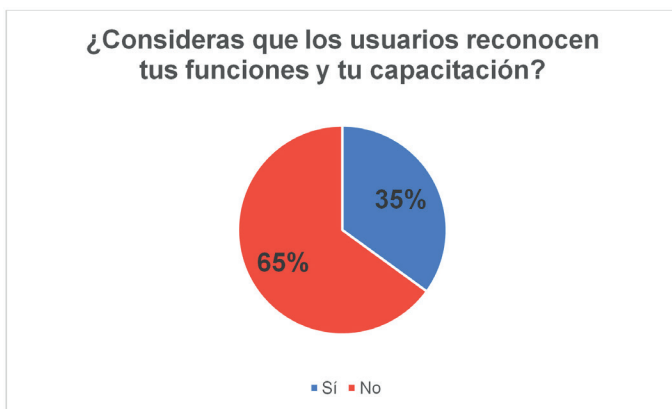
¿Existe reconocimiento profesional a los especialistas (oferta de plazas, retribuciones, etc)?

Es abrumador el siguiente dato que arroja la respuesta a la pregunta **sobre si existe reconocimiento profesional a las enfermeras especialistas**. Casi el 90% consideran que no está suficientemente reconocida.



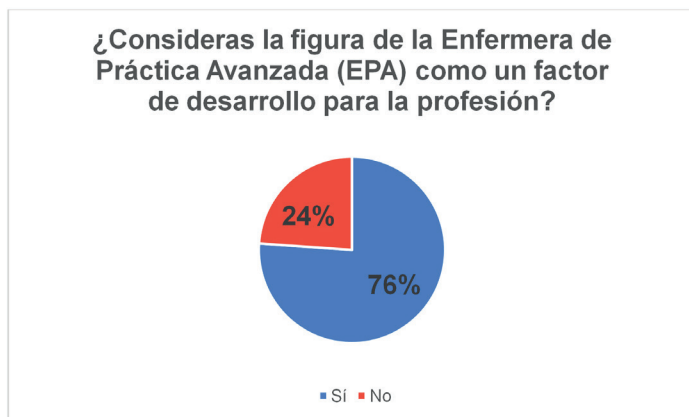
¿Consideras que las personas usuarias reconocen tus funciones y tu capacitación?

Únicamente el 35% considera que **las personas usuarias reconocen sus funciones y su capacitación**, siendo el 65% de las enfermeras encuestadas las que consideran que sus funciones y trabajo no son reconocidas por las personas usuarias del sistema sanitario.



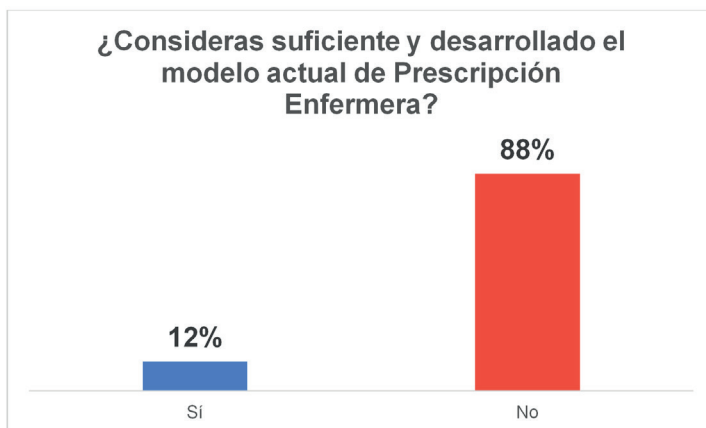
¿Consideras la figura de la Enfermera de Práctica Avanzada (EPA) como un factor de desarrollo para la profesión?

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



¿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 88,1% respondieron que no y tan sólo 1 de cada enfermera encuestada considera suficientemente 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 51,6% responde que sí, un 48,4% contesta que no.



Se dio la posibilidad de que comentaran qué otras preocupaciones o necesidades a través de una respuesta abierta. Estos fueron los resultados (la gran mayoría de ellos eran reiterativos, por lo que sólo se nombran de forma genérica):

- **¿Quién consideras que pone la mayor dificultad para conseguir cambios en el desarrollo de tu profesión enfermera?**

La mayoría de las respuestas a esta pregunta fueron:

- La administración
- El sistema
- Los políticos
- Las direcciones
- Los altos cargos
- El propio colectivo
- Otros profesionales

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. La red asistencial del Sistema Nacional de Salud (SNS) cuenta con un total de 221.406 profesionales de enfermería, siendo este el colectivo más numeroso. La atención primaria cuenta con 42.094 profesionales de enfermería. Los hospitales emplean a un mayor número de profesionales: 171.963 (incluye matronas). En los Servicios de Urgencias y Emergencias 112/061 trabajaban 3.959 profesionales de enfermería en centro coordinador y ambulancias.

En cuanto a los datos del perfil de las personas encuestadas, el 42% de enfermeras tienen una edad entre 37 y 50 años, el 40% tiene más de 50 años y el 18% tienen menos de 37 años. Más del 76% tienen más de 13 años de experiencia profesional.

Respecto a la edad, es de destacar que más del 55% 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 91,4% de las personas encuestadas trabajan a jornada completa, tan sólo el 62% dicen tener plaza en propiedad. Esto pone de manifiesto que a pesar de los últimos procesos de estabilización que se han realizado en los distintos servicios de salud autonómicos del Sistema Nacional de Salud, 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 66,4% 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 de los profesionales.

Por otro lado, el 54,8% de las personas encuestadas afirman disponer de suficiente material de trabajo para desempeñar su labor. Sin embargo, es alarmante que casi la mitad dice 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, personal y familiar. Casi la mitad de los encuestados (47%) 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 que creen que los turnos que realizan afectan a su salud, el 77% de las enfermeras 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 el estrés, la ansiedad y la 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

Más de un 65% de las enfermeras encuestadas manifiestan que no se consideran totalmente autónomas en la toma de decisiones respecto al paciente. Sin embargo, el 80% de las enfermeras dicen tener claras sus competencias. Por otro lado, el 68,5% 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. Más del 76% 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 76%) de personas encuestadas que han sufrido algún tipo de agresión, sólo el 39% 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 de 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 el 65% de las personas encuestadas se hayan sentido intimidadas en alguna ocasión por otro compañero de trabajo, muestra de un enrarecido ambiente, 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

Tan sólo la mitad (52%) de las enfermeras encuestadas conocen la existencia de comisiones de enfermería en su centro de trabajo y la posibilidad de participar en ellas.

Más llamativo aún, es que el 67% del 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.

Esto supone, indirectamente, una imposición por parte de la administración para que la actualización en las competencias de sus profesionales recaiga fuera de su jornada laboral y a costa de sus retribuciones.

A las dificultades anteriormente mencionadas con respecto a las acciones formativas, se suma la falta de motivación de las enfermeras (83%) a la hora de realizar trabajos de investigación.

Respecto al desarrollo de las especialidades de enfermería, tan sólo el 22% de las personas encuestadas dicen tener una especialidad. Sin embargo, el 77,8% 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, el 84% 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 personas usuarias y familiares, ha sido una de las variables que hemos utilizado en este estudio para valorar la satisfacción laboral de las y los encuestados.

En el caso de las especialidades es casi unánime la opinión de que no está

suficientemente reconocida (oferta de plazas, retribuciones, etc). Casi el 90% de los encuestados opinan esto.

El modelo sanitario actual, con menos inversión pública, tanto en recursos como en profesionales, hacen que se deteriore la imagen de la sanidad pública. Es por ello por lo que sólo el 35% 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 los colectivos para el correcto funcionamiento de los servicios 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% respondieron positivamente a esta pregunta. Sin embargo, el 88% de las enfermeras encuestadas consideran insuficiente el modelo actual de prescripción enfermera.

También es preocupante el dato de que la mitad de las personas encuestadas se han planteado, en algún momento, dejar la profesión. Teniendo en cuenta que la enfermería es una profesión vocacional y que el acceso a la Universidad es costoso, por la cantidad del alumnado que pretenden entrar en ella, nos resulta difícil de entender que se pueda llegar al abandono de la profesión. No solamente el reconocimiento y la satisfacción que reciben el conjunto de 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. A pesar, de los últimos procesos de estabilización, sólo el 62% de las personas encuestadas tienen plaza en propiedad
- **Falta de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.** Los turnos rotatorios (incluyendo tardes y noches) no facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El 76,7% de las personas encuestadas consideran que los turnos que realizan afectan a su salud.
- **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 68,5% 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 68% 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.** Casi el 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 88% 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 o la enfermera de práctica avanzada son vistas como un factor importante de desarrollo de la profesión, según afirma el 76% 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.
- **Más de un 76% 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 38% ha sufrido alguna incapacidad temporal por lesiones musculoesqueléticas derivadas del trabajo o por estrés laboral en los últimos tres años.** Esto se debe a la falta de renovación de equipamientos y a 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.
- **El 65% 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 y los trabajadores. 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, 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, no solo la asistencia directa al paciente, sino también 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 abordan aspectos cruciales como las condiciones contractuales, la carga laboral, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, así como otras cuestiones que inciden directamente en la calidad de la vida de los trabajadores. 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 sólo 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 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 sólo busca identificar los desafíos, sino también proporcionar un enfoque propositivo que contribuya al bienestar y la satisfacción de los trabajadores 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 y regular las “horas extra”.** Exigimos la contratación inmediata para cubrir las bajas y ausencias temporales de los profesionales, evitando, de esta manera, sobrecargar al resto. Desde CCOO exigimos que se regule las horas extraordinarias y se garantice una retribución justa.
- **Instar a los servicios de salud autonómicos que publiquen los datos de plantilla desagregados por categoría profesional,** al objeto de facilitar un mayor control de las plantillas, adecuando y concretando mejor las propuestas de redimensionamiento de las plantillas a las necesidades reales y poder garantizar que no se produzcan desigualdades territoriales.
- **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.
- **Desarrollo completo de las especialidades 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.** Mejorar las condiciones físicas de los espacios de trabajo.
- **Mejorar las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.** Implementar medidas que mejoren estas condiciones para el colectivo de enfermería.
- **Establecer protocolos de prevención efectivos frente a las agresiones físicas, psíquicas y/o verbales a profesionales.** Es necesario cortar de raíz las agresiones que sufren los trabajadores por parte de pacientes o familiares ya que son muy frecuentes.
- **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

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

<https://peestadistico.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., & Cañaverall, 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

