

2024



Estudio sobre el impacto de la  
presión asistencial en la  
profesión enfermera

Instituto Español de Investigación  
Enfermera

AUTORES:

**Adriana Díaz Gautier**

Instituto Español de Investigación Enfermera.

**Susana Montenegro Méndez**

Instituto Español de Investigación Enfermera.

**Roberto Guerrero Menéndez**

Instituto Español de Investigación Enfermera.

**Silvia Domínguez Fernández**

Instituto Español de Investigación Enfermera.

**Guadalupe Fontán Vinagre**

Instituto Español de Investigación Enfermera.

**Florentino Pérez Raya**

Presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España

**Raquel Rodríguez Llanos**

Vicepresidenta I del Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España

**Jose Ángel Rodríguez Gómez**

Vicepresidente II del Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España

**Jose Luis Cobos Serrano**

Vicepresidente III del Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España

**Diego Ayuso Murillo**

Secretario General del Consejo General de Colegios Oficiales de Enfermería de España

**ISBN: 978-84-09-67317-9**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA .....	4
3. VOLUMEN DE TRABAJO DIARIO .....	6
VOLUMEN DE TRABAJO DIARIO SEGÚN ÁREA DE TRABAJO .....	7
4. VALORACIÓN DE CONDICIONES LABORALES Y DE LA PROFESIÓN. EVOLUCIÓN 2022 vs. 2024.....	8
SITUACIÓN LABORAL ACTUAL vs. SITUACIÓN LABORAL PRE-COVID .....	9
5. IMPACTO PSICOLÓGICO DE LA PRESIÓN ASISTENCIAL EN LA PROFESIÓN. 10 CONSECUENCIAS EMOCIONALES DE LA PRESIÓN ASISTENCIAL .....	10
BAJAS LABORALES EN EL ÚLTIMO AÑO DERIVADAS DE LA CARGA EMOCIONAL. 11 BAJAS LABORALES EN EL ÚLTIMO AÑO DERIVADAS DE LA CARGA EMOCIONAL (EVOLUCIÓN 2022 vs. 2024) .....	12
6. ¿HAS PENSADO EN ABANDONAR LA PROFESIÓN? .....	13
¿ESTÁS BUSCANDO UNA ALTERNATIVA LABORAL?.....	13
¿VOLVERÍAS A ESTUDIAR ENFERMERÍA SI PUDIESES DAR MARCHA ATRÁS?.....	14
7. TIEMPO ESTIMADO PARA LA JUBILACIÓN .....	15
¿HAS PENSADO EN SOLICITAR LA PREJUBILACIÓN, AUNQUE SUPONGA UNA REDUCCIÓN EN TU PENSIÓN? .....	16
8. CONCLUSIONES.....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

La profesión enfermera constituye uno de los pilares fundamentales del sistema sanitario, no solo en España, sino a nivel mundial. Su rol, que abarca desde la atención directa y cuidado al paciente hasta la investigación y gestión, resulta indispensable para garantizar una atención sanitaria de calidad, accesible y equitativa. Sin embargo, el contexto actual plantea desafíos significativos que afectan tanto al desempeño como al bienestar de las enfermeras, poniendo en riesgo la sostenibilidad del sistema asistencial.

El presente informe tiene como objetivo analizar el impacto de la presión asistencial de la profesión enfermera en 2024, basándose en una encuesta de opinión realizada con la participación de 8.311 enfermeras. Se exploran aspectos clave como la distribución del personal, la percepción de la carga laboral, las condiciones de trabajo, el impacto emocional derivado de la presión asistencial y las tendencias hacia la migración o el abandono de la profesión. Se abordan también indicadores preocupantes, como el aumento de bajas laborales por motivos derivados de la carga emocional y la creciente intención de buscar alternativas laborales fuera del sector sanitario.

Cabe destacar que este estudio se enmarca en la continuidad de un estudio previo realizado en 2022, donde ya se evidenció el impacto negativo de la presión asistencial en las enfermeras en España al inicio de la pandemia del COVID-19. En un contexto marcado por la post-pandemia, la globalización y la persistencia de desigualdades estructurales, los datos de este estudio invitan a una reflexión profunda.

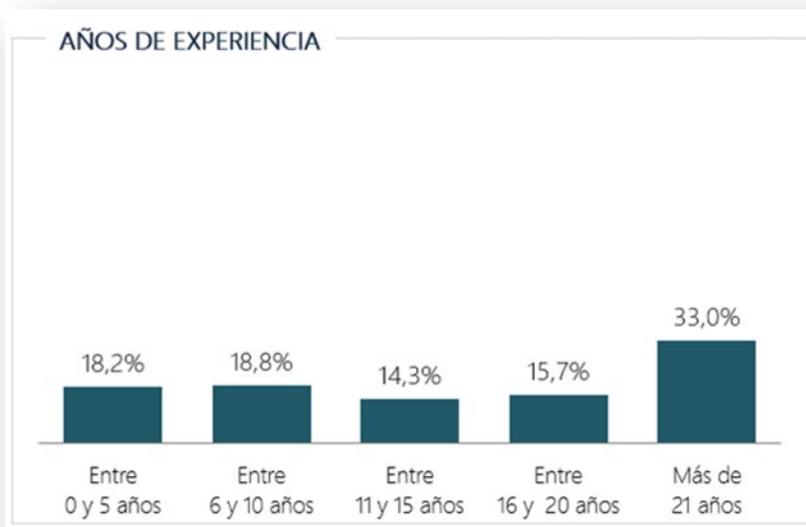
Este documento tiene el propósito de visibilizar las problemáticas que enfrenta la profesión y generar un espacio de debate constructivo para proponer soluciones. A través de este informe, se busca identificar los desafíos y destacar la importancia de implementar estrategias de mejora que aseguren el bienestar de las enfermeras y garanticen la sostenibilidad de la profesión.

A continuación, se presenta un análisis detallado de los datos obtenidos, acompañado de reflexiones y recomendaciones que pueden servir como guía para los responsables de la gestión de recursos humanos y las propias enfermeras, quienes, con su dedicación y esfuerzo diario, representan el corazón de nuestro sistema sanitario. Este informe es, en esencia, un llamado a la acción para reconocer, proteger y fortalecer la profesión enfermera en España.

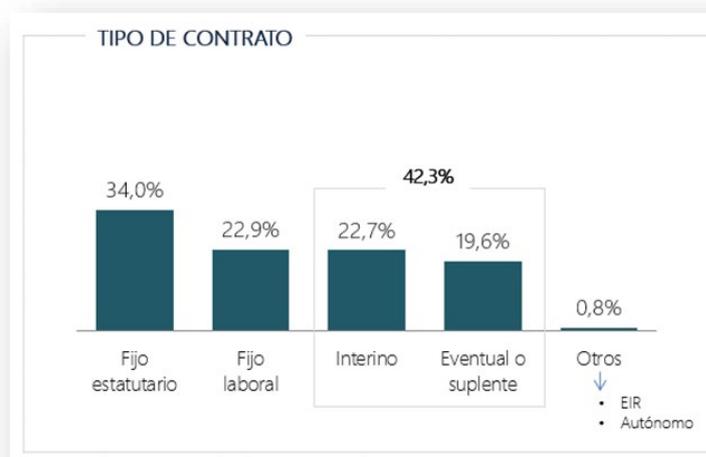
## 2. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Se proporciona una perspectiva precisa de la distribución y características del personal enfermero. El estudio se basó en 8.311 encuestas, realizadas entre el 13 de septiembre y el 21 de octubre de 2024.

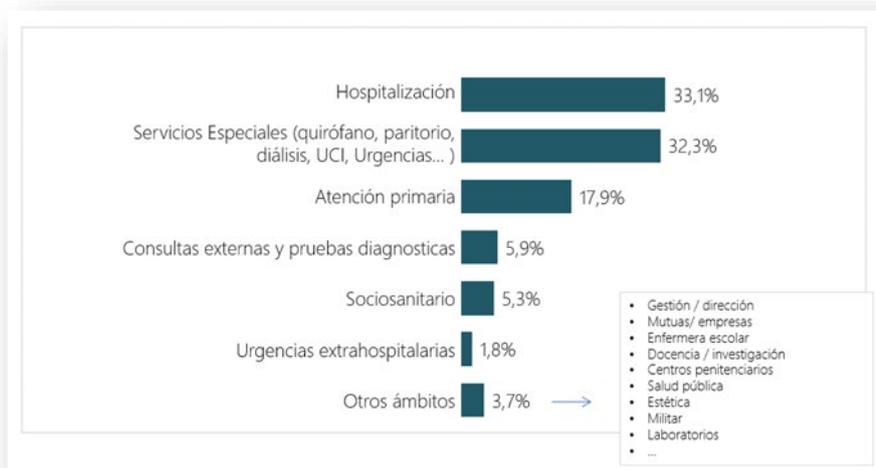
En relación a los años de experiencia, el 18,2% de la muestra tiene entre 0 y 5 años, el 18,8% de la muestra entre 6 y 10 años, el 14,3% de la muestra entre 11 y 15 años, el 15,7% de la muestra entre 16 y 20 años y el 33% de la muestra (el grupo más representado) tiene más de 21 años.



En cuanto a los tipos de contrato el 34% de la muestra (grupo más representativo) tiene un contrato fijo estatutario, el 22,7% un contrato interino, el 22,9% un contrato fijo laboral, un 19,6% un contrato eventual o suplente y un 0,8% refiere otros (autónomos, EIR y contratos específicos).



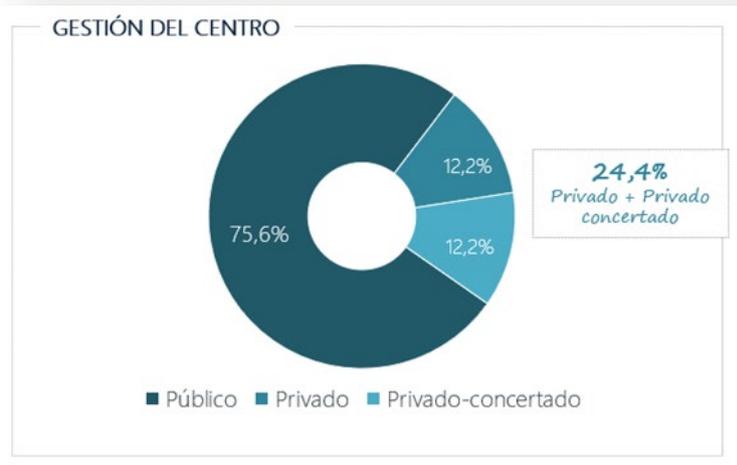
Sobre los ámbitos de trabajo el 33,1% de la muestra pertenece a hospitalización (grupo más numeroso), el 32,3% de la muestra a servicios especiales (quirófano, partos, UCI, urgencias, diálisis), el 17,9% de la muestra a atención primaria, el 5,9% de la muestra a consultas externas y pruebas diagnósticas, el 5,3% al ámbito sanitario, el 1,8% a las urgencias extrahospitalarias y un 3,7% refiere pertenecer a otros ámbitos (gestión, investigación o salud pública, entre otros).



Con respecto a la situación laboral un 95% de los encuestados se encuentra trabajando, un 3% en paro y un 2% selecciona otros (excedencias y bajas temporales).



En cuanto a la gestión del centro sanitario al que pertenecen un 75,6% de la muestra pertenece a centros de gestión pública, un 12,2% a centros de gestión privada y un 12,2% de la muestra a un centro de gestión privado-concertado.



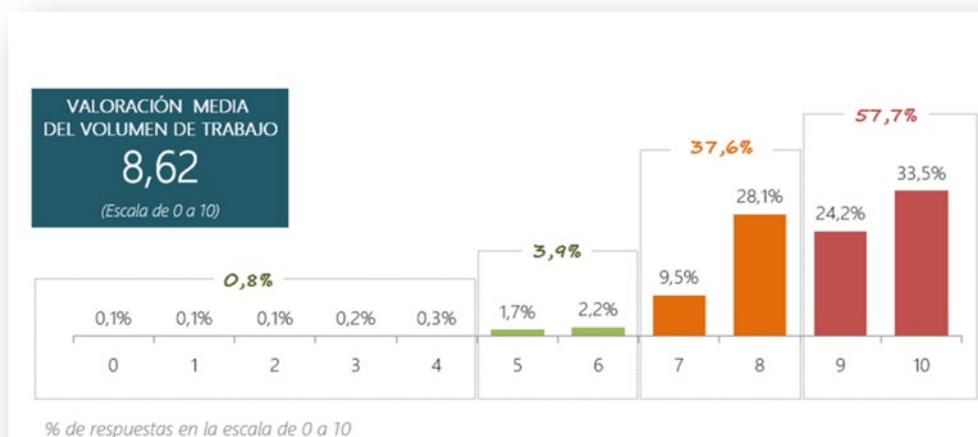
### 3. VOLUMEN DE TRABAJO DIARIO

En este análisis se evalúa el volumen de trabajo percibido por parte de las enfermeras. Se utiliza una escala de 0 a 10, donde 0 representa el menor volumen de trabajo y 10 el máximo. Se trata de una percepción subjetiva por parte de las encuestadas, considerando el nivel de presión asistencial en su contexto laboral.

La valoración media del volumen de trabajo fue de 8,62 puntos, reflejando una percepción muy alta de carga laboral entre las profesionales encuestadas.

Casi el 60% (57,7%) de las profesionales califican su volumen de trabajo como “excesivo” con puntajes entre 9 y 10 (un 33,5% otorgaron la puntuación máxima de 10 y un 24,2% asignaron un 9). Un 37,6% puntuaron entre 7 y 8.

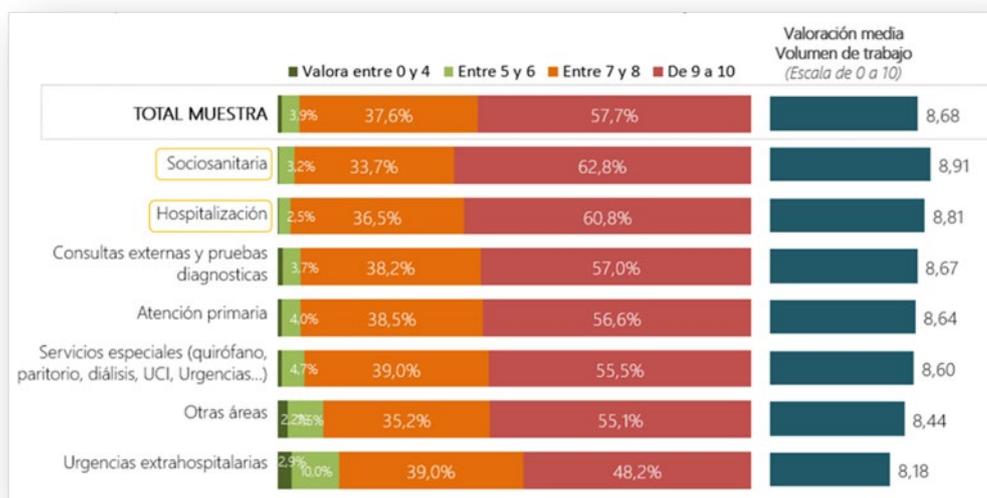
Los valores entre 8 y 10 representan el grueso de las respuestas, mientras que las puntuaciones bajas (0-4) fueron insignificantes, con un 0,8% en total.



## VOLUMEN DE TRABAJO DIARIO SEGÚN ÁREA DE TRABAJO

En esta diapositiva se evalúa la carga laboral de las enfermeras en distintas áreas y servicios. Se destaca la importancia de abordar la sobrecarga laboral de forma diferenciada por áreas, para optimizar la gestión de los recursos humanos y mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras.

En el área sociosanitaria la valoración media de volumen de trabajo diario es de 8,91 (la más alta) y un 62,8% de las profesionales consideran su volumen de trabajo excesivo (9-10). En el área de hospitalización la valoración media es de 8,81 y un 60,8% reportan una carga excesiva. En el área de consultas externas y pruebas diagnósticas la valoración media es de 8,67 y un 57,0% indican carga excesiva. En el área de atención primaria la valoración media es de 8,64 y un 56,6% calificaron su trabajo como excesivo. En el área de servicios especiales (quirófano, partos, UCI, urgencias, diálisis) la valoración media es de 8,60 y un 55,5% reportan carga laboral excesiva. En otras áreas (gestión, salud pública, investigación, etc.) la valoración media es de 8,44 y un 55,1% consideran excesiva su carga de trabajo. En el área de urgencias extrahospitalarias la valoración media es de 8,18 (la más baja) y un 48,2% calificaron su volumen de trabajo como excesivo.



## 4. VALORACIÓN DE CONDICIONES LABORALES Y DE LA PROFESIÓN. EVOLUCIÓN 2022 vs. 2024

En este apartado se evalúa cómo han cambiado las percepciones de las condiciones laborales de las enfermeras entre 2022 y 2024, utilizando una escala de 0 a 10, donde 0 representa la peor valoración posible Y 10 representa la mejor valoración posible.

En cuanto a los turnos, en 2022 la valoración fue de 4,51 y en 2024 es de 4,54 lo que refleja una mejora muy ligera. En cuanto a la estabilidad en el trabajo en 2022 la valoración fue de 4,89 y en 2024 es de 4,38 lo que refleja un ligero empeoramiento. En cuanto a días libres en 2022 la valoración fue de 4,09 y en 2024 es de 4,14 lo que refleja una muy ligera mejoría. En cuanto al salario en 2022 la valoración media fue de 3,37 y en 2024 es de 3,27 lo que refleja un empeoramiento. En cuanto a la carga de trabajo en 2022 la valoración media fue de 3,35 y en 2024 es de 3,16 lo que refleja también un empeoramiento. En cuanto al reconocimiento del desarrollo profesional en 2022 la valoración media fue de 2,92 y en 2024 es de 2,77 lo que evidencia un deterioro. En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral en 2022 la valoración media fue de 2,97 y en 2024 es de 2,73 lo que pone de manifiesto también un retroceso. En cuanto al desarrollo de las especialidades en 2022 la valoración media fue de 2,28 y en 2024 es de 2,19 lo que refleja también un ligero empeoramiento.



## SITUACIÓN LABORAL ACTUAL vs. SITUACIÓN LABORAL PRE-COVID

En esta diapositiva se evalúan las percepciones de las profesionales sobre cómo ha cambiado su situación laboral en comparación con el periodo previo a la pandemia de COVID-19.

Un 56,1% de las encuestadas consideran que su situación laboral ha empeorado, un 35,6% indican que su situación laboral se mantiene igual y sólo un 8,3% perciben que su situación laboral ha mejorado.

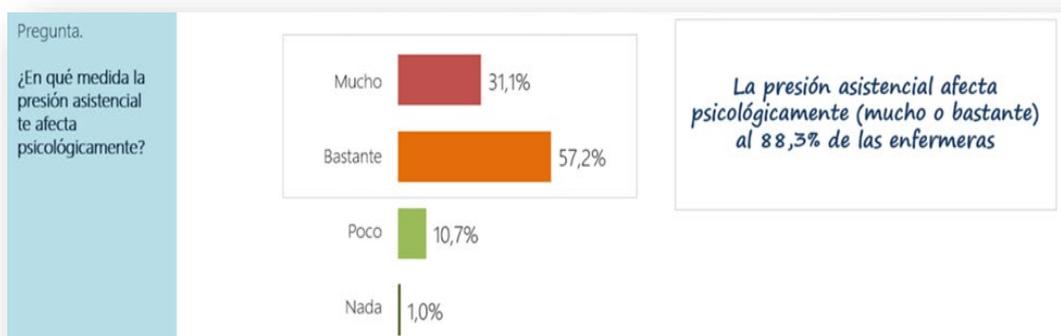


## 5. IMPACTO PSICOLÓGICO DE LA PRESIÓN ASISTENCIAL EN LA PROFESIÓN

En este análisis se evalúa cómo la presión asistencial afecta psicológicamente a las enfermeras, utilizando una escala que clasifica el nivel de impacto en cuatro categorías: Mucho, Bastante, Poco y Nada.

Un 31,1% de las encuestadas indica que la presión asistencial les afecta de manera significativa y seleccionan la opción “mucho”, un 57,2% percibe un impacto considerable en su bienestar psicológico y seleccionan la opción “bastante”, un 10,7% manifiesta que el impacto es bajo y selecciona la opción “poco” y solo un 1,0% afirma no sentir ningún impacto y seleccionan la opción “nada”.

El 88,3% de las enfermeras reconoce que la presión asistencial les afecta "mucho" o "bastante", lo que evidencia un impacto psicológico generalizado entre las profesionales.



### CONSECUENCIAS EMOCIONALES DE LA PRESIÓN ASISTENCIAL

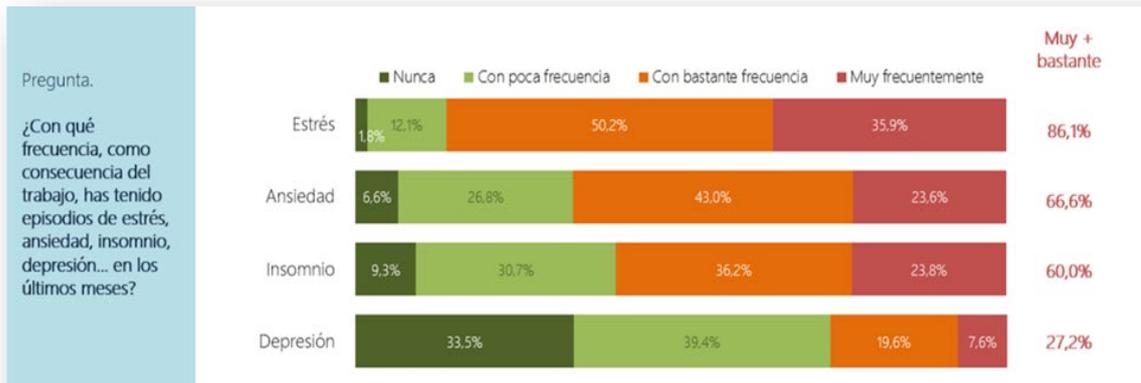
Para profundizar un poco más en el impacto emocional se evalúa la frecuencia de los síntomas que son consecuencias emocionales de la presión asistencial.

En cuanto al estrés, un 35,9% de las enfermeras refiere haberlo tenido muy frecuentemente, un 50,2% refiere haberlo tenido con bastante frecuencia, un 12,1% con poca frecuencia y un 1,8% refiere no haberlo tenido nunca.

En relación a la ansiedad, un 23,6% de las enfermeras refiere haberla tenido muy frecuentemente, un 43,0% refiere haberla tenido con bastante frecuencia, un 26,8% con poca frecuencia y un 6,6% refiere no haberla tenido nunca.

Sobre el insomnio un 23,8% de las enfermeras refiere haberlo tenido muy frecuentemente, un 36,2% refiere haberlo tenido con bastante frecuencia, un 30,7% con poca frecuencia y un 9,3% refiere no haberlo tenido nunca

En cuanto a la depresión, un 7,6% de las enfermeras declara haberla tenido muy frecuentemente, un 9,6%: declara haberla tenido con bastante frecuencia, un 39,4% con poca frecuencia y un 33,5% declara no haberla tenido nunca.

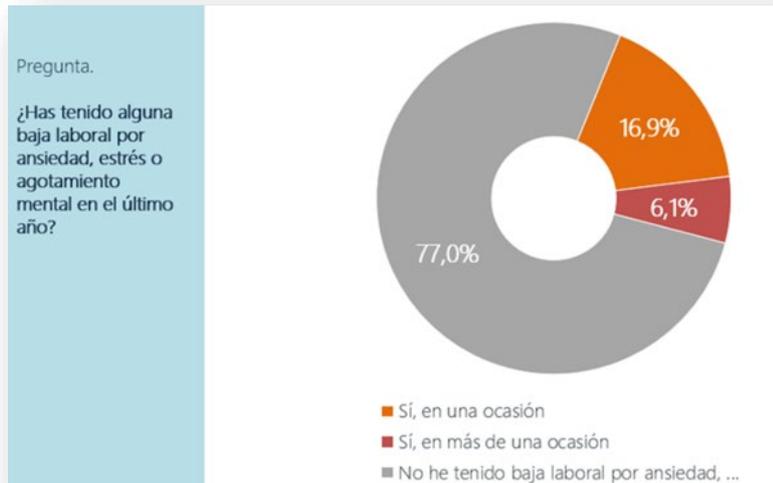


## BAJAS LABORALES EN EL ÚLTIMO AÑO DERIVADAS DE LA CARGA EMOCIONAL

En este aspecto se evalúa la incidencia de bajas laborales por problemas emocionales relacionados con la presión asistencial en el último año, como ansiedad, estrés o agotamiento mental.

Un 6,1% de las enfermeras encuestadas han requerido una baja laboral en más de una ocasión, un 16,9% han solicitado una baja laboral por este motivo en una ocasión y un 77,0% de las enfermeras no han solicitado ninguna baja laboral relacionada con carga emocional.

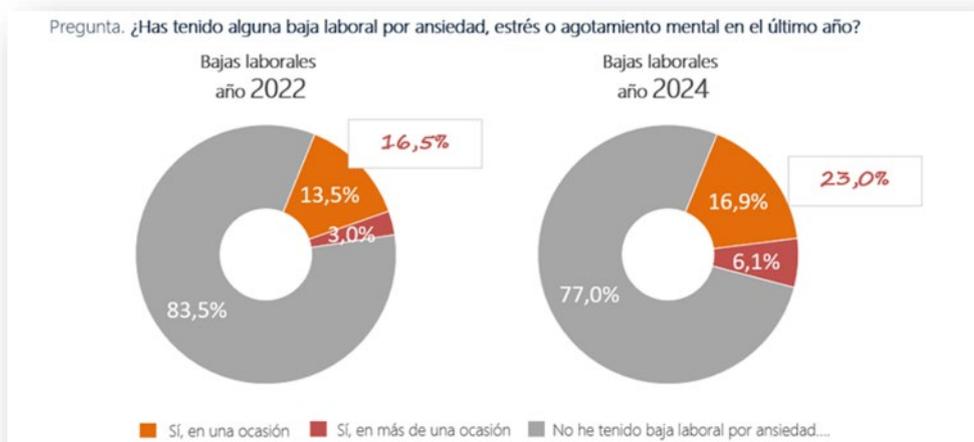
Estos datos se traducen en que el 23,0% de las profesionales han tenido que solicitar una baja laboral debido a problemas emocionales derivados de la presión asistencial, es decir, casi una de cada cuatro enfermeras se ha visto afectada hasta el punto de requerir una baja laboral, lo que subraya la severidad del impacto emocional de la carga de trabajo.



## BAJAS LABORALES EN EL ÚLTIMO AÑO DERIVADAS DE LA CARGA EMOCIONAL (EVOLUCIÓN 2022 vs. 2024)

En esta diapositiva se presenta una comparación entre 2022 y 2024 sobre la incidencia de bajas laborales relacionadas con problemas emocionales derivados de la presión asistencial (ansiedad, estrés o agotamiento mental).

En 2022 un 3,0% de las encuestadas solicitaron baja en más de una ocasión y en 2024 esta cifra asciende hasta un 6,1%. En 2022 un 13,5% de las encuestadas solicitaron baja en una ocasión y en 2024 la cifra asciende hasta un 16,9%. En 2022 un 83,5% de las encuestadas no solicitaron ninguna baja laboral y en 2024 esta cifra desciende hasta un 77% de las encuestadas.

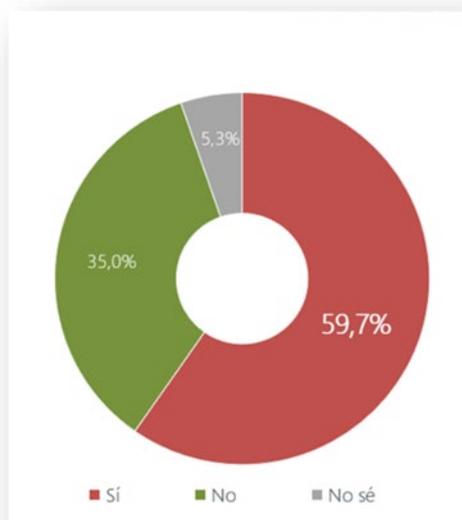


## 6. ¿HAS PENSADO EN ABANDONAR LA PROFESIÓN?

También se quiso evaluar la intención de abandono de la profesión entre las enfermeras, percibiendo una tendencia alarmante sobre el descontento y desgaste en el ámbito profesional.

Un 59,7% de las encuestadas refieren “sí” haber considerado abandonar la profesión, un 35,0% de las encuestadas refieren “no” haber considerado abandonar la profesión y un 5,3% “no están seguras o no saben”.

Si comparamos estas cifras con las obtenidas en el año 2022 encontramos un incremento de +13,2 puntos porcentuales en tan solo dos años, ya que en 2022 era un 46,5% de las encuestadas las habían pensado en abandonar la profesión.



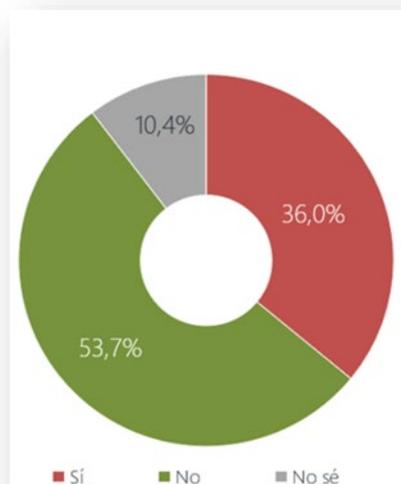
## ¿ESTÁS BUSCANDO UNA ALTERNATIVA LABORAL?

En esta pregunta se explora si las enfermeras están buscando activamente opciones laborales alternativas debido a los problemas que enfrentan en su profesión.

Un 36,0% de las encuestadas refieren que “sí” están buscando activamente una alternativa laboral, un 53,7% de las encuestadas refieren que “no” están buscando una alternativa laboral y un 10,4% de las encuestadas “no están seguras o no saben”.

Más de 1 de cada 3 enfermeras está explorando opciones laborales fuera de su actual profesión, lo que pone de manifiesto una tendencia preocupante de descontento y posible fuga de talento.

Las cifras de “sí” están buscando activamente una alternativa laboral cifras se elevan hasta el 51,3% en el grupo de enfermeras que han pensado en abandonar la profesión. Este dato indica que la búsqueda de alternativas es especialmente elevada entre aquellas que manifiestan insatisfacción o desgaste.



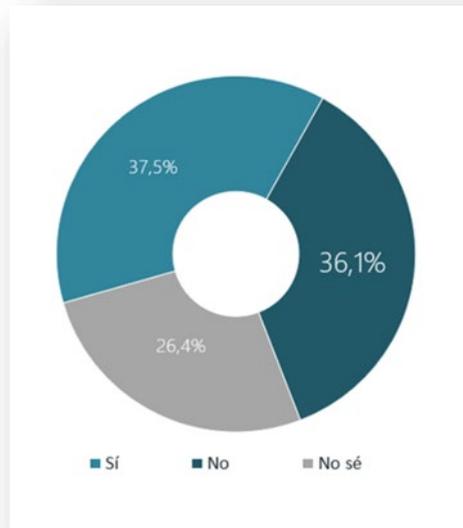
## ¿VOLVERÍAS A ESTUDIAR ENFERMERÍA SI PUDIESES DAR MARCHA ATRÁS?

Este apartado evalúa la percepción de las enfermeras sobre su elección profesional y si, dadas las circunstancias actuales, reconsiderarían estudiar el grado en Enfermería.

Un 36,1% de las encuestadas “no” volverían a realizar formación universitaria en Enfermería si pudieran dar marcha atrás, un 37,5% de las encuestadas “sí” repetirían la elección de realizar formación universitaria en Enfermería y un 26,4% “no están seguras o no saben”.

Teniendo en cuenta que en 2022 fue el 28,4% de las encuestadas las que manifestaron que no volvería a realizar formación universitaria en Enfermería, este incremento de +7,7 puntos porcentuales en dos años reflejan un descontento generalizado y un impacto significativo en la vocación.

Además, estas cifras aumentan entre profesionales de consultas externas y otras áreas, alcanzando valores cercanos al 39% de las encuestadas que no volverían a estudiar enfermería.



## 7. TIEMPO ESTIMADO PARA LA JUBILACIÓN

Esta pregunta evalúa el tiempo estimado que las enfermeras encuestadas prevén para su jubilación, proporcionando un panorama sobre el envejecimiento de la fuerza laboral en el sector.

Un 87,8% prevé 11 o más años para su jubilación, un 7% prevé de 6 a 10 años para su jubilación, un 3,5% prevé de 3 a 5 años para su jubilación y un 1,7% prevé jubilarse de 1 o 2 años.

En un plazo de 10 años, se estima que el 12,2% de las enfermeras actualmente en activo habrá alcanzado la edad de jubilación.



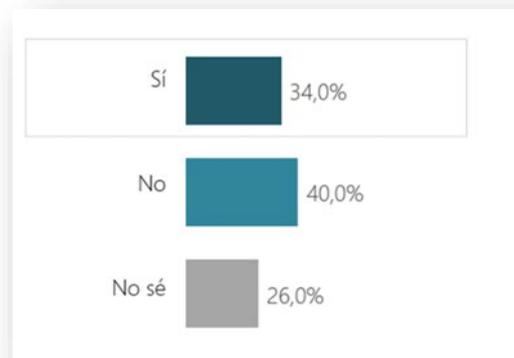
## ¿HAS PENSADO EN SOLICITAR LA PREJUBILACIÓN, AUNQUE SUPONGA UNA REDUCCIÓN EN TU PENSIÓN?

Este aspecto evalúa la disposición de las enfermeras a considerar la prejubilación, incluso asumiendo un impacto económico en su pensión, debido a las condiciones laborales actuales.

Un 34,0% de las encuestadas “sí” han considerado solicitar la prejubilación, un 40,0% de las encuestas “no” lo han considerado y un 26,0% “no están seguras o no saben”. El 34,0% de enfermeras que han considerado la prejubilación refleja una señal clara de insatisfacción y agotamiento laboral.

Estas cifras aumentan en el ámbito consultas externas donde el porcentaje se eleva al 42,5% y en el ámbito de las urgencias extrahospitalarias donde se alcanza el 41,9% en la respuesta s han considerado solicitar la prejubilación.

1 de cada 3 enfermeras en general, y cifras aún mayores en áreas específicas como consultas externas y urgencias extrahospitalarias, están considerando la prejubilación como una salida anticipada, lo que refleja un nivel de desgaste laboral preocupante.



## 8. CONCLUSIONES

A pesar de que el estudio de 2022 ya advertía sobre esta situación en un contexto cercano a la pandemia, los resultados actuales muestran que las condiciones laborales no han mejorado significativamente y, en muchos casos, han empeorado. Los únicos aspectos que han experimentado una mejora muy leve han sido los turnos y los días libres, mientras que otros indicadores, como la percepción de estabilidad laboral, han experimentado un deterioro generalizado. La falta de medidas correctivas ha permitido una erosión progresiva de las condiciones percibidas.

El estudio destaca desafíos críticos que deben abordarse con urgencia, como la fuga de talento, el déficit de profesionales respecto a los estándares europeos y el envejecimiento de la fuerza laboral, así como la necesidad urgente de revisar las políticas laborales y de reconocimiento. Estos problemas, de no ser atendidos, podrían afectar gravemente la disponibilidad de personal sanitario experimentado en los próximos años.

Por otra parte, la proyección de jubilaciones a 10 años (12,2%) plantea un desafío importante para la planificación de los recursos humanos, ya que implica una pérdida considerable de personal experimentado. Esta situación refuerza la necesidad de implementar estrategias de sucesión y retención, así como de atraer nuevos talentos al sector. Anticiparse al impacto de este envejecimiento mediante políticas adecuadas resultará clave para garantizar la continuidad y sostenibilidad del personal sanitario.



Los datos obtenidos en este estudio evidencian que una amplia mayoría de las enfermeras perciben su volumen de trabajo como elevado, siendo casi un 60% quienes lo consideran excesivo. Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de revisar las condiciones laborales y la asignación de recursos humanos

para evitar impactos negativos tanto en la salud de las trabajadoras como en la calidad del servicio asistencial.

La percepción de carga laboral extrema es transversal a todas las áreas laborales, destacándose de forma notable en los ámbitos sociosanitario y hospitalario, donde más del 60% de las profesionales reportan una carga desproporcionada. Este hallazgo subraya la necesidad de priorizar la revisión de los recursos y las condiciones laborales en estas áreas críticas.

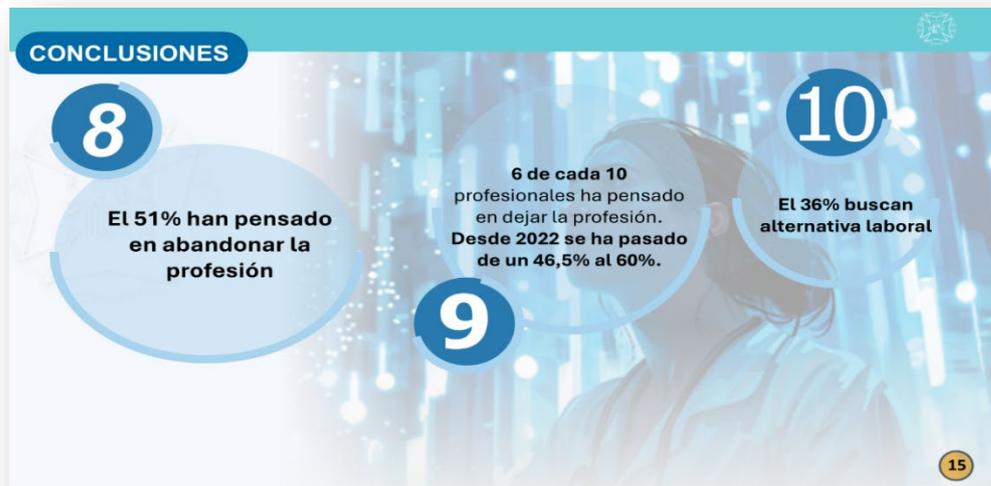
Además, el deterioro de las condiciones laborales es generalizado en todas las áreas, especialmente en atención primaria y urgencias extrahospitalarias. Más de la mitad de las profesionales considera que sus condiciones laborales han empeorado respecto a la etapa pre-pandemia, lo que refleja un descontento generalizado que afecta tanto a la moral como a la percepción de estabilidad y progreso profesional.

En este contexto, se evidencia la necesidad de implementar estrategias específicas que aborden las áreas con mayores retrocesos, como la estabilidad laboral, el salario y la conciliación, y que fortalezcan los puntos de mejora identificados. Estas medidas son fundamentales para detener el deterioro de las percepciones laborales del personal sanitario.

Asimismo, los datos reflejan un impacto psicológico severo derivado de la presión asistencial. Una gran mayoría de enfermeras reporta estrés y ansiedad como consecuencias directas, mientras que otros problemas como insomnio y depresión, aunque menos frecuentes, también son preocupantes. Estas cifras reafirman la urgencia de aplicar medidas para reducir el estrés laboral y promover el bienestar emocional, no solo para proteger la salud mental de las enfermeras, sino también para garantizar la calidad del servicio prestado, ya que esto provoca un aumento de las bajas laborales.



La comparación de los estudios realizados en los últimos dos años confirma un aumento significativo en la percepción de carga laboral excesiva y un agravamiento de los problemas emocionales asociados. Lejos de mejorar, estos indicadores muestran una tendencia al deterioro, lo que resalta la urgencia de acciones inmediatas para frenar la desmotivación y asegurar la sostenibilidad de la profesión enfermera a largo plazo.



En conclusión, los hallazgos de este estudio ponen de relieve una realidad insostenible que afecta gravemente a las enfermeras y, por extensión, al sistema sanitario en su conjunto. La sobrecarga laboral, el deterioro de las condiciones de trabajo y el impacto emocional acumulado requieren medidas urgentes y efectivas para frenar el desgaste profesional, mejorar el bienestar del personal y garantizar la retención del talento. Abordar estos desafíos no solo es una cuestión de justicia y reconocimiento hacia las enfermeras, sino también una necesidad fundamental para asegurar la calidad y sostenibilidad de la atención sanitaria a largo plazo.