



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

# L'ESTUDI D'OCUPADORS: ANÀLISI QUALITATIVA

L'opinió dels ocupadors sobre els graduats en  
Infermeria



El disseny metodològic i el treball de camp de la segona fase han estat responsabilitat del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya.

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

C. dels Vergós, 36-42  
08017 Barcelona

Primera edició: març de 2016

Amb la col·laboració:



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, la distribució i la 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>



Disponible també en versió electrònica:  
<[www.aqu.cat](http://www.aqu.cat)>

## SUMARI

<b>1. Introducció</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Resum quantitatiu</b> .....	<b>7</b>
<b>3. Part qualitativa</b> .....	<b>9</b>
3.1. Context.....	9
3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats).....	11
3.3. Valoració de la formació rebuda.....	13
3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau .....	15
3.5. Dificultats de contractació.....	16
3.6. Formació a l'empresa .....	18
3.7. Relació amb la universitat.....	20
3.8. Propostes de millora .....	22
<b>4. ANNEX METODOLÒGIC</b> .....	<b>24</b>

## 1. INTRODUCCIÓ

Aquest informe és resultat de la fase qualitativa del projecte Ocupadors, dissenyat i dirigit per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i que s'ha dut a terme gràcies a la col·laboració de l'Obra Social La Caixa.

En conjunt, el projecte Ocupadors té com a objectiu conèixer la percepció dels ocupadors sobre les competències i la formació de la població graduada recentment que ha estat contractada des de l'any 2010.

S'entén que són «graduats recents» aquelles persones que han obtingut un títol universitari durant els dos anys anteriors a la seva contractació.

En concret, es pretenen identificar els punts forts i febles de les competències adquirides en l'àmbit universitari —car l'experiència professional de la població objecte d'estudi és, en principi, molt escassa o nul·la—, si bé aquestes competències

també són fruit de la seva formació prèvia i del seu procés general de socialització.

El projecte Ocupadors consta de tres fases:



La **primera fase**, de caràcter quantitatiu, s'ha basat en una enquesta en línia, les magnituds principals de la qual es mostren en el quadre 1.

**Quadre 1. Població, mostra, percentatge de resposta i error mostral de l'enquesta als ocupadors**

	Població	Mostra	Resposta	Error mostral
<b>Empreses privades</b>	16.757	1.325	7,91%	2,6%
<b>Funció pública</b>	66	11	16,7%	27,7%
<b>Ensenyament</b>	2.822	281	10,0%	5,7%
<b>Infermeria</b>	520	112	21,5%	8,4%
<b>Medicina</b>	606	90	14,8%	9,7%

La **segona fase**, de caràcter qualitatiu, s'ha basat en la realització de grups de discussió i entrevistes telefòniques semiestructurades a un conjunt de 12 perfils d'ocupadors, identificats en funció de la branca d'activitat a la qual pertanyien. L'objectiu d'aquesta fase és aprofundir en els resultats genèrics de l'enquesta i obtenir una informació més rica i detallada que permeti desenvolupar i interpretar contextualment les dades quantitatives. Aquesta és la fase en què cal situar les informacions que es presenten en les pàgines següents. El quadre 2 recull els

perfiles identificats, les titulacions associades a cada perfil i el nombre de persones que han participat en cada un dels dos mètodes utilitzats.

**Quadre 2. Branques d'activitat i titulacions associades als 12 perfils identificats per desenvolupar la fase qualitativa (grups de discussió i entrevistes semiestructurades) del projecte Ocupadors**

PERFIL	BRANCA D'ACTIVITAT	AGRUPACIÓ TITULACIONS	Grups de discussió	Entrevistes	Total participants fase qualitativa
1	Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries	Economia, ADE i Empresarials	4	2	6
2	Indústria	Enginyeries de la Producció	5	3	8
3	Construcció	Arquitectura i Enginyeries Civils	6	3	9
4	Tecnologies de la comunicació	Enginyeries de la Comunicació	9		9
5	Mitjans de comunicació	Comunicació	9		9
6	Serveis jurídics	Dret, Relacions Laborals i Criminologia	7		7
7	Consultories i serveis a les empreses	Economia, ADE i Empresarials	7	3	10
8	Serveis educatius i socials	Psicologia, Pedagogia, Psicopedagogia, Treball Social, Educació Social		7	7
9	Educació infantil i primària	Mestres	6	1	7
10	Educació secundària	Llicenciats/graduats amb CAP/màster en educació	9		9
11	Sanitat-medicina	Medicina	9	1	10
12	Sanitat-infermeria	Infermeria	10		10
<b>Total</b>			81	20	101

**La tercera fase**, amb la qual es finalitzarà l'estudi, consistirà en la convocatòria d'ajuts de recerca dirigits a la comunitat acadèmica, que hauran de permetre obtenir nou coneixement respecte a l'adequació entre la formació universitària i les demandes del mercat de treball.

L'informe que segueix a continuació correspon al perfil de titulats en Infermeria (núm. 12 del quadre 2). El quadre 3 mostra la graella tipològica utilitzada. Com es pot comprovar, tota la informació es va recollir mitjançant el mètode del grup de discussió i no va ser necessari fer entrevistes addicionals. Per a la realització del grup de discussió es va distingir fonamentalment entre dos tipus d'ocupadors: els centres assistencials i hospitals de caràcter públic, i els centres assistencials i hospitals de caràcter privat o concertat. Els discursos respecte als titulats recents

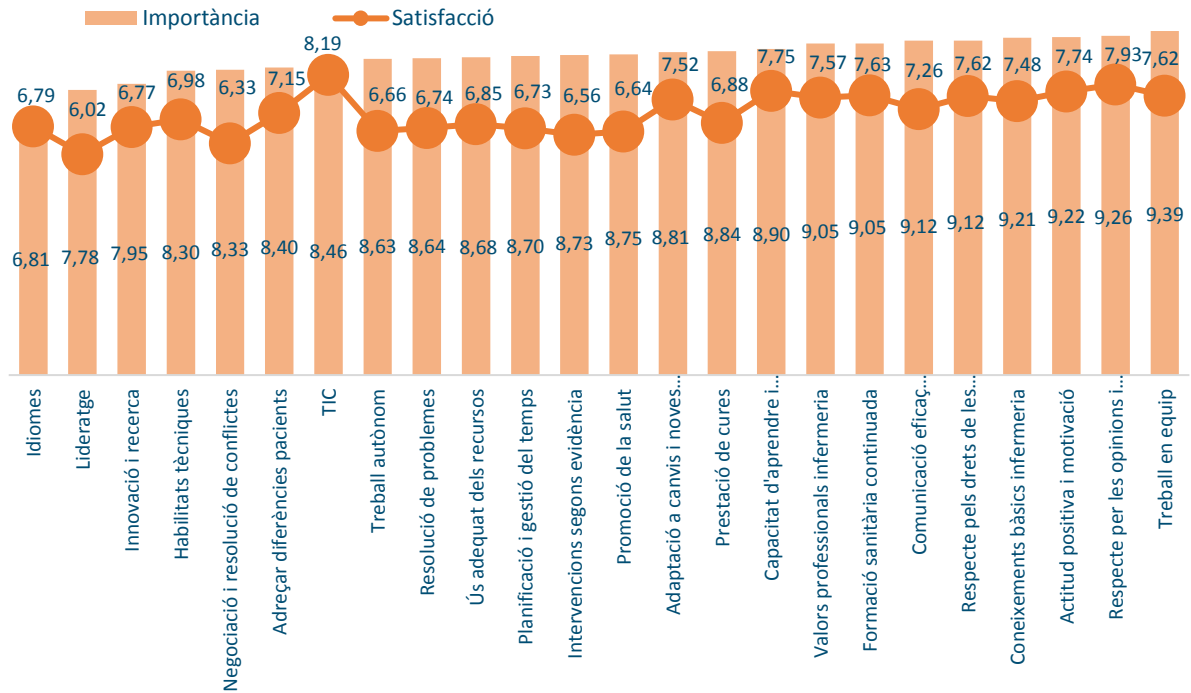
van ser molt semblants en els dos tipus d'ocupadors, motiu pel qual s'han representant conjuntament en els mapes conceptuals de l'informe. Només quan s'ha parlat de la contractació les afirmacions dels representants d'unes i altres institucions han estat diferents, i així s'ha posat de manifest en el mapa conceptual corresponent.

### Quadre 3. Institucions de les quals s'ha obtingut informació

	<b>Nombre de representants en el grup de discussió</b>	<b>Nombre d'entrevistes telefòniques realitzades</b>
<b>Centres públics</b>	7	0
<b>Centres privats</b>	3	0

## 2. RESUM QUANTITATIU

Gràfic 1. Comparativa de les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels nous infermers



Marge de millora en les competències dels nous infermers:

**Gràfic 2. Diferència entre les mitjanes d'importància i de satisfacció relatives a les competències dels nous infermers**





## 3. PART QUALITATIVA

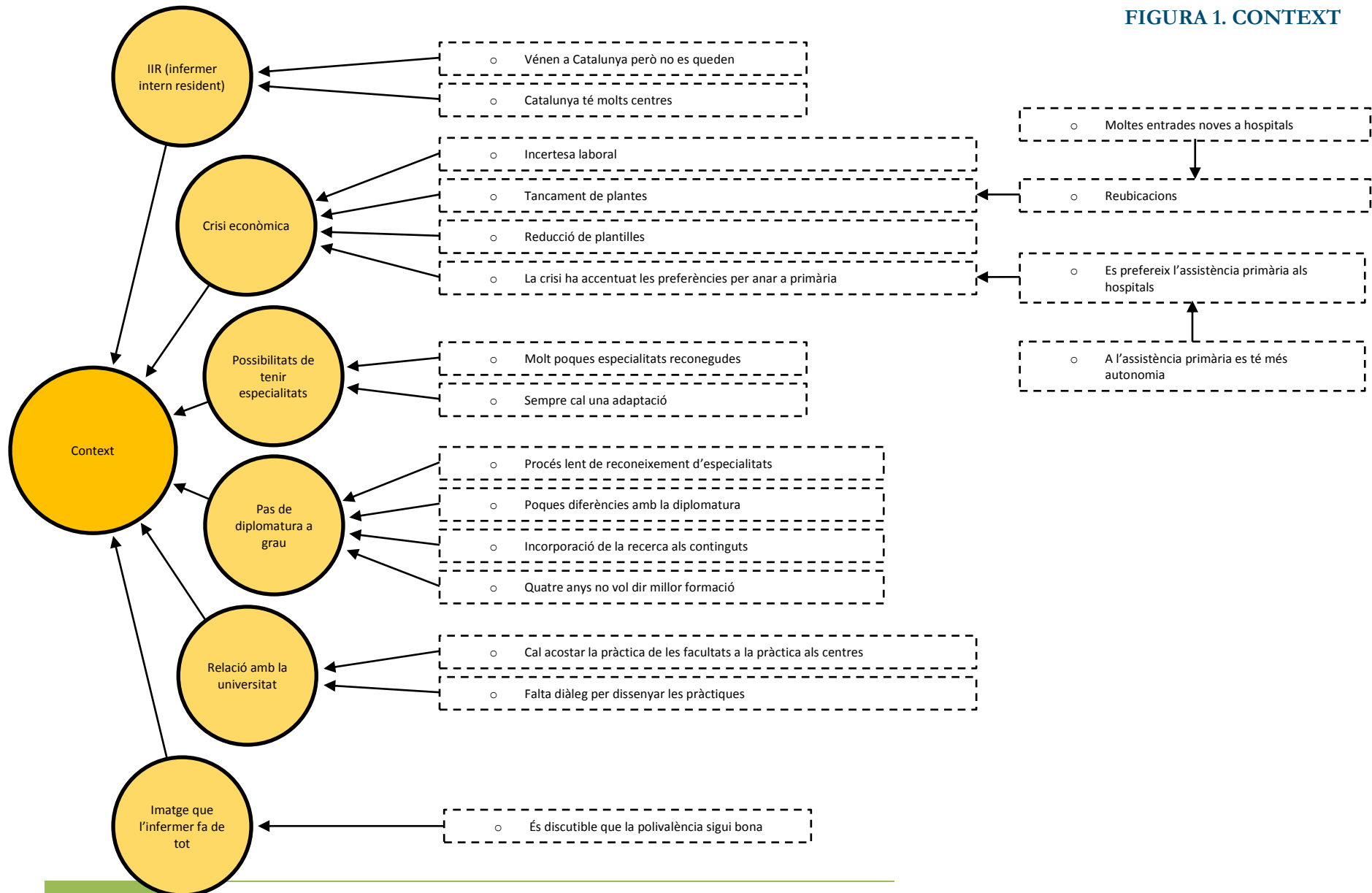
### 3.1. Context

Les referències al context en què es produeix la inserció i el desenvolupament professional dels titulats en Infermeria són força variades al llarg de la discussió. Possiblement les més recurrents, com succeeix en molts altres sectors, són les vinculades a la crisi econòmica. Segons les persones que participen en els grups de discussió, els efectes del tancament de plantes i la reducció de plantilles minven les oportunitats laborals, però indirectament també han accentuat una tendència que ja es donava abans de la crisi: els graduats en Infermeria intenten treballar, quan poden, en l'assistència primària, on s'assegura que els efectes de la reducció de despesa no s'han fet notar tant. Ja abans de la crisi, els titulats en Infermeria tenien preferència pels centres d'assistència primària, on gaudien de més autonomia, i les circumstàncies actuals no han fet més que reforçar aquesta preferència. Aquests moviments entre hospitals i assistència primària provoquen la reubicació dels professionals i una rotació elevada als hospitals. El resultat combinat de tots aquests efectes és una incertesa laboral creixent, en la qual a la dificultat de trobar feina s'hi afegeix una mobilitat no sempre desitjada una vegada que s'ha trobat.

Dels altres cinc elements esmentats com a condicionants de la inserció laboral dels graduats en Infermeria, quatre fan referència a la formació que reben els graduats i als canvis recents que s'hi han produït. Així, es menciona la falta de diàleg entre centres i universitats per dissenyar les pràctiques, els efectes del pas de diplomatures de tres anys a graus de quatre anys (no sempre considerats positius), la lentitud en l'organització i la posada en marxa de les especialitats en Infermeria, o l'organització (millorable) del període de residència dels graduats en Infermeria als hospitals. La figura 1 ofereix un detall més gran de tots aquests aspectes, que també es desenvolupen al llarg de l'informe (especialment en l'epígraf 3.7).

Un últim element mencionat en relació amb el context en què es desenvolupen professionalment els graduats en Infermeria té a veure amb la imatge social (i professional) que es té de l'infermer o la infermera com a professional polivalent que sap fer de tot. Les persones que participen en el grup de discussió afirmen que aquesta suposada polivalència està lluny de ser real i que, per tant, no sempre es pot destinar una persona graduada en Infermeria a qualsevol tasca. És per aquest motiu que es considera important que s'acceleri el lent reconeixement de les especialitats, de manera que sigui possible desenvolupar formacions més especialitzades que les que es fan actualment.

**FIGURA 1. CONTEXT**

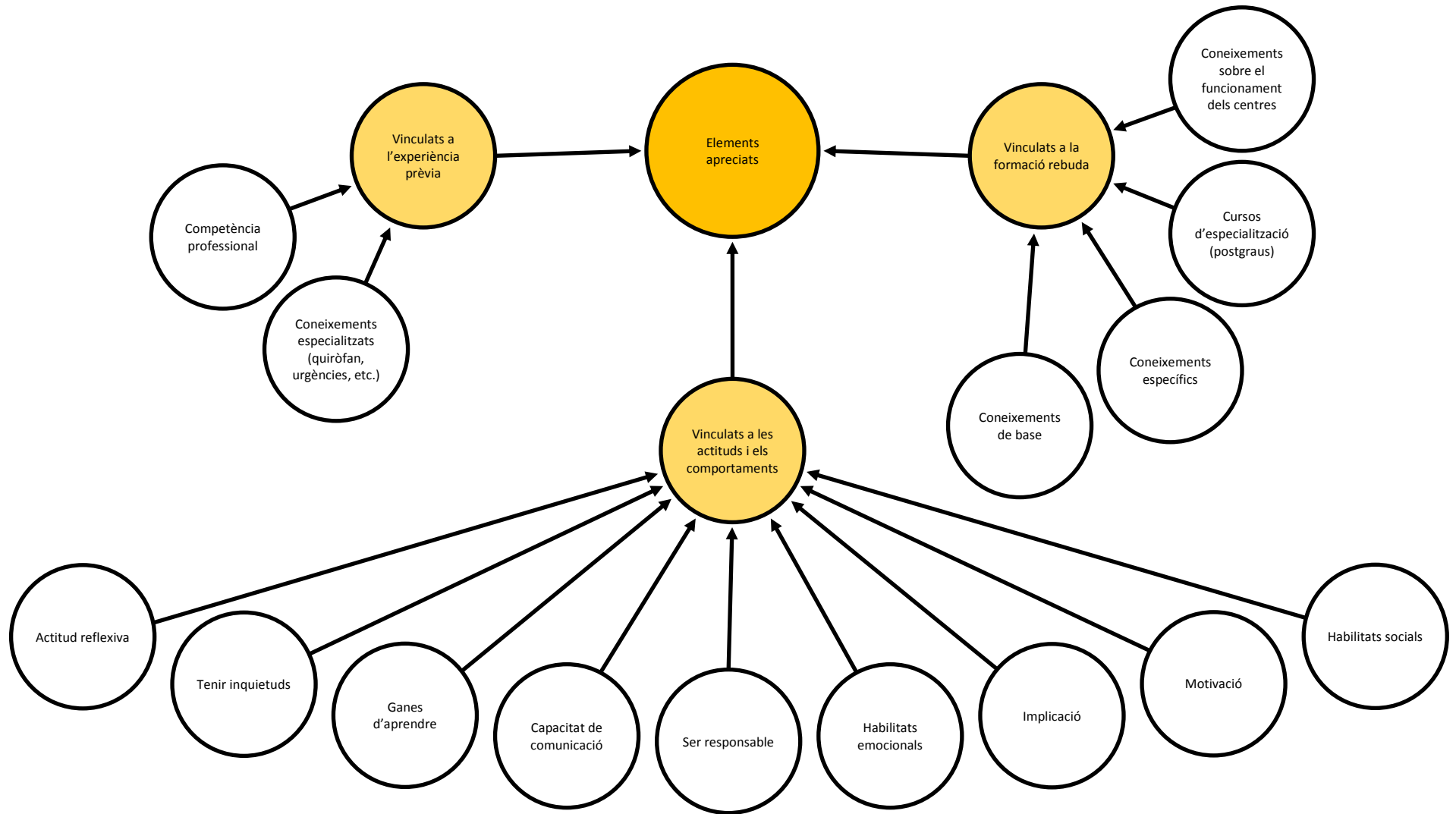


### **3.2. Què busquen els ocupadors? (competències i característiques personals considerades importants en la contractació dels graduats)**

En la figura 2 es mostren els elements més valorats pels ocupadors a l'hora de contractar un graduat recent en Infermeria. Aquests elements es poden agrupar en tres grans blocs: 1) els vinculats a l'experiència prèvia, 2) els vinculats a aspectes de la personalitat i el comportament de les persones, i 3) els vinculats a la formació rebuda. Com es pot comprovar, el conjunt de competències que més es mencionen són les vinculades a la personalitat i el comportament (competències cognitives i socials). Si es comparen aquestes competències amb les competències més valorades en el gràfic 1 del resum quantitatiu, es pot comprovar que hi ha coincidència en la importància de les habilitats socials i emocionals, així com en la capacitat de comunicació. No obstant això, els elements esmentats en els grups de discussió tenen un component més actitudinal, com ara tenir motivació, tenir inquietuds o tenir ganes d'aprendre. Cal entendre la valoració d'aquestes competències en un context en què s'afirma que la formació dels graduats en Infermeria s'acaba de desenvolupar una vegada s'ocupa el lloc de treball, atesa la falta de formació especialitzada que encara caracteritza els graus. S'entén, en aquest sentit, que el que es pot exigir a un graduat recent és un bon coneixement de base a partir del qual s'aprendran altres coneixements a la feina, però que per adquirir aquests coneixements calen persones amb inquietuds, ganes d'aprendre, motivació i implicació.

Resulta també interessant comprovar que els ocupadors valoren molt els coneixements complementaris i especialitzats a banda de la formació de base. En aquest sentit, es mencionen postgraus i cursos especialitzats que el grau no ofereix però que els ocupadors consideren molt valuosos per al desenvolupament de la professió d'infermer. D'altra banda, s'aprecien també els coneixements sobre els centres i el seu funcionament que puguin tenir els graduats recents, ja sigui perquè els han après en el context de la formació formal, ja sigui perquè tenen experiència prèvia (adquirida laboralment o mitjançant pràctiques). Aquesta experiència permet adquirir els coneixements bàsics per ser considerat competent professionalment i, també, els coneixements especialitzats en àrees que es consideren especialment sensibles (quiròfans, urgències...).

**FIGURA 2. QUÈ BUSQUEN ELS OCUPADORS?**

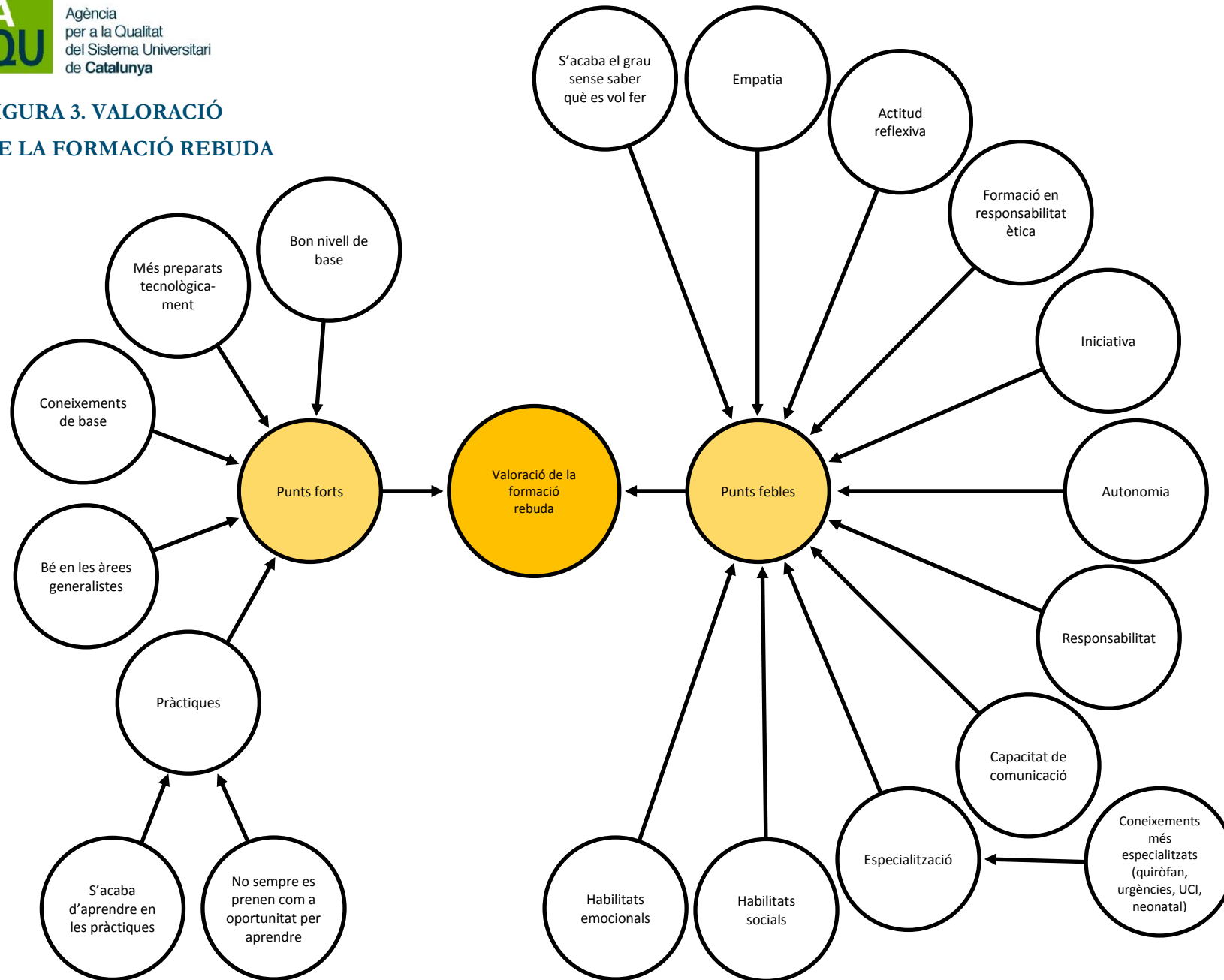


### 3.3. Valoració de la formació rebuda

En la figura 3 es mostren els punts forts i febles de la formació dels graduats en Infermeria. Pel que fa als punts forts, s'expressen idees molt semblants vinculades entre si. Quan s'indica que el nivell de base és bo, que els coneixements de base poden ser suficients per començar a treballar (amb el complement de la pràctica al centre i per a certes unitats menys especialitzades) o que les pràctiques ajuden a millorar els coneixements (tant les de grau com les del període de residència), s'està dient que un graduat en Infermeria acaba els estudis amb coneixements prou bons per assentar-hi uns coneixements més especialitzats i més aplicats (que s'adquiriran mitjançant la pràctica en el lloc de treball). En aquest sentit, es pot afirmar que la valoració dels continguts disciplinaris de la titulació és positiva. Aquesta valoració encaixa amb les dades presentades en el gràfic 2 del resum quantitatiu, en què les mancances es detecten o bé en aspectes de la formació molt específics o bé en les competències socials i de comunicació.

Precisament, entre els punts febles indicats en la figura 3 destaquen les competències cognitives i socials. Tot i que la llista de competències esmentades no coincideix exactament amb les indicades en el gràfic 2, es pot reconèixer en les dues relacions el pes d'aquestes competències més vinculades a les actituds i els comportaments. Les petites diferències entre la figura 3 i el gràfic 2 es poden atribuir, d'una banda, al fet que les competències de la figura 3 es generen de manera inductiva durant la discussió, mentre que les del gràfic 2 són identificades prèviament, durant la redacció del qüestionari d'enquesta. D'altra banda, en el grup de discussió s'atorga més importància a les competències cognitives, per les raons ja indicades en l'apartat 3.2. És important destacar també que en el grup de discussió es reclamen continguts més concrets en la formació. Així, es demana una oferta d'especialitats més important (per exemple, en quiròfan, urgències o neonatal) i més formació en responsabilitat ètica. Finalment, també es considera que la formació hauria de permetre als graduats saber a què es voldran dedicar professionalment en acabar els estudis, fet que no passa actualment, car el coneixement sobre l'exercici professional s'obté només durant la residència, o fins i tot una vegada que ja es treballa professionalment.

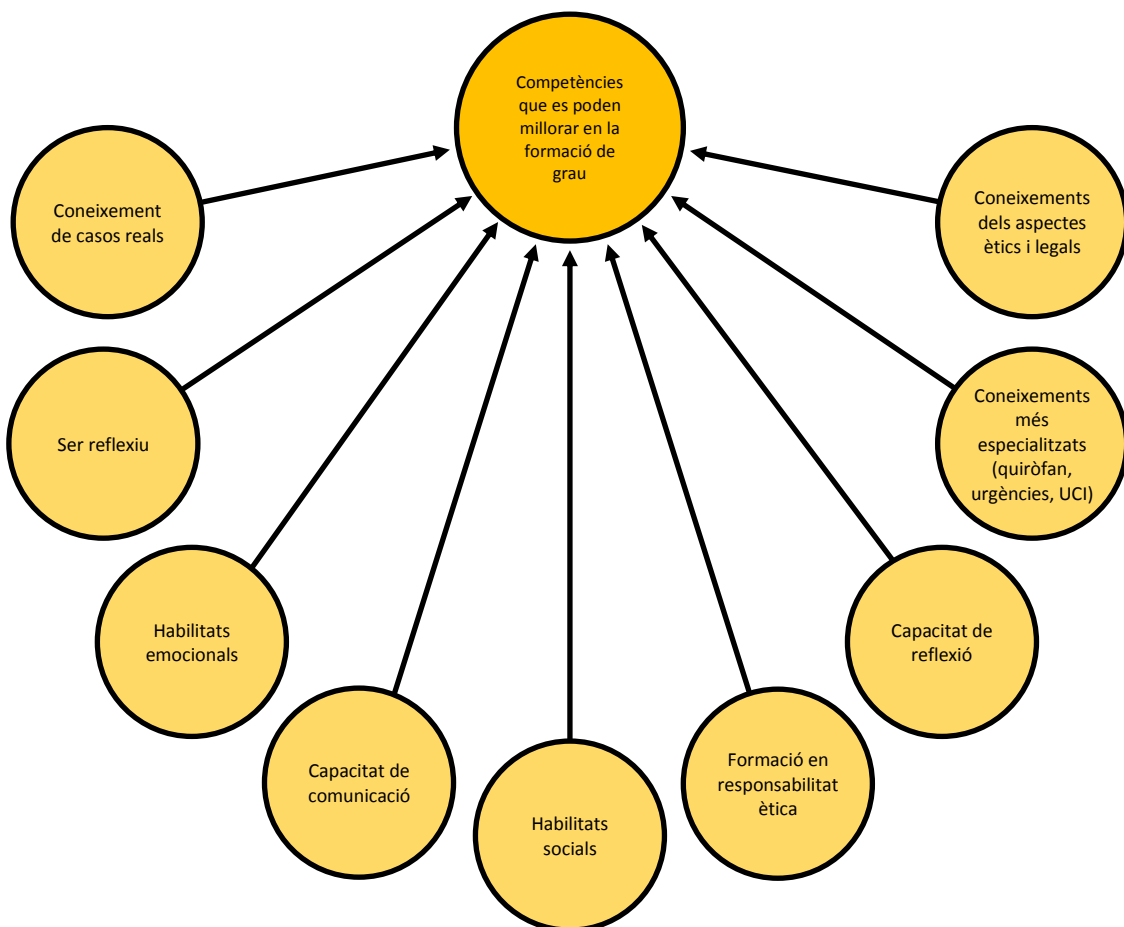
**FIGURA 3. VALORACIÓ  
DE LA FORMACIÓ REBUDA**



### 3.4. Competències que es poden millorar en la formació de grau

Les competències que els ocupadors consideren que s'haurien d'adquirir a la universitat i que o bé no es transmeten o bé es transmeten de manera insuficient són pràcticament coincidents amb els punts febles indicats en l'apartat 3.3. Així, com es comprova en la figura 4, s'esmenten fonamentalment competències socials i cognitives. També es mencionen en aquest context elements més vinculats al contingut de la formació; concretament, aspectes ètics i legals de l'atenció sanitària, coneixements de responsabilitat ètica i, una vegada més, coneixements més especialitzats. Una demanda que connecta també amb les reflexions finals que es fan en l'apartat 3.3 és la d'oferir uns coneixements més propers a la realitat professional que s'haurà de viure (coneixement de «casos reals»), en què la interacció amb el pacient és tan important com els coneixements tècnics.

**FIGURA 4. COMPETÈNCIES QUE ES PODEN MILLORAR EN LA FORMACIÓ DE GRAU**



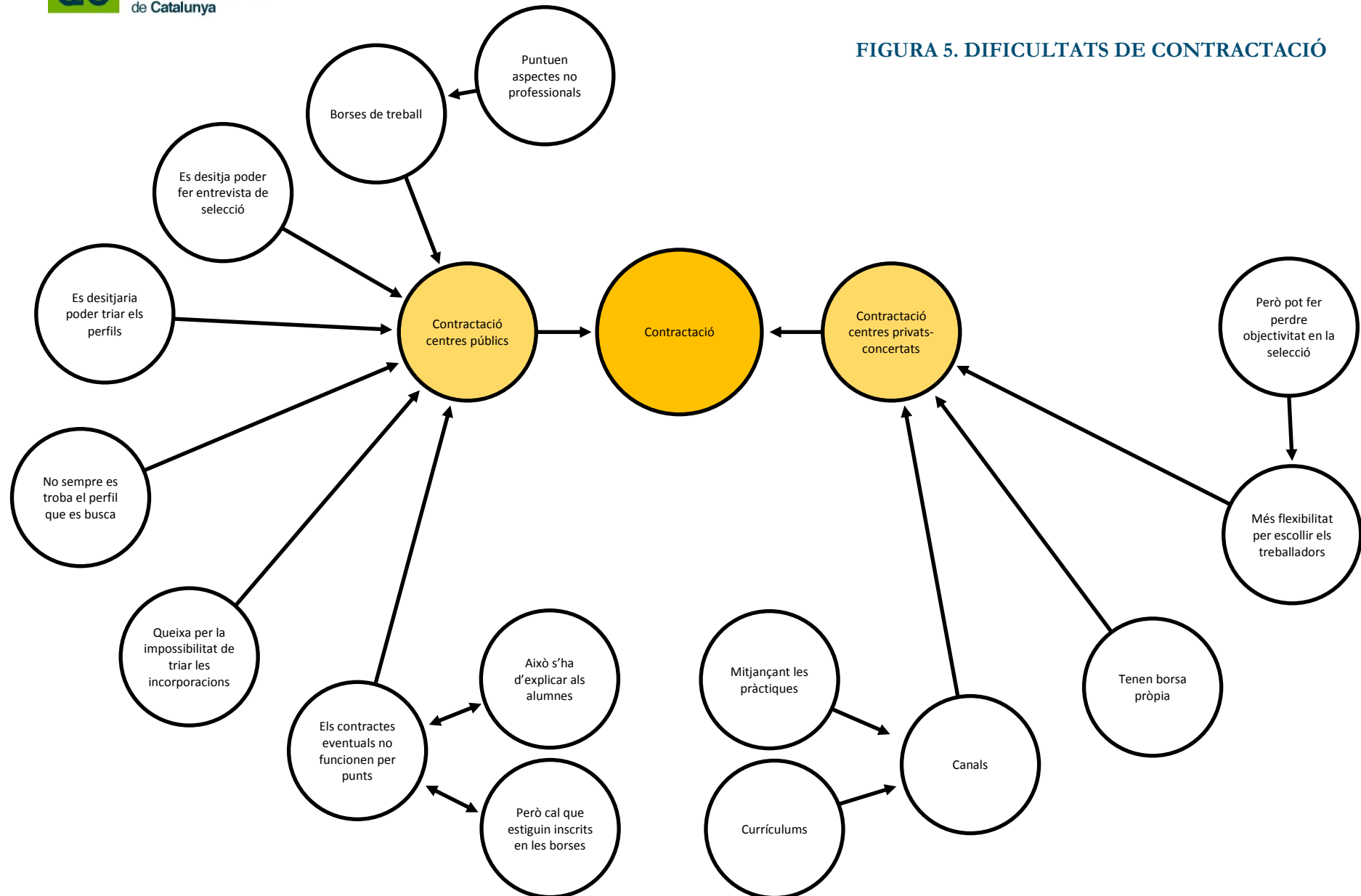
### 3.5. Dificultats de contractació

Aquest és el punt en què les diferències entre els discursos dels ocupadors dels centres públics i els ocupadors dels centres privats/concertats són més grans. Com ja s'ha indicat en l'apartat 3.1, el volum de contractació és actualment petit, la qual cosa significa que hi ha més oferta de graduats que demanda. Això no implica, però, que sempre es trobin els perfils buscats. Concretament, els responsables de contractació dels centres públics afirmen que el sistema públic de contractació no permet una tria de les millors persones per a les places vacants existents. Insistint en la idea ja expressada en els apartats anteriors sobre la importància de les competències socials i la relació amb els pacients, els ocupadors lamenten no poder fer la tria dels nous contractats sobre la base d'entrevistes personals, la qual cosa permetria identificar millor aquestes competències socials. També es critica la rigidesa del sistema de borses de treball que han d'utilitzar, en què aspectes com la pràctica no puntuen —s'afirma que la professió s'aprèn amb la pràctica— i, en canvi, sí que puntuen aspectes com la formació, encara que no sigui l'específica per al lloc de treball que s'acabarà ocupant. Són els mateixos ocupadors els qui expliquen que només la contractació eventual escapa de la rigidesa de les borses de treball, però que aquest fet és desconegut per part dels estudiants que s'acaben de graduar. Aquests, pensant que és molt difícil que puguin ser contractats, no s'apunten a les borses, ja que desconeixen que hi ha l'escletxa de la contractació eventual, que exigeix, però, estar registrat en les borses de contractació. Són situacions com la descrita el que porta les persones del grup de discussió a afirmar que cal explicar millor a les facultats com funcionen els centres assistencials en la pràctica.

El ocupadors de centres privats confessen tenir més flexibilitat a l'hora de contractar, situació que afavoreix la possibilitat de trobar els perfils buscats. En aquests casos, els centres tenen borses pròpies i també fan servir com a canals per trobar perfils potencials el coneixement adquirit en les pràctiques i la revisió dels currículums rebuts directament. No obstant això, també es reconeix que la selecció basada en punts permet evitar un pes excessiu de la visió subjectiva de l'ocupador. De fet, s'explica que en certs centres es valoren aspectes de les persones candidates que tenen poc a veure amb les competències i els coneixements, com ara l'aspecte físic.



**FIGURA 5. DIFICULTATS DE CONTRACTACIÓ**

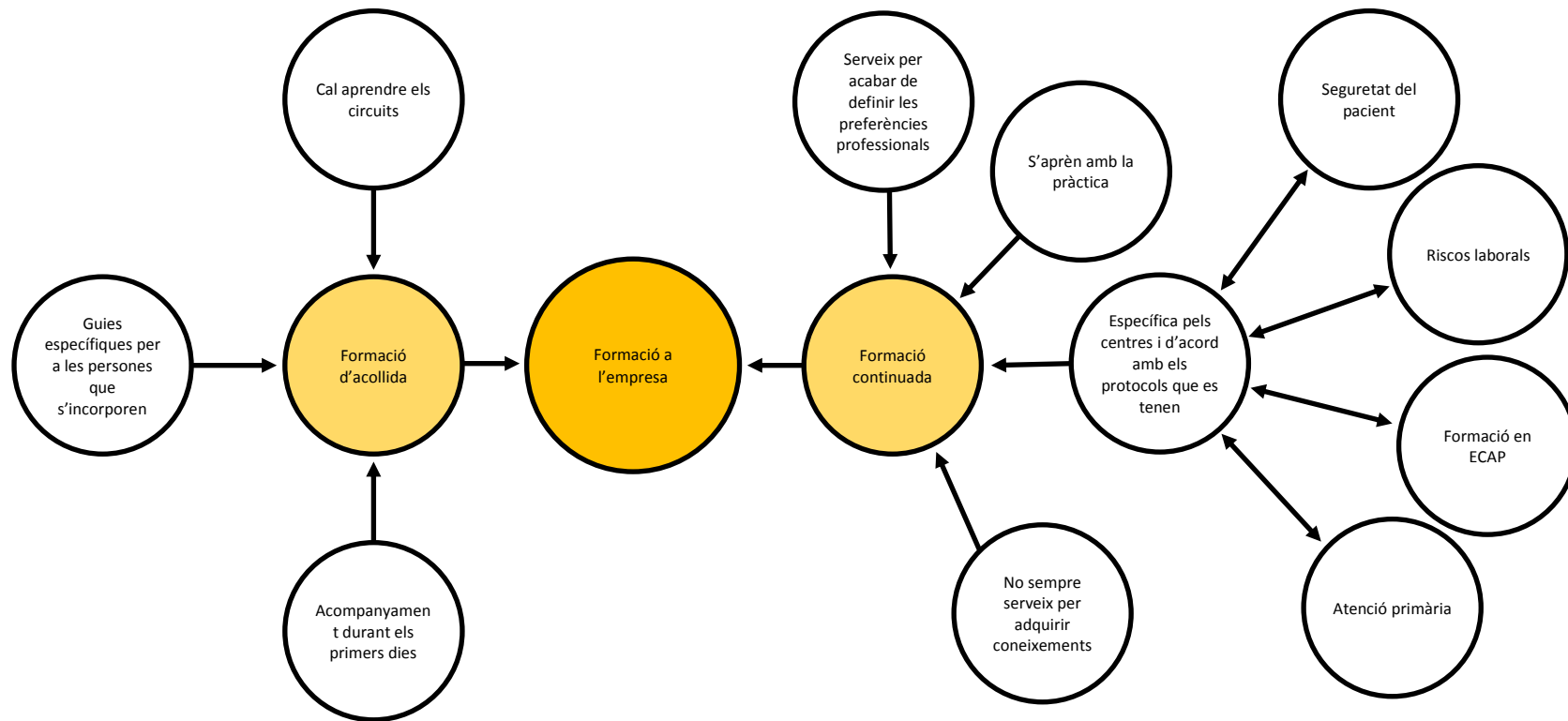


### 3.6. Formació a l'empresa

Quan es planteja als ocupadors el tema de la formació a l'empresa, es distingeixen dos tipus de formació diferent: la formació d'acollida que s'ofereix a residents i personal de nova contractació, i la formació continuada que s'ofereix al personal ja contractat (vegeu la figura 6). La formació d'acollida és molt específica de cada centre, la qual cosa mostra que d'entrada no cal suplir o complementar els coneixements adquirits en el grau. Una tutorització durant tres dies hauria de ser suficient per començar a desenvolupar les funcions assignades.

Pel que fa a la formació continuada, es destaquen dos tipus de continguts diferents, els específics de centre i els de caràcter més general o transversal. Ni els uns ni els altres s'organitzen amb participació de la universitat, sinó que són els centres els que els organitzen en funció de les seves necessitats. Cal explicar també que la formació continuada té com a efecte addicional beneficiós el fet que permet acabar de definir les preferències professionals del personal contractat. També es mencionen els mals usos que es fan en ocasions d'aquest tipus de formació, atès que no sempre es fa servir per aprendre o actualitzar coneixements. A vegades els objectius que hi ha al darrere són més prosaics, com aconseguir punts o poder gaudir d'uns dies d'absència de la feina per motius de formació.

**FIGURA 6. FORMACIÓ A L'EMPRESA**



### 3.7. Relació amb la universitat

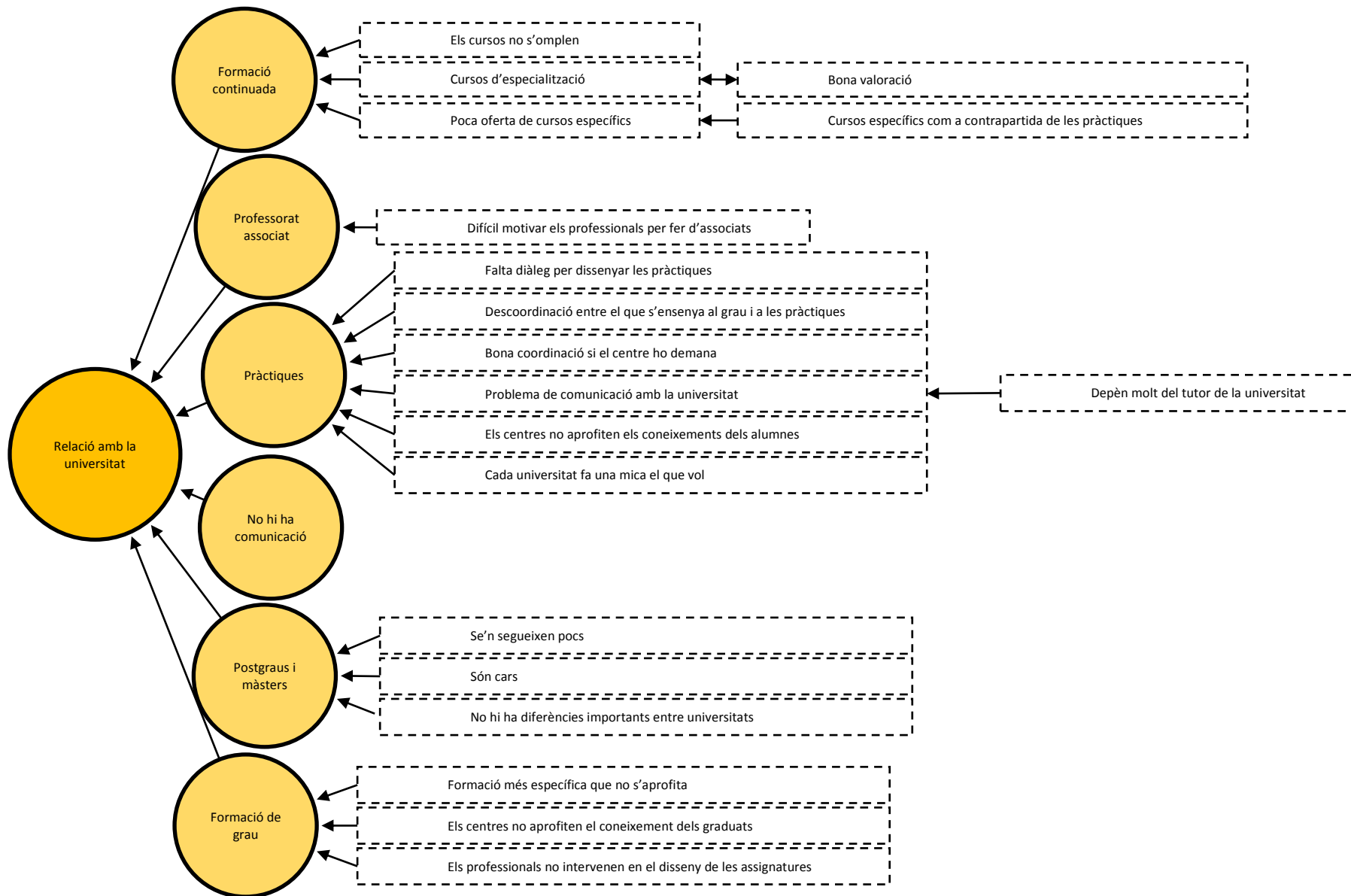
En la figura 7 es presenten els continguts que apareixen en la discussió quan es planteja la qüestió de la relació entre ocupadors i universitat. Es poden identificar quatre àmbits principals de relació potencial: 1) la formació de grau, 2) les pràctiques (tant de grau com la residència), 3) la formació de postgrau i màster, i 4) la formació continuada. En la figura 7 es destaquen, a més, dos elements addicionals: l'afirmació general, que afecta tots els àmbits, que no hi ha comunicació entre ocupadors i universitat; i la referència específica al professorat associat i els tutors de pràctiques als centres, que es considera que podrien exercir de pont entre els ocupadors i les universitats, però que no tenen el reconeixement que es considera que haurien de tenir.

En relació amb els quatre àmbits principals mencionats inicialment, les pràctiques és el que pren més protagonisme en la discussió. D'una banda, s'esmenten els canvis que ha suposat la introducció de l'IIR (infermer intern resident), la implantació del qual s'ha fet sense una bona coordinació entre centres i universitats, i sense un disseny negociat. Aquí es fa també un exercici d'autocrítica quan un dels participants assenyala que «ha canviat la universitat, però no han canviat els centres públics que rebem pràctiques». També s'afirma que aquesta coordinació és satisfactòria en funció dels interlocutors que hi ha a banda i banda de les pràctiques. En aquesta línia, s'assenyala que la coordinació entre centre assistencial i facultat ha funcionat bé quan des del centre s'ha demanat explícitament una reunió amb els responsables de pràctiques i la persona encarregada d'aquesta funció a les facultats ha estat amatent a les necessitats plantejades. En qualsevol cas, i ja en una dimensió diferent, es destaca que les pràctiques podrien ser més profitoses per a l'alumnat si es donés una millor coordinació i organització, i que alhora això permetria que els centres traguessin més profit de les aportacions i el coneixement de l'alumnat.

En relació amb la formació de grau, s'afirma que els professionals de la infermeria no han participat en el disseny dels nous plans d'estudi, la qual cosa podria haver acostat els seus continguts a les necessitats dels centres assistencials. No obstant això, els ocupadors també reconeixen que els centres no sempre saben aprofitar els coneixements que els nous plans d'estudi aporten als graduats, i especialment algunes formacions més específiques que s'ofereixen en les titulacions arran de la implantació del quart any en el grau.

Pel que fa a la formació continuada i la formació de màsters i postgraus que organitzen les universitats, els ocupadors reconeixen que són pocs els que se segueixen i en critiquen el preu. Es fa una bona valoració dels cursos d'especialització, però també s'admet el poc interès que desperten.

**FIGURA 7. RELACIÓ AMB LA UNIVERSITAT**



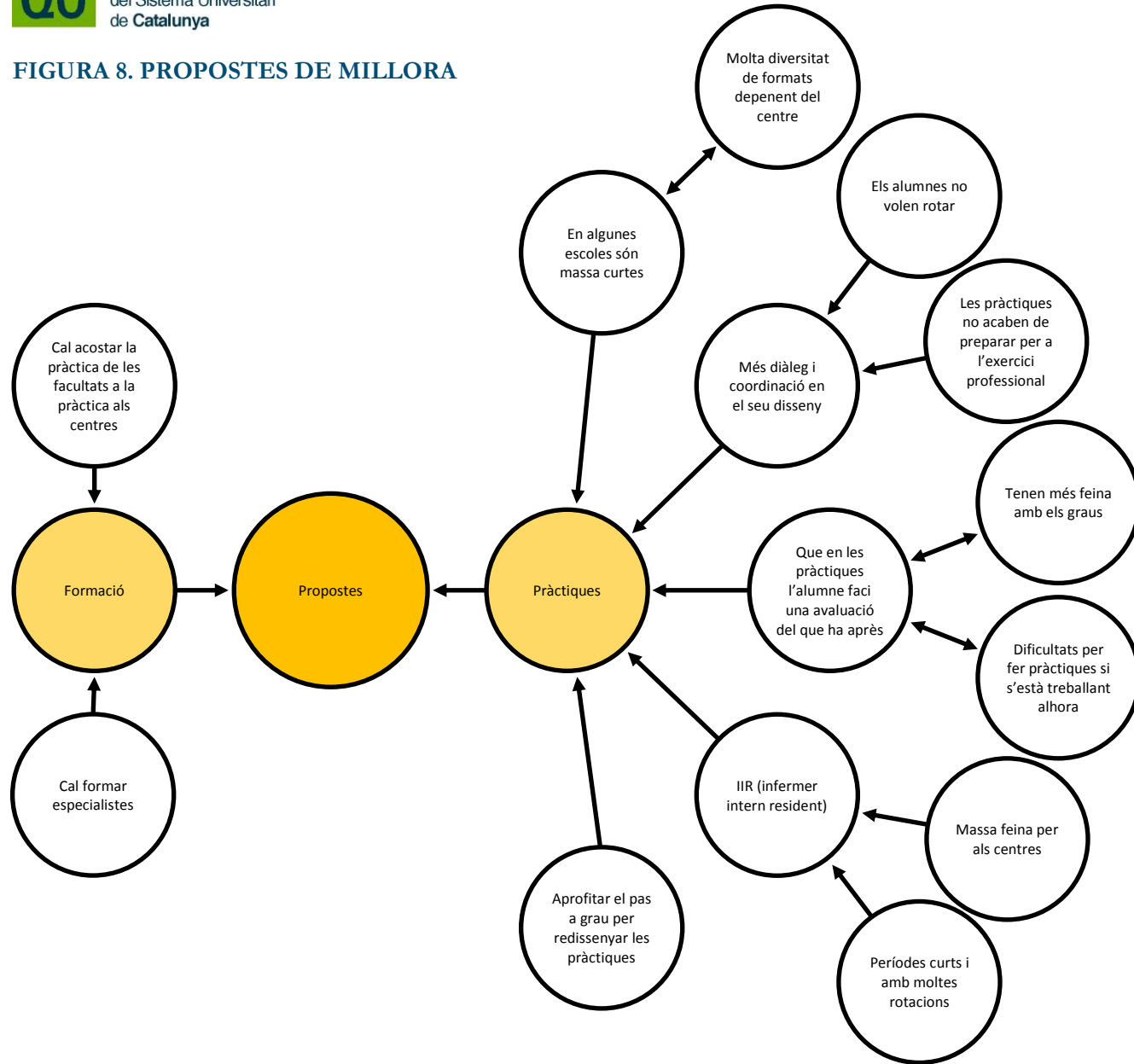
### 3.8. Propostes de millora

En la figura 8 es mostren les propostes que els representants dels centres assistencials fan en relació amb la formació dels graduats en Infermeria. Tal com ja es reflectia en els comentaris de l'apartat 3.7, la qüestió de les pràctiques és la que suscita més comentaris. Els elements de les pràctiques que es proposen millorar són variats. Es demana més diàleg i coordinació en el seu disseny, per tal que siguin realment una autèntica preparació per a l'exercici professional (tant les de grau com la residència). No obstant això, també s'afirma que l'alumnat no sempre es pren les pràctiques com una oportunitat per aprendre, i massa sovint busca la comoditat i la minimització d'esforços. Així mateix, es comenta que el tutor de la universitat no sempre segueix què fan els seus alumnes.

Pel que fa al disseny específic del període d'infermer intern resident, es critica el poc temps que l'alumnat passa en un mateix centre, amb rotacions excessives, i la seva curta durada. També en relació amb aquest punt, es critica l'esforç que suposa per als centres el procés d'acreditació, esforç que no sempre compensa els tutors o els centres. Es poden resumir les opinions referides a les pràctiques expressant literalment el raonament d'un dels participants: amb el nou grau s'ha allargat el quart any amb pràctiques, però això no significa necessàriament millor formació si no es fa un esforç de coordinació amb els centres assistencials.

Pel que fa a la formació de grau, s'insisteix a l'hora de fer propostes, com es fa al llarg de tota la discussió en el grup, que cal més formació especialitzada per a aquelles àrees en què els coneixements més bàsics no són suficients. Així mateix, la idea d'acostar el que es fa als centres assistencials al que es fa a les facultats és recurrent en la discussió, i apareix també entre les propostes realitzades. La idea de fons és que, amb una formació més orientada a donar a conèixer la pràctica professional que es desenvolupa als centres, els graduats en Infermeria sortirien més preparats per exercir les tasques assignades i, especialment, tindrien un coneixement contextual que incrementaria la seva ocupabilitat.

**FIGURA 8. PROPOSTES DE MILLORA**



## 4. ANNEX METODOLÒGIC

<b>Disseny metodològic i treball de camp</b>	<b>Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i AQU Catalunya</b>
<b>Període del treball de camp</b>	De l'1 de juny al 14 de juliol i de l'1 de setembre al 5 d'octubre de 2015
<b>Mètodes d'obtenció de la informació</b>	Grups de discussió Entrevistes telefòniques semiestructurades
<b>Mètode d'anàlisi de la informació</b>	Anàlisi de continguts, desenvolupada amb el programa ATLAS.ti
<b>Equip de treball de camp</b>	Oriol Barranco, Joan Miquel Verd, Oriol Alonso, Anna Prades, Carme Edo, Queralt Capsada
<b>Equip de redacció dels informes</b>	Direcció: Joan Miquel Verd Coordinació: Anna Prades Redacció: Joan Miquel Verd i Oriol Barranco Disseny de les gràfiques i maquetació: Oriol Alonso i Àgata Segura







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

[www.aqu.cat](http://www.aqu.cat)