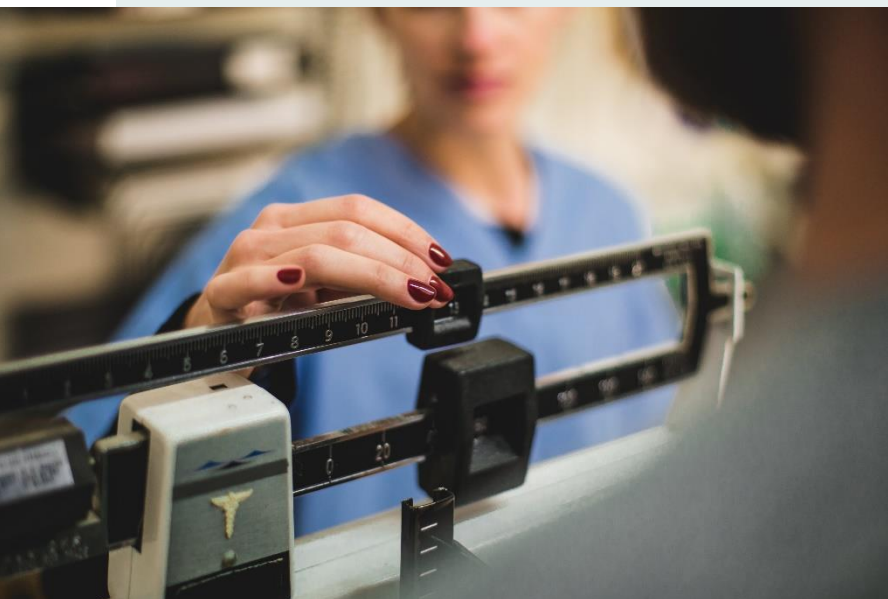




Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

OCUPADORS

L'OPINIÓ DEL COL·LECTIU OCUPADOR SOBRE LA FORMACIÓ DE LES PERSONES TITULADES EN INFERMERIA





Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

OCUPADORS

**L'OPINIÓ DEL COL·LECTIU
OCUPADOR SOBRE LA
FORMACIÓ DE LES
PERSONES TITULADES EN
INFERMERIA**

BARCELONA, 2020

© Agència per a la Qualitat del Sistema
Universitari de Catalunya

C. dels Vergós, 36-42
08017 Barcelona

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una
licència de Reconeixement-NoComercial-
SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons.
Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació
pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús
comercial.

La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Primera edició: setembre 2020



Col·laboradors del sector



Altres col·laboradors



ÍNDEX

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓ | 7 |
| INDICADORS DE LA TITULACIÓ D'INFERMERIA | 8 |
| ■ Dades bàsiques de la titulació | 8 |
| ■ Satisfacció de les persones titulades amb la formació universitària | 10 |
| ■ Inserció laboral de les persones titulades | 12 |
| L'OPINIÓ DE LES PERSONES RESPONSABLES D'INFERMERIA ALS CENTRES SANITARIS SOBRE LA FORMACIÓ DEL PERSONAL TITULAT RECENTMENT | 15 |
| ■ Consideracions prèvies | 15 |
| ■ Característiques de les persones que responen l'enquesta i dels centres sanitaris on treballen | 16 |
| ■ Contractació de persones titulades recentment en Infermeria | 17 |
| ■ Factors de contractació als centres de l'ICS | 18 |
| ■ Factors i dificultats de contractació als centres de la XHUP | 19 |
| ■ Grau d'adequació del personal titulat recentment en Infermeria | 21 |
| ■ Valoració de la formació de grau i de màster | 22 |
| ■ Competències de les persones titulades recentment | 24 |
| ■ Col·laboració del col·lectiu ocupador amb les universitats | 28 |
| ■ Formació als centres sanitaris | 29 |
| ■ Innovació als centres sanitaris | 30 |
| ■ Prospectiva | 31 |
| CONCLUSIONS | 34 |
| FITXA TÈCNICA..... | 36 |
| ANNEX. GRAU D'INFERMERIA | 37 |
| REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES..... | 37 |
| EQUIP DE REDACCIÓ | 38 |

INTRODUCCIÓ

L'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya) té com a objectiu principal **contribuir a la millora de les titulacions universitàries del sistema universitari català (SUC)**. Per assolir aquest objectiu, cal disposar d'evidències i dades que permetin avaluar el funcionament de cadascuna de les titulacions, per tal de facilitar la presa de decisions dels responsables de les universitats i titulacions i dels responsables polítics en l'àmbit de les universitats.

Propostes de millora de les titulacions basades en evidències

Aquest informe mostra evidència sobre la implantació i el desenvolupament dels **graus d'Infermeria** mitjançant els resultats de la segona edició (2018) de l'**enquesta als ocupadors en aquest sector**. Els resultats de la primera edició de l'enquesta (2015) es poden trobar al web d'AQU Catalunya (AQU Catalunya, 2016).¹

Aquesta enquesta pretén conèixer, entre altres qüestions, l'opinió de les persones responsables de l'àrea d'infermeria dels centres sanitaris sobre la formació del personal titulat recentment en Infermeria que han contractat, especialment pel que fa a les competències transversals i específiques que tenen un marge de millora significatiu.

A més d'aquests resultats, l'informe inclou un primer apartat de **dades de context dels graus d'Infermeria**, on es mostren les **dades bàsiques de la titulació** i els resultats principals de les **enquestes de satisfacció de les persones que s'han titulat recentment en aquest ensenyament** i de l'**enquesta de la seva inserció laboral**.

Figura 1. Bases de dades per a la millora de les titulacions



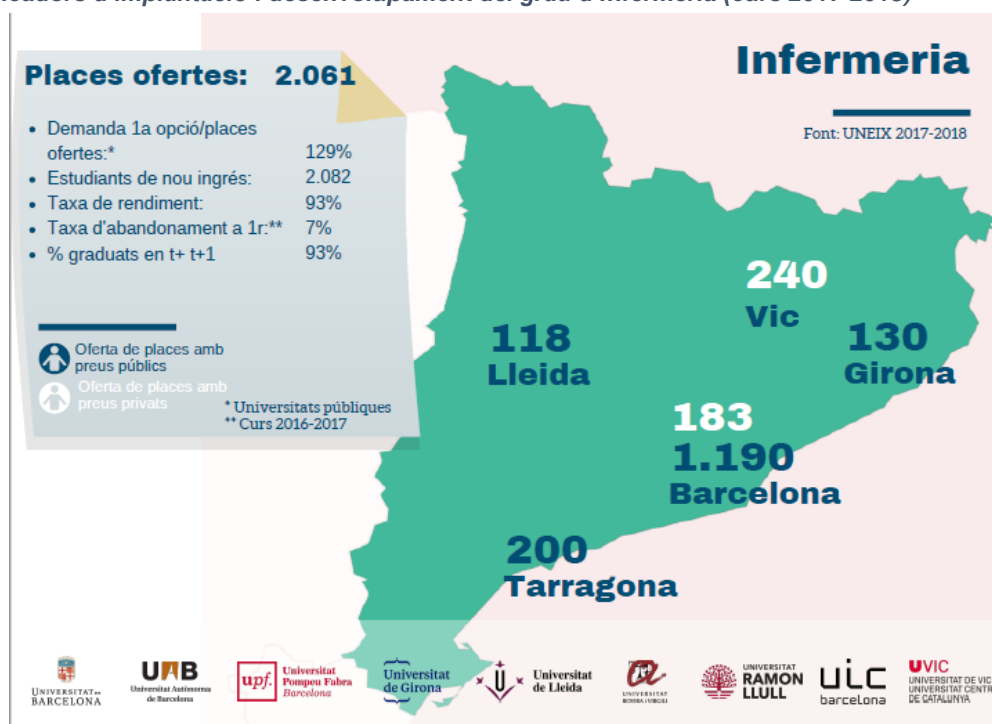
¹ <http://www.aqu.cat/doc/doc_19474906_1.pdf>

INDICADORS DE LA TITULACIÓ D'INFERMERIA

■ Dades bàsiques de la titulació

Les dades bàsiques de la titulació corresponen a dades administratives que provenen d'UNEIX.

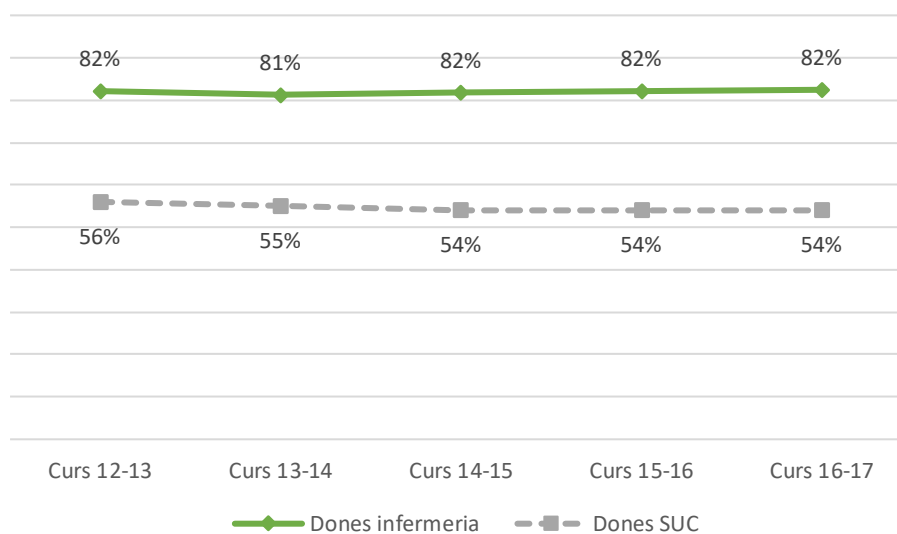
Figura 2. Indicadors d'implantació i desenvolupament del grau d'Infermeria (curs 2017-2018)



La demanda en primera opció al grau d'Infermeria supera considerablement l'oferta

A més, té una taxa de rendiment elevada i una taxa d'abandonament baixa.

Figura 3. Evolució del percentatge de dones matriculades al grau d'Infermeria i al total del SUC



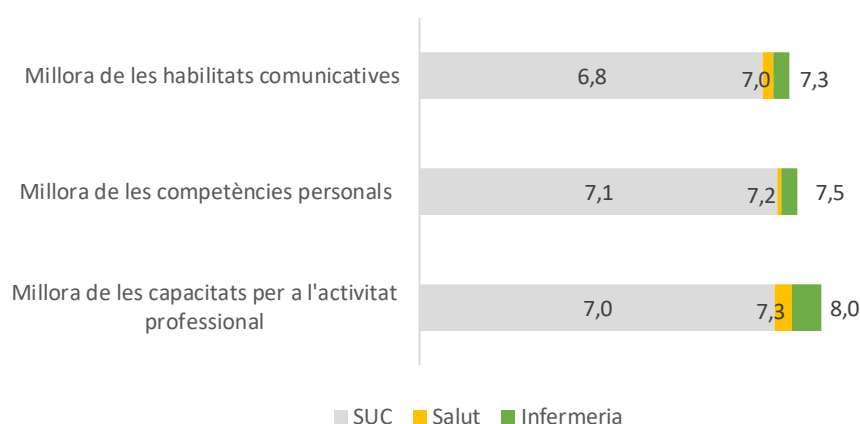
Infermeria, uns estudis i una professió de dones

Infermeria és un dels graus del sistema universitari amb un nombre més elevat de dones matriculades.

■ Satisfacció de les persones titulades amb la formació universitària

Les dades sobre la satisfacció amb la formació provenen de l'enquesta de satisfacció elaborada per AQU Catalunya. L'enquesta recull informació de la satisfacció de les persones titulades sobre diferents característiques de la formació de la titulació universitària cursada. És una enquesta en línia, de periodicitat anual, que es fa a totes les persones graduades un any abans. Els resultats que es mostren corresponen a la mitjana dels anys 2016, 2017 i 2018 del grau d'Infermeria, del total de titulacions de l'àmbit de Salut i del total de titulacions del SUC.

Figura 4. Valoració de diversos aspectes de la formació (escala de 0 a 10)

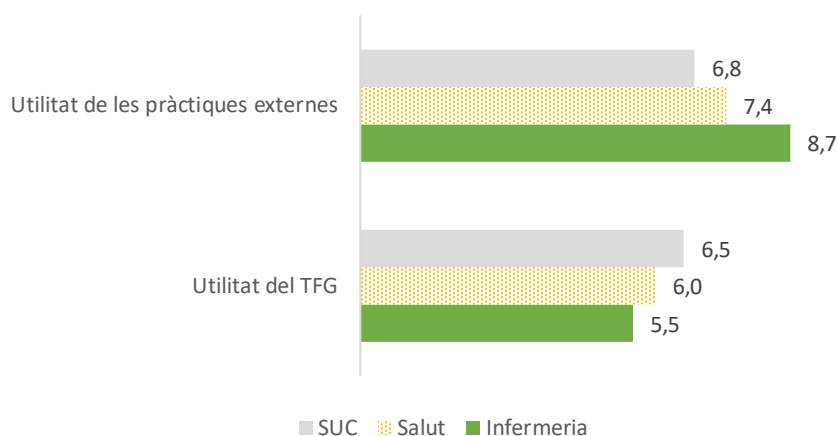


La formació del grau d'Infermeria és clau per a la millora de l'ocupabilitat del seu alumnat

Les valoracions de la millora de les capacitats per a l'activitat professional, les competències personals i les habilitats comunicatives de l'alumnat d'Infermeria són elevades, de 8, 7,5 i 7,3 respectivament, i superiors a les valoracions del conjunt de titulacions de l'àmbit de Salut i de la mitjana del SUC.

Aquests resultats poden respondre al fet que infermeria és una professió regulada.

Figura 5. Valoració de la utilitat de les pràctiques externes i del TFG (escala de 0 a 10)



A més, l'alumnat d'Infermeria valora molt positivament la utilitat de les pràctiques externes

Consideren que la utilitat de les pràctiques externes és de 8,7 (en una escala de 0 a 10), valoració molt superior a la mitjana de l'àmbit de Salut (7,4) i a la del conjunt del SUC (6,8).

En canvi, valoren només amb un 5,5 la utilitat del TFG, valor que és de 6,0 per a la totalitat de Salut i de 6,5 per al conjunt del SUC.

Figura 6. Satisfacció global amb la titulació (escala de 0 a 10)



La satisfacció global amb el grau d'Infermeria és de notable alt, superior a la resta d'estudis

La satisfacció amb Infermeria es valora amb un 8,0, mentre que a la mitjana dels estudis de l'àmbit de Salut aquesta valoració és de 7,4 i al SUC és de 7,1.

Inserció laboral de les persones titulades

L'enquesta d'inserció laboral té una periodicitat triennal i el seu objectiu és conèixer la inserció laboral de la població graduada universitària al cap de tres anys d'haver finalitzat els estudis universitaris. Els resultats que es mostren corresponen a la darrera enquesta (2017) i són representatius per universitat i titulació. Els resultats del SUC mostren la mitjana de tots els ensenyaments que s'imparteixen a Catalunya.²

Figura 7. Situació laboral el 2017 de les persones graduades

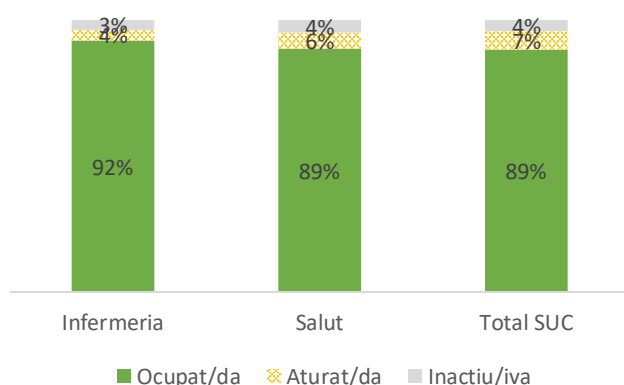
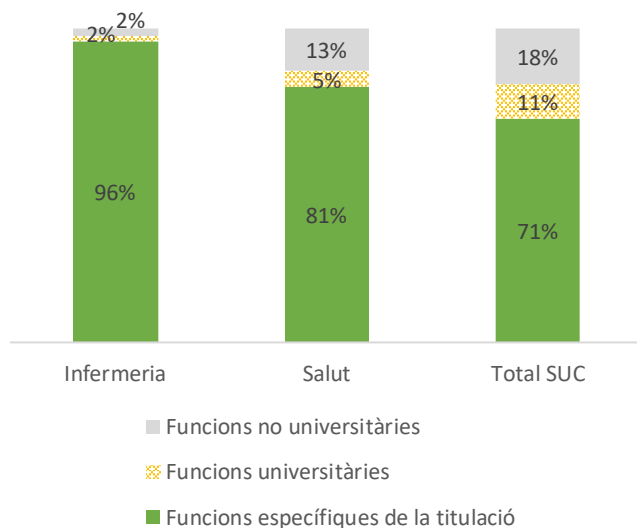


Figura 8. Tipus de funcions desenvolupades a la feina el 2017



Els nous graduats i graduades en Infermeria treballen i ho fan en el seu àmbit

El 92% de les persones que han obtingut el grau d'Infermeria estan ocupades al cap de tres anys d'haver finalitzat els estudis de grau. Aquest percentatge és lleugerament superior a la mitjana dels estudis de l'àmbit de Salut i a la mitjana del SUC (3 punts percentuals).

A més, gairebé totes les persones que treballen (el 96%) ho fan duent a terme funcions específiques de la titulació d'Infermeria, percentatge molt superior a la mitjana de Salut (81%) i del SUC (71%). És, de fet, una de les titulacions que té un millor encaix en el mercat laboral.

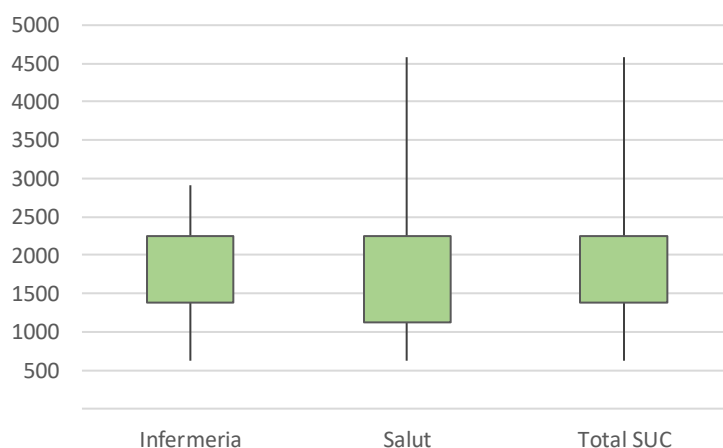
Com ja s'ha esmentat anteriorment, és una professió regulada, que només pot exercir qui ha cursat el grau d'Infermeria.

² En universitats presencials. Els resultats estan ponderats per un factor que corregeix possibles desviacions proporcionals de la mostra.

Taula 1. Tipus de contracte el 2017

| | Fix/indefinit | Temporal | Autònom | Altres |
|-------------------|---------------|----------|---------|--------|
| Infermeria | 28% | 70% | 1% | 0% |
| Salut | 37% | 46% | 13% | 4% |
| Total SUC | 50% | 35% | 11% | 4% |

Figura 9. Salaris bruts mensuals (només persones ocupades a temps complet) el 2017 (€)



La temporalitat és el problema principal del nou personal d'infermeria al cap de tres anys d'haver finalitzat els estudis

Aproximadament 7 de cada 10 persones graduades en Infermeria tenen contractes temporals al cap de tres anys d'haver finalitzat els estudis. Aquest valor és molt superior a la mitjana de les titulacions de l'àmbit de Salut (46%) i del total del SUC (35%).

Pel que fa als ingressos de les persones que treballen a temps complet, són similars a la mitjana de titulacions del SUC.

Taula 2. Nivell de formació adquirida, per competències, el 2017 (escala de 0 a 10)

| Nivell de competències | Infermeria | Salut | SUC |
|----------------------------|------------|-------|-----|
| Formació teòrica | 7,0 | 7,0 | 6,8 |
| Formació pràctica | 7,9 | 6,4 | 5,6 |
| Expressió oral | 6,9 | 6,2 | 5,9 |
| Expressió escrita | 6,6 | 6,2 | 6,3 |
| Treball en equip | 7,7 | 7,1 | 6,8 |
| Lideratge | 5,9 | 5,3 | 5,0 |
| Solució de problemes | 6,6 | 6,1 | 6,1 |
| Presa de decisions | 6,7 | 6,0 | 5,8 |
| Creativitat | 5,4 | 4,8 | 5,2 |
| Pensament crític | 7,2 | 6,5 | 6,5 |
| Gestió | 5,6 | 5,2 | 5,4 |
| Informàtica | 5,4 | 4,7 | 5,0 |
| Idiomes | 3,9 | 3,4 | 3,7 |
| Habilitats de documentació | 6,3 | 6,1 | 5,9 |

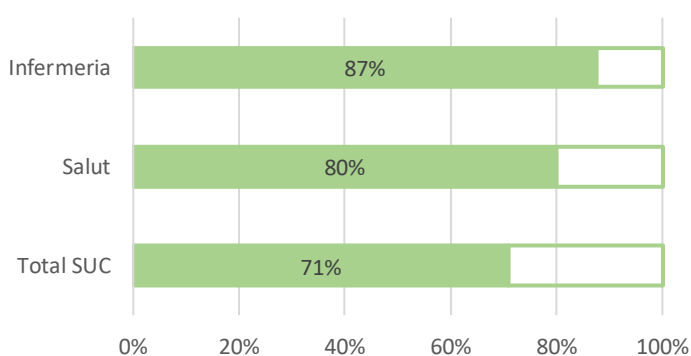
La formació pràctica és la competència més ben valorada en el grau d'Infermeria, superant considerablement la mitjana de titulacions de Salut i del SUC

Obté una valoració de 7,9, mentre que aquest valor és de 6,4 a les titulacions de l'àmbit de Salut i de 5,6 a la mitjana del SUC.

També es valoren molt positivament i millor que a les titulacions de Salut i del SUC les competències de treball en equip (7,7) i pensament crític (7,2).

Els idiomes són la principal competència pendent del global del SUC, i Infermeria no n'és una excepció.

Figura 10. Percentatge de persones graduades que tornarien a cursar la mateixa titulació al cap de tres anys



El 87% de les persones graduades en Infermeria repetirien els mateixos estudis

Aquest percentatge és significativament superior al del conjunt del SUC i dels estudis de l'àmbit de Salut.

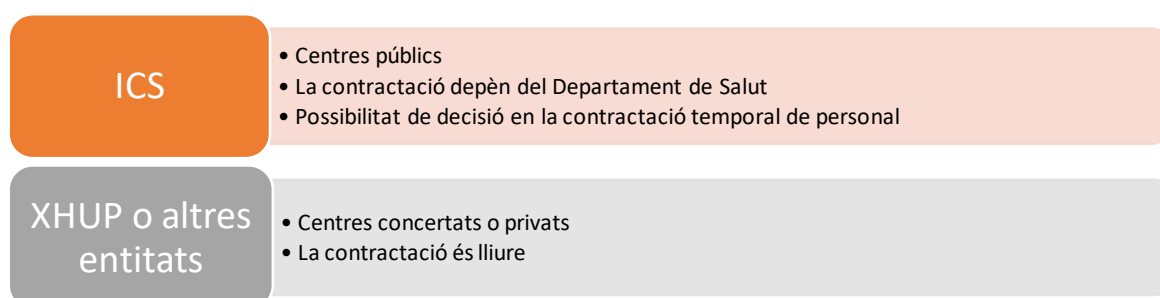
L'OPINIÓ DE LES PERSONES RESPONSABLES D'INFERMERIA ALS CENTRES SANITARIS SOBRE LA FORMACIÓ DEL PERSONAL TITULAT RECENTMENT

■ Consideracions prèvies

El sistema sanitari a Catalunya es compon de centres sanitaris que poden pertànyer a l'Institut Català de la Salut (ICS), a la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) o a altres entitats.

Com que la naturalesa dels centres varia (els centres de l'ICS són públics i els de la XHUP, privats o concertats), la seva manera de contractar nou personal és diferent. Els centres de l'ICS incorporen nou personal d'infermeria a partir de la borsa de treball del Departament de Salut, la qual es regeix per un sistema de puntuació basat en mèrits certificables. D'altra banda, els centres de la XHUP o altres entitats tenen llibertat per seleccionar el perfil d'infermer que més s'adeqüi a les seves necessitats.

Figura 11. Classificació i característiques dels centres del sistema sanitari català



Per aquesta raó, l'enquesta al col·lectiu ocupador planteja preguntes diferents en relació amb la contractació en funció de la naturalesa del centre.

■ Característiques de les persones que responen l'enquesta i dels centres sanitaris on treballen

Taula 3. Dades bàsiques de les dues edicions de l'enquesta al col·lectiu ocupador d'infermeria

| | Població | Mostra | Taxa de resposta | Error mostral |
|-----------------------|----------|--------|------------------|---------------|
| Estudi Ocupadors 2015 | 520 | 112 | 21,5% | 8,4% |
| Estudi Ocupadors 2018 | 621 | 203 | 32,7% | 5,8% |

Taula 4. Titularitat dels centres sanitaris segons l'edició de l'enquesta

| Titularitat del centre | 2015 | 2018 |
|------------------------|------|------|
| ICS | 54% | 55% |
| XHUP i altres entitats | 46% | 45% |
| Total | 100% | 100% |

Taula 5. Tipologia dels centres sanitaris segons l'edició de l'enquesta

| Tipus de centre | 2015 | 2018 |
|--------------------|------|------|
| CAP | 39% | 40% |
| Centre hospitalari | 56% | 56% |
| Altres | 5% | 4% |
| Total | 100% | 100% |

La participació en l'enquesta al col·lectiu ocupador d'infermeria ha augmentat considerablement en l'edició del 2018

Tant la mostra com la taxa de resposta han augmentat respecte de l'edició anterior (2015).

La distribució de les respostes segons la titularitat i la tipologia dels centres és similar a la de l'edició anterior: el 55% són centres de l'ICS i la resta (45%) són centres de la XHUP o altres entitats. D'altra banda, el 40% són centres d'assistència primària (CAP), el 56% són centres hospitalaris i el 4% representen altres tipus de centres.

Taula 6. Càrrec de les persones que responen l'enquesta segons l'edició de l'enquesta

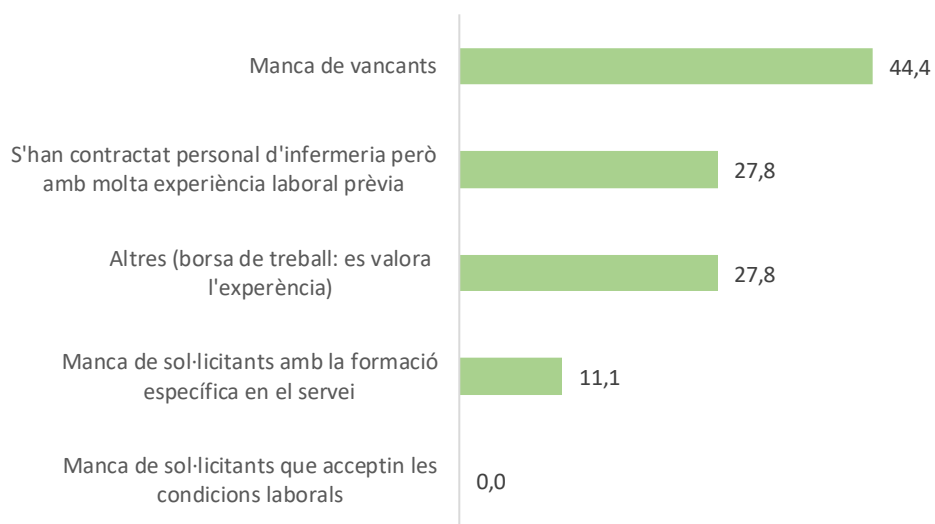
| | 2015 | 2018 |
|--------------------------------------|------|------|
| Director/a | 8% | 12% |
| Supervisor/a o adjunt/a d'infermeria | 92% | 88% |
| Total | 100% | 100% |

■ Contractació de persones titulades recentment en Infermeria

Taula 7. Percentatge de responsables d'infermeria que han participat en l'enquesta segons si han contractat o no persones titulades en Infermeria, per titularitat de centre sanitari

| | ICS | XHUP | Total |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Han contractat | 88% | 95% | 91% |
| No han contractat | 12% | 5% | 9% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Figura 12. Motius pels quals no s'han contractat persones titulades recentment (%)



La majoria de centres sanitaris enquestats sí que han contractat nou personal d'infermeria

Aproximadament 9 de cada 10 de les persones responsables enquestades han contractat personal titulat recentment en Infermeria.

La resta que no ha incorporat nou personal novell argumenta que no tenia vacants o que ha incorporat professionals amb experiència professional.

■ Factors de contractació als centres de l'ICS

La selecció del personal d'infermeria als centres de l'ICS depèn del Departament de Salut. Tot i així, en alguns casos els centres sanitaris disposen d'un cert marge d'elecció a l'hora de fer les contractacions temporals.

Figura 13. Possibilitat de decisió del perfil de contractació en casos de contractació temporal als centres de l'ICS

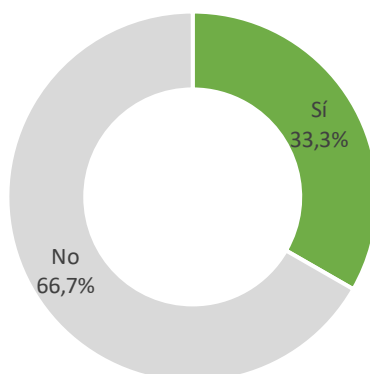
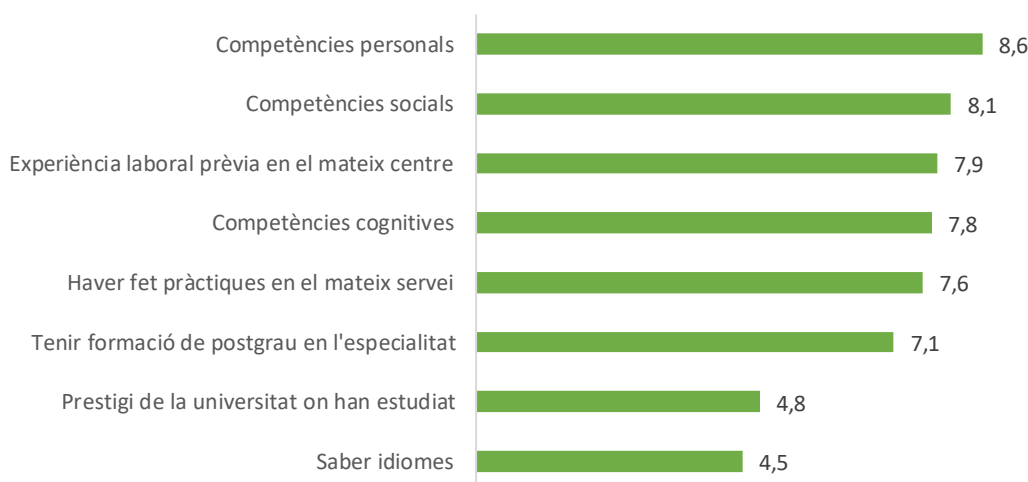


Figura 14. Rellevància de determinats factors en el procés de contractació temporal als centres de l'ICS (escala de 0 a 10)



Es valoren sobretot les competències personals i socials de les persones candidates

Un terç dels centres de l'ICS han tingut la possibilitat de decidir el perfil de contractació temporal.

Valoren sobretot les competències personals (8,6) i socials (8,1), i també l'experiència prèvia en el centre (7,9), les competències cognitives (7,8), haver fet pràctiques en el mateix servei (7,6) i tenir formació de postgrau en l'especialitat (7,1). La resta de factors, com ara el prestigi de la universitat o saber idiomes, no tenen importància per a la contractació en aquests centres.

■ Factors i dificultats de contractació als centres de la XHUP

Els centres de la XHUP tenen llibertat d'elecció del seu nou personal. No obstant això, hi ha factors que es consideren més rellevants que altres a l'hora de contractar nou personal d'infermeria, i alguns centres han tingut dificultats per trobar els professionals adequats.

Figura 15. Rellevància de determinats factors en el procés de contractació als centres de la XHUP (escala de 0 a 10)

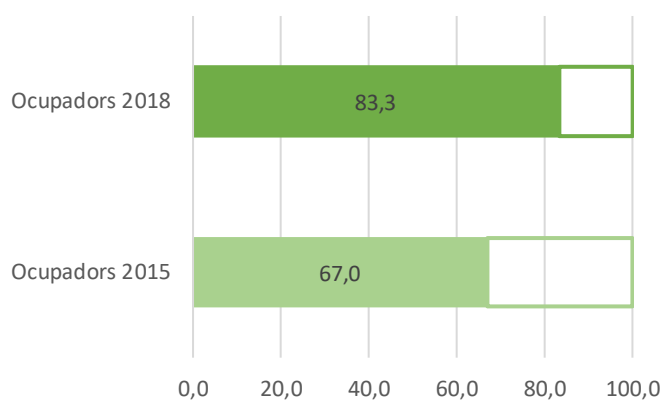


Els factors més rellevants en el procés de contractació als centres de la XHUP són, com en el cas dels centres de l'ICS, les competències personals i socials

A més, les valoracions són pràcticament iguals, de 8,7 i 8,2 respectivament. A diferència dels centres de l'ICS, un factor molt important per a la contractació és haver fet pràctiques en el mateix servei (8,1), mentre que tenir experiència laboral prèvia en el mateix centre no és un factor especialment important (6,9). Amb valoracions molt similars, a continuació hi hauria les competències cognitives (7,9) i tenir formació de postgrau en l'especialitat (7,6).

Saber idiomes o el prestigi de la universitat on s'ha estudiat no són factors que tinguin una rellevància especial en la contractació de nou personal d'infermeria.

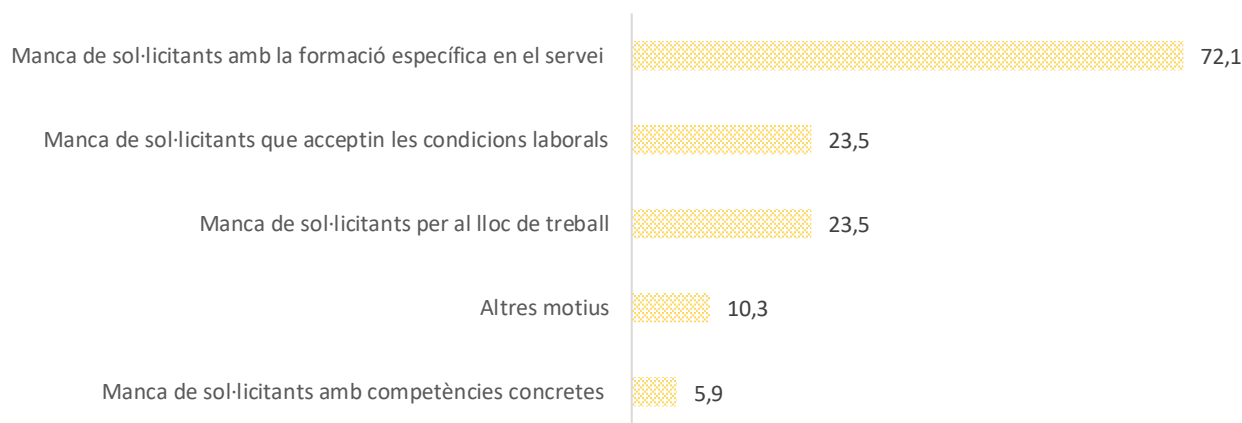
Figura 16. Evolució de les dificultats de contractació de nou personal d'infermeria als centres de la XHUP (%)



Augmenten les dificultats per trobar el personal d'infermeria adequat

Aproximadament 8 de cada 10 dels centres de la XHUP enquestats han tingut dificultats en la contractació de nou personal d'infermeria. Aquest percentatge és molt superior al que es va identificar en l'estudi del sector de la infermeria el 2015, on aquest percentatge era del 67%.

Figura 17. Dificultats per contractar nou personal d'infermeria (%)

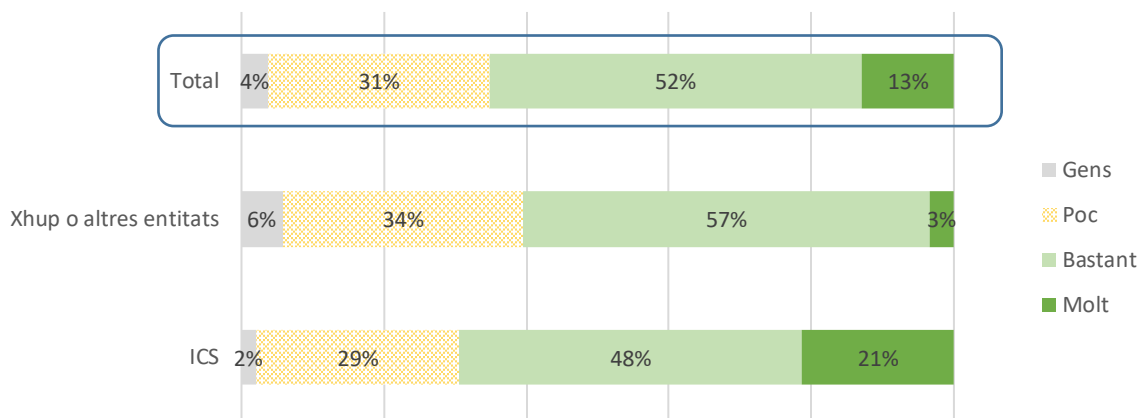


La dificultat principal és la falta d'especialització

La dificultat principal (72%) és la manca de persones sol·licitants amb la formació específica en el servei on hi ha la vacant. Aquest percentatge era del 74% a la passada edició del 2015.

■ Grau d'adequació del personal titulat recentment en Infermeria

Figura 18. Grau d'adequació del nou personal titulat en Infermeria a les necessitats del lloc de treball, segons la titularitat del centre



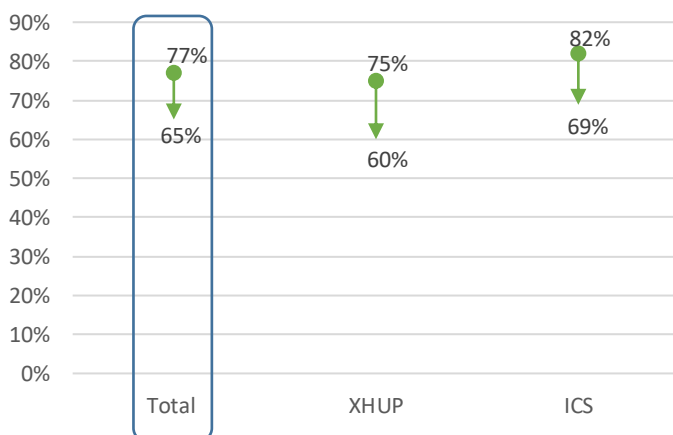
Només 6 de cada 10 persones titulades recentment en Infermeria s'adeqüen al lloc de treball

Probablement, això és per la dificultat de trobar personal d'infermeria especialitzat.

En el cas de l'ICS el grau d'adequació és lleugerament millor que en el de la XHUP (69% vs. 60%).

Cal remarcar que aquests valors són molt inferiors als analitzats en altres sectors de l'estudi Ocupadors 2018, on generalment més del 80% de les persones enquestades identifiquen una bona adequació de les noves persones contractades a les necessitats del lloc de treball (per exemple, farmàcia, enginyeries o disseny).

Figura 19. Reducció del grau d'adequació (bastant/molt) del nou personal d'infermeria a les necessitats del lloc de treball, segons la titularitat del centre i les edicions de l'enquesta

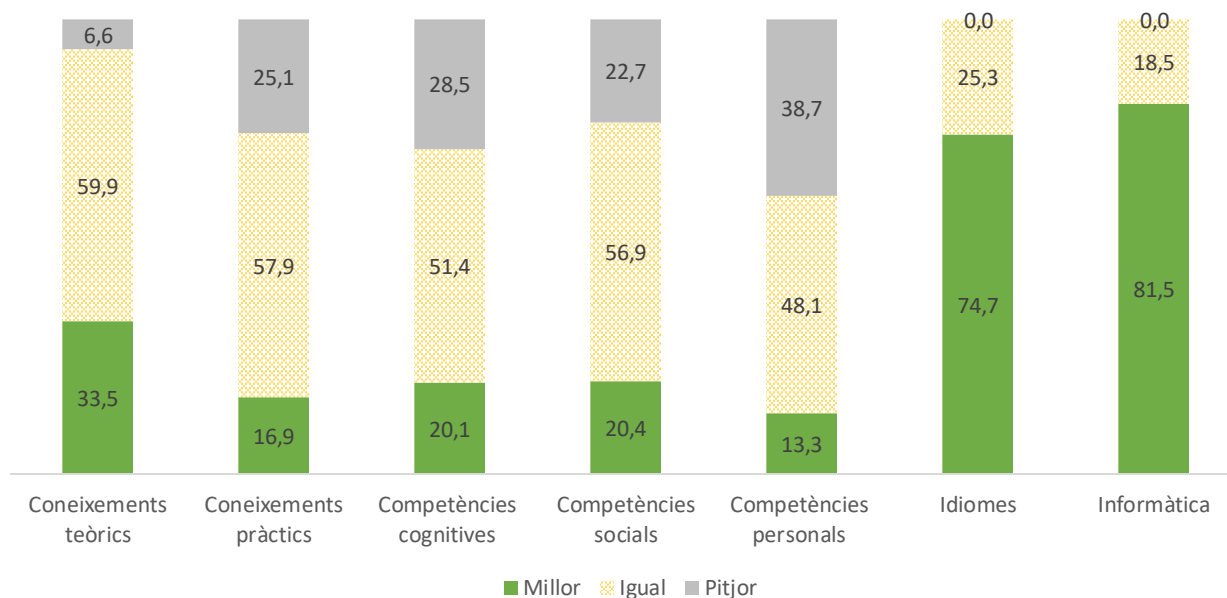


L'adequació del nou personal d'infermeria s'ha reduït substancialment respecte del 2015

L'any 2015, el 77% dels centres enquestats consideraven que les persones contractades s'adequaven bé a les necessitats del lloc de treball. El 2018, aquest percentatge s'ha reduït més de 10 punts percentuals, tant als centres de l'ICS com als de la XHUP.

■ Valoració de la formació de grau i de màster

Figura 20. Evolució de la formació actual respecte de la formació de fa cinc i deu anys (%)



Les persones graduades en Infermeria han millorat la formació en idiomes i informàtica els darrers anys, tal com ja passa a la resta de titulacions

La majoria de serveis enquestats consideren que el nou personal d'infermeria ha millorat la formació en les competències d'informàtica (el 82%) i idiomes (el 75%).

D'altra banda, perceben estabilitat en el nivell de competències cognitives (resolució de problemes, pensament crític, creativitat...), socials (integració en un grup de treball, intel·ligència emocional...) i personals (responsabilitat, iniciativa, autonomia...) de les persones que han cursat el grau d'Infermeria, i també en el nivell de coneixements teòrics i pràctics.

Destaca, a més, que 1 de cada 4 serveis enquestats identifica un empitjorament de la formació pràctica i 1 de cada 3, un empitjorament de les competències personals.

Figura 21. Noves incorporacions amb màster en Infermeria

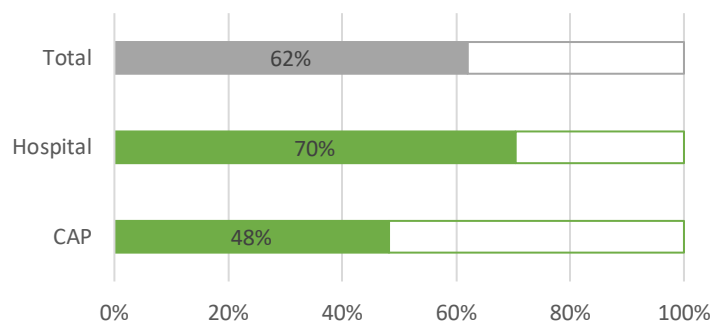
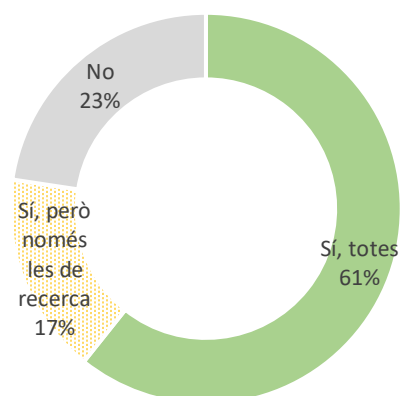


Figura 22. Valoració de la formació de màster pel que fa a la millora de competències



Aproximadament 6 de cada 10 de les noves incorporacions tenen un màster en Infermeria

A més, aquest percentatge és molt superior als centres hospitalaris que als CAP.

La valoració del màster és relativament bona: el 61% de les persones enquestades consideren que el màster ha servit per millorar totes les competències del personal d'infermeria, el 17% consideren que només ha millorat les competències relacionades amb la recerca i el 23% consideren que no ha suposat cap millora.

Els resultats de l'enquesta del 2015 assenyalaven que el 40% de les noves contractacions tenien un màster en Infermeria. Sembla que o bé cada cop es valora més tenir el màster o bé les persones graduades recentment en Infermeria aposten cada cop més per cursar el màster. No obstant això, la valoració del màster era millor aleshores: el 79% identificaven una millora de les competències professionals, el 18% només una millora de les competències de recerca i tan sols el 3% consideraven que no aportava un valor afegit.

■ Competències de les persones titulades recentment

Taula 8. Competències transversals que s'haurien de millorar en el grau d'Infermeria

| | Percentatge |
|--|-------------|
| Idiomes | 1,1 |
| Documentació | 1,6 |
| Habilitats numèriques | 2,7 |
| Expressió escrita | 7,6 |
| Ús de les eines d'informàtica més habituals | 7,6 |
| Expressió oral | 8,1 |
| Formació teòrica | 13,5 |
| Lideratge | 15,1 |
| Habilitats de negociació | 20,0 |
| Capacitat d'aprenentatge i autoaprenentatge | 22,2 |
| Capacitat de generar noves idees i solucions | 31,9 |
| Treball en equip | 50,3 |
| Treball autònom (determinar les pròpies tasques, mètodes i distribució de temps) | 52,4 |
| Responsabilitat en el treball | 52,4 |
| Formació pràctica | 55,7 |
| Resolució de problemes i presa de decisions | 64,9 |

La resolució de problemes i presa de decisions és la competència clau a millorar en el grau d'Infermeria

Ho afirmen el 65% dels centres sanitaris enquestats. Cal destacar que aquesta competència transversal també és la que mostra una necessitat de millora més gran a la majoria de titulacions de Catalunya.

A més, prop de la meitat dels centres també identifiquen la necessitat de millorar la formació pràctica, la responsabilitat en el treball, el treball autònom i el treball en equip.

Contrasta el fet que les persones graduades valoren molt positivament la formació pràctica durant el període de formació i que més de la meitat de les persones responsables de la seva contractació consideren que és una competència a millorar.

Taula 9. Competències específiques que s'haurien de millorar en el grau d'Infermeria

| | Percentatge |
|---|-------------|
| Capacitat per actuar tenint en compte les diferències de gènere i/o socioculturals | 12,4 |
| Respecte pel dret de participació, informació i autonomia i pel consentiment informat de les persones ateses | 13,5 |
| Capacitat per realitzar les principals tècniques i procediments infermers | 24,9 |
| Capacitat per desenvolupar accions de promoció i protecció de la salut | 25,9 |
| Posada en pràctica dels valors professionals de la infermeria (ètica, bioètica...) | 29,2 |
| Desenvolupament de treballs de recerca | 32,4 |
| Gestió adequada dels recursos disponibles sense fer despesa innecessària | 33,5 |
| Capacitat per basar les intervencions d'infermeria en l'evidència científica | 36,8 |
| Capacitat per comunicar-se eficaçment amb les persones ateses i els seus familiars i per aconseguir mostrar empatia | 38,4 |
| Prestació de cures d'infermeria basant-se en l'atenció integral dirigida a les persones, les famílies o els grups | 40,5 |
| Capacitat per fer una bona valoració infermera a les persones ateses i planificar i dur a terme intervencions adequades | 46,5 |
| Esperit crític amb les intervencions professionals i cerca de la millora contínua | 51,4 |

Entre les competències específiques que cal millorar en el grau d'Infermeria destaca la d'esperit crític amb les intervencions professionals i cerca de la millora contínua

També tenen un important marge de millora altres competències relacionades amb la capacitat pràctica, com ara la capacitat per fer una bona valoració infermera i planificar i dur a terme intervencions adequades i la prestació de cures d'infermeria basant-se en l'atenció integral.

Taula 10. Competències transversals que s'haurien de millorar en el grau d'Infermeria, per tipologia de centre

| | CAP | Hospital |
|---|------------|-----------------|
| Formació pràctica | 46% | 60% |
| Resolució de problemes i presa de decisions | 53% | 75% |
| Treball autònom | 63% | 46% |
| Treball en equip | 43% | 55% |
| Responsabilitat en el treball | | 59% |

Nota: es mostren les competències amb percentatges de millora superiors al 40%.

Taula 11. Competències específiques que s'haurien de millorar en el grau d'Infermeria, per tipologia de centre

| | CAP | Hospital |
|---|------------|-----------------|
| Capacitat per basar les intervencions d'infermeria en l'evidència científica | 37% | 38% |
| Esperit crític amb les intervencions professionals i cerca de la millora contínua | 43% | 57% |
| Capacitat per fer una bona valoració infermera a les persones ateses i planificar i dur a terme intervencions adequades | | 56% |
| Prestació de cures d'infermeria basant-se en l'atenció integral dirigida a les persones, les famílies o els grups | | 44% |
| Capacitat per comunicar-se eficaçment amb les persones ateses i els seus familiars i per aconseguir mostrar empatia | | 43% |
| Capacitat per desenvolupar accions de promoció i protecció de la salut | 46% | |
| Gestió adequada dels recursos disponibles sense fer despesa innecessària | | 37% |

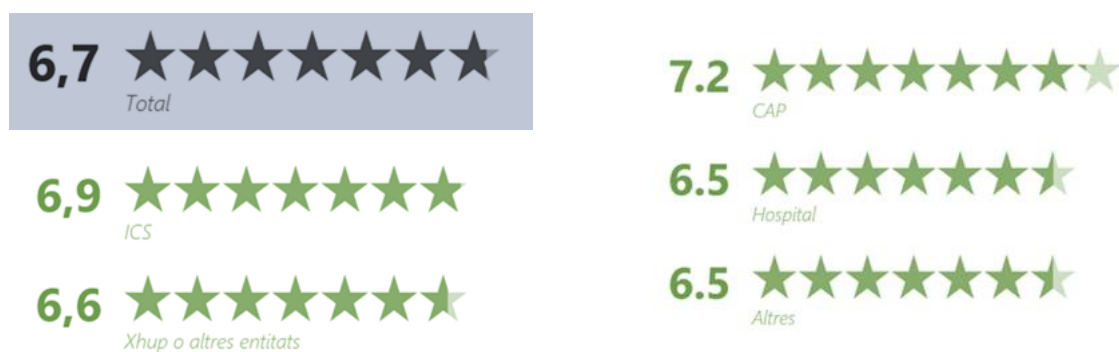
Nota: es mostren les competències amb percentatges de millora superiors al 35%.

Segons la tipologia de centre sanitari, s'observen diferències en les competències que cal millorar, particularment en les competències específiques

Pel que fa a les competències transversals, tant els CAP com els centres hospitalaris assenyalen percentatges molt elevats en les competències que s'haurien de millorar. Destaca que el 75% dels centres hospitalaris enquestats identifiquen una mancança en la capacitat de resolució de problemes i presa de decisions del personal titulat recentment en Infermeria.

D'altra banda, en relació amb les competències específiques, són els hospitals els centres que troben un ajust més baix de les competències de nou personal. A més de les competències esmentades a la taula 9, 1 de cada 3 hospitals identifica una mancança en la gestió adequada dels recursos, i gairebé la meitat dels CAP, en la capacitat per desenvolupar accions de promoció i protecció de la salut.

Figura 23. Satisfacció dels centres sanitaris amb les competències del nou personal d'infermeria, segons la titularitat i la tipologia de centre (escala de 0 a 10)



Tot i el marge de millora de la titulació d'Infermeria, els centres sanitaris estan relativament satisfets amb les competències de les persones que han contractat

Tenen una satisfacció de 6,7 (en una escala de 0 a 10), xifra que és lleugerament superior als centres de l'ICS (6,9) que als de la XHUP (6,6).

Segons la tipologia de centre, els CAP valoren amb un notable (7,2) les competències del personal titulat recentment en Infermeria, mentre que els centres hospitalaris tenen un nivell de satisfacció més baix (6,5).

Cal remarcar, però, que el nivell de satisfacció s'ha reduït respecte de l'enquesta als ocupadors del 2015, en què era de 7,2.

■ Col·laboració del col·lectiu ocupador amb les universitats

Figura 24. Grau de col·laboració dels centres sanitaris amb les universitats per activitat (%)

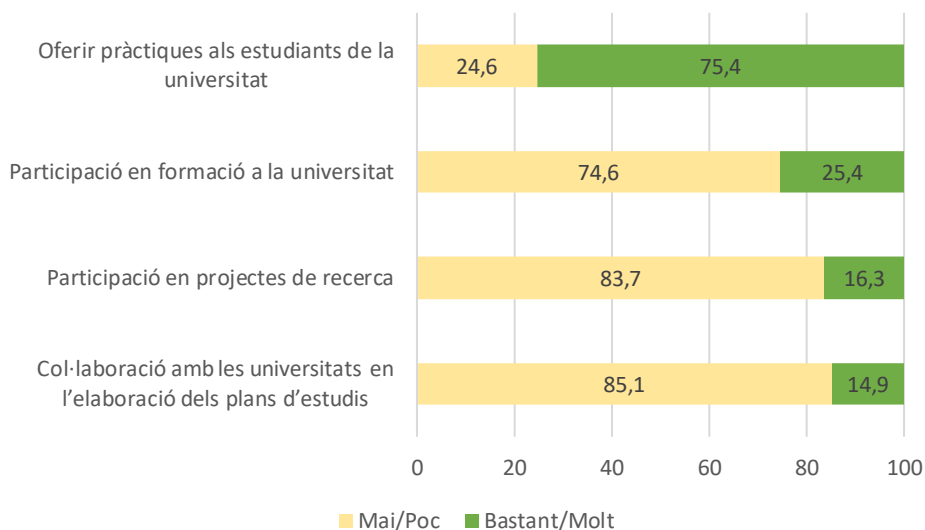


Figura 25. Aspectes a millorar dels serveis de pràctiques de les universitats (% d'organitzacions)

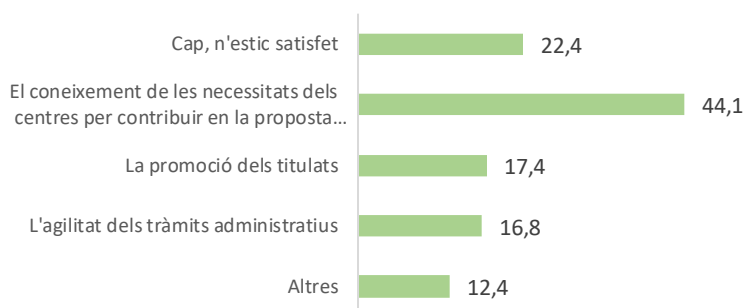


Figura 26. Satisfacció amb els serveis de pràctiques de les universitats (escala de 0 a 10)



Aproximadament 3 de cada 4 dels serveis enquestats ofereixen pràctiques als estudiants del grau d'Infermeria

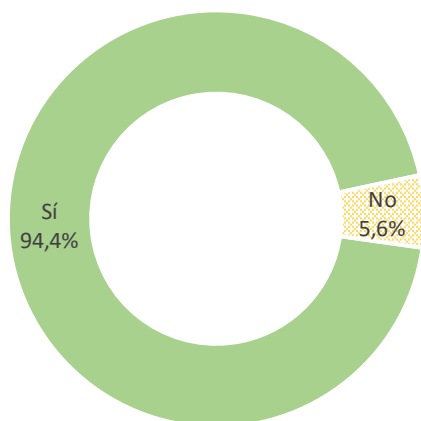
A més, 1 de cada 4 de les persones enquestades fa formació a les universitats.

Elevada satisfacció amb els serveis de pràctiques

El nivell de satisfacció dels centres sanitaris que han fet ús d'aquests serveis és de 7,1, tot i que consideren que es podria ampliar el coneixement sobre les seves necessitats.

■ Formació als centres sanitaris

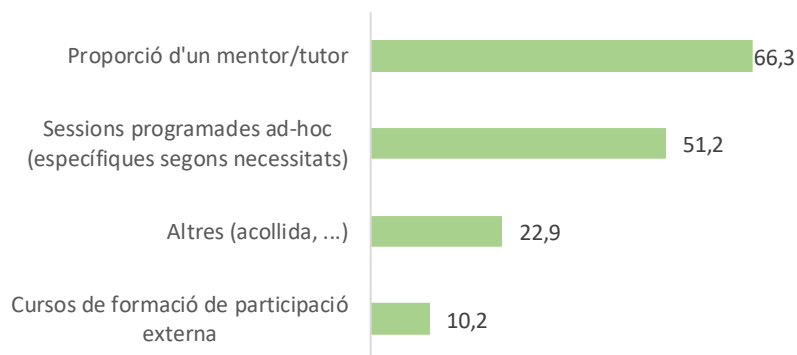
Figura 27. Centres sanitaris que tenen accions d'acollida i formació



Pràcticament tots els centres tenen accions d'acollida i formació per al nou personal d'infermeria

Aquest percentatge és el mateix que es va obtenir a l'enquesta del 2015 i molt superior al de la resta de sectors analitzats (com per exemple, farmàcia, enginyeries o turisme).

Figura 28. Activitats d'acollida i formació (%)

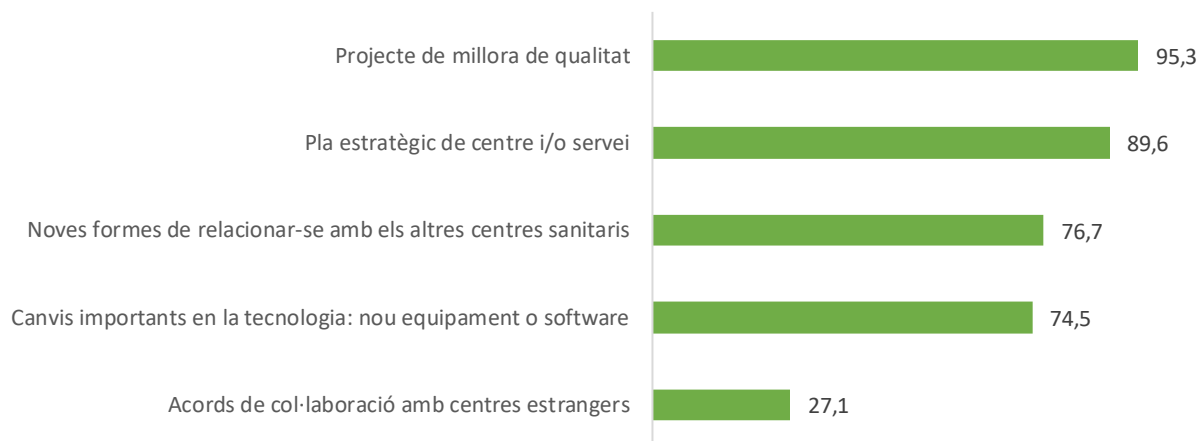


Aquesta formació es basa, majoritàriament, en la proporció d'un mentor/tutor al nou personal d'infermeria

El 66% dels serveis que fan accions d'acollida i formació proporcionen un mentor/tutor al nou personal d'infermeria, mentre que el 51% fan sessions programades *ad hoc*, que són específiques segons les necessitats.

Innovació als centres sanitaris

Figura 29. Innovació als centres sanitaris (%)



Taula 12. Innovació als centres sanitaris per tipologia de centre

| | CAP | Hospital |
|--|-----|----------|
| Canvis importants en la tecnologia: nou equipament o <i>software</i> | 70% | 77% |
| Noves formes de relacionar-se amb els altres centres sanitaris | 80% | 72% |
| Acords de col·laboració amb centres estrangers | 4% | 43% |
| Pla estratègic de centre i/o servei | 89% | 90% |
| Projecte de millora de la qualitat | 99% | 93% |

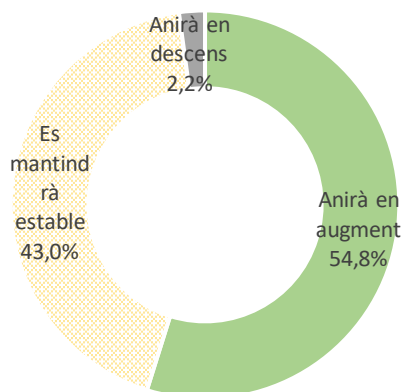
La millora de la qualitat, la prioritat dels centres sanitaris

De la mateixa manera que mostraven els resultats de l'enquesta de la passada edició del 2015, gairebé tots els centres sanitaris tenen un projecte de millora de la qualitat i un pla estratègic de centre i/o servei.

És interessant destacar que, si bé els CAP no tenen acords de col·laboració amb centres estrangers, en el cas dels centres hospitalaris aquest percentatge és del 43%.

■ Prospectiva

Figura 30. Evolució de l'ocupació en infermeria



Taula 13. Raons de l'augment de l'ocupació

| Raons | % |
|------------------------------------|----|
| Rotació de la plantilla | 75 |
| Expansió del centre | 42 |
| Canvis tecnològics o organitzatius | 40 |
| Altres | 13 |

Nota: multiresposta

Es preveu un increment de la demanda de professionals d'infermeria, especialment als hospitals, a causa del canvi generacional

El 55% dels centres sanitaris preveuen un increment de la demanda de professionals d'infermeria, a causa majoritàriament de la rotació de la plantilla (canvi generacional). Aquest augment és més intens als centres hospitalaris que als CAP, on, a més, també preveuen una expansió dels centres hospitalaris més enllà de la rotació de la plantilla.

Taula 14. Evolució de l'ocupació en infermeria per tipologia de centre

| | CAP | Hospital |
|----------------------|-----|----------|
| Anirà en augment | 43% | 63% |
| Es mantindrà estable | 56% | 34% |
| Anirà en descens | 1% | 3% |

Taula 15. Raons de l'augment de l'ocupació per tipologia de centre

| Raons | CAP | Hospital |
|------------------------------------|-----|----------|
| Rotació de la plantilla | 77% | 75% |
| Expansió del centre | 20% | 52% |
| Canvis tecnològics o organitzatius | 40% | 40% |
| Altres | 3% | 5% |

Figura 31. Competències que adquiriran més importància en infermeria*



L'atenció comunitària, la competència més important els propers anys

Les competències relacionades amb l'atenció comunitària, la cronicitat, la recerca i les TIC (noves tecnologies, atenció telemàtica...) són les que adquiriran més importància en el futur.

No obstant això, aquest conjunt de competències no és homogeni en tots els centres que responen l'enquesta: els CAP identifiquen una importància creixent de l'atenció comunitària i de la cronicitat, mentre que en el cas dels hospitals destaca la importància de la recerca, la innovació i les TIC.

Figura 32. Competències que adquiriran més importància en infermeria segons els CAP*



Figura 33. Competències que adquiriran més importància en infermeria segons els centres hospitalaris*



*Corresponen a preguntes obertes. Les respostes amb el mateix significat s'han categoritzat. Es mostren les categories amb freqüències superiors o iguals a 4.

Figura 34. Especialitats en infermeria que tindran més importància en el futur*



I, pel que fa a les especialitats del futur, també apareix l'atenció comunitària

Les especialitats que adquiriran més importància en el futur són l'atenció comunitària, la geriatría, la pediatria i la infermeria familiar.

No obstant això, també s'identifiquen diferències entre les opinions de les persones que treballen als CAP i als centres hospitalaris: els CAP tornen a indicar la importància de l'atenció comunitària i la infermeria familiar, mentre que els centres hospitalaris creuen que les especialitats de geriatría, cirurgia i pediatria seran les més importants els propers anys.

Figura 35. Especialitats en infermeria que tindran més importància segons els CAP*



Figura 36. Especialitats en infermeria que tindran més importància segons els centres hospitalaris*



*Corresponen a preguntes obertes. Les respostes amb el mateix significat s'han categoritzat. Es mostren les categories amb freqüències superiors o iguals a 4.

CONCLUSIONS

- El grau d'Infermeria té una demanda elevada i està feminitzat.
- L'alumnat està satisfet amb la formació rebuda (especialment, la formació pràctica) i amb les pràctiques externes, però no tant amb el TFG. La seva inserció laboral és molt bona, encara que amb un elevat grau de temporalitat.

Els centres que contracten persones titulades en Infermeria presenten les característiques següents:

- Pel que fa a la titularitat, el 55% són centres de l'ICS i el 45% de la XHUP i altres entitats. Per tipologia, el 40% són CAP, el 56% són centres hospitalaris i el 4%, altres entitats. El 91% dels centres han contractat personal titulat recentment en Infermeria.
- Un terç dels centres de l'ICS han tingut possibilitat de decisió del perfil en la contractació temporal. Aquests centres valoren més les competències personals, socials i cognitives de les persones candidates, a banda de l'experiència laboral en el mateix centre.
- En el cas dels centres de la XHUP, que tenen llibertat de decisió, també valoren les competències personals, socials i cognitives. Així mateix, valoren haver fet pràctiques en el mateix servei. D'altra banda, 8 de cada 10 dels centres de la XHUP enquestats han tingut dificultats en la contractació de nou personal d'infermeria, per la manca de persones sol·licitants amb formació específica en el servei.
- Els centres sanitaris opinen que l'adequació del nou personal d'infermeria a les necessitats del lloc de treball ha empitjorat respecte de l'enquesta del 2015: del 77% ha passat al 65%. És probable que això sigui a causa d'una falta d'especialització del nou personal d'infermeria.

Respecte de la formació universitària:

- El 62% dels centres han incorporat nou personal amb màster en Infermeria. La valoració del màster és bona, però pitjor que a l'enquesta del 2015: el 61% de les persones enquestades consideren que el màster ha servit per millorar totes les competències del personal d'infermeria, el 17% només les competències de recerca i la resta no identifica cap millora.
- Pel que fa a les competències transversals, la resolució de problemes i presa de decisions és la competència amb una necessitat de millora més gran (65%). Això és un fet compartit amb altres sectors. Segueixen la formació pràctica (56%), la responsabilitat en el treball (53%), el treball autònom (53%) i el treball en equip (50%).
- En relació amb les competències específiques, el 51% dels centres consideren que hi ha un dèficit en esperit crític amb les intervencions professionals i cerca de la millora contínua. Segueixen la capacitat de fer una bona valoració infermera i planificar i dur a terme intervencions adequades (47%), la prestació de cures basant-se en l'atenció integral (41%), la capacitat per comunicar-se eficaçment (38%) i la capacitat per basar les intervencions d'infermeria en l'evidència científica (37%).
- Tot i les necessitats de millora, el col·lectiu ocupador valora amb un 6,7 la seva satisfacció amb les competències de les persones titulades recentment que ha contractat.

Altres conclusions:

- Com passa en altres sectors, la col·laboració principal dels centres sanitaris amb les universitats està relacionada amb l'oferiment de pràctiques a l'alumnat (hi col·laboren 3 de cada 4 centres). Destaca que 1 de cada 4 serveis enquestats participa en la formació dels estudiants a la universitat.
- Gairebé tots els centres fan acollida i/o formació al nou personal d'infermeria, ja sigui mitjançant un mentor/tutor o fent sessions programades *ad hoc*.
- La innovació és important per als centres sanitaris: millora de la qualitat, pla estratègic, relació amb els altres centres i canvis en la tecnologia. A més, els hospitals destaquen pels acords de col·laboració amb centres estrangers.

- Aproximadament la meitat dels centres preveuen un augment de l'ocupació en infermeria gràcies a la rotació de la plantilla (jubilacions).
- Les competències relacionades amb l'atenció comunitària, la cronicitat, la recerca i les TIC (noves tecnologies, atenció telemàtica...) són les que adquiriran més importància en el futur, tot i que s'observen diferències importants segons la tipologia de centre: els CAP identifiquen una importància creixent de l'atenció comunitària i la cronicitat, mentre que en el cas dels hospitals destaca la importància de la recerca, la innovació i les TIC.
- Pel que fa a les especialitats del futur, els CAP donen importància a l'atenció comunitària i la infermeria familiar, mentre que els centres hospitalaris creuen que les especialitats de geriatria, cirurgia i pediatria seran les més importants els propers anys.

FITXA TÈCNICA

Enquesta als ocupadors

| | |
|------------------------------|---|
| Població | Persones responsables de l'àrea d'infermeria de centres sanitaris a Catalunya |
| Període de l'enquesta | Del 12/03/2018 al 6/04/2018 |
| Tipus d'enquesta | En línia |
| Durada mitjana de l'enquesta | 12' 26" |

| | Població | Mostra | Taxa de resposta | Error mostral |
|----------------------------------|----------|--------|------------------|---------------|
| Estudi Ocupadors Infermeria 2015 | 520 | 112 | 21,5% | 8,4% |
| Estudi Ocupadors Infermeria 2018 | 621 | 203 | 32,7% | 5,8% |

Enquesta de satisfacció (2018)

| Ensenyament (població graduada el 2016, 2017 i 2018) | Població | Mostra | Taxa de resposta | Error mostral |
|--|----------|--------|------------------|---------------|
| Infermeria | 3.619 | 821 | 23% | 3,1% |

Enquesta d'inserció laboral (2017)

| Ensenyament (població graduada el 2013) | Població | Mostra | Taxa de resposta | Error mostral |
|---|----------|--------|------------------|---------------|
| Infermeria | 1.251 | 674 | 54% | 2,6% |

ANNEX. GRAU D'INFERMERIA

| | Infermeria i salut Infermeria |
|----------|----------------------------------|
| UAB | ✓ |
| UB | ✓ |
| UdG | ✓ |
| UdL | ✓ |
| UIC | ✓ |
| UPF | ✓ |
| URL | ✓ |
| URV | ✓ |
| UVic-UCC | ✓ |

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

AQU Catalunya (2016) *Ocupabilitat i competències dels graduats recents en Infermeria. La percepció dels directors d'infermeria i càrrecs equivalents*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

EQUIP DE REDACCIÓ

Redacció

Sandra Nieto Viramontes

Gestora de projectes de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement

Col·laboració

Martí Casadesús Fa

Director

Anna Prades Nebot

Gestora de projectes de l'Àrea d'Internacionalització i Generació del Coneixement

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Setembre de 2020 · AQU-17-2020



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de **Catalunya**

 www.aqu.cat

 [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)