



**Universidad de Valladolid**  
**Grado en Enfermería**  
**Facultad de Enfermería de Valladolid**

**UVa**

**Curso 2019-2020**  
**Trabajo de Fin de Grado**

**ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERADO  
POR EL COVID-19:**

**EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS  
ALUMNOS DE 4º CURSO DE  
ENFERMERÍA FRENTE A LAS DE LOS  
YA PROFESIONALES, ANTES DEL  
DECRETO DEL ESTADO DE ALARMA**

**CARLA URCAREGUI SALÁN**

**Tutora: VERÓNICA VELASCO GONZÁLEZ**

**Cotutora: YARA MARTÍN BAYO**

## RESUMEN

---

**Objetivos:** Analizar la influencia de la situación generada por el COVID-19 en las expectativas laborales de los alumnos de 4º curso de Enfermería, frente a las de los ya profesionales antes del decreto del Estado de Alarma.

**Métodos:** Estudio cualitativo. Se incluyó a los egresados del Grado en Enfermería de la Universidad de Valladolid, así como a los alumnos de 4º curso del mismo grado de las universidades tanto públicas como privadas de la península. Se aplicó el cuestionario validado y modificado titulado: “Satisfacción personal ante la situación laboral actual.”

**Resultados:** Se obtuvo la participación de 83 egresados y 56 alumnos. El 84,3% de los profesionales indicó que su situación laboral dificultaba la conciliación familiar, frente al 75% indicado por los alumnos. Un 55,4% de los egresados afirmó que el ambiente en el lugar de trabajo se había visto afectado por sus circunstancias laborales, en contraste con el 80% de los alumnos contratados que indicaron lo contrario. El 60% de estos estudiantes indicó haber presentado sentimientos de desgana y desinterés en su puesto de trabajo a raíz de la situación actual, así como el 51,8% de los profesionales.

**Conclusiones:** A pesar del COVID-19, las expectativas laborales de los estudiantes de último curso de Enfermería no difieren de forma significativa con las de los ya profesionales antes del Estado de Alarma.

**Palabras clave:** Enfermería. Satisfacción laboral. Contratos temporales. COVID-19. Estudiantes de Enfermería.

## ABSTRACT

---

**Objectives:** To study the influence of the situation generated by the COVID-19 on the job expectations of final year nursing students, as opposed to those of professionals before the State of Emergency.

**Methods:** Qualitative study. Graduates of the Degree in Nursing from the University of Valladolid were included, as well as 4th year students of the same degree from both public and private universities in the peninsula. A validated and modified questionnaire was applied entitled: "Personal satisfaction in view of the current labour situation.

**Results:** The participation of 83 graduates and 56 students was obtained. 84.3% of the professionals indicated that their work situation made work-life balance difficult compared to 75% indicated by the students. 55.4% of the graduates confirmed the working environment had been affected by their work circumstances, in contrast to 80% of the hired students, who indicated the opposite. 60% of this students indicated they had experienced feelings of reluctance and indifference to their jobs as a result of the current situation, as well as 51.8% of the professionals.

**Conclusions:** Despite COVID-19, the job expectations of final-year Nursing students do not differ significantly from those of professionals before the State of Emergency.

**Keywords:** Nursing. Work satisfaction. Temporary contracts. COVID-19. Nursing students.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

---

|   |    |
|---|----|
| 1. ABREVIATURAS .....                                 |    |
| 2. ÍNDICE DE TABLAS .....                             |    |
| 3. ÍNDICE DE FIGURAS .....                            |    |
| 4. INTRODUCCIÓN.....                                  | 1  |
| 5. JUSTIFICACIÓN .....                                | 5  |
| 6. OBJETIVOS:   |    |
| A. Objetivo general.....                              | 6  |
| B. Objetivos específicos.....                         | 6  |
| 7. MATERIAL Y MÉTODOS.....                            | 7  |
| 8. RESULTADOS:  |    |
| A. Egresados de la Universidad de Valladolid:         |    |
| I. Variables sociodemográficas .....                  | 9  |
| II. Conciliación de la vida familiar .....            | 10 |
| III. Satisfacción laboral como personal temporal..... | 12 |
| IV. Enfermería mirando al futuro.....                 | 14 |
| B. Alumnos de Enfermería de 4º curso de España:       |    |
| I. Variables sociodemográficas .....                  | 17 |
| II. Conciliación de la vida familiar .....            | 18 |
| III. Situación académico-laboral .....                | 18 |
| IV. Enfermería mirando al futuro.....                 | 20 |
| 9. DISCUSIÓN.....                                     | 25 |
| 10. CONCLUSIONES.....                                 | 31 |
| 11. BIBLIOGRAFÍA.....                                 | 32 |
| 12. ANEXOS .....                                      | 35 |

## ABREVIATURAS

---

- **OMS:** Organización Mundial de la Salud.
- **COVID-19:** Coronavirus.
- **SU:** Servicios de Urgencias.
- **UCI:** Unidades de Cuidados Intensivos.
- **TCAE:** Técnico en cuidados auxiliares de Enfermería.
- **EIR:** Enfermero Interno Residente.
- **OPE:** Oferta Pública de Empleo.
- **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **TFG:** Trabajo de Fin de Grado.
- **UVa:** Universidad de Valladolid.
- **BOE:** Boletín Oficial del Estado.

## ÍNDICE DE TABLAS

---

|      |   |           |
|------|---|-----------|
| I.   | <b>Tabla 1:</b> Metodología de la investigación llevada a cabo en el presente trabajo de fin de grado.....  | <b>7</b>  |
| II.  | <b>Tabla 2:</b> Resultados del análisis sociodemográfico de los alumnos egresados de la UVa .....   | <b>10</b> |
| III. | <b>Tabla 3:</b> Resultados del análisis sociodemográfico de los estudiantes de Enfermería de 4º curso de las distintas universidades españolas .....                            | <b>17</b> |
| IV.  | <b>Tabla 4:</b> Resultados del análisis de la situación académico-laboral de los estudiantes de 4º curso del Grado en Enfermería de las distintas universidades de España. .... | <b>19</b> |
| V.   | <b>Tabla 5:</b> Matriz para análisis DAFO. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades).....  | <b>30</b> |

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

- I. **Figura 1:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En la conciliación de tu vida familiar: ¿Impide tu situación laboral actual planificar algún evento personal y/o familiar (viajes, salidas, etc.) a corto medio plazo? ¿Por qué?..... **11**
- II. **Figura 2:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En la conciliación de tu vida familiar: Tu situación laboral actual ¿te provoca inquietud o nerviosismo afectando a tus relaciones personales, vida cotidiana y/o familiar? ¿Por qué?..... **11**
- III. **Figura 3:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En el desarrollo de tu trabajo como personal temporal: ¿afecta tu situación laboral actual en tu ambiente laboral? ¿Por qué? ..... **12**
- IV. **Figura 4:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En el desarrollo de tu trabajo como personal temporal: ¿has llegado a tener sentimientos de desgana, desinterés en tu puesto de trabajo temporal por tu situación de incertidumbre laboral? ¿Por qué? ..... **13**
- V. **Figura 5:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En relación a la duración del contrato que tienes. ¿En qué momento del mismo estás más preocupado? (Al principio del contrato, cuando se acerca su fin...) ¿Por qué?..... **14**
- VI. **Figura 6:** Diagrama de flujo. Principales ideas: A nivel general: ¿Qué expectativas de futuro piensas que tiene la Enfermería española?..... **15**
- VII. **Figura 7:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la actual situación de contratación laboral de los profesionales de Enfermería?..... **16**
- VIII. **Figura 8:** Diagrama de flujo. Principales ideas: Durante el Estado de Alarma tu situación actual ¿te provoca inquietud o nerviosismo a la hora de conciliar tu vida familiar? ..... **18**
- IX. **Figura 9:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué opinas acerca de la contratación, seguridad laboral y condiciones laborales de los alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería durante el Estado de Alarma?..... **21**
- X. **Figura 10:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué expectativas de futuro piensas a nivel general que tiene la Enfermería española? ..... **22**
- XI. **Figura 11:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Cómo os está afectando la situación actual como nuevos profesionales de Enfermería que acaban sus estudios universitarios este año? ..... **23**
- XII. **Figura 12:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la actual situación de contratación de los profesionales de Enfermería? ..... **24**

## 1. INTRODUCCIÓN

---

El pasado 31 de diciembre de 2019 las autoridades de la República Popular China comunicaron a la Organización Mundial de la Salud (OMS) diversos casos de neumonía de origen idiopático en Wuhan, localidad de la provincia de Hubei, China.

El 7 de enero de 2020, las mismas autoridades identificaron que el agente causante del brote era un nuevo virus de la familia *Coronaviridae* que posteriormente fue denominado SARS-CoV-2. Por consenso internacional se decidió denominar a la enfermedad causada por este virus COVID-19 (coronavirus)<sup>1</sup>.

La OMS el 11 de marzo de 2020, declaró la situación de emergencia de salud pública generada por el COVID-19 como pandemia<sup>2</sup>. A 26 de mayo de 2020, más de 5.52 millones de casos de COVID-19 han sido reportados en más de 200 países y territorios causando más de 100.000 muertes a lo largo de todo el globo, siendo actualmente los países con mayor número de infectados: Estados Unidos, Brasil, Rusia, Reino Unido y España<sup>3</sup>.

El primer caso positivo diagnosticado en España se identificó el 31 de enero de 2020 en la isla de La Gomera<sup>4</sup>. A 26 de mayo de 2020, en España hay 235.400 casos confirmados<sup>3</sup>.

Debido a la fulminante expansión del virus en la península, el pasado 14 de marzo, el Gobierno español decretó en todo el territorio nacional la entrada en vigor del Estado de Alarma, el cual aún es vigente.

Ese mismo día se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE), el *Real Decreto 463/2020*<sup>5</sup>, en el que se declaraba el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En su artículo 7, quedaba recogido que la circulación de las personas quedaba limitada a determinadas situaciones, tales como la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, los desplazamientos a centros médicos o al lugar de trabajo – entre otros –, de no ser así, la población tenía el deber y la obligación de confinarse en su lugar de residencia.

En el artículo 9 del mismo, se suspendía “*la actividad educativa presencial de todos los centros y etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza*”, incluyendo también la universitaria. Como consecuencia, estudiantes del Grado en Enfermería de toda España vieron canceladas sus prácticas clínicas en los centros asistenciales, formación práctica esencial para su futuro laboral. Dentro de los afectados, los estudiantes del último curso, a los cuales la medida les “paralizaba en casa” a escasos meses de finalizar su grado y salir al mundo laboral, viendo como su futuro se veía comprometido.

Como consecuencia de la rápida evolución del COVID-19, el sistema sanitario, en especial los Servicios de Urgencias (SU), Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) y plantas de hospitalización, se vieron desbordados por el gran número de contagios; no solo faltaban camas, sino también recursos materiales (respiradores, equipos de protección individual...) y humanos (enfermeras/os, médicos/as, técnicos en cuidados auxiliares de Enfermería (TCAE)...) para hacer frente a la situación.

Para intentar paliar este colapso, el pasado 15 de marzo de 2020 se emitió la Orden SND/232/2020<sup>6</sup>, por la que se adoptaron medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, siendo su principal objetivo reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio español.

Esta orden recogía medidas tales como la prórroga de la contratación de residentes en el último año de formación, así como autorizaba la reincorporación de profesionales sanitarios en situación de jubilación y de aquellos profesionales con dispersa por la realización de funciones sindicales.

Asimismo, también aprobaba la contratación con carácter excepcional de aquellos graduados en Medicina sin título de especialista y la contratación de estudiantes de último año de los grados de Medicina y Enfermería. En este último caso serían las comunidades autónomas quienes podrían conceder contratos temporales de auxilio sanitario a los estudiantes, siempre en calidad de apoyo y bajo la supervisión de un profesional sanitario.

La Asociación Estatal de Estudiantes de Enfermería junto a otras organizaciones manifestó su oposición a la contratación de estudiantes, puntualizando la



posibilidad de contratar antes a aquellos profesionales de Enfermería a la espera de la homologación de su título, a los enfermeros internos residentes (EIR) y a aquellos profesionales con reducciones de jornada o excedencias<sup>7,8</sup>. Sin embargo, la realidad es bastante distinta para los estudiantes de Enfermería que están trabajando codo con codo con el resto de titulados.

A pesar de no ser la tónica general, estos alumnos que semanas atrás se habían visto “parados en casa” por la suspensión de la actividad lectiva, trabajan sin supervisión como enfermeros, bajo un contrato precario de auxilio sanitario o ayudante del enfermero.

Sin estar titulados, ni colegiados, ni supervisados, sin un seguro que los respalde y por un sueldo irrisorio, trabajan en “primera línea de fuego” en unidades como los SU, UCI, UVI, sin ningún tipo de garantía y seguridad. Además, al no ser titulados aún deben seguir estudiando para aprobar las asignaturas aún pendientes de forma telemática y/o realizar su Trabajo de Fin de Grado (TFG)<sup>9,10</sup>.

La precariedad de los contratos en materia de sanidad no es algo nuevo. Hoy en día, gracias a los medios de comunicación se está empezando a dar visibilidad al problema de la precariedad laboral que sufre el personal de Enfermería en España. Múltiples son los testimonios de enfermeros acerca de sus experiencias laborales: contratos de carácter eventual trabajando cada día en una unidad con contratos “*pool*” o “contratos volantes”; o bien, acumulando contratos de escasos días o incluso horas de duración, cubriendo las necesidades del servicio de forma barata y rápida.

La crisis económica que comenzó en el año 2008 supuso un duro golpe para la Enfermería. Ésta sufrió una restricción notable en la calidad y la cantidad de sus contratos, siendo uno de los sectores en los que hubo una mayor destrucción de empleo<sup>11</sup>. No solo desaparecieron los contratos interinos y los de larga duración por contratos sucesivos, sino que también fueron reducidas al mínimo las convocatorias de Oferta Pública de Empleo (OPE), generando por tanto una gran inestabilidad laboral.

Según los datos del análisis “*Health Statistics*” de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) del año 2009, España tenía 4,9

enfermeras por cada 1000 habitantes, situándose muy por debajo de la media de los países de la OCDE, establecida en un 8,7<sup>12-14</sup>.

Diez años después, el último informe publicado por la OCDE revela que España tiene 5,7 enfermeras por cada 1000 habitantes, manteniéndose por debajo de la media. Estos datos demuestran que a pesar de la salida de la crisis, la Enfermería española no se ha recuperado completamente<sup>12-14</sup>.

Nombrado por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, el Art.9 (Cap.II) de la *Ley 55/2003, del 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud*<sup>15</sup>, recoge que el personal sanitario estatutario temporal puede acceder a los siguientes tipos de contrato:

- *“De interinidad: cubriendo una plaza vacante de los centros o servicios de salud cuando sea necesario atender las correspondientes funciones hasta la incorporación del personal estatutario fijo.*
- *De carácter eventual: cuando sea necesario prestar servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios o para presentar servicios complementarios de una reducción de jornada extraordinaria.*
- *De sustitución: cuando resulte necesario atender las funciones del personal fijo o temporal, durante los periodos estivales, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.”*

Cada comunidad autónoma dispone de su propia bolsa de empleo. Los enfermeros que están dados de alta en estas bolsas y cumplen con los requisitos, concursan por los contratos mediante un sistema de valoración de méritos donde son baremados con puntos. Gracias a este sistema, se crea una lista de orden donde se adjudican los contratos en función de la puntuación de cada trabajador.

La inexistente estabilidad laboral, la corta duración de los contratos y la falta de un horario, turno o servicio fijo entre otros factores, suponen una gran situación de estrés, presión laboral y desmotivación para el profesional de Enfermería, afectando negativamente a su satisfacción laboral, ítem clave en la calidad de los cuidados<sup>16</sup>.

## 2. JUSTIFICACIÓN

---

La estabilidad económica y laboral es el objetivo de muchos de los estudiantes universitarios, lo cual era y es bastante difícil para la gran mayoría de ellos, teniendo que aceptar ofertas de empleo muy por debajo de su formación profesional, con contratos precarios temporales que no cumplen ni sus expectativas, ni les permite tener una buena calidad de vida<sup>17</sup>.

Según el comunicado de prensa que emitió la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el pasado 7 de abril, el COVID-19 causará pérdidas devastadoras en los empleos y en las horas de trabajo<sup>18</sup>. Además de estimar el aumento del desempleo, la OIT también señala que basándose en crisis anteriores se llevarán a cabo “ajustes en materia de reducción salarial y de los horarios de trabajo” aumentando el empleo informal<sup>19</sup>.

Destacar que el personal de Enfermería ya parte con unas condiciones laborales que distan mucho del concepto de “trabajo decente” definido por esta misma organización<sup>20</sup>.

Según el estudio *“Análisis de la realidad de los enfermeros, enfermeras, matronas y fisioterapeutas en los centros sanitarios del país”*, elaborado por un grupo de expertos a instancias del Sindicato de Enfermería, tres de cada diez profesionales de Enfermería (30%) que trabajan en un hospital público, no tienen plaza fija. Como consecuencia estos profesionales acumulan y encadenan contratos temporales de horas, días y semanas; sin garantías de estabilidad, ni para ellos ni para los pacientes a los que prestan sus cuidados<sup>21</sup>.

Debido a la escasa bibliografía publicada relacionada con el presente TFG, resulta evidente la falta de estudio sobre el tema. Con esta investigación se pretende dar conocer la presente situación, condiciones y expectativas laborales de los alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería y de los ya profesionales.

### 3. OBJETIVOS

---

- **Objetivo general:** Analizar la influencia de la situación generada por el COVID-19 en las expectativas laborales de los alumnos de 4º curso de Enfermería, frente a las de los ya profesionales, antes del decreto del Estado de Alarma.
  
- **Objetivos específicos:**
  - Determinar el grado de satisfacción laboral previo al decreto de Estado de Alarma del personal de Enfermería perteneciente a la muestra.
  - Identificar la situación académica y laboral de los alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería durante el Estado de Alarma de las universidades españolas.
  - Averiguar las expectativas de futuro de los dos grupos pertenecientes a la muestra.
  - Conocer qué medidas consideran tanto los profesionales como los alumnos que mejorarían la situación actual de contratación.

#### 4. MATERIAL Y MÉTODOS

**Tabla 1:** Metodología de la investigación llevada a cabo en el presente trabajo de fin de grado.

|                                     | <b>ANÁLISIS CUALITATIVO</b>   |   |
|-------------------------------------|---|---|
| <b>CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO</b>  | Se siguió el paradigma interpretativo/constructivista, basándose en la metodología de la fenomenología.   |   |
| <b>MUESTRA DEL ESTUDIO</b>          | Egresados del Grado en Enfermería de la Universidad de Valladolid (UVa).  | Alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería de las distintas universidades de España.   |
| <b>MUESTREO</b>                     | Muestreo intencional hasta saturación de datos.   |   |
| <b>CRITERIOS DE INCLUSIÓN</b>       | Graduados en Enfermería por la UVA que estuvieran cumpliendo o hubieran cumplido algún contrato temporal.   | Alumnos cursando el 4º curso del Grado en Enfermería de universidades tanto públicas como privadas de la península.   |
| <b>CRITERIOS DE EXCLUSIÓN</b>       | Egresados del Grado en Enfermería en la Universidad de Valladolid que: no hubieran trabajado o estuvieran cumpliendo un contrato fijo.  | Alumnos de Enfermería que no estuvieran cursando el último año.   |
| <b>INSTRUMENTOS DE MEDIDA</b>       | Cuestionario validado y modificado: "Satisfacción personal ante la situación laboral actual" <sup>22</sup> .  |   |
| <b>PROCESO DE RECOGIDA DE DATOS</b> | Reclutamiento intencional y cumplimentación de encuestas antes del decreto de Estado de Alarma a través de la herramienta Google Forms, distribuida en redes sociales (Whatsapp e Instagram). | Debido la declaración del Estado de Alarma, se llevó a cabo el reclutamiento y la cumplimentación de encuestas a través de la herramienta Google Forms, distribuida en la red social Whatsapp a través del grupo "Comisión COVID-19" formado por representantes de 4º curso del Grado en Enfermería de todas las universidades de España. |
|                                     | En ambos casos se recogió el email del encuestado para evitar la duplicidad de los datos y confirmar la veracidad de los mismos.  |   |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS<br/>ESTADÍSTICO</b></p>              | <p>Se transcribieron y se agruparon los datos obtenidos de las preguntas de respuesta libre en categorías comunes, que posteriormente fueron expuestas en mapas conceptuales.</p> <p>Las variables cualitativas de los cuestionarios analizadas mediante los programas estadísticos SPSS y Excel. Sus resultados se representaron en forma de porcentajes y frecuencias. Se calculó la media y la desviación estándar (DE) de la variable cuantitativa: edad.</p> |  |
| <p style="text-align: center;"><b>RECURSOS<br/>MATERIALES y<br/>HUMANOS</b></p> | <p>Recursos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigador</li> <li>- Población de muestra</li> </ul>   | <p>Recursos materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador con conexión a internet.</li> <li>- Programas de análisis de datos: SPSS y Excel.</li> <li>- Programa procesador de textos: Word</li> </ul> |

### **CONSIDERACIONES ÉTICO-LEGALES**

La participación en este estudio es totalmente voluntaria. Los sujetos del estudio pueden retirarse del mismo en cualquier momento sin que ello tenga ninguna consecuencia. Los resultados se analizaron de forma completamente anónima. La información se trató de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, publicada en el BOE del de 6 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El presente proyecto de investigación contempla los Convenios y Normas establecidos en la legislación española en el ámbito de la investigación biomédica, la protección de datos de carácter personal y la bioética, constanding el informe favorable y la aceptación del Comité de Ética de Investigación con Medicamentos Área de Salud Valladolid Este (PI 20-1747, ver *Anexo I*); así como de la Comisión de Ética e Investigación de la Facultad de Enfermería de Valladolid.

## 5. RESULTADOS

---

### 5.1. EGRESADOS DEL GRADO EN ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

---

#### 5.1.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Tras el análisis de los cuestionarios recogidos y la eliminación de duplicados, se obtuvo una muestra total de 83 encuestas, de ellas el 94,0% (n=78) fueron cumplimentadas por mujeres. La media de edad de la población estudiada fue de 23,9 años (DE  $\pm$  3,3), perteneciendo el 67,5% (n=56) al grupo de edad entre 22 y 23 años.

El 96,4% (n=80) de la muestra estaba soltero o en una relación de pareja y solo el 8,4% (n=7) tenía cargas familiares.

En cuanto al tiempo trabajado, sólo el 18,1% (n=15) había trabajado durante un año o más, a diferencia del 34,9% (n=29) que había trabajado entre 6 y 9 meses; la muestra restante había trabajado un periodo inferior a 3 meses.

Un 79,5% (n=66) de los encuestados pertenecían a la bolsa 0 temporal de trabajo de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León; el 15,7% (n=13) tenía una puntuación menor de 25 puntos y el 2,4% (n=2) entre 25 y 50 puntos. Sólo el 2,4% (n=2) superaban los 50 puntos. (Véase en *Tabla 2*).

**Tabla 2:** Resultados del análisis sociodemográfico de los alumnos egresados de la UVa. (n=83)  
Fuente: elaboración propia.

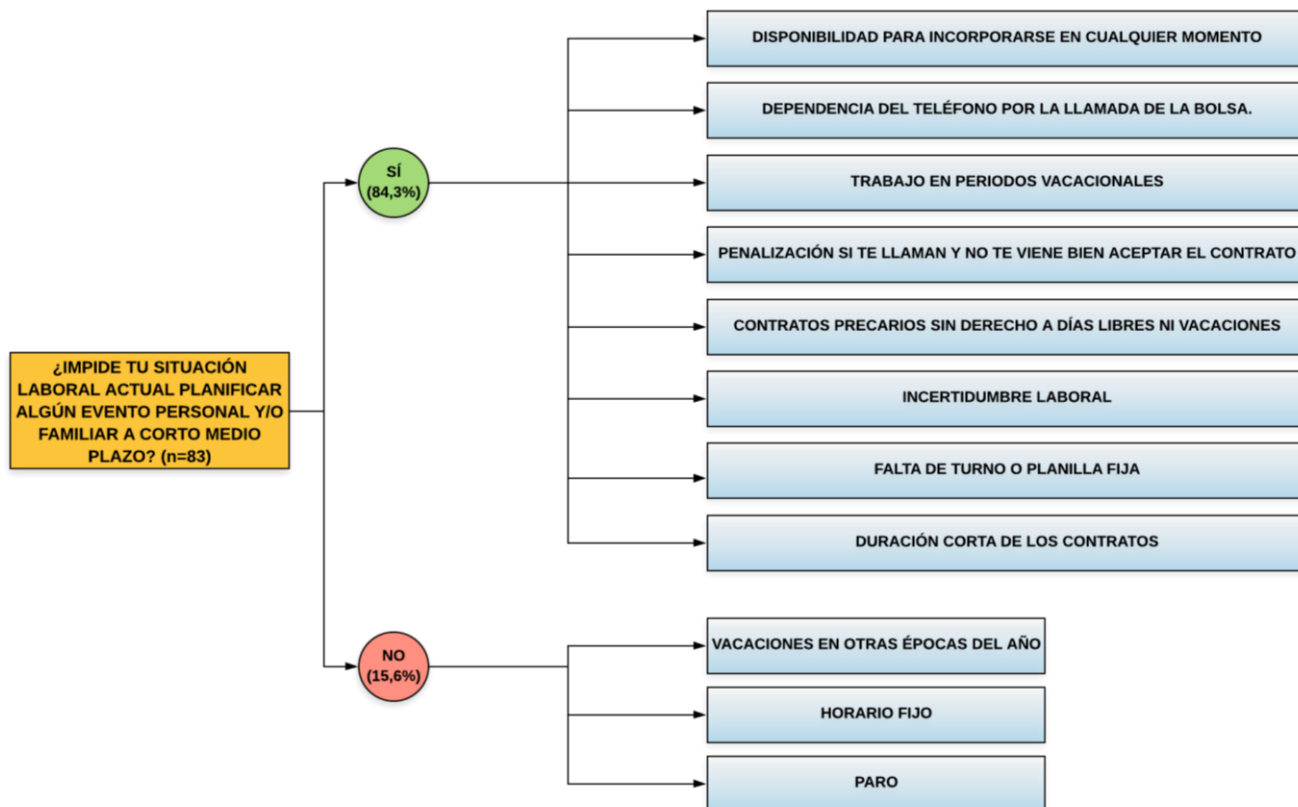
|                            | <b>n (%)</b>      |                                   | <b>n (%)</b> |
|----------------------------|-------------------|-----------------------------------|--------------|
| <b><u>Sexo</u></b>         |                   | <b><u>Personas a cargo</u></b>    |              |
| Mujer                      | 78 (94,0)         | Hijos                             | 2 (2,4)      |
| Hombre                     | 5 (6,0)           | Mayores dependientes              | 5 (6,0)      |
|                            |                   | Sin personas a cargo              | 76 (91,6)    |
| <b><u>Estado civil</u></b> |                   | <b><u>Tiempo trabajado</u></b>    |              |
| Casado                     | 2 (2,4)           | Menos de 3 meses                  | 13 (15,7)    |
| Separado                   | 1 (1,2)           | Entre 3 y 6 meses                 | 26 (31,3)    |
| Soltero/ Con pareja        | 80 (96,4)         | Entre 6 y 9 meses                 | 29 (34,9)    |
|                            |                   | Un año o más                      | 15 (18,1)    |
| <b><u>Edad</u></b>         |                   | <b><u>Puntuación en bolsa</u></b> |              |
| Entre 22 y 23 años         | 56 (67,5)         | Bolsa 0                           | 66 (79,5)    |
| 24 años o más              | 27 (32,5)         | Menos de 25 puntos                | 13 (15,7)    |
| Media ( $\pm$ DE)          | 23,8 ( $\pm$ 3,3) | Entre 25 y 50 puntos              | 2 (2,4)      |
| Rango                      | 22-43             | Más de 50 puntos                  | 2 (2,4)      |

### **5.1.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR**

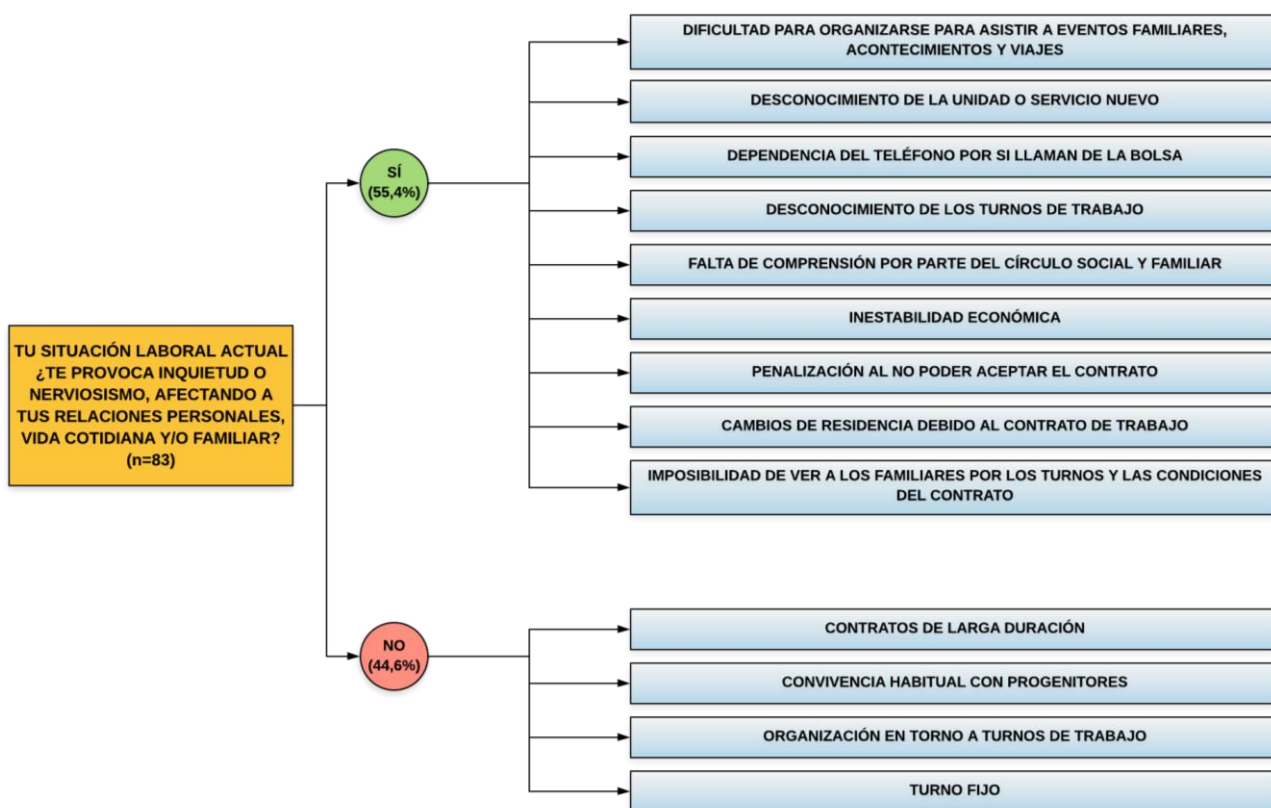
El 84,3% (n=70) de la muestra afirmó **no poder planificar ningún evento personal y/o familiar a corto-medio plazo** debido a la necesidad de estar disponible para empezar a trabajar en cualquier momento o la falta de turno fijo entre otros (véase *Figura 1*).

Además de generar en el 55,4% (n=46) **inquietud o nerviosismo**, afectando a sus relaciones personales y a su vida cotidiana y/o familiar, destacando los motivos recogidos en la *Figura 2*.





**Figura 1:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En la conciliación de tu vida familiar: ¿Impide tu situación laboral actual planificar algún evento personal y/o familiar (viajes, salidas, etc.) a corto medio plazo? ¿Por qué? Fuente: elaboración propia.

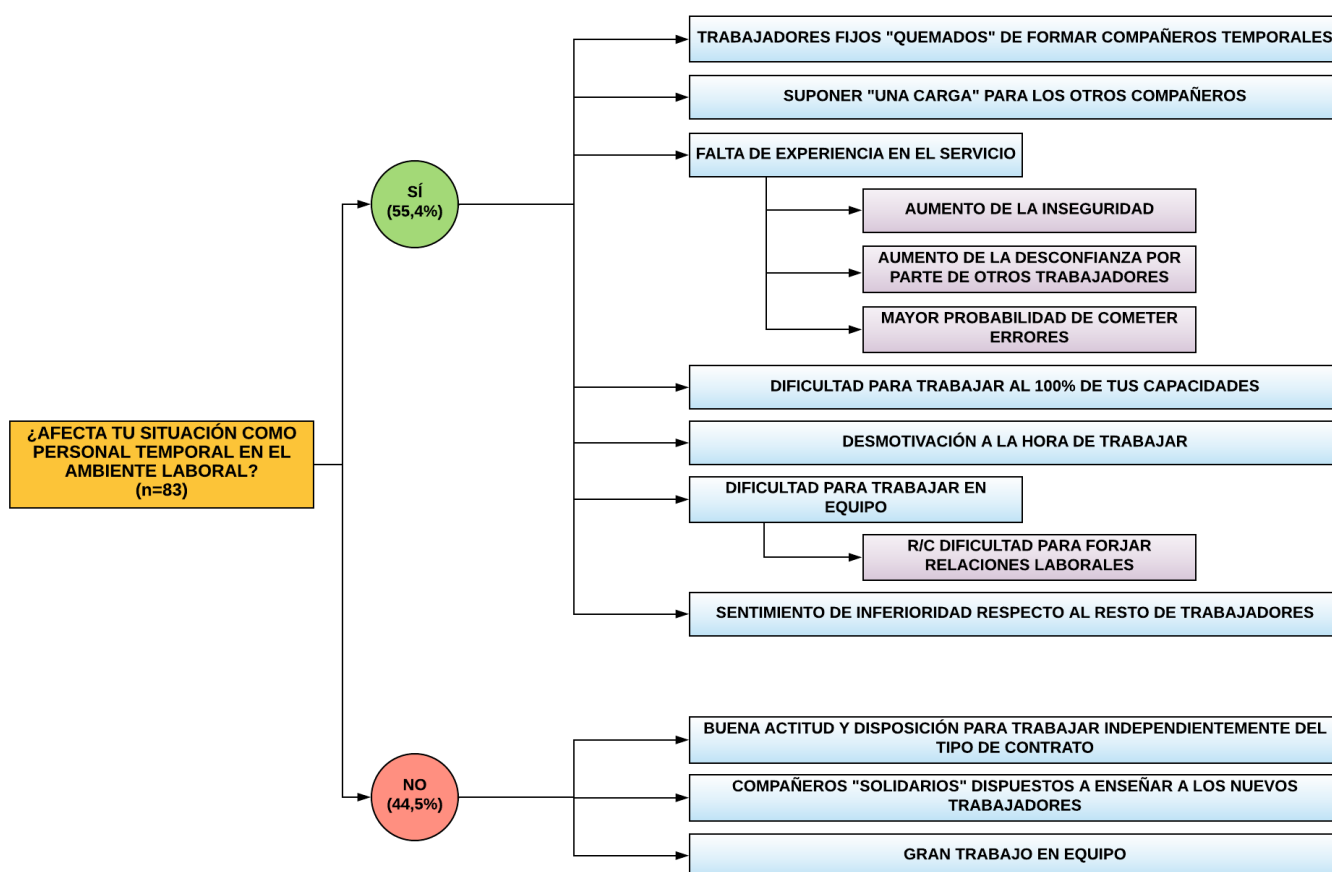


**Figura 2:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En la conciliación de tu vida familiar: Tu situación laboral actual ¿te provoca inquietud o nerviosismo afectando a tus relaciones personales, vida cotidiana y/o familiar? ¿Por qué? Fuente: elaboración propia.

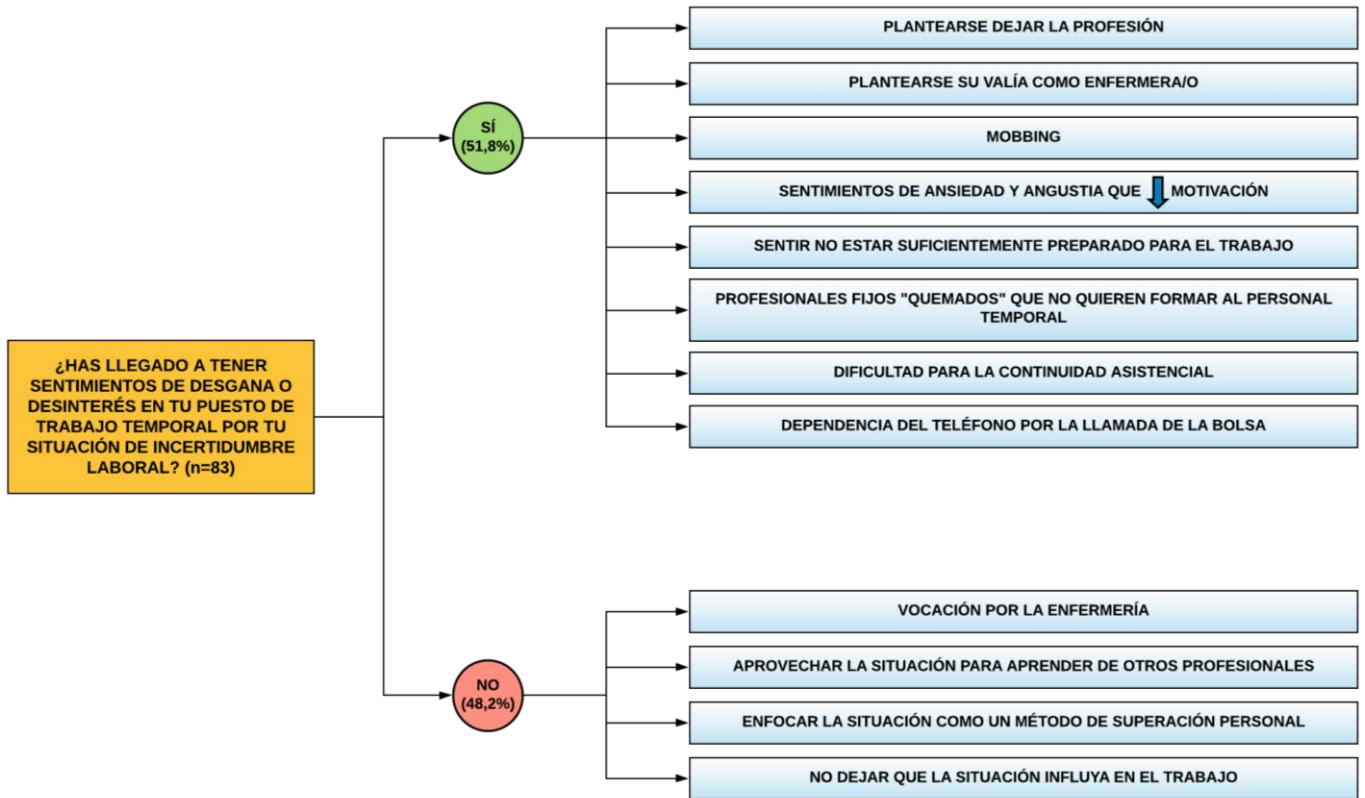
### 5.1.3. SATISFACCIÓN LABORAL COMO PERSONAL TEMPORAL

Del total de los encuestados el 55,4% (n=46) afirmó que el **ambiente laboral se había visto afectado por sus circunstancias laborales**, destacando las recogidas en la *Figura 3*, desarrollándose **sentimientos de desgana y/o desinterés** en el 51,8% (n=43) de ellos por motivos como: la presencia de profesionales fijos “quemados” que no quieren formar al personal temporal, la dificultad para la continuidad asistencial, el “*mobbing*” (acoso laboral) en el lugar de trabajo, llegándose a plantear su valía como profesional e incluso el abandono de la profesión (Véase *Figura 4*).

El 48,2% (n=40) de los enfermeros encuestados afirmaron sentir algún tipo de **sintomatología** (taquicardias, palpitaciones, crisis de ansiedad...etc.) debido a su situación laboral.



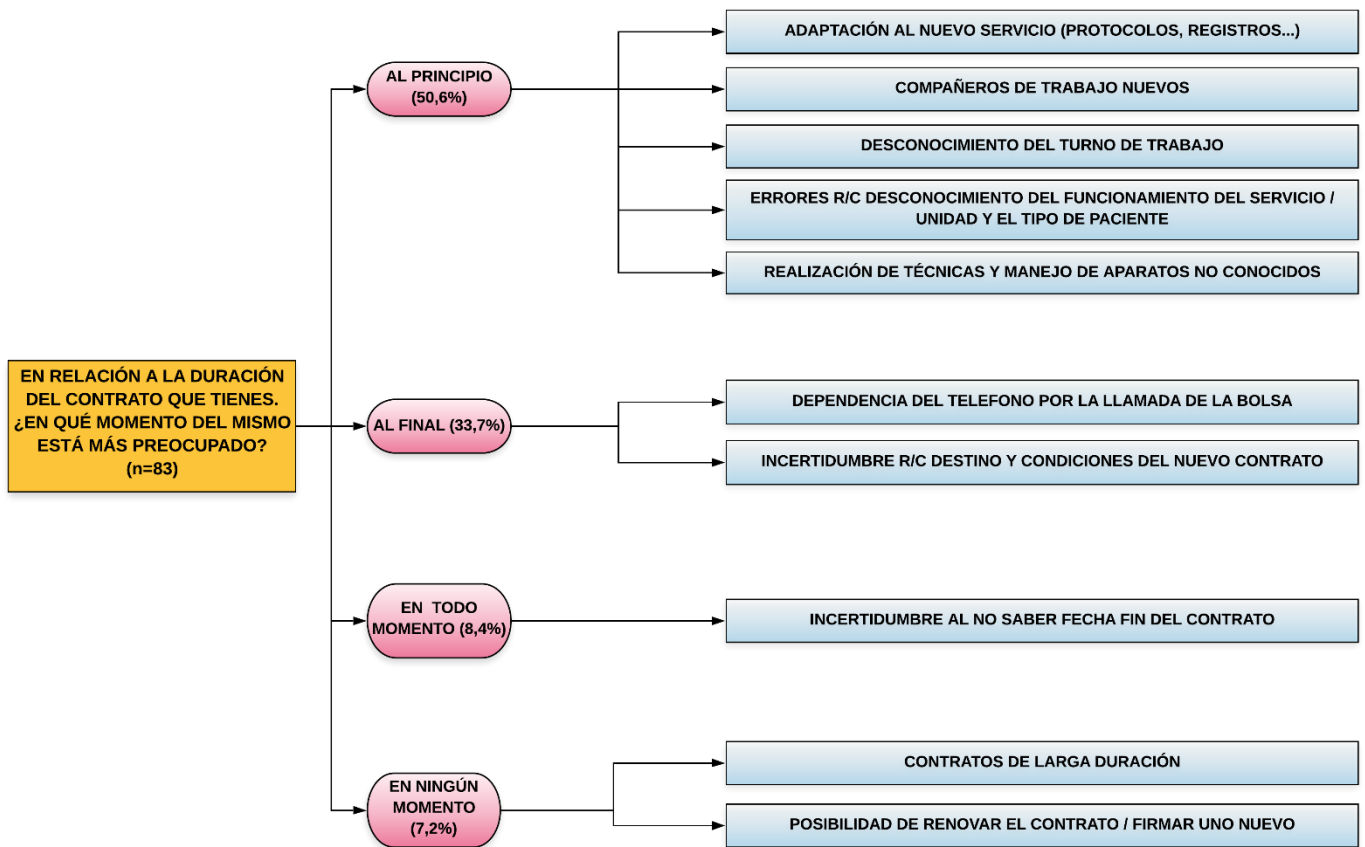
**Figura 3:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En el desarrollo de tu trabajo como personal temporal: ¿afecta tu situación laboral actual en tu ambiente laboral? ¿Por qué? R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.



**Figura 4:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En el desarrollo de tu trabajo como personal temporal: ¿has llegado a tener sentimientos de desgana, desinterés en tu puesto de trabajo temporal por tu situación de incertidumbre laboral? ¿Por qué? Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la **implicación de la muestra en su puesto de trabajo**, un 79,5% (n=66) afirmó que se implicaba al 100% en su trabajo, independientemente del tipo de contrato, el 13,3% (n=11) respondió que solo se implicaba al 100% a veces y sólo el 7,2% (n=6) contestó que no se implicaba de la misma manera al no saber dónde estaría trabajando el próximo mes.

En relación a la **duración de los contratos**, el 50,6% (n=42) de los encuestados indicó a estar más preocupado al principio del contrato; el 33,7% (n=28) afirmó sentirse así en el momento del cese del mismo. Un 8,4% (n=7) de la muestra señaló estar preocupado durante todo el contrato, sólo un 7,2% (n=6) confirmó no estar preocupado en ningún momento. Los motivos han sido recogidos en la *Figura 5*.

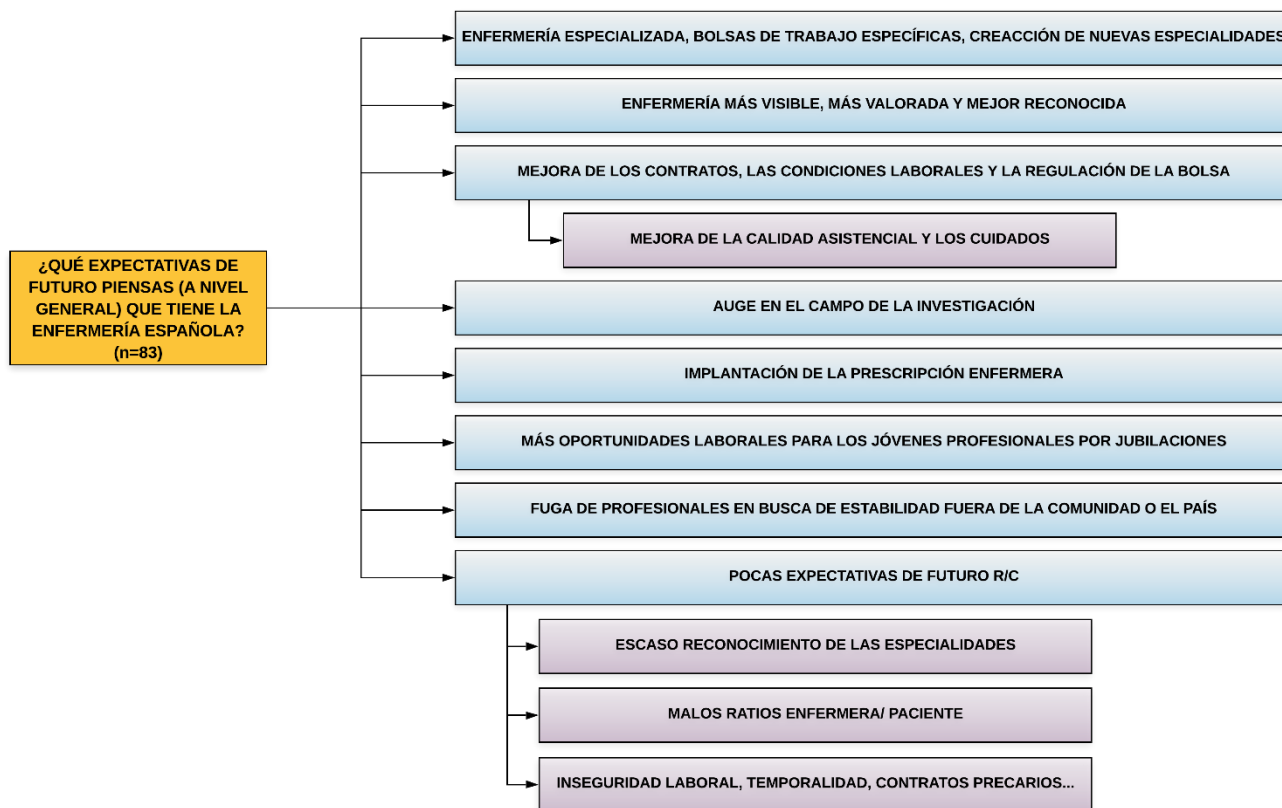


**Figura 5:** Diagrama de flujo. Principales ideas: En relación a la duración del contrato que tienes. ¿En qué momento del mismo estás más preocupado? (Al principio del contrato, cuando se acerca su fin...) ¿Por qué? R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.

#### 5.1.4. ENFERMERÍA MIRANDO AL FUTURO.

Tras el análisis de las 83 respuestas abiertas aportadas por los encuestados acerca de la pregunta: *¿Cómo ves el futuro laboral de la Enfermería en las ciudades de Palencia y Valladolid?*, se extrajo que la población de muestra considera que hay más futuro laboral en la ciudad de Valladolid, habiendo trabajo sobre todo en periodos estivales y vacacionales bajo condiciones precarias. Los encuestados señalaron que su futuro laboral depende del buen funcionamiento de la bolsa, afirmando verlo fuera de la comunidad de Castilla y León, siendo éste incierto para todos ellos hasta la obtención de una plaza por medio de una OPE.

Asimismo, se preguntó a los egresados de la UVa qué **expectativas de futuro** pensaban que tenía la **Enfermería española** de forma general; se recogieron sus respuestas en el siguiente diagrama de flujo (*Figura 6*).



**Figura 6:** Diagrama de flujo. Principales ideas: A nivel general: ¿Qué expectativas de futuro piensas que tiene la Enfermería española? R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.

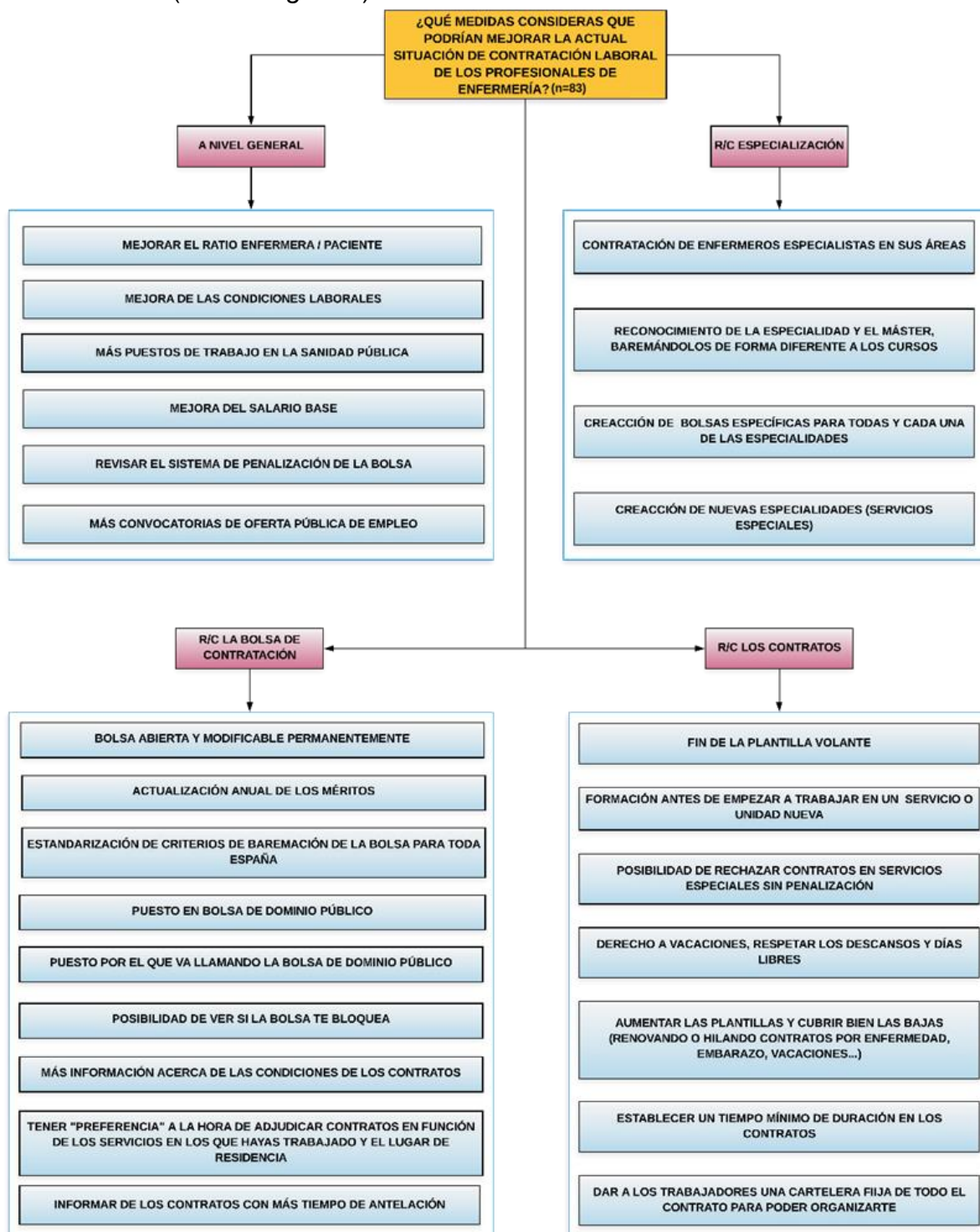
Se pidió a la muestra que diera su opinión acerca de cómo creía que la **situación laboral** (previa al coronavirus) **iba a afectar** a las **nuevas promociones** de enfermeros; todos ellos coincidieron en que los nuevos profesionales tendrán trabajo principalmente en verano con contratos “chatarra”, no pudiendo hacer planes con antelación y estando siempre pendientes del teléfono por la llamada de la bolsa. Asimismo, indicaron la posibilidad de empezar a trabajar en la sanidad privada. Por último, la muestra también destacó la necesidad de especializarse para poder trabajar.

El 25,3% (n=21) de los profesionales de la muestra **recomiendan a las nuevas promociones de Enfermería** esperar a ser llamados de la bolsa de trabajo temporal; el 34,9% (n=29) consideran que la mejor opción es realizar cursos de formación para obtener puntos.

El 33,7% (n=28) de los encuestados recomienda otras opciones como realizar el examen EIR, trabajar en la sanidad privada o buscar trabajo en otras

comunidades autónomas. Solo el 6,0% (n=5) de los profesionales recomienda buscar trabajo fuera de España.

Por último, se preguntó a los encuestados acerca de qué **medidas** consideraban que podrían **mejorar la situación de contratación** de los profesionales de Enfermería. (Véase *Figura 7*).



**Figura 7:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la actual situación de contratación laboral de los profesionales de enfermería? R/C: Relacionado con. Fuente: elaboración propia.

## 5.2. ALUMNOS DE 4º CURSO DEL GRADO EN ENFERMERÍA DE LAS DISTINTAS UNIVERSIDADES DE ESPAÑA.

### 5.2.1. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

Se obtuvo una muestra inicial de 60 cuestionarios, tras la eliminación de duplicados la muestra final fue 56 encuestas correctamente cumplimentadas, las cuales fueron contestadas en un 80,4% (n=45) por mujeres. La media de edad de la población estudiada fue de 22,6 años (DE  $\pm$  2,7) con un rango de edad de 20 a 35 años, perteneciendo el 69,6% (n=39) al grupo de edad entre 20 y 22 años. El 98,2% (n=55) estaba soltero o en una relación de pareja; sólo un 3,6% (n=2) tenía algún tipo de carga familiar. (Véase *Tabla 3*)

**Tabla 3:** Resultados del análisis sociodemográfico de los estudiantes de Enfermería de 4º curso de las distintas universidades españolas (n=56).

|                            | n (%)     |   | n (%)             |
|----------------------------|-----------|---|-------------------|
| <b><u>Sexo</u></b>         |           | <b><u>Personas a cargo</u></b>                  |                   |
| Mujer                      | 45 (80,4) | Con personas a cargo                            | 2 (3,6)           |
| Hombre                     | 11 (19,6) | Sin personas a cargo                            | 54 (96,4)         |
| <b><u>Estado civil</u></b> |           | <b><u>Zona de España en la que estudias</u></b> |                   |
| Separado/ Divorciado       | 1 (1,8)   | Norte de España                                 | 8 (14,3)          |
| Soltero/ Con pareja        | 55 (98,2) | Centro de España                                | 36 (64,3)         |
|                            |           | Sur de España                                   | 12 (21,4)         |
| <b><u>Edad (n=56)</u></b>  |           |   |                   |
| Entre 20 y 22 años         | 39 (69,6) | Media ( $\pm$ DE)                               | 22,6 ( $\pm$ 2,7) |
| 23 años o más              | 17 (30,4) | Rango   | 20-35             |

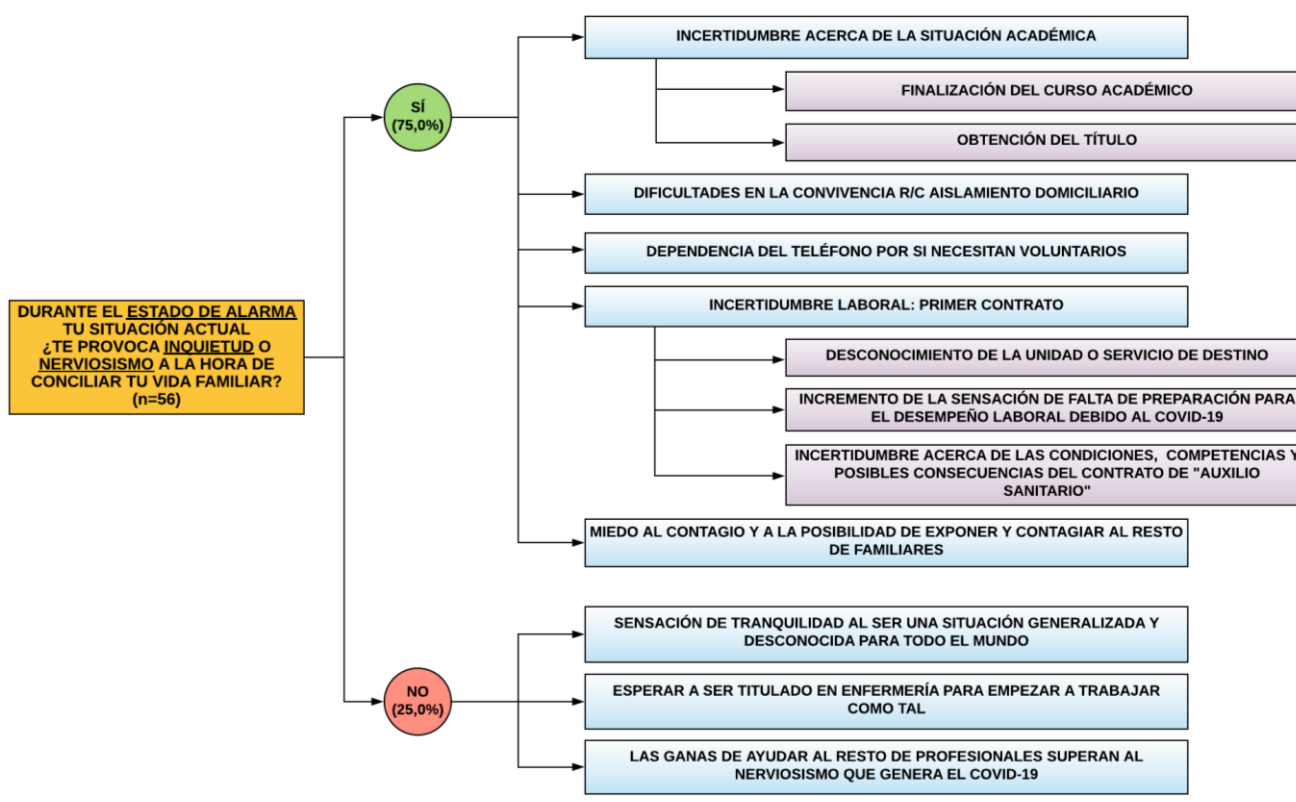
Se agruparon las distintas universidades españolas de las que se obtuvo respuesta en 3 grupos, haciendo referencia a 3 zonas geográficas con el objetivo de facilitar el presente análisis estadístico.

El 64,3% (n=36) de la muestra pertenecía a la zona centro del país, incluyendo las comunidades autónomas de Castilla y León, Extremadura, Madrid y Comunidad Valenciana; un 21,4% (n=12) de las respuestas recogidas procedían

de Andalucía. La muestra restante pertenecía a la zona norte, abarcando Galicia, Asturias y País Vasco.

### 5.2.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Se preguntó a la **totalidad de la muestra** (n=56) si la situación que estaban viviendo durante el Estado de Alarma les provocaba alguna clase **de inquietud o nerviosismo** a la hora de **conciliar su vida familiar**; de los alumnos encuestados, un 75,0% (n=42) afirmó haberse sentido así. (Véase *Figura 8*)



**Figura 8:** Diagrama de flujo. Principales ideas: Durante el Estado de Alarma tu situación actual ¿te provoca inquietud o nerviosismo a la hora de conciliar tu vida familiar? R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.

### 5.2.3. SITUACIÓN ACADÉMICO-LABORAL

Se pidió a los alumnos de la muestra que indicaran su situación como estudiantes de Enfermería de 4º curso durante este periodo de alarma. A rasgos generales, un **91,1% (n=51)** no estaban cumpliendo con **ningún tipo de contrato**, de los cuales un 80,4% (n=41) no tenía intención de trabajar hasta



obtener la titulación. El 19,6% (n=10) restante estaba a la espera de obtener un contrato. (Véase *Tabla 4*).

Sólo un **8,9% (n=5)** de la muestra tenía un **contrato de trabajo**, ya bien como estudiante de Enfermería sin titular con un contrato de “auxilio sanitario”, desempeñando tareas de Enfermería bajo supervisión [40,0% (n=2)], o bien trabajando como TCAE, atendiendo llamadas en un *call-center* relacionadas con el COVID-19 o bien trabajando con un contrato de enfermero sin estar titulado, [20,0% (n=1)] respectivamente.

**Tabla 4:** Resultados del análisis de la situación académico-laboral de los estudiantes de 4º curso del Grado en Enfermería de las distintas universidades de España. (n=56)

|  | n (%)            |
|--|------------------|
| <b>Estudiantes sin contrato</b>  | <b>51 (91,1)</b> |
| A la espera de contrato laboral  | 10 (19,6)        |
| Sin intenciones de trabajar hasta obtener titulación   | 41 (88,4)        |
| <b>Estudiantes con contrato</b>  | <b>5 (8,9)</b>   |
| Estudiante sin titular trabajando como TCAE  | 1 (20,0)         |
| Estudiante sin titular con contrato de auxilio sanitario, desempeñando tareas de Enfermería bajo supervisión | 2 (40,0)         |
| Estudiante sin titular en <i>call-center</i> atendiendo llamadas de COVID-19                                 | 1 (20,0)         |
| Estudiante sin titular trabajando con contrato de enfermero  | 1 (20,0)         |

Entre los estudiantes sin contrato un 64,7% (n=33) pertenecían a la zona centro del país, un 21,6% (n=11) al sur de la península y sólo el 13,7% (n=7) al norte. En el caso de aquellos que trabajaban, el 60,0% (n=3) también pertenecían al centro del país, el resto pertenecía a las otras zonas [20,0% (n=1)] respectivamente.

Tras lo expuesto anteriormente se decidió dividir a la muestra general en dos grupos, distinguiendo entre los alumnos que tenían contratos de trabajo y los que no. A pesar del pequeño tamaño muestral de este último (n=5), se considera de gran importancia debido a la situación que nos acontece exponer los hallazgos

encontrados. Se realizaron una serie de preguntas en base a su situación académico-laboral:

De los 5 alumnos que estaban **cumpliendo con un contrato temporal**, el 80% (n=4) afirmó que el **ambiente** en el lugar de trabajo **no** se había visto **afectado** por su **situación laboral**, principalmente por estar cumpliendo un contrato en una planta en la que ya habían estado rotando anteriormente como alumnos, aunque todos ellos destacaron la gran presión e incertidumbre a la que están sometidos con la presente crisis sanitaria.

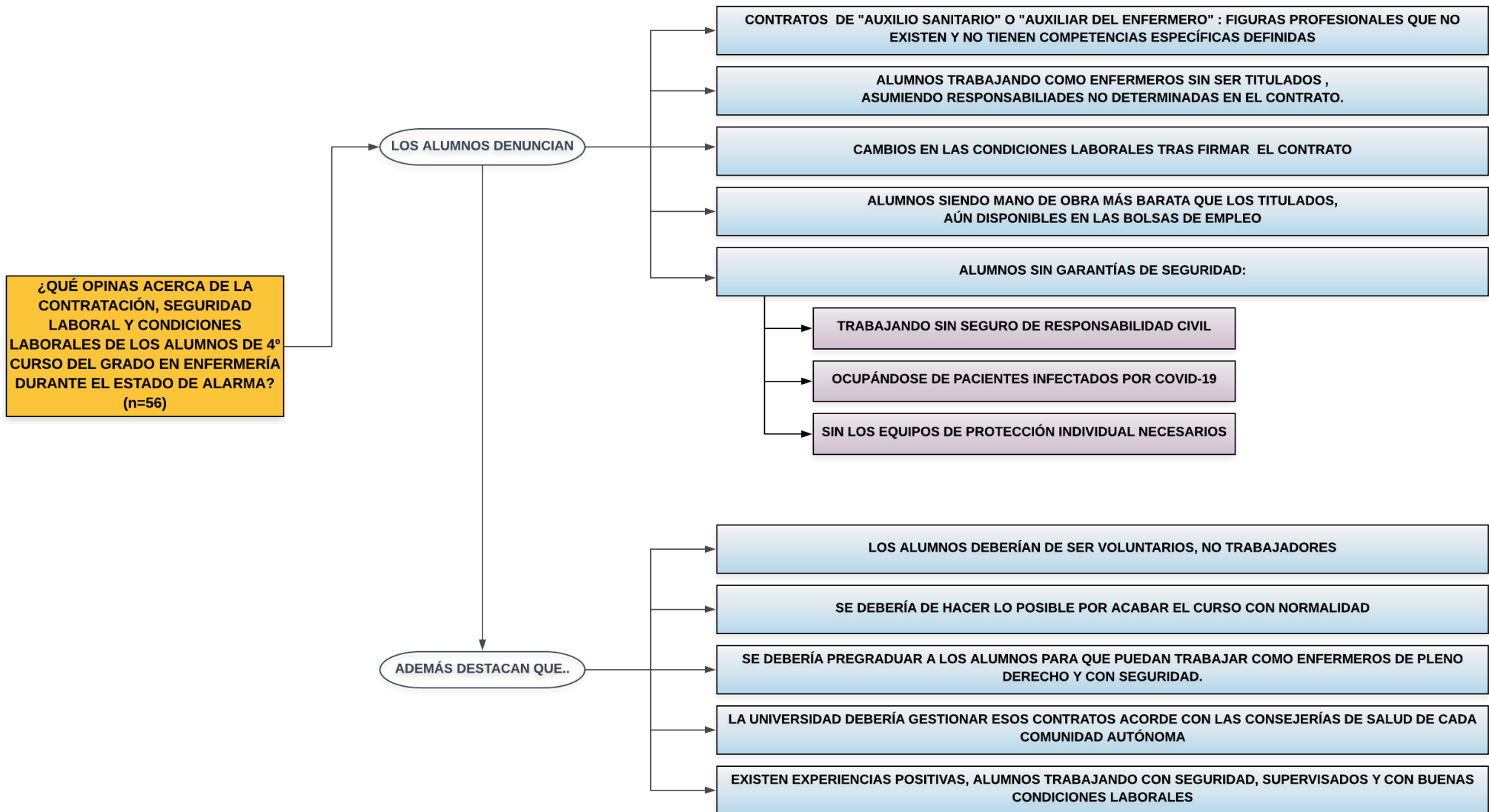
Se presentaron **sentimientos de desgana y desinterés** en el 60,0% (n=3) de los encuestados, indicando asimismo haberse sentido desbordados por su trabajo debido al estrés, al cansancio general, al miedo y al creciente sentimiento de impotencia ante tantos contagios y fallecimientos. La totalidad de la muestra (n=5) indicó que se **implicaba al 100% en su trabajo**, independientemente del tipo de contrato que estuvieran cumpliendo.

En relación a la **duración de los contratos**, el 60,0% (n=3) de la muestra indicó estar más preocupado al principio del contrato debido al miedo a no ser capaz de desenvolverse con la suficiente destreza en el servicio; un 20,0% (n=1) afirmó estar más preocupado en el momento del cese del mismo. El alumno restante afirmó no estar preocupado en ningún momento.

Asimismo, el 60,0% (n=3) de los estudiantes cumpliendo con contrato temporal revelaron sentir algún tipo de **sintomatología** (taquicardias, palpitaciones, crisis de ansiedad...etc.) debido a su situación laboral actual. En cuanto a los alumnos que **no estaban cumpliendo ningún tipo de contrato laboral (n=51)**, el 60,8% (n=31) también afirmó haber tenido alguno de estos síntomas.

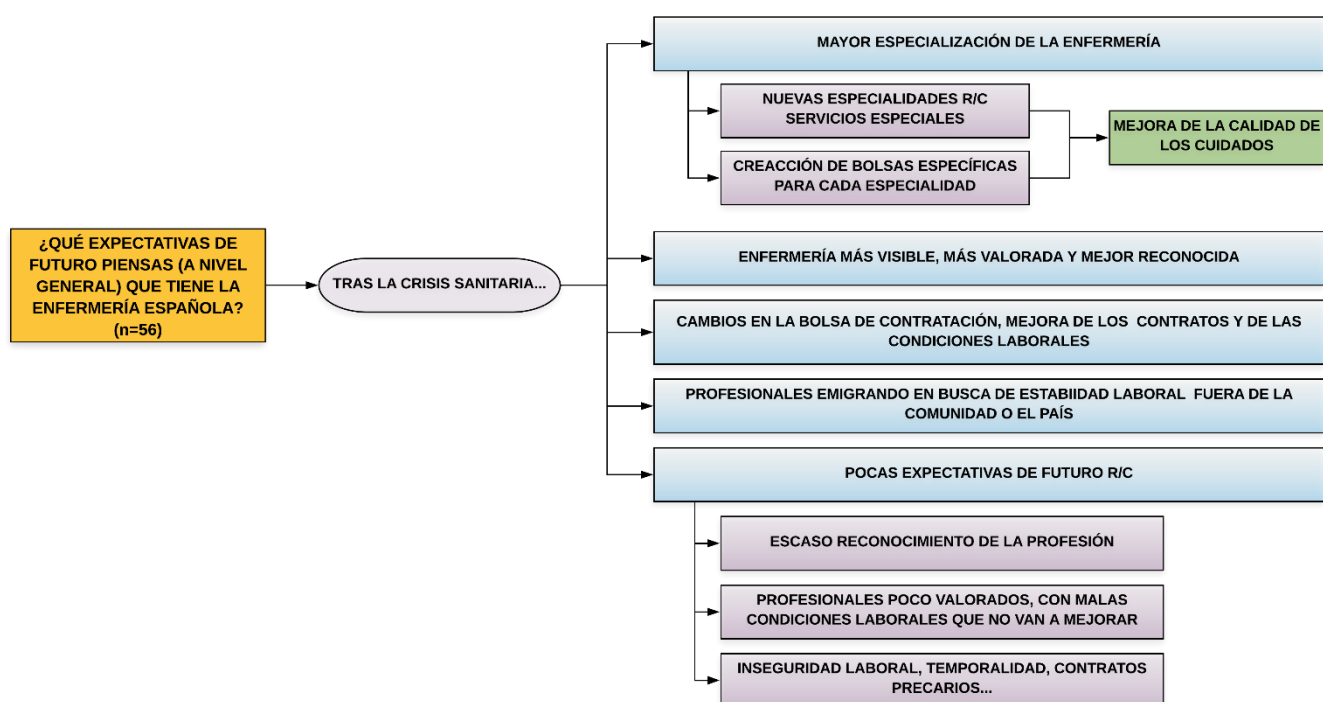
#### **5.2.4. ENFERMERÍA MIRANDO AL FUTURO.**

Se pidió a los estudiantes que dieran su opinión acerca de la **contratación de alumnos** de Enfermería durante el Estado de Alarma, así como de la **seguridad y las condiciones laborales** de los contratos. En la *Figura 9* se recogen las ideas y reivindicaciones realizadas por los alumnos.



**Figura 9:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué opinas acerca de la contratación, seguridad laboral y condiciones laborales de los alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería durante el Estado de Alarma?

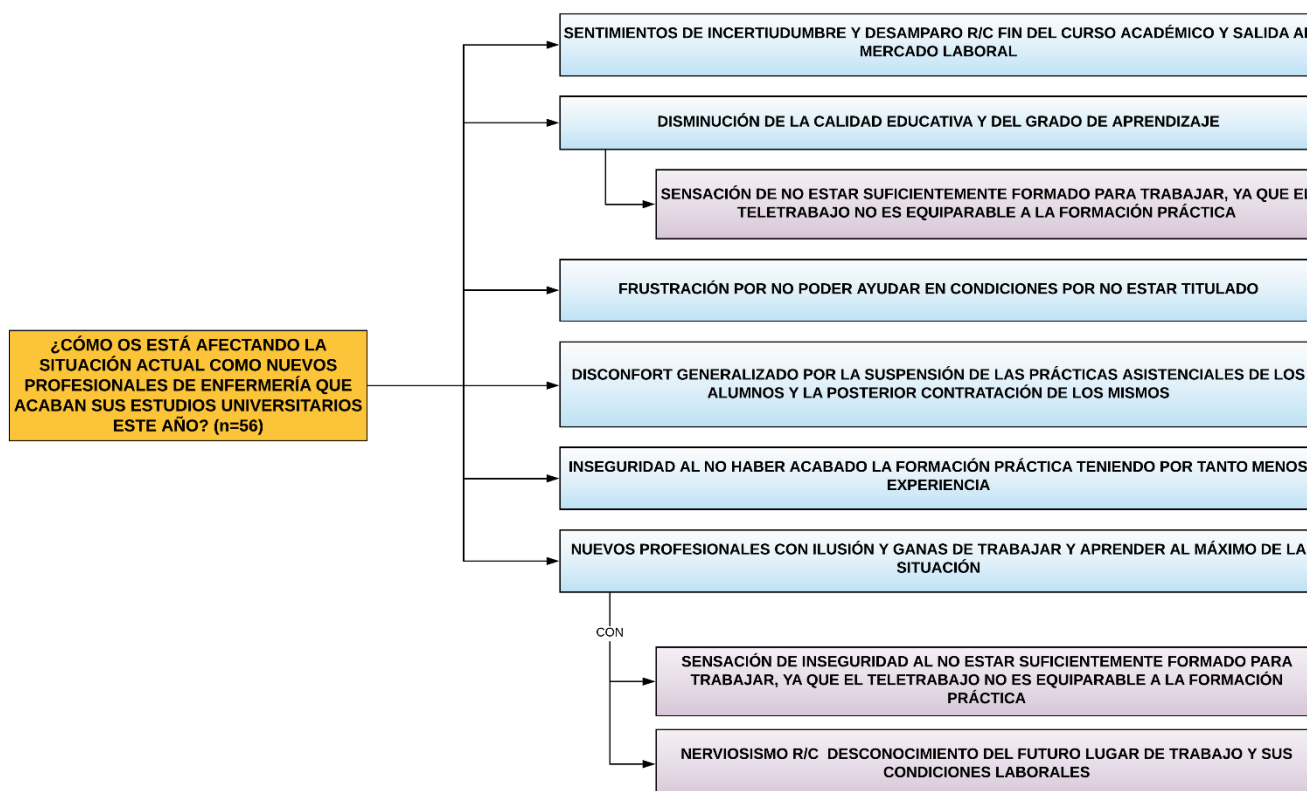
Tras el análisis de las 56 respuestas abiertas aportadas por los encuestados acerca de la pregunta: *¿Qué **expectativas de futuro** piensas a nivel general que tiene la **Enfermería española**?*, se extrajo que los estudiantes consideran que tras la crisis sanitaria la Enfermería será **más visible, más valorada y mejor reconocida**, aumentando el grado de especialización de la misma y con cambios en el funcionamiento de la bolsa de trabajo; como contrapunto, también se encontraron respuestas en las que los alumnos indicaban tener pocas expectativas de futuro. (Véase *Figura 10*).



**Figura 10:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué expectativas de futuro piensas a nivel general que tiene la enfermería española? R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.

Asimismo, también se preguntó a los estudiantes cómo veían el **futuro laboral en su ciudad**; a rasgos generales, los futuros profesionales auguran un buen futuro laboral –fuera de su ciudad natal– en relación a las posibles “mejoras” que experimentará la Enfermería tras la crisis sanitaria generada por el coronavirus, junto al recambio generacional que suponen las jubilaciones. Sin embargo, detallan que tendrán trabajo principalmente en verano con contratos cortos en “condiciones cuestionables”, siendo su futuro incierto hasta la obtención de una mayor puntuación en bolsa u obtención de una plaza fija.

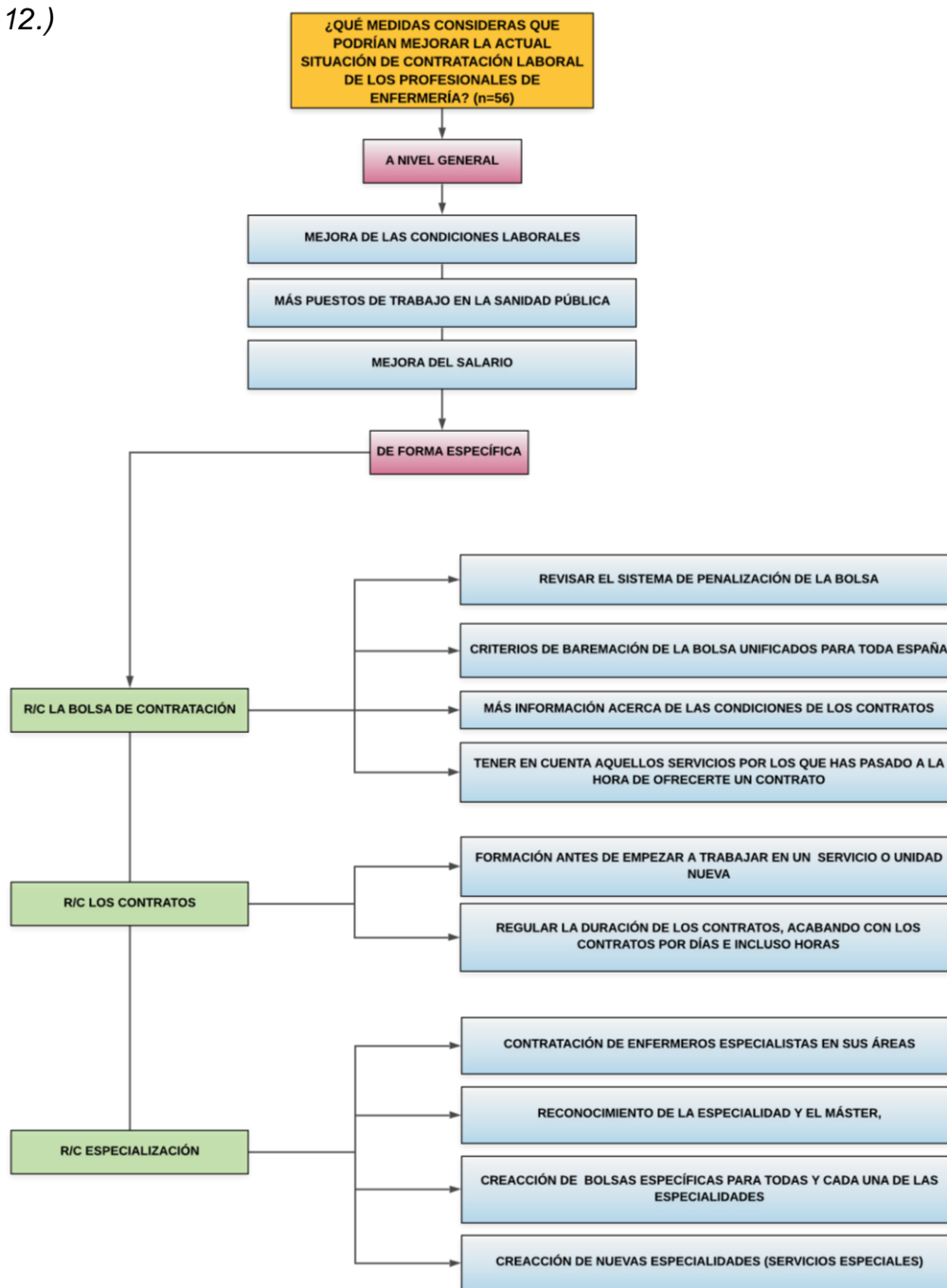
En cuanto a la pregunta: *¿Cómo os está **afectando** la situación actual **como nuevos profesionales de Enfermería que acaban sus estudios universitarios este año?*** Las respuestas fueron variadas, predominando aquellas que plasmaban sentimientos de inseguridad y disconfort debido a la suspensión de las prácticas asistenciales y la nueva docencia online, generando sentimientos de incertidumbre en torno a la finalización de sus estudios universitarios y su salida al mercado laboral, también se expusieron otros motivos detallados en la *Figura 11*.



**Figura 11:** Diagrama de flujo. Principales ideas: *¿Cómo os está afectando la situación actual como nuevos profesionales de enfermería que acaban sus estudios universitarios este año?* R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.

Igualmente se pidió a la muestra que indicara cuáles eran sus planes una vez finalizados sus estudios universitarios. Se identificaron 5 ideas principales. Los nuevos profesionales afirman que **seguirán formándose**, ya bien vía Máster o realizando una especialidad; asimismo señalan que realizarán **cursos** de formación para conseguir puntos mientras esperan la **llamada de la bolsa para trabajar en la sanidad pública**, contemplando la posibilidad de trabajar en la **sanidad privada** si ésta no llama; tampoco descartan **buscar trabajo fuera**.

Por último, se preguntó a los encuestados qué **medidas** consideraban que podrían **mejorar** la situación de **contratación laboral** de los profesionales de Enfermería; los estudiantes de forma general destacaron la necesidad de la mejora de las condiciones laborales y el salario, señalando que es preciso que se creen más puestos de trabajo en la sanidad pública y se revise el sistema de penalización de la bolsa. Se recogieron propuestas específicas en relación a la bolsa de contratación, los contratos y la especialización de la profesión. (Véase *Figura 12.*)



**Figura 12:** Diagrama de flujo. Principales ideas: ¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la actual situación de contratación de los profesionales de enfermería? R/C: relacionado con. Fuente: elaboración propia.

## 6. DISCUSIÓN

---

Tras el estudio de las **características sociodemográficas** de las poblaciones de muestra, los resultados encontrados ratifican lo expuesto en otros estudios<sup>23-25</sup>, que la Enfermería es una profesión predominantemente femenina.

En cuanto a la edad de la muestra, se trata de grupos poblacionales con una media de edad muy joven, por lo que es coherente en el caso de los **egresados**, que tengan poca experiencia laboral y que la mayoría de la muestra aún pertenezca a la bolsa 0. Relacionado con esta variable, tampoco es sorprendente la generalizada ausencia de responsabilidades familiares en ambos grupos.

Ha habido dificultades a la hora de comparar estos datos con otros estudios<sup>22, 24-26</sup> ya que la mayoría de los profesionales que participaron en ellos eran de edades más maduras, con mayor experiencia laboral y responsabilidades familiares. Solo se encontraron similitudes con la población estudiada por Ruzafa-Martínez<sup>23</sup>.

En relación a la **situación académico-laboral de la muestra**, no se encontraron estudios relacionados con el tema donde los participantes fueran estudiantes de último curso de Enfermería.

Los resultados reflejan las diferentes situaciones que están viviendo los **alumnos**. A pesar de que el deseo de todos ellos es ayudar en esta situación, la mayoría de la muestra no tiene intenciones de trabajar hasta obtener su titulación. Esto puede deberse a las irregularidades que se han cometido con la contratación de alumnos a lo largo de la geografía española.

Entre los testimonios recogidos para esta investigación, uno de ellos afirma: *“si no he empezado a trabajar ha sido por las malas condiciones en las que están algunos compañeros estudiantes de 4º. Los contratos en muchos casos no se han cumplido y les han cambiado las condiciones una vez estaban en el puesto de trabajo.”*

Por otra parte, los resultados señalan las dificultades que presentan los **egresados** para **conciliar el trabajo y su vida familiar**, generándoles **inquietud o nerviosismo**. Buitrago Navarro<sup>22</sup> encontró en su estudio resultados similares.

Algunos de los motivos que la muestra ha señalado que dificultan la conciliación, coinciden con los encontrados en la investigación cualitativa *“Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: la perspectiva de las enfermeras”*<sup>27</sup>; donde los participantes relataban *“dificultad para sobrellevar una vida normal”* debido a la imposibilidad de planificar actividades por *“tener que estar pendiente siempre de una llamada telefónica”*. Otros testimonios también hacen referencia a la sensación de incertidumbre e inestabilidad económica y laboral que este sector sufre.

Navajas-Romero<sup>28</sup> en su estudio señaló que el equilibrio entre la vida personal y profesional es crucial, ya que el bienestar de los trabajadores influye en la calidad asistencial que éstos prestan.

El bienestar de la población de muestra está claramente dañado, ya que el porcentaje de trabajadores que afirman sentirse inquietos o nerviosos en relación a sus circunstancias laborales es alto. Esto no solo puede afectar a la calidad asistencial que prestan al paciente, sino que puede contribuir en la aparición del Síndrome de agotamiento profesional o *Burnout*<sup>29</sup>.

En el caso de los **estudiantes**, son los sentimientos de inquietud y nerviosismo provocados a raíz de la pandemia los que afectan a la conciliación familiar.

Uno de los encuestados puntualiza: *“la situación me provoca dudas sobre mi futuro académico y laboral (cuándo acabará uno y cuándo comenzará el otro), y en qué condiciones se realizará. Me preocupa no saber en qué servicio trabajaré en un futuro que cada vez está más próximo y si sabré estar a la altura. Me preocupa trabajar y contagiar a mi familia.”* Otro menciona: *“el hecho de estar aislada en casa me produce nerviosismo y ansiedad, lo que hace la convivencia familiar difícil en determinados momentos.”*

Los resultados encontrados en un estudio realizado en la Universidad de Leioa (País Vasco) acerca del nivel de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19<sup>30</sup>, mostraban un aumento de estos niveles en la franja de edad entre los 18 y 25 años.

Los autores destacaron que como la mayor parte de la muestra estaba formada por estudiantes, los niveles encontrados se podían deber *“al estrés añadido que*



*viven los y las jóvenes estudiantes, ante la necesidad de adaptarse al nuevo contexto educativo sin clases presenciales.”*

En el caso de Enfermería, este estrés se ve aumentado por la creciente sensación de falta de preparación para el inminente desempeño laboral, ya que las prácticas asistenciales fueron suspendidas a raíz del COVID-19.

Asimismo, los estudiantes afirman que estos sentimientos se ven incrementados al desconocer si serán llamados o no para prestar sus servicios en el sistema sanitario.

Dentro de las **circunstancias laborales** que la muestra ha destacado que afectan al **ambiente de trabajo**, está la falta de experiencia en el nuevo servicio ligado a un aumento de la inseguridad y una mayor probabilidad de cometer errores.

Esto se asemeja a lo encontrado por Sanz Gómez<sup>31</sup>. Se observó un aumento de la frecuencia de errores entre el personal “corretornos”, asociado a la falta de conocimientos y experiencia sobre el servicio en el que trabajaban, los turnos de trabajo, la falta de una unidad fija asignada y las malas relaciones con los compañeros de trabajo.

A fin de velar tanto por la seguridad del paciente como por la del trabajador, se debería tener en cuenta lo expuesto anteriormente para prevenir esta clase de situaciones, por ejemplo, mediante la elaboración de guías y protocolos de acogida en todos los hospitales españoles para los profesionales que empiezan en un servicio desconocido para ellos hasta entonces.

Otra medida interesante sería la reducción o la desaparición de los contratos temporales tipo “corretornos”, “pool” o “volante”. Guerrero Flores<sup>32</sup> afirmó la relación existente entre la precariedad laboral y el Síndrome de *Burnout*.

Este síndrome se caracteriza por **sentimientos de desgana y desinterés** por el puesto de trabajo, ligados a una baja satisfacción laboral, altos niveles de estrés relacionados con las condiciones de trabajo, la falta de motivación, así como el deseo de abandonar la profesión, además de ir acompañado en ocasiones por **sintomatología**<sup>29</sup>. Algunas de estas características se han identificado en los grupos de muestra.

Relacionado con el abandono de la profesión, un estudio publicado en el *International Journal of Environmental Research and Public Health*<sup>33</sup>, afirmó que la calidad asistencial percibida por el trabajador y su grado de satisfacción laboral actuaban como factores protectores frente al Síndrome de *Burnout*.

En cuanto a la **implicación de la muestra en su puesto de trabajo**, ambas poblaciones afirman en su mayoría implicarse al 100%, independientemente del tipo de contrato que estén cumpliendo. Estos resultados difieren con lo encontrado por Buitrago Navarro<sup>22</sup>, donde sólo un 16,6% refirió implicarse al 100% en los servicios donde trabajaban.

Asimismo, se encontraron diferencias en cuanto al **momento de mayor preocupación durante el desarrollo del contrato**. Solo el 33,7% de los egresados indica estar más preocupado conforme se acerca el cese del mismo, a diferencia del 96,6% que se observó en el estudio mencionado anteriormente<sup>22</sup>.

Señalar que en ambos, las poblaciones de muestra indican que el principal causante de esa preocupación es la espera por la llamada de la bolsa, ya bien para renovarles el contrato u ofertarles uno nuevo en otro servicio.

Estos contrastes pueden deberse principalmente a la diferencia de edad y tiempo trabajado de los grupos de muestra de ambos estudios. Resulta coherente que profesionales jóvenes con poca experiencia laboral, estén más preocupados al inicio del contrato debido a la incertidumbre por saber si van a ser capaces de adaptarse al servicio y “sacar el trabajo” correctamente.

Los resultados también reseñan que estos jóvenes profesionales (estudiantes incluidos) con ganas de aprender y trabajar, dejan sus circunstancias laborales a un lado para dar la mejor calidad asistencial posible a sus pacientes.

No se encontraron otros estudios que relacionaran el grado de implicación laboral y el tipo de contrato, así como el momento de mayor preocupación durante el mismo.

En cuanto **al futuro de la Enfermería**, las respuestas de ambas poblaciones de muestra deberían ser motivo de reflexión.

Que los jóvenes profesionales y las futuras promociones vean su futuro depender del buen funcionamiento de la bolsa de trabajo, incluso llegándose a plantear el hecho de emigrar a otras comunidades o países, indica que los profesionales no están siendo cuidados como deberían en su puesto de trabajo.

Este mecanismo de contratación debe evolucionar por y para los trabajadores, mejorando las condiciones laborales, minimizando los contratos temporales y sin duda abogando por una Enfermería cada día más especializada, necesaria para el avance de la profesión y su reconocimiento.

Cabe destacar que los alumnos que están trabajando en primera línea, como un profesional más, han demostrado que su vocación por la Enfermería y las ganas de cuidar a los demás, están muchas veces por encima de la calidad de los contratos, a pesar de que estos no ponen en valor la profesión ni la formación que han obtenido a lo largo de su aprendizaje.

La Enfermería en tiempos de pandemia ha demostrado que sabe adaptarse y mantenerse en calma cuando todo salta por los aires. Ha estado, está y seguirá estando siempre en “primera línea de batalla”, con o sin equipos de protección, a pie de cama, acompañando y cuidando al paciente sin dar un paso atrás. Haciendo lo que mejor se nos da con profesionalidad y valentía: **cuidar**.

A continuación, una matriz DAFO recoge todas las fortalezas y limitaciones encontradas en la realización del presente trabajo.

**Tabla 5:** Matriz para análisis DAFO. (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades).  
Fuente: elaboración propia.

| <b>FACTORES INTERNOS</b>   | <b>FACTORES EXTERNOS</b>   |
|--|--|
| <b>LIMITACIONES</b>  | <b>AMENAZAS</b>  |
| <p>Recogida de datos llevada a cabo en un corto espacio de tiempo.</p> <p>Población de muestra homogénea: principalmente joven y con escasa experiencia laboral.</p> <p>Grupos poblacionales de la muestra con escasa representación.</p> <p>Extensión geográfica del estudio de los alumnos egresados limitada a las ciudades de Palencia y Valladolid.</p> | <p>Escasez de bibliografía contrastada y publicada en España acerca del objeto del estudio.</p> <p>Imposibilidad de contactar con la muestra debido a la pandemia internacional.</p> <p>Falta de participación.</p> <p>Ausencia de respuesta o respuesta insuficiente a determinadas preguntas abiertas del cuestionario utilizado.</p>                            |
| <b>FORTALEZAS</b>  | <b>OPORTUNIDADES</b>   |
| <p>Escaso coste económico, no precisa de material ni personal específico</p> <p>Actualidad del tema objeto de estudio.</p> <p>Plena libertad de expresión de la muestra al ser un cuestionario de respuesta abierta.</p>   | <p>El estudio en sí mismo ya que no se han encontrado investigaciones previas similares.</p> <p>Futuras líneas de investigación con otros grupos de edad con mayor experiencia laboral.</p> <p>Concienciar a la sociedad acerca de la importancia de la Enfermería, dando visibilidad a la situación laboral precaria a la que se enfrentan los profesionales.</p> |

## 7. CONCLUSIONES

---

A pesar del COVID-19, las expectativas laborales de los estudiantes de último curso de Enfermería no difieren de forma significativa con las de los ya profesionales antes del Estado de Alarma.

- Los enfermeros de la muestra tienen un grado de satisfacción laboral medio-alto aunque presentan síntomas de desgaste profesional. Siempre dispuestos a trabajar en beneficio del paciente, con la mejor actitud posible a pesar de la precariedad de sus contratos.
- El COVID-19 ha generado un abanico de situaciones variadas y desiguales para los estudiantes de último año de Enfermería en los distintos puntos del país. Mientras unos finalizan sus estudios desde casa, otros hacen frente a la pandemia a pie de cama.
- Los jóvenes profesionales y las nuevas promociones visualizan una Enfermería investigadora, más visible, más especializada, más valorada y mejor reconocida, con el fin de dar cuidados de máxima calidad. Perciben un futuro laboral incierto hasta la obtención de una plaza.
- El fin de la temporalidad, la mejora de las condiciones laborales, un giro drástico en el funcionamiento de la bolsa de contratación y la puesta en valor de una Enfermería especialista, son medidas que mejorarían la actual situación de contratación de profesionales.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

---

1. Ministerio de Sanidad. Enfermedad por coronavirus, COVID-19. Informe del Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias. España: Ministerio de Sanidad. 2020. Acceso 11 de Abril de 2020. Disponible en: [https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/20200404\\_ITCoronavirus.pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/20200404_ITCoronavirus.pdf)
2. Sevillano. E. La OMS declara el brote de coronavirus pandemia global. El País. 11 de Marzo de 2020. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: <https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>
3. COVID-19 dashboard by the Center of Systems Science and Engineering (CSSE) at Johns Hopkins University (Homepage). Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: <https://www.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
4. Linde. P. Sanidad confirma en La Gomera el primer caso de coronavirus en España. El País. 1 de Febrero de 2020. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: [https://elpais.com/sociedad/2020/01/31/actualidad/1580509404\\_469734.html](https://elpais.com/sociedad/2020/01/31/actualidad/1580509404_469734.html)
5. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Boletín Oficial del Estado, nº 67, (14 de marzo de 2020).
6. Orden SND/232/2020, de 15 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos y medios para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Boletín Oficial del Estado, nº 67, (15 de marzo de 2020).
7. Antequera. J. Los primeros estudiantes de Enfermería llegan a las unidades de urgencias desbordadas por el COVID-19. Diario 16. 23 de Marzo de 2020. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: <https://diario16.com/los-primeros-estudiantes-de-enfermeria-llegan-a-las-unidades-de-urgencias-desbordadas-por-el-covid-19/>
8. Arroyo. J. Coronavirus: “Las estudiantes de Enfermería debemos ser el último recurso”. Redacción Médica. 16 de Marzo de 2020. Formación Sanitaria, estudiantes. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/estudiantes/coronavirus-las-estudiantes-de-enfermeria-debemos-ser-el-ultimo-recurso--2328>
9. Guerrero. A. De las aulas a las UCIS: estudiantes de Enfermería luchan contra el coronavirus “en primera línea de batalla”. Radio Televisión Española. 12 de Abril de 2020. Acceso: 12 de Abril de 2020. Noticias. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20200412/estudiantes-enfermeria-luchan-contra-coronavirus-primera-linea-batalla/2011818.shtml>
10. Rodríguez Velga. D. Las estudiantes de Enfermería ya se juegan la vida contra el COVID-19 con contratos precarios. El Español. 31 de Marzo de 2020. Sociedad. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: [https://www.elespanol.com/sociedad/20200331/estudiantes-enfermeria-juegan-vida-covid-19-contratos-basura/478703443\\_0.html](https://www.elespanol.com/sociedad/20200331/estudiantes-enfermeria-juegan-vida-covid-19-contratos-basura/478703443_0.html)
11. Secretaría Técnica. Sindicato de Enfermería. Análisis del empleo en Enfermería Oferta y demanda de profesionales de Enfermería. Revisión 2016. [Monografía en Internet]. Sindicato de Enfermería, 2016. Acceso: 20 de Octubre de 2019. Disponible en: <https://www.actasanitaria.com/wp-content/uploads/2016/03/analisis-del-empleo-en-enfermeria.pdf>
12. Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad. Informe sobre profesionales de Enfermería. Oferta-demanda 2010-2025. Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad; 2012. Acceso: 20 de Octubre de 2019. Disponible en:

- [https://www.mscbs.gob.es/profesionales/formacion/necesidadEspecialistas/doc/21-NecesidadesEnfermeras\(2010-2025\).pdf](https://www.mscbs.gob.es/profesionales/formacion/necesidadEspecialistas/doc/21-NecesidadesEnfermeras(2010-2025).pdf)
13. Consejo General De Enfermería. Informe sobre recursos humanos sanitarios en España y la Unión Europea. Análisis comparativo de la situación de médicos y enfermeras. Gabinete de estudios del Consejo General De Enfermería; 2014. Acceso: 12 de Noviembre de 2019. Disponible en: [https://www.consejogeneralenfermeria.org/docs\\_revista/InformeRRHHSanitarios2014.pdf](https://www.consejogeneralenfermeria.org/docs_revista/InformeRRHHSanitarios2014.pdf)
  14. Sindicato de Enfermería. Desempleo enfermero y repercusión en la salud de la población: consecuencias de la destrucción de empleo enfermero en el sistema sanitario." Informe de la Secretaría técnica del Sindicato de Enfermería; 2013. Acceso: 12 de Noviembre de 2019. Disponible en: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0712.pdf>
  15. Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Boletín Oficial del Estado, nº 301, (17-12-2003). Acceso: 13 de Noviembre de 2019. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-23101-consolidado.pdf>
  16. Martín Delgado L, Tomás-Sábado J (dir), Pallarés Martí Á (dir). Calidad de vida profesional en Enfermería: hacia la búsqueda del confort enfermero [Tesis doctoral]. [Tarragona] Universitat Rovira I Virgili, 2017.
  17. Paz-Rodríguez, F.; Betanzos-Díaz, N.; Uribe-Barrera, N. Expectativas laborales y empleabilidad en Enfermería y psicología. *Aquichan*. 2014; 14 (1): 67-78. DOI: 10.5294/3389. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4955976>
  18. Organización Internacional del Trabajo. El COVID-19 causa pérdidas devastadoras de empleos y horas de trabajo. OIT. 7 de Abril de 2020. Noticias. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740920/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740920/lang--es/index.htm)
  19. Organización Internacional del Trabajo. ¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo? OIT. Repercusiones y recomendaciones políticas globales. Acceso: 12 de Abril de 2020. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739398/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang--es/index.htm)
  20. Quintana Zavala María Olga, Valenzuela Suazo Sandra, Paravic Klijn Tatiana. Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. *Enferm. glob.* [Internet]. 2014 Ene [citado 2020 Mayo 19] ; 13( 33 ): 302-309. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412014000100015&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100015&lng=es).
  21. SATSE "radiografía" la temporalidad de las enfermeras, enfermeros y fisioterapeutas en la sanidad española [Internet]. 2019 [cited 2019 Nov 25]. Available from: <https://www.satse.es/comunicacion/sala-de-prensa/notas-de-prensa/satse-radiografia-la-temporalidad-de-las-enfermeras-enfermeros-y-fisioterapeutas-en-la-sanidad-espanola>
  22. Buitrago Navarro JD, Toledo Calvo ML, Martos García R. Estudio piloto sobre la inestabilidad emocional y laboral del personal eventual de Enfermería en un área de gestión sanitaria de Andalucía. *Rev Paraninfo Digital*, 2014; 20. ISSN: 1988-3439. Disponible en: <http://www.index-f.com/para/n20/271.php>
  23. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino A, López L. Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gac Sanit*. 2008;22(5):434-42.
  24. Carrillo-García C, Solano-Ruiz MC, Martínez-Roche ME, Gómez-García CI. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2013; 21 (6):1314-20. DOI: 10.1590/0104-1169.3224.2369. Disponible en: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es\\_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf)

25. Pablos-González M.<sup>a</sup> del Mar, Cubo-Delgado Sixto. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2015 Jun [citado 2020 Mayo 17] ; 61( 239 ): 195-206. DOI: 10.4321/S0465-546X2015000200006. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465546X2015000200006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2015000200006&lng=es).
26. Gómez Menéndez A, Rodríguez Getino JA (dir). Evaluación de la Satisfacción Laboral Enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín. [trabajo final de máster en Internet]. [Oviedo]. Centro Internacional de Postgrado, 2015. Disponible en: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/31306/3/Menendez.pdf>
27. Granero Lázaro A, Blanch Ribas JM, Roldán Merino JF, Escayola Maranges AM. Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: la perspectiva de las enfermeras. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, 2017; 2. DOI: <http://doi.org/10.35761/reesme.2017.2.03>. Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/7/18>
28. Navajas-Romero V, Ariza-Montes A, Hernández-Perlines F. Analyzing the Job Demands-Control-Support Model in Work-Life Balance: A Study among Nurses in the European Context. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. MDPI AG; 2020 Apr 21; 17(8):2847. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17082847>
29. Girbau Garcia MR, Galimany Masclans J, Garrido Aguilar E. Desgaste profesional, estrés y abandono de la profesión en Enfermería. *Nursing*. 2012; 30(1): 58-61. DOI 10.1016/S0212-5382(12)70016-X. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34006/1/603409.pdf>
30. Ozamiz-Etxebarria N, Dosil-Santamaria M, Picaza-Gorrochategui M, Idoiaga-Mondragon N. Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cad. Saúde Pública* 2020; 36(4). DOI: 10.1590/0102-311X00054020. Disponible en: <https://www.scielo.org/pdf/csp/2020.v36n4/e00054020/es>
31. Sanz Gómez I , Iriarte Ramos S, Gascón Catalán A. Aspectos sociodemográficos y laborales en el error asistencial de Enfermería. *Enferm. glob.* [Internet]. 2016 ; 15( 43 ): 176-188. ISSN 1695-6141. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000300007&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000300007&lng=es).
32. Guerrero Flores S, Timón Andrada R, Conde Caballero D. Un estudio sobre la precariedad laboral en Enfermería: consecuencias y relaciones en torno al síndrome de agotamiento y el abandono profesional. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2018 ; 27( 4 ): 204-212. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552018000400003&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400003&lng=es)
33. Koch P, Zilezinski M, Schulte K, Strametz R, Nienhaus A, Raspe M. How Perceived Quality of Care and Job Satisfaction Are Associated with Intention to Leave the Profession in Young Nurses and Physicians. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. MDPI AG; 2020 Apr 15;17(8):2714. Available from: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17082714>.



## 9. ANEXOS

### 9.1- DICTAMEN FAVORABLE: COMITÉ DE ÉTICA



Avda. Ramón y Cajal, 3 - 47003 Valladolid  
Tel.: 983 42 00 00 - Fax 983 25 75 11  
gerente.hcuv@saludcastillayleon.es



#### COMITÉ DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN CON MEDICAMENTOS ÁREA DE SALUD VALLADOLID

Valladolid a 30 de abril de 2020

En la reunión del CEIm ÁREA DE SALUD VALLADOLID ESTE del 30 de abril de 2020, se procedió a la evaluación de los aspectos éticos del siguiente proyecto de investigación.

|                            |   |   |
|----------------------------|---|---|
| PI 20-1747<br>TFG<br>COVID | ANÁLISIS DEL IMPACTO GENERADO POR EL COVID-19: EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS ALUMNOS DE 4º CURSO DE ENFERMERÍA FRENTE A LAS EXPECTATIVAS LABORALES DE LOS YA PROFESIONALES ANTES DEL DECRETO DEL ESTADO DE ALARMA | I.P.: VERÓNICA VELASCO GONZÁLEZ<br>EQUIPO: CARLA URCAREGUI SALÁN<br>UVA |
|----------------------------|---|---|

A continuación, les señalo los acuerdos tomados por el CEIm ÁREA DE SALUD VALLADOLID ESTE en relación a dicho Proyecto de Investigación:

Considerando que el Proyecto contempla los Convenios y Normas establecidos en la legislación española en el ámbito de la investigación biomédica, la protección de datos de carácter personal y la bioética, se hace constar el **informe favorable** y la **aceptación** del Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos Área de Salud Valladolid Este para que sea llevado a efecto dicho Proyecto de Investigación.

Un cordial saludo.

F. Javier Álvarez

Dr. F. Javier Álvarez.  
CEIm Área de Salud Valladolid Este  
Hospital Clínico Universitario de Valladolid  
Farmacología, Facultad de Medicina,  
Universidad de Valladolid,  
c/ Ramón y Cajal 7,47005 Valladolid  
alvarez@med.uva.es,  
jalvarezgo@saludcastillayleon.es  
tel.: 983 423077



## CUADERNO DE RECOGIDA DE DATOS

### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PERSONAL ACTUAL ANTE LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL ANTES DEL ESTADO DE ALARMA (MODIFICADA)

Estimado Sr/Sra:

Soy Carla Urcalegui Salán, alumna de 4º de Grado en Enfermería y estoy llevando a cabo una investigación para mi TFG cuyo objetivo es analizar si la situación generada por el COVID-19 influye en las expectativas laborales de los alumnos de 4º curso de Enfermería, frente a las expectativas laborales de los ya profesionales antes del decreto del Estado de Alarma. . Es un cuestionario breve, no te llevará más de un par de minutos. Agradecería enormemente tu colaboración. La respuesta es completamente anónima.

La información se tratará de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, publicada en el BOE del de 6 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

**\*Obligatorio**

Dirección de correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Soy mayor de edad, acepto participar de forma voluntaria en este estudio y conozco mi derecho a retirarme del mismo en cualquier momento sin que ello tenga ninguna consecuencia. \*

Sí

Sexo \*

Hombre

Mujer

Edad \*

Tu respuesta

Tiempo total trabajado \*

- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 y 9 meses
- Un año o más

Puntuación actual en bolsa: \*

- Bolsa 0
- Menos de 25 puntos
- Entre 25 y 50 puntos
- Más de 50 puntos

Estado civil \*

- Casado
- Soltero/Con pareja
- Separado/ Divorciado

¿Tienes personas a tu cargo? (Solo responder en caso afirmativo).

- Hijos
- Mayores dependientes
- Cónyuge en situación de desempleo
- Otro: \_\_\_\_\_

En la conciliación de tu vida familiar: ¿Impide tu situación laboral actual planificar algún evento personal y/o familiar (viajes, salidas, etc.) a corto-medio plazo?¿Por qué? \*

Tu respuesta

En la conciliación de tu vida familiar: Tu situación laboral actual ¿te provoca inquietud o nerviosismo para conciliar tu vida familiar? ¿Por qué? \*

Tu respuesta

En la conciliación de tu vida familiar: ¿Afecta tu situación laboral a tus relaciones personales en tu vida cotidiana o familiar?¿Por qué? \*

Tu respuesta

En el desarrollo de tu trabajo como personal TEMPORAL: ¿Afecta tu situación laboral actual en tu ambiente laboral?¿Por qué? \*

Tu respuesta

En el desarrollo de tu trabajo como personal TEMPORAL: ¿Has llegado a tener sentimientos de desgana, desinterés en tu puesto de trabajo temporal por tu situación de incertidumbre laboral?¿Por qué? \*

Tu respuesta

En el desarrollo de tu trabajo como personal TEMPORAL: ¿Al estar contratado temporalmente te implicas al 100% dentro de tu unidad de trabajo, al igual que cuando has tenido contratos más largos? \*

- Sí, me implicó de igual forma
- A veces
- No, si de aquí a un mes no se dónde estaré

En relación a la duración del contrato que tienes. ¿En qué momento del mismo estás más preocupado? (Al principio del contrato, cuando se acerca su fin...)¿Por qué? \*

Tu respuesta

¿Has llegado a sentir algún tipo de sintomatología ante esta situación de incertidumbre laboral? (Taquicardias, palpitaciones, crisis de ansiedad...) \*

- Sí
- No

A nivel general: ¿Cómo ves el futuro laboral de la enfermería en la ciudad de Palencia o Valladolid? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Qué expectativas de futuro piensas que tiene la Enfermería española? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Cómo crees que afectará la situación laboral actual a los nuevos profesionales de enfermería que acaban sus estudios universitarios en estos años? \*

Tu respuesta

Según tu experiencia, ¿qué recomendarías a los nuevos profesionales de enfermería al finalizar sus estudios universitarios? \*

- Buscar trabajo fuera de España
- Realizar muchos cursos de formación para obtener puntos
- Esperar a que los llamen de la bolsa de contratación
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la actual situación de contratación laboral en los profesionales de enfermería? \*

Tu respuesta

Muchas gracias por tu participación.

# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PERSONAL ACTUAL ANTE LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL PARA ALUMNOS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA (MODIFICADA)

Estimado Sr/Sra:

Soy Carla Urcaregui Salán, alumna de 4º de Grado en Enfermería y estoy llevando a cabo una investigación para mi TFG cuyo objetivo es analizar si la situación generada por el COVID-19 influye en las expectativas laborales de los alumnos de 4º curso de Enfermería, frente a las expectativas laborales de los ya profesionales antes del decreto del Estado de Alarma. . Es un cuestionario breve, no te llevará más de un par de minutos. Agradecería enormemente tu colaboración. La respuesta es completamente anónima.

La información se tratará de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, publicada en el BOE del 6 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

**\*Obligatorio**

Dirección de correo electrónico \*

Tu dirección de correo electrónico

Soy mayor de edad, acepto participar de forma voluntaria en este estudio y conozco mi derecho a retirarme del mismo en cualquier momento sin que ello tenga ninguna consecuencia. \*

Sí

Sexo \*

Hombre

Mujer

Edad \*

Tu respuesta

Universidad / Facultad en la que estudias \*

Tu respuesta

Estado civil \*

Casado

Soltero/Con pareja

Separado/ Divorciado

¿Tienes personas a tu cargo? (Solo responder en caso afirmativo).

Hijos

Mayores dependientes

Familiar en situación de desempleo

Otro:

Indica tu situación actual como estudiante de Enfermería de 4º curso: \*

Estudiante de Enfermería acabando el curso de forma telemática, SIN contrato laboral, y SIN intenciones de trabajar hasta obtener titulación.

Estudiante de Enfermería acabando el curso de forma telemática, a la espera de contrato laboral temporal.

Estudiante de Enfermería SIN titular, trabajando con contrato temporal de "auxilio sanitario", desempeñando tareas de enfermería BAJO SUPERVISIÓN.

Estudiante de Enfermería SIN titular, trabajando con contrato temporal de "auxilio sanitario", realizando tareas de enfermería SIN SUPERVISIÓN

Estudiante de Enfermería SIN titular, trabajando con contrato de Enfermero.

Estudiante de Enfermería SIN titular, trabajando como TCAE.

Estudiante de Enfermería TITULADO (o en trámites), trabajando con contrato de Enfermero.

Otro:

EN EL CASO DE NO ESTAR TRABAJANDO...

Durante el Estado de Alarma, tu situación actual: ¿te provoca inquietud o nerviosismo afectando a la conciliación de tu vida familiar (por ejemplo, por la llamada de la bolsa)? ¿Por qué? \*

Tu respuesta

¿Has llegado a sentir algún tipo de sintomatología ante tu situación actual? (Taquicardias, palpitaciones, crisis de ansiedad...) \*

Sí

No

¿Qué opinas acerca de la contratación, seguridad laboral y condiciones laborales de los alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Qué expectativas de futuro piensas que tiene la Enfermería española? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Cómo ves el futuro laboral de la Enfermería en tu ciudad? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Cómo os está afectando la situación actual como nuevos o futuros profesionales de enfermería? \*

Tu respuesta

Ahora que estás a punto de finalizar tus estudios universitarios, ¿qué te planteas de cara al futuro? \*

- Buscar trabajo fuera de España
- Realizar muchos cursos de formación para obtener puntos
- Esperar a que me llamen de la bolsa de contratación
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la situación de contratación de los profesionales de enfermería? \*

Tu respuesta

#### EN EL CASO DE ESTAR TRABAJANDO...

Durante el Estado de Alarma, tu situación actual: ¿te provoca inquietud o nerviosismo para conciliar tu vida familiar? ¿Por qué? \*

Tu respuesta

En la conciliación de tu vida familiar durante el Estado de Alarma: ¿Afecta tu situación laboral a tus relaciones personales en tu vida cotidiana o familiar? ¿Por qué? \*

Tu respuesta

En el desarrollo de tu trabajo como personal TEMPORAL durante el Estado de Alarma: ¿Afecta tu situación laboral (por ejemplo: el tipo de contrato, el grado de experiencia laboral...) en el ambiente de trabajo? ¿Por qué? \*

Tu respuesta

En el desarrollo de tu trabajo como personal TEMPORAL durante el Estado de Alarma: ¿Has llegado a sentirte desganado, desbordado o desinteresado por tu trabajo debido a la situación actual? ¿Por qué? \*

Tu respuesta

En el desarrollo de tu trabajo como personal TEMPORAL durante el Estado de Alarma: ¿Al estar contratado temporalmente te implicas al 100% dentro de tu unidad de trabajo? \*

- Sí, me implicó al 100%
- A veces
- No, si de aquí a un tiempo no se dónde estaré

En relación a la duración del contrato que tienes. ¿En qué momento del mismo estás más preocupado? (Al principio del contrato, cuando se acerca su fin...) ¿Por qué? \*

Tu respuesta

¿Has llegado a sentir algún tipo de sintomatología ante tu situación laboral actual? (Taquicardias, palpitaciones, crisis de ansiedad...) \*

- Sí
- No

¿Qué opinas acerca de la contratación, seguridad laboral y condiciones laborales de los alumnos de 4º curso del Grado en Enfermería? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Qué expectativas de futuro piensas que tiene la Enfermería española? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Cómo ves el futuro laboral de la Enfermería en tu ciudad? \*

Tu respuesta

A nivel general: ¿Cómo os está afectando la situación actual como nuevos o futuros profesionales de enfermería? \*

Tu respuesta

Ahora que estás a punto de finalizar tus estudios universitarios, ¿qué te planteas de cara al futuro? \*

- Buscar trabajo fuera de España
- Realizar muchos cursos de formación para obtener puntos
- Esperar a que me llamen de la bolsa de contratación
- Otro: \_\_\_\_\_

¿Qué medidas consideras que podrían mejorar la situación de contratación de los profesionales de enfermería? \*

Tu respuesta