

# DOCUMENTO SOBRE LAS NECESIDADES PROFESIONALES Y LABORALES DE LOS ENFERMEROS/AS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

**“Propuestas para el desarrollo y mejora de la  
profesión enfermera”**



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

## ÍNDICE

---

1. Presentación

**Páginas 3-7**

2. Propuestas Profesionales

**Páginas 8-10**

3. Propuestas Laborales

**Página 11**

4. Desarrollo de las propuestas Profesionales

**Páginas 12-29**

5. Desarrollo de las propuestas Laborales

**Páginas 30-39**

6. Entidades Participantes

**Páginas 40-42**



## PRESENTACIÓN

---

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud establece la necesidad de estructurar una planificación eficiente de la ordenación del personal de los distintos Servicio de Salud de las Comunidades Autónomas que permita dar respuesta a las necesidades que en cada momento requiera el Sistema Sanitario Público. En este sentido, cualquier plan que se marque como objetivo la búsqueda de la eficiencia tiene por tanto que dotarse de instrumentos básicos de planificación que adecuen sus recursos, en este caso los humanos, a las necesidades asistenciales de los ciudadanos y a sus propias limitaciones presupuestarias, como es lógico.

Así pues ya tenemos un primer objetivo que debemos tener claro, el ciudadano como objetivo, su salud, su bienestar, su confortabilidad en la salud y en la enfermedad.

Pero cualquier plan de esta dimensión, no tiene un solo objetivo entre sus metas, ni siquiera otros objetivos generales o específicos que se puedan marcar no son independientes entre sí, sino normalmente complementarios. Así, parece imprescindible correlacionar la calidad prestada por los profesionales a una dotación adecuada de sus medios, de sus conocimientos, y ligar nuestros objetivos a otros de carácter general como lo son la estabilidad en el empleo, políticas de motivación e incentivación, y no nos estamos refiriendo solamente a subidas salariales más o menos encubiertas y lineales a las que tan acostumbrados nos tiene la administración, sino a modelos retributivos que motiven a los profesionales, que discriminen lo bien hecho, que lo reconozcan, que hagan de nuestra comunidad un referente para profesionales de otras comunidades.



El derecho a la protección de la salud de los ciudadanos, debe ser el punto de partida, el eje central sobre el que deben pivotar el resto de las reivindicaciones de los profesionales sanitarios. El artículo 43 de la Constitución Española reconoce el derecho a la protección de la salud y establece que compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Posteriormente la Ley General de Sanidad de 1986 desarrolla en gran medida ese artículo de la Constitución, y diversas normas posteriores, que no vamos a relacionar aquí por no ser el objeto de este documento, inciden en el paciente como eje del sistema, como elemento vertebrador de derechos y de recursos.

El presente documento promovido por el CECOVA, y partiendo de estas premisas, recoge las necesidades profesionales y laborales del colectivo enfermero de la Comunitat Valenciana en base a las aportaciones realizadas desde las entidades que vertebran la profesión enfermera en dicha Autonomía, perteneciente al ámbito colegial, universitario, asociativo y sindical. Por lo tanto, las propuestas provienen de la Organización Colegial de Enfermería de la Comunitat Valenciana (Colegios de Enfermería de Alicante, Castellón y Valencia, así como del Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana (CECOVA), de un importante número de Asociaciones y Sociedades Científicas, de Escuelas de Enfermería y Facultades de Ciencias de la Salud, así como de Organizaciones Sindicales.

Un documento que también recoge las sugerencias recibidas por parte de Enfermeros y Enfermeras durante el periodo que ha estado en exposición pública para su consulta.

Estamos inmersos en un escenario social y sanitario donde hay que dar respuestas y soluciones en términos de salud a una población muy longeva con



prevalencia de pluripatologías crónicas, dentro de un contexto de limitación de recursos donde se hace necesario hacer partícipe al ciudadano de su propia salud y en donde la prevención de la enfermedad y la promoción y educación en salud deben tener un papel esencial para hacer sostenible y eficiente el sistema sanitario de nuestra comunidad autónoma.

En este contexto de dificultades se demanda a los partidos políticos que concurren a las elecciones autonómicas del próximo mes de mayo una mayor confianza y apuesta, sin complejos ni miedos, por el colectivo enfermero para liderar proyectos que afronten los actuales y futuros retos sanitarios y así poder dar respuestas coste-efectivas a las necesidades y demandas de salud de los ciudadanos.

Para ello es preciso reorientar las políticas sanitarias actuales poniendo más énfasis en los aspectos relacionados con los cuidados del paciente, reforzando de esa forma la situación actual de complementariedad entre el paradigma del Curar y el paradigma del Cuidar, ambos muy importantes en el actual sistema sanitario y socio sanitario, con el objetivo de añadir no solo más años a la vida sino también “más vida a los años”.

Poner en práctica verdaderas políticas de promoción y potenciación de los autocuidados supone necesariamente una reordenación de las políticas de recursos humanos, en las que sin duda se hará perentorio, dotarnos de más profesionales y con formaciones específicas en áreas en las que hasta ahora, un mero conocimiento genérico era suficiente, pero que las nuevas necesidades ponen de manifiesto claramente la necesidad de políticas formativas, más específicas, incluso especializadas.



Unas políticas sanitarias basadas en la eficiencia, conlleva una redefinición continua y permanente de las competencias y roles de los profesionales sanitarios en general y de los Enfermeros/as en particular, con incremento de sus campos de actuación y asunción de nuevas responsabilidades con reconocimiento y respaldo institucional.

Las entidades participantes en la elaboración de este documento han identificado una serie de necesidades dirigidas a la mejora de las condiciones en las que debe ser atendido el ciudadano, ligado a una serie de mejoras de los profesionales en todos los ámbitos que favorecerían la integración de éstos en el modelo sanitario, su implicación, su entrega, su fidelización, en definitiva. La inmensa mayoría de estos profesionales prestan sus servicios en la Conselleria de Sanitat, motivo por el cual acaparan una gran cantidad de propuestas y reivindicaciones, pero lo aquí propuesto, le es también de aplicación a otras Consellerias e incluso al sector privado.

En este sentido hay que señalar que en la Conselleria de Bienestar Social también prestan sus servicios profesionales de Enfermería, por lo que en el documento se plantean algunas propuestas compartidas o propias de este colectivo. Así mismo, se recogen peticiones que afectan a profesionales de Enfermería al servicio de la Administración local.

A continuación se relacionan las propuestas y reivindicaciones que se formulan en el presente documento, para posteriormente razonar y argumentar cada una de ellas. Son unas propuestas y reivindicaciones que deberán ser gestionadas y negociadas, en cada momento, por aquellas entidades que en derecho les correspondan, pero todas las propuestas juntas, constituyen una verdadera <Hoja de Ruta> que entendemos debe ser tenida en cuenta por las distintas opciones políticas



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

que en mayo se presentarán a las elecciones y por la propia Administración Sanitaria de la Comunitat Valenciana, a fin de que vayan dando respuestas concretas y efectivas a las demandas profesionales y laborales del colectivo de profesionales de Enfermería en la convicción de que de su desarrollo dependerá en gran medida una mejora en la asistencia a los ciudadanos de la Comunidad Valenciana elevando su grado de satisfacción.

No queremos cerrar esta presentación sin mostrar un agradecimiento a las personas y entidades que han colaborado en la confección de este Documento.

Febrero 2015

BORRADOR



## PROPUESTAS PROFESIONALES

---

- Adecuar el marco legislativo de la Comunidad Valenciana a la realidad profesional y académica de la Enfermería, así como a la realidad sociosanitaria actual.
- Utilizar en todas las instancias administrativas el término “Enfermero/Enfermera” de manera homogénea y exclusiva.
- Reorientar la atención por parte del sistema sanitario autonómico hacia los cuidados Enfermeros dirigidos al Paciente, Familia y Comunidad.
- Adecuar los recursos de Enfermería a las necesidades actuales de salud de la población.
- Reconocer, regular, implantar y desarrollar las especialidades de Enfermería, con vinculación de la titulación al puesto de trabajo.
- Implantar una Carrera Profesional basada en meritos profesionales, al margen de la antigüedad.
- Impulsar la Enfermera Gestora de Casos en todos los Departamentos de Salud de la Comunidad Valenciana.
- Equilibrar la oferta de plazas formativas para la obtención del Grado en Enfermería con la demanda laboral existente de estos profesionales.
- Actuar de forma racional respecto a los criterios para autorizar nuevas instituciones universitarias que oferten la titulación de Grado en Enfermería en la Comunidad Valenciana.
- Exigir una formación continuada de los profesionales de Enfermería en los distintos niveles asistenciales y especialidades.
- Disponer de un periodo de formación específica para trabajar en determinados servicios especiales o con especial complejidad asistencial.
- Implantar la Enfermera Escolar en todos los centros de Educación Especial, públicos y concertados, existentes en la Comunidad Valenciana, a jornada completa.



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- Reconocer la capacidad de los profesionales de Enfermería para ocupar puestos de dirección de unidades de gestión y atención sociosanitaria al más alto nivel.
- Contar con una mayor presencia de profesionales de Enfermería en los puestos de responsabilidad y con capacidad de decisión dentro del *staff* sanitario.
- Establecer la presencia obligatoria de Enfermeras en todas las comisiones de trabajo/investigación/formación constituidas en los diferentes Centros sociosanitarios de las Consellerías de la Generalitat Valenciana.
- Incorporar las Asociaciones y Sociedades Científicas de Enfermería a todos los grupos de trabajo/comisiones en las que se aborden competencias de cuidados.
- Desarrollar reglamentariamente y regular la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos y productos sanitarios por parte de los Enfermeros.
- Unificar y ampliar la cartera de servicios de Enfermería.
- Disponer de una mayor presencia de Enfermeras en la red de centros y servicios sociosanitarios de la Comunidad Valenciana, tanto en calidad (mayor cualificación directiva y asistencial), como en tiempo (planificación de cuidados).
- Desarrollar y reconocer la figura del tutor de formación de Grado, postgrado y especialización.
- Establecer un sistema voluntario de re-acreditación profesional con reconocimiento oficial por parte de la Administración Sanitaria.
- Implantar materiales de Bioseguridad en todos los centros sanitarios y sustitución de los actuales.
- Potenciar la investigación de Enfermería.
- Crear un registro autonómico de profesionales sanitarios.
- Dotar de mayor capacidad resolutoria a Enfermería.



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- Favorecer la existencia de nuevos campos de desarrollo profesional para Enfermería.
- Facilitar la recuperación de los profesionales de Enfermería que tengan algún problema de salud mental o conducta adictiva. (Programa PAYME).
- Promover la implicación del personal de Enfermería en emergencias sanitarias o humanitarias.
- Incorporar como requisito obligatorio en cualquier alta hospitalaria la emisión del Informe de Enfermería al Alta (IEA) y la emisión al ingreso del Informe de Enfermería al Ingreso (IEI).
- Reforzar y potenciar el papel de las Enfermeras que trabajan en la Administración local.
- Participar en la formación de los Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

BORRADOR



## PROPUESTAS LABORALES

---

- Aprobar una Oferta Pública de Empleo (OPE) de la Conselleria de Sanitat con un número considerable de plazas de Enfermeras.
- Convocar una OPE de consolidación de empleo temporal.
- Poner en marcha concursos de traslados cada dos años.
- Convocar una OPE del personal funcionario de la Generalitat Valenciana donde se incluyan plazas de Enfermeras de la Conselleria de Bienestar Social.
- Crear las categorías profesionales de Especialista en Enfermería Pediátrica y Especialista en Enfermería Geriátrica.
- Dotar presupuestariamente la creación de plazas en las distintas especialidades de Enfermería en la Conselleria de Sanitat.
- Recuperar el poder adquisitivo perdido por las Enfermeras de la Generalitat Valenciana.
- Modificar los criterios de la Orden que regula la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanitat
- Facilitar vehículo de transporte o compensar económicamente los desplazamientos de las Enfermeras de Atención Primaria cuando tienen que realizar visitas domiciliarias y/o intervenciones comunitarias tanto urgentes como programadas, en zonas alejadas de su Centro de Salud.
- Crear categorías profesionales, que aún no estando reconocidas como especialidades de Enfermería, si requieren Enfermeras expertas para el desempeño de competencias específicas.



## DESARROLLO DE LAS PROPUESTAS PROFESIONALES

---

- **Adequar el marco legislativo de la Comunitat Valenciana a la realidad profesional y académica de la Enfermería, así como a la realidad sociosanitaria actual.**

Dotar de seguridad jurídica a los profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la sanidad valenciana. Regulación por parte de la Conselleria de Sanitat de las funciones de las distintas categorías profesionales del personal estatutario, y ello en ejercicio del mandato conferido por la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Es prioritaria la adecuación del marco legislativo de la Comunitat Valenciana a la realidad profesional y académica de la Enfermería, así como a la realidad sociosanitaria actual.

Todavía siguen provisionalmente en vigor artículos del Estatuto del Personal Sanitario no Facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social aprobado por la Orden de 26 de abril de 1973. Con esta antigua Orden sigue vigente un cuadro de funciones de Enfermería que resulta obsoleto al haber sido superado por la práctica diaria del sistema sanitario y por la normativa que ha entrado en vigor desde entonces. Jurídicamente, todavía se sigue considerando a los Enfermeros/as como profesionales meramente auxiliares y dependientes del médico, situación que lastra las políticas de cuidados lideradas por Enfermeros que se quieran implantar.

- **Utilizar en todas las instancias administrativas el término “Enfermero/Enfermera” de manera homogénea y exclusiva.**

Normalizar en todas las instancias administrativas y redes telemáticas de la Generalitat Valenciana, y, por ende, en todos los documentos oficiales, la denominación correcta para los integrantes de la profesión enfermera. Es obligatorio desterrar las denominaciones de Auxiliar Técnico Sanitario (ATS) o Diplomado Universitario en Enfermería (DUE) para referirse a los profesionales de Enfermería, debiéndose utilizar de manera homogénea y exclusiva el término correcto de “Enfermero/Enfermera”.



Desaparición también de la denominación “Personal no facultativo” cuando se hace referencia a los Enfermeros y Enfermeras, ya que son facultativos en el desempeño de las funciones para las que están facultados.

- **Reorientar la atención por parte del sistema sanitario autonómico hacia los cuidados Enfermeros dirigidos al Paciente, Familia y Comunidad.**

Resulta evidente que el sistema sanitario público español, en general, y el de la Comunitat Valenciana, en particular, están excesivamente medicalizados. Este hecho es constatable cuando se observa que la ratio de médicos por cada 100.000 habitantes es superior en España respecto a la media de los países de nuestro entorno y, en contraposición, la ratio de profesionales de Enfermería por cada 100.000 habitantes es claramente inferior a la ratio de estos mismos países.

En la Comunitat Valenciana la ratio enfermera/médico es de 1,09, siendo inferior respecto a la media española, que es de 1,14, ocupando nuestra autonomía la posición 14 de 19 comunidades y ciudades autónomas, por lo que se puede afirmar que la sanidad en la Comunitat Valenciana está más medicalizada que la media de España, habiendo, por tanto, un mayor déficit de profesionales de Enfermería.

Esta situación podría estar justificada en modelos antiguos en los que la asistencia sanitaria era hospitalocentrista y centrada en procesos agudos. El incremento de la esperanza de vida al nacer y la cronicidad, junto a la importancia que adquiere la educación para la salud y el fomento de los autocuidados, obliga a replantearse las políticas seguidas hasta ahora y reorientarlas hacia la potenciación del área de los cuidados, lo que supone necesariamente una modificación de las ratios: profesional - población - camas, etc., teniendo en cuenta las recomendaciones científicas a este respecto.

- **Adecuar los recursos de Enfermería a las necesidades actuales de salud de la población.**

Es necesaria la adecuación de los recursos humanos (plantillas) a las necesidades actuales en salud. Hay que igualar ratios en todos los departamentos de salud de la Comunitat Valenciana, teniendo como referencia la media del país.

El número de Enfermeras colegiadas por cada 100.000 habitantes en la Comunitat Valenciana ocupa el lugar decimosexto en la clasificación nacional



(computando además de las 17 Comunidades Autónomas las dos ciudades de Ceuta y Melilla). La tasa en nuestra Comunidad Autónoma es de 508,02 Enfermeras por cada 100.000 habitantes, estando esta cifra bastante por debajo de la media nacional que se sitúa en 573,59 Enfermeras por cada 100.000 habitantes, esto es, un 11,43 por ciento menos. Esta diferencia actual ente la media española y la de la Comunitat Valenciana supone 3.258 Enfermeras menos.

- **Reconocer, regular, implantar y desarrollar las especialidades de Enfermería, con vinculación de la titulación al puesto de trabajo.**

El reconocimiento, regulación, implantación y desarrollo de las especialidades de Enfermería es una reivindicación historia de la profesión enfermera que se viene solicitando desde que en 1987 se aprobara el primer catálogo de especialidades para Enfermería. En este sentido se requiere una catalogación de puestos laborales y convocatorias de plazas específicas de enfermera especialista, debiendo existir una estrategia de conversión de las plazas de enfermera general en plazas de enfermera especialista.

Resulta urgente acabar con la infrautilización de los especialistas por el Sistema Valenciano de Salud, finalizando con el agravio respecto a otras profesiones con condición de especialista para el ejercicio profesional y el mismo modelo formativo, además de para activar el incentivo de los egresados hacia la especialización y, por tanto, no poner en evidencia la percepción de tener un sistema de salud con requisitos mínimos de calidad.

Hay que definir y aprobar los ámbitos competenciales de las especialidades de Enfermería y su desarrollo práctico en los centros sociosanitarios. Vincular un número determinado de puestos de trabajo a la especialidades de Enfermería existentes, dotándolas de reconocimiento tanto competencial como económico y teniéndose en consideración en los baremos de la Bolsa de Trabajo y en la Carrera Profesional.

Al mismo tiempo, se debe instar al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para que desarrolle la vía excepcional de acceso en todas las especialidades de Enfermería, tal y como está recogido en el Real Decreto 450/2005, más concretamente en su disposición transitoria segunda. Ello permitirá que todas aquellas Enfermeras que llevan un tiempo determinado ejerciendo las actividades propias de una determinada especialidad puedan optar a la misma a través de una prueba de acceso.



Hasta el momento, y después de casi diez años, solo se ha llevado a cabo la realización de la prueba de evaluación de la competencia para Enfermería Geriátrica y Enfermería del Trabajo, estando pendiente la convocatoria para las especialidades de Enfermería Familiar y Comunitaria y para Enfermería Pediátrica.

Por último, es necesario aprobar y desarrollar el programa formativo de la especialidad de Enfermería Especialista en Cuidados Médico-Quirúrgicos, lo que completaría el catálogo de especialidades Enfermeras. No obstante, en la Comunitat Valenciana se podría establecer un Diploma de Capacitación Profesional para determinados servicios en función de su especificidad clínica y complejidad a fin de garantizar un personal mínimamente formado en los mismos.

- **Implantar una carrera profesional basada en méritos profesionales al margen de la antigüedad.**

Es necesario disponer de una carrera profesional basada en meritos asistenciales, docentes, formativos, gestores y de investigación como puntos fundamentales, y en la que se establezcan tanto los criterios de acreditación como los de reacreditación. Así mismo debe contar con unas comisiones de valoración, perfectamente constituidas, que evalúen el cumplimiento de meritos para poder pasar a un grado superior. Por lo tanto, una Carrera Profesional basada en méritos profesionales y no solo en la antigüedad en la plaza, tal y como ocurre en la actualidad, ya que para eso ya están los trienios.

Una Carrera Profesional en la que se regule el acceso a la misma de todos los profesionales de Enfermería que trabajen en la Sanidad de la Comunitat Valenciana, con independencia de tener plaza fija o interina. Consideramos que no se puede discriminar a unos profesionales por el hecho de tener plaza estable o no, pues tanto los unos como los otros, en sus puestos de trabajo, están obligados a ejercer las mismas funciones, con idénticas obligaciones y responsabilidades.

Por tanto, es necesario desarrollar un sistema profesional orientado al desempeño y a los resultados, garantizando una adecuada implementación del sistema de Carrera Profesional que incentive el buen ejercicio profesional y refuerce los elementos de reconocimiento individual de méritos tanto para los profesionales de Enfermería de la Conselleria de Sanidad como de la Conselleria de Bienestar Social, así como también en el ámbito privado.

Debemos recordar que el actual modelo de Carrera Profesional está implantado en la Conselleria de Sanidad desde el año 2006 y para los empleados de la Conselleria de Bienestar Social (donde también hay Enfermeras) entró en vigor el 1 de enero de 2015.



- **Impulsar la Enfermera Gestora de Casos en todos los Departamentos de Salud de la Comunidad Valenciana.**

Dados los buenos resultados obtenidos por estas profesionales denominadas Enfermeras gestoras de casos creemos que es necesario extender esta figura profesional a todos y cada uno de los Departamentos de Salud de la Comunitat Valenciana, incluyendo también a los Departamentos de Salud públicos de gestión privada.

Las Enfermeras Gestoras de Casos son responsables de planes de cuidados de pacientes crónicos y de inmovilizados, coordinan el trabajo de otros profesionales, participan en la distribución de recursos asistenciales, realizan funciones de coordinación con los recursos sociosanitarios y sirven de apoyo al cuidador no profesional; todo ello con plena autonomía profesional.

Son las responsables de configurar una atención específica, personalizada y próxima a los pacientes más complejos propiciando una respuesta sanitaria adecuada a sus necesidades.

La figura de la Enfermera Gestora de Casos ya está implantada en 14 de los 24 departamentos de la Comunitat Valenciana, siendo imprescindible su implantación en todos ellos.

Según datos de la propia Conselleria de Sanitat, gracias a la labor de las Enfermeras Gestoras de Casos, los pacientes sometidos a su control reducen en un 77 por ciento sus visitas a los servicios de urgencias y en un 70 por ciento sus ingresos hospitalarios, en relación a los doce meses previos a su inclusión en el programa.

- **Equilibrar la oferta de plazas formativas para la obtención del Grado en Enfermería con la demanda laboral existente de estos profesionales.**

En la actualidad no existe una correlación lógica entre la oferta de plazas que se ofertan para estudiar la titulación de Grado en Enfermería y la demanda laboral de Enfermeras por parte del conjunto del sistema sanitario y socio-sanitario de la Comunitat Valenciana. Se ofertan bastantes más plazas en las universidades que puestos de trabajo se demandan.



En las facultades de Ciencias de la Salud y Escuelas de Enfermería de las seis Universidades públicas y privadas de la Comunitat Valenciana se ofertaron alrededor de 1.500 plazas para cursar primero de Grado en Enfermería durante el curso 2014/2015, que a la vista de la oferta laboral existente de profesionales de Enfermería en la Comunitat Valenciana es un número excesivo, pues el mercado laboral no tiene la capacidad de asumir tan elevado número de egresados en Enfermería.

Se puede preveer que, aproximadamente, más de la mitad de los próximos nuevos graduados en Enfermería se verán abocados a engrosar las listas del paro, a trabajar de forma ocasional en el mejor de los casos, o a emigrar a otros países para trabajar, en muchas ocasiones, en puestos de trabajo precarios, y, en otras, poco cualificados en relación a la formación y preparación recibida.

Por ello, consideramos que mientras no cambie esta tendencia y el mercado laboral continúe caracterizándose por tener una baja tasa de reposición y unas cifras de sustituciones muy bajas, no es conveniente que se aumente el número de plazas para cursar los estudios de Grado en Enfermería en las universidades públicas y privadas existentes en la Comunitat Valenciana, y, sobre todo, sin un estudio de necesidades previo que establezca un criterio lógico en la determinación de las plazas para los futuros egresados de Enfermería.

Así pues, es inaplazable la adecuación de la oferta del número de plazas para cursar los estudios de grado en Enfermería en la Comunitat Valenciana con la demanda existente de Enfermeras para cubrir las necesidades del mercado laboral valenciano. Hay que realizar estudios previos de necesidades y mantenerlos en permanente revisión acorde con la evolución del empleo.

- **Actuar de forma racional respecto a los criterios para autorizar nuevas instituciones universitarias que oferten la titulación de Grado en Enfermería en la Comunidad Valenciana.**

A tenor de lo expuesto en el apartado anterior, no es acertado, en estos momentos, que las autoridades educativas autoricen la creación e implantación de nuevas Universidades privadas en la Comunitat Valenciana que incluyan en su catálogo de titulaciones los estudios de Grado en Enfermería, pues ya existe una importante sobreoferta de plazas formativas, por lo que sería oportuno esperar a un cambio de tendencia en el mercado laboral para permitir la ampliación de la oferta de estudios de la titulación de Enfermería en las nuevas universidades privadas que se autoricen.



Siendo preocupante que el número de plazas para cursar los estudios de Enfermería que las diferentes universidades de la Comunitat Valenciana están ofertando supera en gran medida las que el sistema laboral podrá absorber, no lo es menos el número de plazas que el sistema sanitario-asistencial puede asumir para dar una docencia práctica de calidad a ese alumnado.

Existe un problema de auténtico *overbooking* en los centros de salud y hospitales que se está dando por el exceso de plazas de prácticas para el alumnado de Enfermería y, aunque se cumple básicamente la normativa establecida por la Conselleria de Sanitat, no siempre las diferentes Universidades son igual de leales a los principios acordados. Esto, en definitiva, está generando una innecesaria tensión entre los profesionales de ambos contextos, tanto docentes como sobre todo asistenciales, e incluso sobre el propio alumnado, dando lugar a una situación perjudicial para la profesión enfermera.

Todos debemos evitar las consecuencias negativas que se producen en el ámbito universitario debido al exceso de demanda por parte de una sociedad que desconoce la realidad de la profesión. Existe una falsa creencia generalizada respecto a que los estudios de Enfermería son especialmente asequibles, de fácil superación y que ofrecen como contrapartida una gran incorporación al mercado laboral.

- **Exigir una formación continuada de los profesionales de Enfermería en los distintos niveles asistenciales y especialidades.**

La formación continuada de los profesionales de Enfermería en los distintos niveles asistenciales y especialidades es imprescindible a fin de garantizar la calidad y seguridad de la atención sanitaria que prestan. La Administración debe facilitar el acceso a las actividades formativas (cursos, jornadas, seminarios, congresos,...) en relación con el puesto de trabajo, favoreciendo la actualización de conocimientos.

Además, debe ser la principal promotora y proveedora de soportes formativos basados en las evidencias científicas para mantener y mejorar la cualificación de los profesionales, al tiempo que sirva como elemento motivador tras su inclusión y valoración en la carrera profesional.

En la actualidad, debido al mercado laboral existente, una planificación formativa adecuada que garantice la actualización de los conocimientos de las Enfermeras durante el periodo de desempleo, se hace muy necesaria.



Además, como elemento motivador y de justicia, se debe incluir la formación entre los méritos a valorar en la Bolsa de Trabajo y computar también la formación en la progresión del sistema de Carrera Profesional.

- **Disponer de un periodo de formación específica para trabajar en determinados servicios especiales o con especial complejidad asistencial.**

Resulta necesario incentivar el cursar un periodo de formación específica por parte de quienes pasen de un nivel de atención a otro (de centro de salud a hospital o a la inversa, por ejemplo), así como la exigencia de una preparación previa, en caso de no existir, para poder trabajar en determinados servicios especiales o con especial complejidad asistencial.

Es preciso desterrar del imaginario administrativo sanitario la percepción de la “Enfermería todo terreno”, y ello en aras de la calidad asistencial, la seguridad del paciente y la del propio profesional sanitario. La Conselleria de Sanitat debe ser la promotora y organizadora de este tipo de actividades formativas.

- **Implantar la Enfermera Escolar en todos los centros de Educación Especial, públicos y concertados existentes en la Comunidad Valenciana, a jornada completa.**

La petición de la implantación de la **Enfermera Escolar en todos los Centros de Educación Especial**, públicos y concertados, existentes en la Comunidad Valenciana, a jornada completa viene dada por el artículo 10 de la Ley 8/2008, de 20 de junio, de la Generalitat Valenciana, de los Derechos de Salud de Niños y Adolescentes, que establece lo siguiente: *“los centros docentes específicos de educación especial estarán dotados de personal de Enfermería, que dependerán orgánicamente del departamento sanitario correspondiente”*.

En la actualidad, a pesar de lo establecido en la normativa referenciada, la mayoría de los Centros de Educación Especial de la Comunidad Valenciana no disponen de este servicio. De los 47 centros de Educación Especial existentes, solo unos 15 ya cuentan con Enfermeras Escolares pero, en la mayoría de casos, sin una cobertura completa del horario escolar.

Consideramos que también es necesaria la implantación de la figura de la Enfermera Escolar en todos los centros docentes de régimen ordinario de la Comunitat Valenciana que cuenten con Unidades Específicas de Educación Especial.



- **Reconocer la capacidad de los profesionales de Enfermería para ocupar puestos de dirección de unidades de gestión y atención sociosanitaria al más alto nivel.**

La capacitación de los profesionales de Enfermería merece el reconocimiento para la dirección de unidades de gestión y atención sociosanitaria al más alto nivel. En este sentido debe potenciarse el acceso de los Enfermeros en igualdad de condiciones a las de otros profesionales a cualquier puesto de gestión en los organigramas de las Consellerías de la Generalitat Valenciana. Atendiendo a la valoración de capacidad y mérito se evitan marcos discriminatorios entre profesionales.

Al mismo tiempo es necesario apostar por la profesionalización de la gestión sanitaria debiéndose tener en cuenta al profesional mejor capacitado y preparado para estos puestos de responsabilidad. Un título académico por sí solo no capacita para la gestión de recursos. Se hace imprescindible la creación de un perfil competencial del directivo donde la formación previa en gestión debe ser valorada y prevalecer sobre otro tipo de criterios de carácter subjetivo.

Cabe recordar que todavía es inédita en la Comunitat Valenciana la presencia de un profesional de Enfermería al frente de un centro hospitalario como, en cambio, sí ocurre en otras autonomías como la Comunidad de Madrid, Andalucía, Cataluña, Castilla la Mancha, etc.

- **Contar con una mayor presencia de profesionales de Enfermería en los puestos de responsabilidad y con capacidad de decisión dentro del *staff* sanitario.**

Siendo los profesionales de Enfermería el colectivo más numeroso de los trabajadores de la red pública sanitaria de la Comunitat Valenciana, deben tener una mayor presencia en los puestos de responsabilidad y con capacidad de decisión dentro del *staff* sanitario.

A modo de ejemplo, en el *staff* sanitario de la Conselleria de Sanidad la presencia de Enfermería es nula en el primer escalón (Secretaría Autonómica de Sanidad, Subsecretaría de Sanidad, Direcciones y Subdirecciones Generales). Sin embargo, las Enfermeras sí están representadas en el capítulo de asesores con un responsable de Asuntos de Enfermería en el Gabinete del Conseller de Sanitat.

Sorprende, cuanto menos, que actividades estratégicas para la calidad y sostenibilidad del sistema sanitario tan importantes como el Cuidado, la Educación



para la Salud, la Cronicidad, la Hospitalización a Domicilio, la Gestión de Casos y otras tantas relacionadas lideradas por Enfermeras, no tengan representación al mas alto nivel en el staff sanitario de la Comunitat Valenciana, dando la imagen de que solo parecen estar intensados en el mundo del consumo tecnológico, farmacéuticos y otros.

- **Establecer la presencia obligatoria de Enfermeras en todas las comisiones de trabajo/investigación/formación constituidas en los diferentes centros sociosanitarios de las Consellerias de la Generalitat Valenciana.**

La profesión de Enfermería debe estar presente de forma obligatoria en todas las comisiones de trabajo/investigación/formación constituidas en los diferentes centros sanitarios y sociosanitarios de las consellerias de la Generalitat Valenciana. Tener presencia en la planificación sanitaria. En el diseño y desarrollo de los modelos y experiencias que puedan ser debatidos y puestos en marcha en la sanidad valenciana para la sostenibilidad del sistema público de salud que hoy disfrutamos, garantizando el acceso universal, la equidad y la calidad de la asistencia a los ciudadanos.

- **Incorporar las Asociaciones y Sociedades Científicas a todos los grupos de trabajo/comisiones en las que se aborden competencias de cuidados.**

Contar con las Asociaciones y las Sociedades Científicas de los diferentes ámbitos de actuación de la profesión enfermera resulta fundamental para tener en cuenta e incorporar los criterios de quienes mejor conocen dichos ámbitos, pudiendo así enriquecer y mejorar la labor desarrollada desde los grupos de trabajo y comisiones que puedan ponerse en marcha.

El permanente contacto de Asociaciones y Sociedades Científicas con el quehacer diario de los profesionales de Enfermería las convierte en unos interlocutores de alto nivel para este cometido, donde la estrecha colaboración con las entidades colegiales es imprescindible para contribuir a avanzar con paso firme con el fin de mejorar las competencias específicas en el ámbito de los cuidados de Enfermería.

Del mismo modo, la cooperación interinstitucional también ayudará a propiciar la divulgación de las actividades profesionales, fomentar la formación continuada y mejorar la tarea investigadora en los distintos ámbitos de Enfermería.



Por tales motivos, se deben incorporar las Asociaciones y Sociedades Científicas de Enfermería en todos los grupos de trabajo/comisiones constituidas en las Consellerías en las que se aborden competencias de cuidados.

- **Desarrollar reglamentariamente y regular la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos y productos sanitarios por parte de los Enfermeros.**

Tal y como establece la Ley 29/2006, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, tanto en el ámbito de los cuidados generales como en el de los especializados, es necesario un desarrollo reglamentario y la regulación de la indicación, uso y autorización de dispensación de medicamentos y productos sanitarios por parte de las Enfermeras. Se trata de la llamada “prescripción enfermera”, para lo cual debe establecerse la correspondiente orden de dispensación.

Hay que tener en cuenta que no se trata de una nueva competencia profesional, pues durante el periodo formativo para la obtención del título de Grado en Enfermería ya se adquiere la misma. El actual Graduado ya tiene la capacitación específica para este cometido, solo falta el marco legal que dé seguridad jurídica a las intervenciones de prescripción que las Enfermeras realizan diariamente en su práctica clínica habitual (prescripción autónoma).

Al no ser una nueva competencia, se rechaza la obligatoriedad de realizar un curso de prescripción, máxime cuando estamos hablando de productos sanitarios y medicamentos (analgésicos, antisépticos, pomadas, etc.) que se pueden adquirir libremente en una oficina de farmacia por cualquier persona, y por tanto no requiere prescripción médica.

En la relación a la prescripción colaborativa, es decir, aquella en la que se prescriben medicamentos que si están sujetos al criterio médico, es necesario el establecimiento de protocolos validados y guías de prácticas clínicas.

- **Unificar y ampliar la cartera de servicios de Enfermería.**

Ordenación estratégica de la actividad enfermera en el ámbito Comunitario y en el Hospitalario. Debe existir una unificación y ampliación de la cartera de servicios de Enfermería, incorporando una mayor autonomía en el ámbito domiciliario, paciente crónico y cuidadores. Desarrollar de forma efectiva la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en todos los ámbitos.



También resulta importante implementar medidas para potenciar el trabajo en equipo/relación interprofesional y los objetivos comunes, de forma integrada, entre distintos niveles de atención.

- **Disponer de una mayor presencia de Enfermeras en la red de centros y servicios sociosanitarios de la Comunitat Valenciana, tanto en calidad (mayor cualificación directiva y asistencial), como en tiempo (planificación de cuidados).**

Hay que garantizar una mayor presencia de Enfermeras tanto en calidad (mayor cualificación directiva y asistencial), como en tiempo (planificación de cuidados), en la red de centros y servicios sociosanitarios existentes en la Comunidad Valenciana (residencias de tercera edad, centros y servicios de atención a personas con dependencia, centros de día, etc...).

La profesión enfermera es un referente fundamental en la atención sociosanitaria, que, a su vez, es un factor estratégico para la sostenibilidad y calidad del sistema sanitario. Por ello, además de incrementar el número de Enfermeros en el ámbito sociosanitario, su papel deberá ser reforzado para que pueda contribuir a dar respuestas eficaces en los cuidados de larga duración generados por fenómenos como la cronicidad, el envejecimiento de la población y la pérdida de autonomía personal, siendo esta una visión necesaria en el cambio de modelo asistencial.

La Conselleria de Bienestar Social debe desarrollar una red adecuada y suficiente de Centros y servicios sociosanitarios en la Comunidad Valenciana para satisfacer las necesidades de la población, en este contexto, así como dar cumplimiento efectivo al desarrollo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Ello supondría la puesta en marcha de nuevas Residencias de tercera edad, de nuevos centros y servicios de atención a personas con dependencia, etc., trayendo como consecuencia la generación de un número importante de puestos de trabajo para la profesión enfermera que ayudarían a la disminución de la importante tasa de paro de nuestro colectivo.

En este sentido, las residencias públicas y concertadas deben convertirse en centros neurálgicos de atención a la dependencia aumentando la cobertura domiciliaria.



- **Desarrollar y reconocer la figura del tutor de formación de Grado, Postgrado y especialización.**

El desarrollo y reconocimiento de la figura de tutor de formación de Grado, postgrado y especialización, con criterios recogidos y desarrollados en la Carrera Profesional es indispensable. Es un elemento motivador y de reconocimiento por el trabajo realizado cuando este, en la actualidad no tiene apenas contraprestaciones.

Se debe llevar a cabo también el establecimiento de planes de acogida, diseñados entre la Universidad y la Administración Sanitaria, tanto en la incorporación de nuevos profesionales con el fin de asegurar la calidad de los cuidados prestados, como para los alumnos de grado y futuros especialistas.

- **Establecer un sistema voluntario de re-acreditación profesional con reconocimiento oficial por parte de la Administración Sanitaria.**

Consideramos muy pertinente la existencia de mecanismos para la re-acreditación periódica y voluntaria de competencias profesionales. El profesional de Enfermería debe tener la posibilidad de re-acreditar y publicitar, en cualquier ámbito asistencial, su prestigio profesional y el grado de excelencia obtenido en su profesión. Al mismo tiempo, el ciudadano tiene el derecho de conocer las aptitudes profesionales del sanitario que le atiende, ello debe constituir un valor añadido en la sanidad de la Comunitat Valenciana.

Por ende, este sistema de re-acreditación profesional voluntario, debe contar con el reconocimiento oficial y valoración por parte de la administración sanitaria, para que sirva de elemento motivador e incentivador para los profesionales.

- **Implantar materiales de Bioseguridad en todos los centros sanitarios y sustitución de los actuales.**

La Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario (y que transpone a la legislación española la Directiva Europea 2010/32/EU, publicada el día 10 de mayo de 2010), entró en vigor en agosto de 2013 con el objetivo de: *lograr un entorno de trabajo lo más seguro posible, prevenir las heridas causadas a los trabajadores con cualquier*



*instrumental sanitario cortopunzante (incluidos los pinchazos de agujas), proteger a los trabajadores expuestos, establecer un enfoque integrado por el que se definan políticas de evaluación de riesgos, prevención de riesgos, formación, información, sensibilización y supervisión y poner en marcha procedimientos de respuesta y seguimiento.*

Por tal motivo, se hace necesario trabajar en tres aspectos fundamentales:

1.- La sustitución URGENTE de los materiales punzo-cortantes peligrosos por materiales de bioseguridad, dejando de utilizar desde este momento los materiales peligrosos y sustituyéndolos de forma inmediata por materiales de bioseguridad, en todos los Centros Sanitarios de la Comunidad Valenciana, tanto públicos como privados.

Se debe establecer una lista de dispositivos de seguridad a implantar, los requisitos que deben cumplir éstos y las recomendaciones para el uso de estos instrumentos cortopunzantes.

Sin embargo, siguen coexistiendo con los materiales peligrosos y es el criterio de los departamentos la elección de un tipo u otro de material (peligroso frente a seguro) hasta que los concursos centralizados que están en marcha ofrezcan tan solo los materiales seguros. Se tiene conocimiento de centros y departamentos de Salud donde se está realizando un esfuerzo importantes para introducir estos materiales, lo cual es muy positivo, pero es necesario tener en cuenta que se deben cumplir los criterios de universalidad y no discriminación a parte de los trabajadores sanitarios que no tienen acceso a estos materiales y se encuentran en inferioridad con sus compañeros en cuanto a seguridad y salud en su trabajo.

2.- La vigilancia, notificación y seguimiento de las exposiciones ocupacionales accidentales que se produzcan, a través de la concienciación y el estímulo de los trabajadores en la obligación de notificarlos y de la utilización de los Registros de Exposiciones Biológicas Accidentales (REBA en la Comunidad Valenciana).

3.- La formación y concienciación de todos los trabajadores en la utilización y ventajas de los nuevos materiales y en la adopción de procedimientos de trabajo seguros, incluyendo el fortalecimiento de la aplicación de las Precauciones Estándar y la utilización racional y adecuada de mecanismos de protección de barrera.

La exposición laboral a agentes biológicos afecta a una gran variedad de actividades y ocupaciones, siendo los trabajadores del sector sanitario uno de los



colectivos laborales más expuestos a este tipo de riesgo, y en concreto la Enfermería.

La transmisión de agentes patógenos por sangre y otros fluidos corporales, como el virus de la hepatitis B (VHB), el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) o el virus de la hepatitis C (VHC) constituye el riesgo más peligroso y frecuente para el colectivo de profesionales sanitarios, y especialmente para el colectivo enfermero.

- **Potenciar la investigación de Enfermería.**

Es necesario el reconocimiento, valoración, acreditación y potenciación de la investigación en el ámbito de los cuidados; para ello se requieren incentivos a la producción científica, ayudas a la investigación, publicación y difusión de trabajos científicos, etc.

Además, se deben proporcionar herramientas dirigidas al fomento de la investigación dentro de la propia disciplina y de forma multidisciplinar, propiciando la utilización de la evidencia científica en las acciones de investigación de Enfermería, como también establecer las tareas de investigación inherentes con la actividad profesional y acceso a documentación clínica de las Instituciones donde se preste servicio.

Fomentar y facilitar la investigación en Enfermería a través de becas o ayudas económicas específicas, pues fomentar la investigación de Enfermería es propiciar que las Enfermeras presenten proyectos de investigación a las convocatorias de ayudas de la Conselleria de Sanidad. Para facilitar la investigación enfermera no solo debe existir una mayor financiación económica, sino también más ayudas para una mejor gestión del tiempo para investigar. Además, se debería considerar otros tipos de criterios para baremar el peso de la investigación en nuestra disciplina.

La Administración sanitaria debe favorecer el que las Enfermeras puedan liderar y coordinar programas o proyectos de competencias propias Enfermeras así como potenciarlas. La gestión de las enfermedades crónicas y el aumento de la esperanza de vida son una oportunidad de desarrollar nuestras competencias y responsabilidades, dado que el profesional de Enfermería está en una situación privilegiada en estos contextos.



- **Crear un registro autonómico de profesionales sanitarios.**

La creación del citado registro debe realizarse al amparo del Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, por el que se regula el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios. En la Comunitat Valenciana también se debe regular y desarrollar un registro de profesionales sanitarios que desarrollen su actividad tanto en el ámbito público como privado.

Los fines del registro, según se establece en el Real Decreto señalado, son facilitar la adecuada información para la planificación de las necesidades reales de profesionales sanitarios en la Comunitat Valenciana, al tiempo que facilita la información para coordinar las políticas de recursos humanos en el ámbito del Sistema Valenciano de Salud.

- **Dotar de mayor capacidad resolutive a Enfermería.**

La mayor capacidad resolutive de la Enfermería en su práctica clínica, evitaría el uso indebido de los recursos sanitarios a disposición de la población existentes en los distintos niveles asistenciales.

Junto a ello, se debe otorgar también mayor capacidad de decisión clínica a las Enfermeras. Enfermería debe poder solicitar determinadas pruebas diagnósticas que estime puedan complementar la calidad del trabajo que está realizando.

- **Favorecer la existencia de nuevos campos de desarrollo profesional para Enfermería.**

Enfermería necesita que se favorezca el impulso de nuevos campos de desarrollo profesional, tales como las Consultas de Enfermeras estomaterapeutas; las consultas de Enfermería Reumatológica, la Cirugía Menor realizada por Enfermeras, las Consultas de Enfermería en relación con los enfermos celíacos, la Gestión de Recursos Materiales, Gestor de crónicos, las Terapias Naturales; presencia de Enfermeras en actividades deportivas (al igual que existe de forma obligatoria en todos los festejos taurinos); presencia de Enfermeras en Transporte Sanitario tal y como ocurre en otras autonomías (en las ambulancias de Soporte Vital Básico no deben ir dos Técnicos manejando un paciente con fracturas o con oxigenoterapia, por ejemplo), etc, etc,.

En este desarrollo de nuevos campos profesionales se reclama también la creación de la figura de la Enfermera Escolar y su implantación progresiva en los centros educativos de la Comunitat Valenciana.



En la actualidad nos enfrentamos a problemas de salud nuevos, como los que aparecen en la comunidad escolar, difíciles de abordar. Los niños y adolescentes de hoy en día tienen necesidades en materia de salud que no pueden ser cubiertas por padres o profesores sin la ayuda de profesionales de la salud.

Es necesario potenciar el desarrollo de la Educación para la Salud en los centros escolares como una asignatura obligatoria en la Educación Primaria y Secundaria, a impartir por profesionales de Enfermería, en base a las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

- **Facilitar la recuperación de los profesionales de Enfermería que tengan algún problema de salud mental o conducta adictiva. (Programa PAYME).**

El colectivo de Enfermería debe tener acceso al programa de Atención Integral al Médico Enfermo (PAYME), que es un programa dirigido a los galenos que sufren algún tipo de adicción que pudiera entorpecer su trabajo y favorecer una mala praxis.

En otras comunidades autónomas ya existe este programa para ambos colectivos, tal es el caso de Murcia, Cataluña, Madrid, Andalucía, Castilla la Mancha, y muchas más. Cantabria tiene esta atención sanitaria a la dependencia con el nombre de “Programa Retorno”.

- **Promover la implicación del personal de Enfermería en emergencias sanitarias o humanitarias.**

El facilitar la implicación del personal de Enfermería en emergencias sanitarias o humanitarias en otros países debe hacerse protegiendo las condiciones de su puesto de trabajo mientras colaboran con ONGs.

Es necesario otorgar un mayor reconocimiento a este tipo de acciones.

- **Incorporar como requisito obligatorio en cualquier alta hospitalaria la emisión del Informe de Enfermería al Alta (IEA) y la emisión al ingreso del Informe de Enfermería al Ingreso (IEI).**

Se debe incorporar como requisito obligatorio en cualquier alta hospitalaria la emisión del Informe de Enfermería al Alta (IEA) y la emisión al ingreso del Informe de Enfermería al Ingreso (IEI) con formatos homogéneos en todos los centros sociosanitarios.



- **Reforzar y potenciar el papel de las Enfermeras que trabajan en las Administración Local.**

La sanidad en el ámbito municipal necesita de una importante reorganización y nuevos enfoques. Está en un estado bastante precario en cuanto a recursos materiales y humanos, y ello a pesar de todas las competencias Locales que hay en Sanidad, y de ahí que el trabajo que realizan las Enfermeras sea mucho más duro al tener que hacer, no solo sus funciones sino también cometidos de abogada, arquitecta y electricista si es necesario pues deben saber de todo, absolutamente todo.

Es urgente dar más ayuda y apoyo a este colectivo de Enfermeras, las cuales, desde la Administración Local, podrían hacer intervenciones en la Comunidad como las siguientes: viviendas insalubres, inspecciones tattus, peluquerías, tiendas de animales, gestionar albergue, mordeduras, sanciones de todo tipo relacionado con sanidad, promoción de la salud organizando eventos comunitarios, campañas y convenios varios coordinándose con otras Administraciones y Entidades.

- **Participar en la formación de los Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería.**

El Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE), como miembro del equipo de Enfermería, debe ser formado, al menos en la troncalidad de sus enseñanzas por Enfermeros. Des esta forma se garantiza que la formación profesional relacionada con la formación universitaria de Enfermería contenga una línea formativa continua de enseñanzas y conocimientos Enfermeros. Es necesario acabar con la fractura actual existente entre personal técnico que ejerce en el campo de los cuidados de Enfermería y los Graduados en Enfermería, y ello en base a que la disciplina es la misma, con diferentes niveles de responsabilidad acorde con sus competencias profesionales pero todas incluidas en el campo de actuación de la Enfermería: Los Cuidados.



## DESARROLLO DE LAS PROPUESTAS LABORALES

---

- **Aprobar una Oferta Pública de Empleo (OPE) de la Conselleria de Sanitat con un número considerable de plazas de Enfermeros/as.**

El balance de convocatoria de plazas de Enfermería en el sector público autonómico hace necesaria la aprobación de una OPE con un número importante de plazas para Enfermeras.

En este apartado debemos señalar que en los últimos diez años solo ha habido dos Ofertas Públicas de Empleo (OPE) en la Conselleria de Sanitat en la que se han ofertado plazas de Enfermeras.

En concreto, en la OPE 2005 se incluyó el siguiente número de plazas para profesionales de Enfermería:

- Enfermeros/as: 120 plazas
- Enfermeros/as de empresa: 14 plazas
- Enfermeros/as SAMU: 10 plazas
- Matronas: 10 plazas

Y en la OPE 2007 se ofertó el siguiente número de plazas para profesionales Enfermeros:

- Enfermeros/as: 500 plazas
- Matronas: 60 plazas

En relación con la convocatoria de las plazas de Enfermería de la OPE 2007 es importante indicar que dicho proceso se encuentra judicializado, y por tanto, no resuelto. Por lo tanto, en los últimos diez años sólo 120 Enfermeros/as (generalistas) han obtenido plaza en la Conselleria de Sanitat siendo esta cifra realmente insuficiente, por no decir ridícula.

Otro aspecto importante que debemos señalar para clarificar esta propuesta son las tasas de reposición de los efectivos en relación con la cobertura de las correspondientes plazas del Sistema Nacional de Salud establecidas en las respectivas Leyes de Presupuestos desde el año 2008 (siguiente año a la última OPE con plazas de Enfermeros/as) hasta la actualidad. Las tasas de reposición aprobadas desde el año 2008 hasta la actualidad han sido las siguientes:



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

2008 -----	100%
2009 -----	Sin límite alguno
2010 -----	Sin límite alguno
2011 -----	10%
2012 -----	10%
2013 -----	10%
2014 -----	10%
2015 -----	50%

Desde el año 2008 hasta la actualidad solo se ha aprobado una OPE, en concreto, la OPE del año 2014 donde se oferta un número escaso de plazas, exactamente 282 plazas repartidas entre cuatro categorías profesionales, no encontrándose entre ellas ninguna categoría de Enfermeros/as. Por lo tanto, las tasas de reposición correspondientes a los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 han sido obviadas, pues no se han aprobado OPEs en los años señalados.

Hay que tener en cuenta que según datos de la propia Conselleria de Sanitat contenidos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la propia Conselleria, a mediados del año 2013 se contaba con el siguiente porcentaje de contratos interinos entre las diferentes categorías que se encuadran dentro de la profesión enfermera en la Conselleria de Sanitat:

<b>Categoría</b>	<b>Total plantilla</b>	<b>Total interinos</b>	<b>Porcentaje interinos</b>
<b>Enfermero/a</b>	8.980	2.288	25,48%
<b>Enfermero/a EAP</b>	2.607	336	12,89%
<b>Enfermero/a Equipo móvil</b>	49	4	8,16%
<b>Enfermero/a SAMU</b>	204	50	24,51%
<b>Matronas</b>	601	165	27,45%
<b>Técnico medio en Salud Pública</b>	58	17	29,31%
<b>TOTAL</b>	12.499	2.860	22,88%

Es importante señalar que estos datos de interinidades se refieren a las existentes a mediados del año 2013, por lo que con toda seguridad podemos afirmar que en la actualidad (principios del año 2015) la Conselleria de Sanitat debe de contar con más de 3.000 Enfermeros/as interinos/as.



Desde el año 2007, que fue cuando se incluyeron por última vez plazas de Enfermería en una OPE de la Conselleria de Sanitat, hasta el año 2015 han transcurrido ocho años y habiendo más de 3.000 contratos de interinidad en la profesión enfermera de la Conselleria se debería realizar una sustancial oferta de plazas de Enfermería en la próxima OPE de la Conselleria de Sanitat, oferta que podría oscilar entre 1.000 y 1.500 plazas. No sirve de pretexto que la tasa de reposición del año 2015 sea del 50% porque las plazas correspondientes a las tasas de reposición de los años anteriores no se han ofertado en OPE alguna y deberían incluirse estas plazas en la siguiente OPE que se apruebe.

- **Convocar una OPE de consolidación de empleo temporal.**

Consideramos que debería estudiarse la posibilidad de la convocatoria de una OPE de consolidación de empleo temporal en la Conselleria de Sanitat como permite la Disposición Transitoria Cuarta de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público donde se establece que se podrán desarrollar procesos de consolidación de empleo temporal mediante convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Además, ya tenemos antecedentes de convocatoria de una OPE de consolidación de empleo temporal en desarrollo de la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto del Servicio Murciano de Salud mediante la aprobación de una OPE específica aprobada en el año 2008.

Es de destacar que en el Servicio Murciano de Salud se convocaron dos OPEs en el año 2008, una Oferta de Empleo Público Ordinario donde se incluyeron plazas para el turno de promoción interna y para el turno libre y una segunda OPE de Consolidación de Empleo Temporal. Este modelo seguido por el Servicio Murciano de Salud en el año 2008 sería idóneo para aplicar actualmente en nuestra Comunidad dado el alto número de Enfermeros/as interinos/as en la Conselleria de Sanitat (más de tres mil), y dado que en dicha Conselleria no se ha aprobado ninguna OPE de consolidación de empleo temporal tras la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.



- **Poner en marcha concursos de traslados cada dos años.**

Es necesario y justo exigir que se convoquen concurso de traslados periódicos para el personal estatutario de la Conselleria de Sanitat, incluidas las Enfermeras, siendo una necesidad entre los profesionales que tienen derecho a la movilidad voluntaria como así regula el Estatuto Marco.

Pensamos que sería razonable convocar cada dos años un concurso de traslados, pues así lo establece la normativa autonómica vigente. Además, estos procesos de movilidad deben ser más ágiles y resolverse en un período corto de tiempo y no eternizarse como sucede en la actualidad, al respecto debemos recordar que en enero del año 2013 se convocó un concurso de traslados para cubrir diversas plazas de enfermero/a de instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat que todavía no se ha resuelto.

- **Convocar una OPE del personal funcionario de la Generalitat Valenciana donde se incluyan plazas de Enfermeras de la Conselleria de Bienestar Social.**

Es necesario que se apruebe una Oferta de Empleo Público del personal funcionario de la Generalitat Valenciana donde se incluyan plazas de Enfermeros/as de la Conselleria de Bienestar Social, pues hace ya varios años que no se ofertan plazas de Enfermeros/as de la Conselleria mencionada.

- **Crear las categorías profesionales de Especialista en Enfermería Pediátrica y Especialista en Enfermería Geriátrica.**

Consideramos que es necesario la creación de las categorías profesionales en la Conselleria de Sanidad de Especialista en Enfermería Pediátrica y Especialista en Enfermería Geriátrica, pues ya contamos con Enfermeros/as que cuentan con esta especialidad y la creación de estas categorías contribuiría a mejorar el nivel de cualificación en los cuidados de Enfermería prestados en los ámbitos de la atención pediátrica y geriátrica.

Actualmente en la Conselleria de Sanidad están creadas las siguientes categorías profesionales de las especialidades de Enfermería de:

- Especialista en Enfermería Obstétrico-Ginecológica (Matronas).
- Especialista en Enfermería de Salud Mental.
- Especialista en Enfermería del Trabajo.
- Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria.



2) Incluir como propuesta laboral: Creación de categorías profesionales, que aún no estando reconocidas como especialidades de Enfermería, si requieren Enfermeras/os expertas para el desempeño de competencias específicas

- **Dotar presupuestariamente la creación de plazas en las distintas especialidades de Enfermería en la Conselleria de Sanitat.**

Estando creadas las categorías de las distintas especialidades de Enfermería es necesario solicitar la dotación presupuestaria necesaria para la creación efectiva de puestos de trabajo concretos de las citadas categorías, especialmente, de las categorías de Especialista en Enfermería de Salud Mental y Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria.

Es significativo que en la última edición de la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanitat se incluyeron todas las categorías profesionales de las especialidades de Enfermería ya creadas hasta ese momento. Pensamos que es un contrasentido crear una lista de empleo temporal de una especialidad de Enfermería para luego no ser utilizada.

Sería coherente y oportuno que en la próxima OPE se ofertarán plazas de las distintas especialidades de Enfermería.

Conviene realizar una apreciación en relación con la creación de la categoría profesional de Enfermero/a del Trabajo que se produjo con aprobación del Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, por el que se ordenan diversas categorías de personal estatutario, pues a pesar de crearse la citada categoría profesional no se ha declarado a extinguir la categoría de Enfermero/a de Empresa. Al respecto es lógico considerar que no tiene sentido mantener la categoría profesional de Enfermero/a de Empresa, pues formativa y profesionalmente la categoría de Enfermero/a del Trabajo viene a relevar a la categoría de Enfermero/a de Empresa.

- **Recuperar el poder adquisitivo perdido por las Enfermeras de la Generalitat Valenciana.**

Es una reivindicación lógica y justa la exigencia de la recuperación del poder adquisitivo perdido durante los últimos cinco años por parte de las Enfermeras que prestan sus servicios en la Generalitat Valenciana.



Desde el año 2010 hasta el presente año 2015 los empleados públicos en general y los/as enfermeros/as que trabajan en las distintas Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana han sufrido diversas agresiones a sus condiciones retributivas, concretadas en reducciones de sueldo, supresión de una paga extraordinaria, congelaciones salariales sucesivas, etc. Estas medidas de ajuste o recortes adoptados se han producido en un período donde ha habido incremento del IPC, lo que ha generado una importante pérdida de poder adquisitivo durante los años señalados por parte de los/as enfermeros/as que ostentan la condición de empleados públicos.

En la tabla siguiente se refleja de una forma gráfica la pérdida de poder adquisitivo sufrida por los/as enfermeros/as de las Administraciones Públicas Valencianas en estos últimos años:

	Subidas salariales en enero	en	Modificaciones salariales posteriores	IPC	Pérdida o ganancia de poder adquisitivo
<b>Año 2010</b>	0,3%		-5,75% (*a)	3%	-8,45%
<b>Año 2011</b>	0%		0%	2,4%	-2,4%
<b>Año 2012</b>	0%		-6% (*b)	2,9%	-9,9% (-2,9% estructural y -6% coyuntural)
<b>Año 2013</b>	0%		0%	0,3%	-0,3%
<b>Año 2014</b>	0%		0%	-1%	+1%
<b>Año 2015</b>	0%		+1,5% (*c)	¿? (*d)	¿? (*d)

*\*a. Esta reducción retributiva se aplicó desde el 1 de junio de 2010 y es consecuencia de la rebaja media del 5% del sueldo de los empleados públicos en general, habiendo sido esta reducción del 5,75% para los trabajadores pertenecientes al grupo A2 (como los Enfermeros/as).*

*\*b. Esta reducción salarial es consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre del año 2012. Equivale a una pérdida salarial media del 6%. No es una pérdida salarial estructural (que se arrastra de año a año) sino que es una rebaja salarial coyuntural pues es aplicable sólo en el año 2012.*

*\*c. Este incremento retributivo aproximado es consecuencia del abono en el mes de enero de 2015 de la cuarta parte de la paga extra suprimida en el año 2012. Es un incremento retributivo coyuntural y no consolidado.*

*\*d. Al encontrarnos a principios del año 2015 desconocemos el IPC con el que finalizará este año, no pudiendo saber si habrá pérdida o ganancia retributiva.*

Es importante señalar que la pérdida de poder adquisitivo sufrida por los/as Enfermeros/as de la Generalitat Valenciana en el período que abarca desde el año 2010 hasta la actualidad, como consecuencia de esta tortuosa época de recortes y



tijeretazos, es considerable. Durante el período señalado se ha generado una pérdida de poder adquisitivo consolidado de un 13,05 %, a lo que habría que sumar una reducción salarial coyuntural en el año 2012 del 4,5% aproximado como consecuencia de la supresión de tres cuartas partes de la paga extra de diciembre de 2012 (pues en el 2015 se ha recuperado una cuarta parte de la misma).

Por lo que debemos reivindicar a los partidos políticos que se presentan a las elecciones autonómicas de mayo de 2015 el compromiso de recuperar el poder adquisitivo perdido así como las tres cuartas de la paga extra de diciembre de 2012 suprimida, y si estas medidas dependen del futuro gobierno central deben exigir a sus Direcciones o Ejecutivas Nacionales y/o Federales el compromiso de cumplir con esta reivindicación.

- **Modificar los criterios de la Orden que regula la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanitat**

Consideramos que la Orden que regula de la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanitat puede y debe ser modificada para establecer una regulación más eficaz y ágil. En concreto, y teniendo como referencia aspectos incluidos en la regulación de las bolsas de trabajo de otras Comunidades Autónomas, proponemos como modificaciones más importantes las siguientes:

**a) Ampliación de los méritos del baremo**, en el que además de puntuar los servicios prestados en Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud, la nota de oposición y el nivel de valenciano obtenido se puntúen otros aspectos como:

a.1 La formación, docencia e investigación. En la inmensa mayoría de las bolsas de trabajo de las Comunidades Autónomas se incluye en el baremo de méritos este apartado. En la Orden vigente que regula la bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanitat, sólo en el turno de promoción interna temporal puntúan estos aspectos, pero sería necesario y justo hacer extensivo al baremo del turno ordinario la puntuación de estas cuestiones tan importantes en el desarrollo de la profesión enfermera.

a.2 Los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas y en instituciones sociosanitarias públicas o privadas. Es importante señalar que en un número importante de bolsas de trabajo de otras Comunidad Autónomas se bareman los servicios prestados en instituciones sanitarias privadas y en instituciones sociosanitarias públicas y privadas teniendo en cuenta las funciones y competencias profesionales son similares a las del personal enfermero/a de la



Conselleria de Sanitat. Si bien es cierto que en la mayoría de estas Bolsas de Trabajo la puntuación asignada por estos servicios prestados es inferior a la consignada por los servicios prestados en instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, y reforzando este planteamiento, el Sindic de Greuges emitió un informe recientemente en el que dice: *“SUGIERO a la Conselleria de Sanidad que, en futuras convocatorias de formación de bolsas de trabajo y de acceso para prestar servicios en instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanitat, se reconozca como mérito los servicios prestados en instituciones sociosanitarias, públicas o privadas, siempre que las titulaciones, categorías, funciones y competencias sean similares a las del personal que presta sus servicios en instituciones exclusivamente públicas.”*

**b) Cambios en la regulación de la bolsa interna o “bolsín” establecida en la Disposición Adicional Primera de la Orden vigente de la Bolsa de Trabajo**, pues la utilización de esta bolsa específica ha generado situaciones de arbitrariedad, utilizándose al margen de la bolsa de trabajo ordinaria. Habría que modificar su regulación buscando ajustarla a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, utilizando esta “bolsa interna” solamente en aquellos supuestos donde el procedimiento ordinario de bolsa no sea lo suficientemente ágil y eficaz.

**c) Modificación de la regulación de la situación de Disponible Especial** permitiendo que los candidatos en situación de Activo en una vacante puedan solicitar la situación de Disponible Especial para la misma categoría pero en diferentes Departamentos de Salud y para las otras categorías en que se encuentren inscritos. Con la regulación actual el trabajador que tiene un contrato de interinidad se encuentra bloqueado, esto es, no tiene posibilidad de promocionarse profesionalmente optando a un contrato de trabajo en una categoría superior ni tampoco puede acercar su lugar de trabajo a su residencia habitual siendo esta situación injusta y perjudicial para los trabajadores.

Con esta nueva regulación de la situación de Disponible Especial se cumpliría con una necesidad sentida por multitud de Enfermeros/as con nombramientos de interinidad que trabajan en lugares muy distantes a su domicilio habitual y por su posición en las listas de la Bolsa de Trabajo tendrían la posibilidad de trabajar en su propia localidad o localidades cercanas, y aún queriendo optar a esta posibilidad no pueden ejercerla. La modificación propuesta produciría beneficios varios como: evitar o disminuir el riesgo de accidentes laborales “in itinere” como consecuencia de menores recorridos para llegar al centro de trabajo, un significativo ahorro económico para los trabajadores beneficiados al realizar un



menor trayecto y también puede mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar al ahorrar tiempo en los desplazamientos utilizados para trabajar.

Asimismo, esta nueva regulación permitiría que el trabajador con un contrato de interinidad pueda activarse la situación de Disponible Especial en otra categoría incentivando así su promoción profesional, y evitando situaciones de Enfermeros/as que teniendo un contrato de interinidad en otra categoría (por ejemplo, celador o auxiliar de enfermería) se encuentran imposibilitados para poder optar a un contrato de interinidad en la categoría de Enfermero/a después de haber realizado el esfuerzo en obtener el Grado en Enfermería.

**d) Establecer requisitos específicos para la cobertura de sustituciones en algunos servicios concretos.** Se puede estudiar la posibilidad de que para la cobertura de sustituciones de Enfermeros/as en determinados servicios asistenciales específicos, dada la necesidad de una experiencia o competencias profesionales concretas, se pueda establecer, además del cumplimiento de los requisitos generales de la categoría, una experiencia mínima acreditada en los servicios citados. Se podrían incluir entre estos servicios los siguientes servicios Hospitalarios: Cuidados intensivos y/o reanimación, Quirófanos, Hemodiálisis, Prematuros; Urgencias hospitalarias, Oncohematología y Cuidados paliativos.

**e) Reserva de un porcentaje de contratos de larga duración y/o interinidades a personas que tengan reconocidas la condición de discapacitados.** Del total de nombramientos de larga duración (con previsión superior a los seis meses como pueden ser sustituciones de quienes hubieran obtenido una comisión de servicio, una liberación sindical, un contrato en el turno de promoción interna temporal, etc.) y de nombramientos de interinidad se podría asignar un 4% a las personas que tengan la condición de discapacitados, esto es, asignar un contrato de cada 25 nombramientos a personas que tengan la condición de discapacitados. Es de señalar que este procedimiento se aplica en el Servicio Murciano de Salud.

**f) Agilización en el proceso de elaboración y actualización de las listas de empleo temporal.** Es importante señalar que la Edición vigente de la Bolsa de Trabajo es la Edición nº 12, valorándose en la misma los méritos generados hasta el 30 de junio de 2013 pudiendo haberse inscrito en la citada Edición los interesados que cumplieran los requisitos de acceso hasta la misma fecha. Por lo tanto, la demora actual en la inscripción y actualización de méritos en la bolsa de trabajo es de dos años aproximadamente, siendo inaceptable esta demora.

Podría ser positiva la implantación de la teletramitación para la formación (tanto inscripción como actualización) de las listas de empleo temporal agilizando con ello considerablemente la actualización de las ediciones de la bolsa de trabajo.



Sería deseable y apropiado que se actualizaran los listados de la bolsa de trabajo como mínimo una vez al año.

- **Facilitar vehículo de transporte o compensar económicamente los desplazamientos de las Enfermeras de Atención Primaria cuando tienen que realizar visitas domiciliarias y/o intervenciones comunitarias tanto urgentes como programadas, en zonas alejadas de su Centro de Salud.**

La situación que se produce con la utilización del vehículo propio para la realización de visitas domiciliarias ordinarias y urgentes por parte de los/as Enfermeros/as de Atención Primaria está sujeta a multitud de riesgos (como accidentes o sanciones de tráfico) que la Conselleria de Sanitat no asume en calidad de responsable subsidiaria, ni tampoco compensa los daños personales y económicos que soportan los Enfermeros cuando ponen su vehículo particular y su propia integridad física a disposición de la Administración.

Además para acceder a un puesto de trabajo de enfermero/a en un Centro de Salud, sea como estatutario temporal o estatutario fijo, no se exige tener el carnet de conducir ni disponer de vehículo propio, por lo tanto, desde un punto de vista estrictamente legal entendemos que la Conselleria de Sanitat no puede ni debe obligar al uso de vehículos particulares en la realización del trabajo, por lo que debe dar solución a esta situación facilitando vehículos de transporte o establecer una compensación por movilidad para retribuir los desplazamientos que realizan los profesionales de Atención Primaria como consecuencia de la actividad asistencial y que se añadirá a las cantidades que ya vienen percibiendo.

Así, se diferencia a los profesionales que realizan desplazamientos en función, principalmente, de los kilómetros de las zonas básicas de salud, con especial consideración a los que ejercen en consultorios rurales de las zonas básicas de mayor dispersión. Esta compensación será también de aplicación al personal temporal interino, sustituto y eventual.



## ENTIDADES PARTICIPANTES

---

Tal y como se ha indicado en la presentación de este documento, y al objeto de evitar confusiones, las propuestas y reivindicaciones que se recogen en él deberán ser gestionadas y negociadas, en cada momento, por aquellas entidades que en derecho corresponda, teniendo muy presente el ámbito competencial de cada una de ellas.

El Documento solo pretende agrupar todas aquellas necesidades profesionales y laborales que en estos momentos, según los participantes en el mismo, tienen las enfermeras y enfermeros de la Comunitat Valenciana, y la profesión enfermera en su conjunto.

En este sentido, es necesario hacer la salvedad que no necesariamente las entidades participantes en su confección deben compartir todas y cada una de las propuestas que se han recogido, pues el resultado del trabajo elaborado corresponde a la suma de las aportaciones realizadas.

Se trata, en definitiva, de una iniciativa que pretende establecer la **Hoja de ruta** que debe guiar el devenir de las mejoras en la profesión Enfermera de la Comunitat Valenciana.

### Relación Participantes:

- CONSEJO DE ENFERMERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (CECOVA).
- COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DE ALICANTE.
- COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DE CASTELLÓN.
- COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DE VALENCIA.
- UNIVERSIDAD DE ALICANTE – FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.
- UNIVERSIDAD DE VALENCIA – FACULTAD DE ENFERMERÍA Y PODOLOGÍA.
- UNIVERSIDAD JAUME I – FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.
- UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALENCIA SAN VICENTE MÁRTIR – FACULTAD DE ENFERMERÍA.
- UNIVERSIDAD CEU-CARDENAL HERRERA – FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- SINDICATO CSIF-CV – SECTOR SANIDAD.
- ASOCIACIÓN DE COMARES DE LA COMUNITAT VALENCIANA (ACCV).
- SOCIEDAD CIENTÍFICA DE ENFERMERÍA EN TERAPIAS NATURALES (ADEATA).
- ASOCIACIÓN DE ENFERMERÍA COMUNITARIA (AEC).
- ASOCIACIÓN DE ENFERMERÍA OFTALMOLÓGICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (AEOCV).
- ASOCIACIÓN ENFERMERÍA QUIRÚRGICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (AEQCV).
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE DIRECTIVOS DE ENFERMERÍA (ANDE).
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENFERMERÍA DERMATOLÓGICA E INVESTIGACIÓN DEL DETERIORO DE LA INTEGRIDAD CUTÁNEA (ANEDIDIC).
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENFERMERÍA DE SALUD MENTAL (ANESM).
- ASOCIACIÓN VALENCIANA DE ENFERMERÍA RADIOLÓGICA (AVER).
- ASOCIACIÓN DE ENFERMERÍA DEPORTIVA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (ENFERDEP).
- SOCIEDAD DE ENFERMERÍA VALENCIANA DE EMERGENCIAS Y URGENCIAS (SEVEU).
- ASOCIACIÓN VALENCIANA DE EDUCADORES EN DIABETES (AVED).
- ASOCIACIÓN DE ENFERMERÍA EDUCACIÓN Y SALUD (ADEES).
- ASOCIACIÓN DE ENFERMERÍA EN ANESTESIA, REANIMACIÓN Y TERAPIA DEL DOLOR DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (ASECVAR-TD).

El presente documento también se ha mandado para su conocimiento a:

- UNIVERSIDAD EUROPEA DE VALENCIA – ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERÍA.
- UNIVERSIDAD DE VALENCIA – ESCUELA DE ENFERMERÍA NTRA. SRA. DEL SAGRADO CORAZÓN.
- UNIVERSIDAD DE VALENCIA – ESCUELA DE ENFERMERÍA LA FE.



CONSEJO DE ENFERMERÍA  
DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

- SINDICATO SATSE-CV.
- SINDICATO CC.OO.-P.V. – SECRETARÍA DE SANIDAD.
- SINDICATO UGT-CV – ÁREA DE SALUD, SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS Y DEPENDENCIA.
- ASOCIACIÓN SANITARIA DE CATÁSTROFES DE ACCIDENTES DE MÚLTIPLES VÍCTIMAS (ASACAMV).
- SOCIEDAD CIENTÍFICA ESPAÑOLA DE ENFERMERÍA (SCELE).
- SOCIEDAD CIENTÍFICA ESPAÑOLA ENFERMERÍA ESCOLAR (SCE3).
- SOCIEDAD VALENCIANA DE ENFERMERÍA DEL TRABAJO (SVET).
- SOCIEDAD VALENCIANA DE GERIATRÍA Y GERONTOLOGÍA (SVGG).
- SOCIEDAD VALENCIANA DE REUMATOLOGÍA - GRUPO DE TRABAJO DE ENFERMERÍA DE REUMATOLOGÍA (GESVR).