



**EMPLEADORES**

---

**LA OPINIÓN DEL COLECTIVO  
EMPLEADOR SOBRE LA  
FORMACIÓN DE LOS  
MÉDICOS INTERNOS  
RESIDENTES (MIR)**







**EMPLEADORES**

**LA OPINIÓN DEL COLECTIVO  
EMPLEADOR SOBRE LA  
FORMACIÓN DE LOS  
MÉDICOS INTERNOS  
RESIDENTES (MIR)**



© Agència per a la Qualitat del Sistema  
Universitari de Catalunya

C. de Enric Granados, 33  
08007 Barcelona

Los contenidos de esta obra están sujetos a una  
licencia de Reconocimiento-NoComercial-  
SinObrasDerivadas 3.0 de Creative Commons. Se  
permite su reproducción, distribución y comunicación  
pública siempre que se cite a su autor y no se haga  
un uso comercial de los mismos.

La licencia completa puede consultarse en:

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

Primera edición: abril de 2021



#### Colaboradores del sector



#### Otros colaboradores



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
INDICADORES DEL GRADO DE MEDICINA.....	9
■ Datos básicos de la titulación .....	9
■ Satisfacción de las personas tituladas con la formación universitaria .....	11
■ Inserción laboral de las personas tituladas .....	13
LA OPINIÓN DE LOS CENTROS SANITARIOS SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS MIR .....	16
■ Características de las personas que responden la encuesta y de los centros sanitarios donde trabajan 16	
■ Acceso de los MIR a los centros sanitarios .....	17
■ Valoración de la formación .....	20
■ Competencias de los MIR.....	21
■ Colaboración de los centros sanitarios con las universidades .....	24
■ Formación en los centros sanitarios .....	25
■ Innovación en los centros sanitarios .....	26
■ Prospectiva .....	27
CONCLUSIONES.....	30
FICHA TÉCNICA .....	32
ANEXO. GRADO DE MEDICINA .....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33
EQUIPO DE REDACCIÓN .....	34



## INTRODUCCIÓN

La Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya) tiene como principal objetivo **contribuir a la mejora de las titulaciones universitarias del sistema universitario catalán (SUC)**. Para alcanzar dicho objetivo, es necesario disponer de evidencias y datos que permitan evaluar el funcionamiento de cada una de las titulaciones, a fin de facilitar la toma de decisiones por parte de los responsables de las universidades y titulaciones y de los responsables políticos en el ámbito de las universidades.

**Propuestas de mejora de las titulaciones basadas en evidencias**

Este informe muestra evidencia sobre la implantación y el desarrollo de los **grados de Medicina** mediante los resultados de la segunda edición (2018) de la **encuesta a los empleadores en este sector**. Los resultados de la primera edición de la encuesta (2015) pueden encontrarse en la web de AQU Catalunya (AQU Catalunya, 2016).<sup>1</sup>

Esta encuesta pretende conocer, entre otras cuestiones, la opinión de los jefes de servicio y cargos equivalentes de los centros sanitarios sobre la formación de los médicos internos residentes (MIR), especialmente en cuanto a las competencias transversales y específicas que tienen un significativo margen de mejora.

Además de estos resultados, el informe incluye un primer apartado de **datos de contexto de los grados de Medicina**, donde se muestran los **datos básicos de la titulación** y los principales resultados de las **encuestas de satisfacción de las personas recién tituladas en esta enseñanza**, así como de la **encuesta de su inserción laboral**.

*Figura 1. Bases de datos para la mejora de las titulaciones*



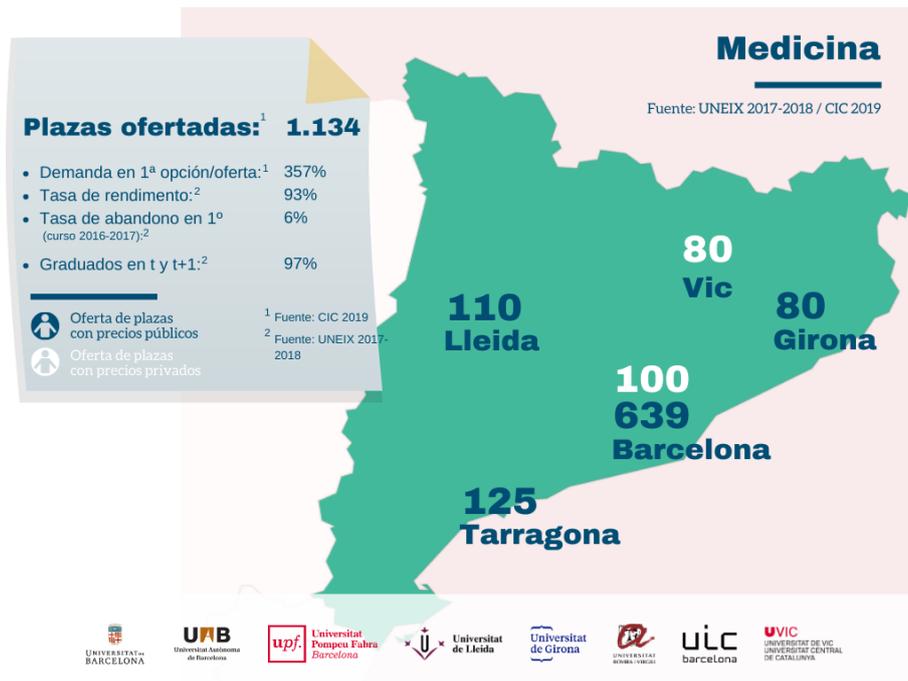
<sup>1</sup> <[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_10679829\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_10679829_1.pdf)>

## INDICADORES DEL GRADO DE MEDICINA

### ■ Datos básicos de la titulación

Los datos básicos de la titulación corresponden, principalmente, a **datos administrativos que provienen de UNEIX**.

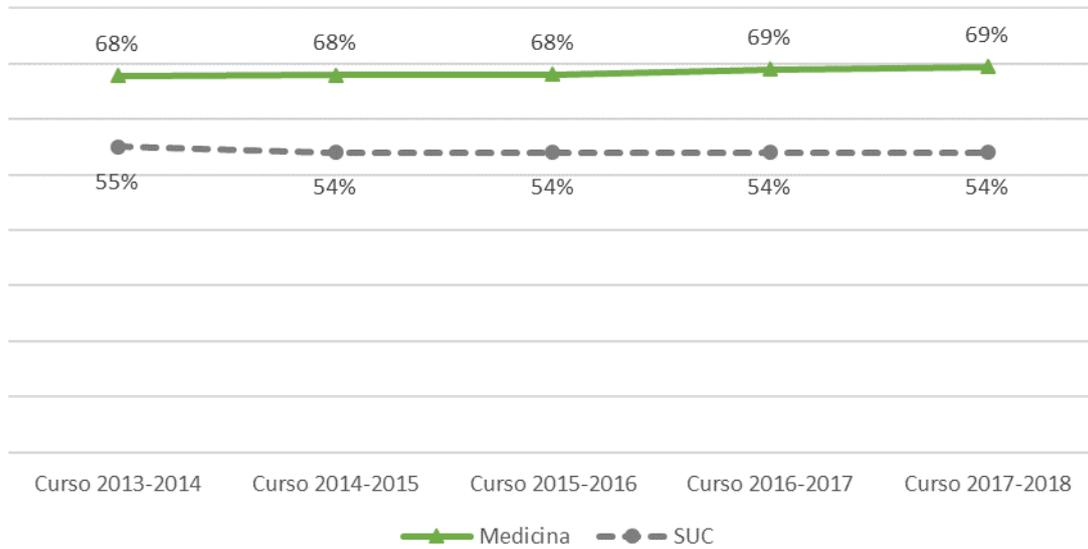
Figura 2. Indicadores de implantación y desarrollo del grado de Medicina (curso 2019-2020)



### El grado de Medicina, uno de los más demandados de Cataluña

La demanda en primera opción del grado de Medicina cuadruplica la oferta de plazas. Además, tiene una elevada tasa de rendimiento y una baja tasa de abandono.

Figura 3. Evolución del porcentaje de mujeres matriculadas en el grado de Medicina y en el total del SUC



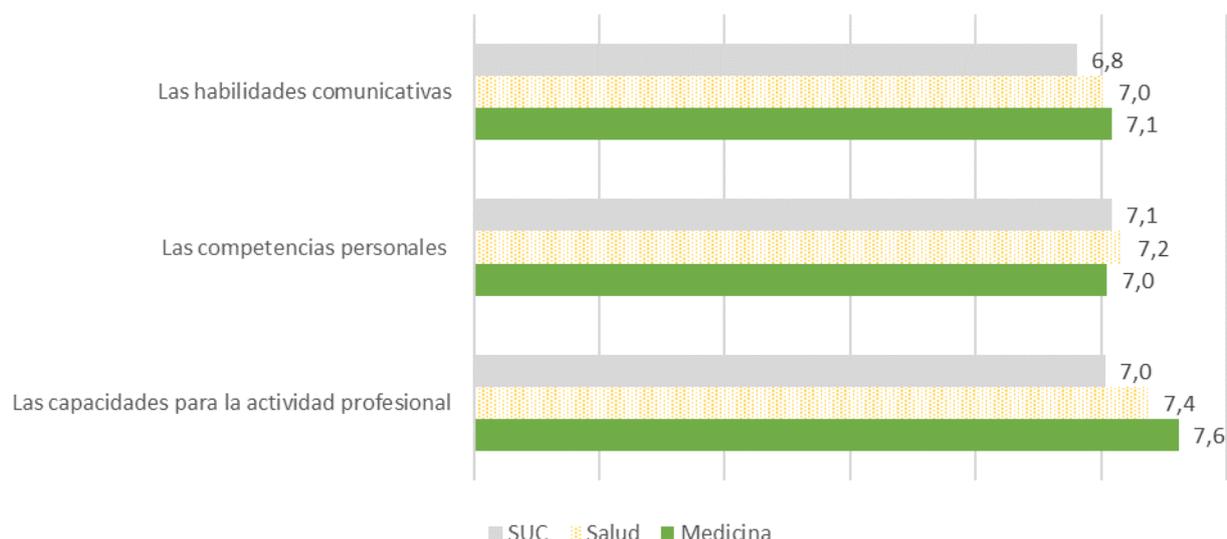
### Como ocurre en la mayoría de los grados del ámbito de Salud, Medicina es un estudio feminizado

El 69% de estudiantes matriculados en el grado de Medicina son mujeres, mientras que este porcentaje en el conjunto del SUC es el 54%.

## ■ Satisfacción de las personas tituladas con la formación universitaria

Los datos sobre la satisfacción con la formación provienen de la **encuesta de satisfacción** elaborada por AQU Catalunya. Esta recoge información sobre la satisfacción de las personas tituladas con respecto a distintas características de la formación de la titulación universitaria cursada. Es una encuesta en línea, de periodicidad anual, que se hace a todas las personas graduadas un año antes. Los resultados que se muestran corresponden a la media de los años 2016, 2017 y 2018 del grado de Medicina, del total de titulaciones del ámbito de Salud y del total de titulaciones del SUC.

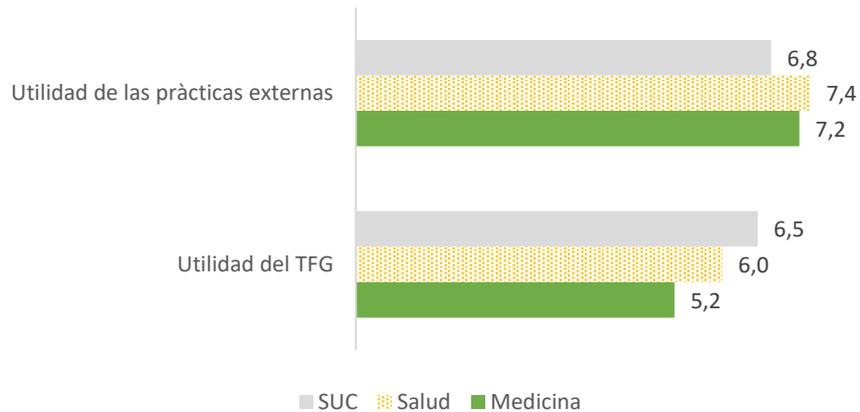
Figura 4. Valoración de varios aspectos de la formación (escala de 0 a 10)



### La formación del grado de Medicina mejora las habilidades comunicativas, las competencias personales y las capacidades para la actividad profesional del alumnado

Las valoraciones de la mejora de las capacidades para la actividad profesional, las competencias personales y las habilidades comunicativas del alumnado de Medicina son de 7,6, 7 y 7,1, respectivamente. Estos valores son ligeramente superiores a los de la media del SUC, excepto en cuanto a las competencias personales, donde no se observan significativas diferencias.

Figura 5. Valoración de la utilidad de las prácticas externas y del TFG (escala de 0 a 10)

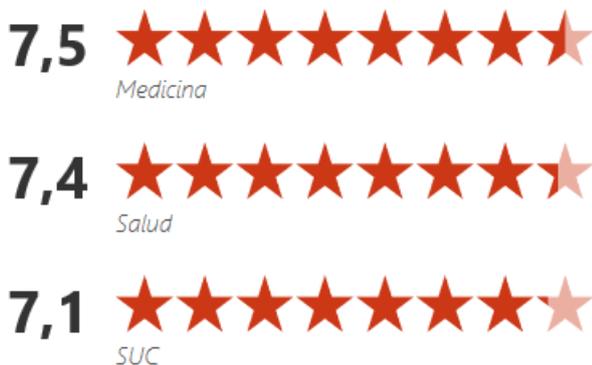


### Además, el alumnado de Medicina valora muy positivamente las prácticas externas, pero no la utilidad del TFG

Consideran que la utilidad de las prácticas externas es de 7,2 (en una escala de 0 a 10), valor muy superior a la media del conjunto del SUC (6,8). Cabe destacar que, si bien la media de los grados del ámbito de Salud es de 7,4, algún grado como el de Enfermería valora mucho más positivamente la utilidad de las prácticas externas (8,7).

Un aspecto mejorable es la valoración del TFG, que tiene una utilidad muy baja (5,2), valor significativamente inferior al de la media del ámbito de Salud (6,0) y a la del conjunto del SUC (6,5).

Figura 6. Satisfacción global con la titulación (escala de 0 a 10)



### La satisfacción global con el grado de Medicina es de notable, como en la mayoría de los estudios del ámbito de Salud

La satisfacción con Medicina es valorada con un 7,5, similar a la valoración media de los estudios del ámbito de Salud (7,4). La valoración media de los grados del SUC es inferior (7,1).

## Inserción laboral de las personas tituladas

La encuesta de inserción laboral tiene una periodicidad trienal y su objetivo es conocer la inserción laboral de la población graduada universitaria al cabo de tres años de haber finalizado sus estudios universitarios (siete años en el caso de Medicina). Los resultados que se muestran corresponden a la última encuesta (2017) y son representativos por universidad y titulación. Los resultados del SUC muestran la media de todas las enseñanzas que se imparten en Cataluña.<sup>2</sup>

Figura 7. Situación laboral en 2017 de las personas graduadas

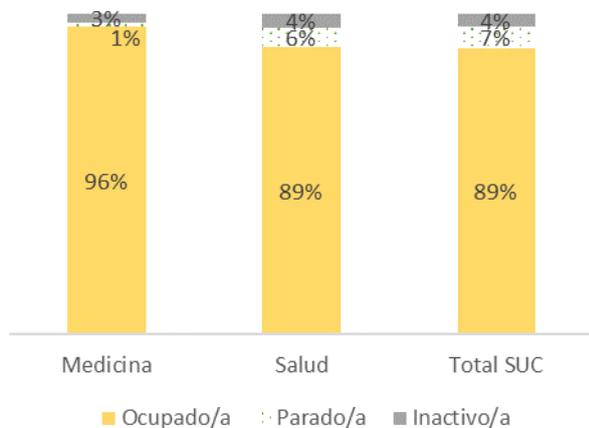
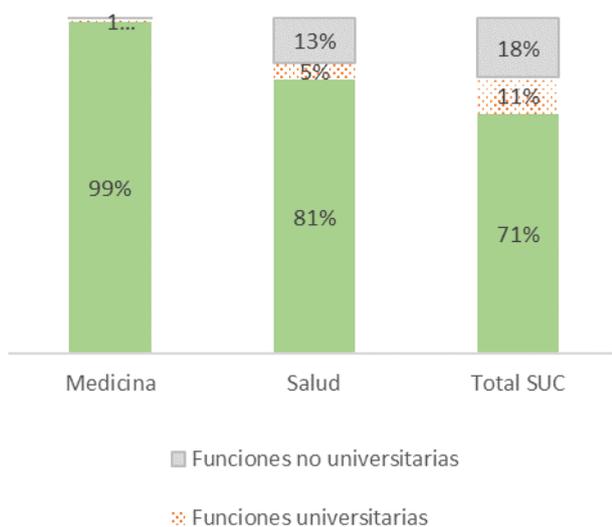


Figura 8. Tipo de funciones desarrolladas en el trabajo en 2017



### Los nuevos graduados y graduadas en Medicina trabajan y lo hacen en su ámbito

El 96% de las personas que han obtenido el grado de Medicina tienen trabajo a los tres años de haber finalizado sus estudios de grado. Este porcentaje es superior a la media de los estudios del ámbito de Salud y a la media del SUC (7 puntos porcentuales).

Además, todas las personas que trabajan (el 99%) lo hacen llevando a cabo funciones específicas de la titulación de Medicina, porcentaje muy superior a la media de Salud (81%) y del SUC (71%). Es, de hecho, la titulación que tiene un mejor encaje en el mercado laboral.

Como ocurre con otras titulaciones, es una profesión regulada, que solo puede ejercer quien ha cursado el grado específico.

<sup>2</sup> Los resultados están ponderados por un factor que corrige posibles desviaciones proporcionales de la muestra.

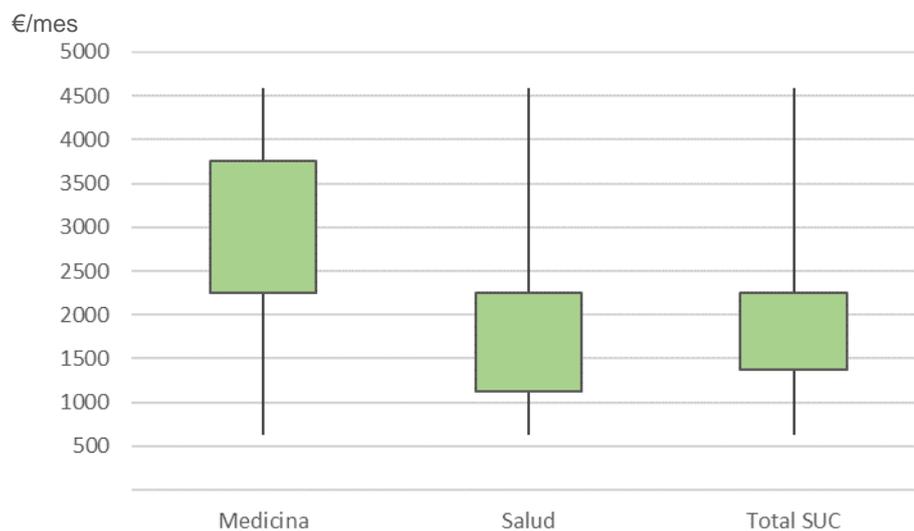
Figura 9. Ámbitos de trabajo en 2017 de las personas graduadas en Medicina



Tabla 1. Tipos de contrato en 2017

	Fijo/indefinido	Temporal	Autónomo	Otros
<b>Medicina</b>	34%	59%	4%	3%
<b>Salud</b>	37%	46%	13%	4%
<b>Total SUC</b>	50%	35%	11%	4%

Figura 10. Salarios brutos mensuales (solo personas ocupadas a tiempo completo) en 2017 (€)



## Y sus ganancias mensuales superan significativamente a las del resto de las personas graduadas

Si bien la temporalidad es un aspecto característico de los nuevos graduados y graduadas en Medicina, la distribución de las ganancias mensuales a los tres años de haber finalizado sus estudios es significativamente superior a la media de los estudios del ámbito de Salud y del resto de las titulaciones del SUC.

Tabla 2. Nivel de formación adquirido, por competencias, en 2017 (escala de 0 a 10)

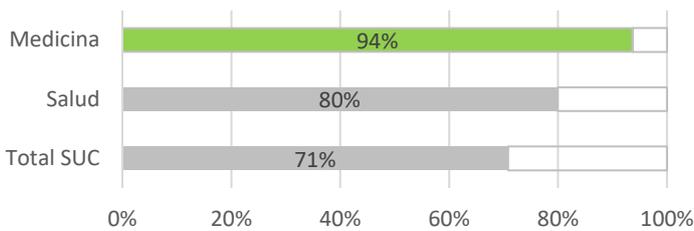
Nivel de competencias	Medicina	Salud	SUC
Formación teórica	7,7	7,0	6,8
Formación práctica	6,6	6,4	5,6
Expresión oral	5,5	6,2	5,9
Expresión escrita	5,6	6,2	6,3
Trabajo en equipo	5,9	7,1	6,8
Liderazgo	4,7	5,3	5,0
Solución de problemas	5,7	6,1	6,1
Toma de decisiones	5,7	6,0	5,8
Creatividad	3,8	4,8	5,2
Pensamiento crítico	6,1	6,5	6,5
Gestión	3,9	5,2	5,4
Informática	4,3	4,7	5,0
Idiomas	3,0	3,4	3,7
Habilidades de documentación	5,3	6,1	5,9

**La formación teórica y práctica son las competencias mejor valoradas en el grado de Medicina, por encima de la media de las titulaciones del ámbito de Salud y del SUC**

Obtienen unas valoraciones de 7,7 y 6,6, respectivamente.

Por desgracia, la valoración del resto de las competencias es inferior a la de la media de grados de Salud e, incluso, del SUC.

Figura 11. Porcentaje de personas graduadas que volverían a cursar la misma titulación al cabo de tres años



**El 94% de las personas graduadas en Medicina repetirían los mismos estudios**

Este porcentaje es significativamente superior al del conjunto del SUC y al de los estudios del ámbito de Salud.

## LA OPINIÓN DE LOS CENTROS SANITARIOS SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS MIR

### ■ Características de las personas que responden la encuesta y de los centros sanitarios donde trabajan

Tabla 3. Datos básicos de las dos ediciones de la encuesta al colectivo empleador de medicina

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Estudio Empleadores 2015	606	90	14,9%	9,3%
Estudio Empleadores 2018	734	142	19,3%	7,5%

Tabla 4. Titularidad de los centros sanitarios según la edición de la encuesta

Titularidad del centro	2015	2018
ICS	40%	41%
XHUP y otras entidades	60%	59%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabla 5. Tipología de los centros sanitarios según la edición de la encuesta

Tipo de centro	2015	2018
CAP	24%	25%
Centro hospitalario u otros	76%	75%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabla 6. Cargo de las personas que responden la encuesta según la edición de la misma

	2015	2018
Director/a de servicio	81%	81%
Médico/a adjunto/a o supervisor/a	19%	19%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

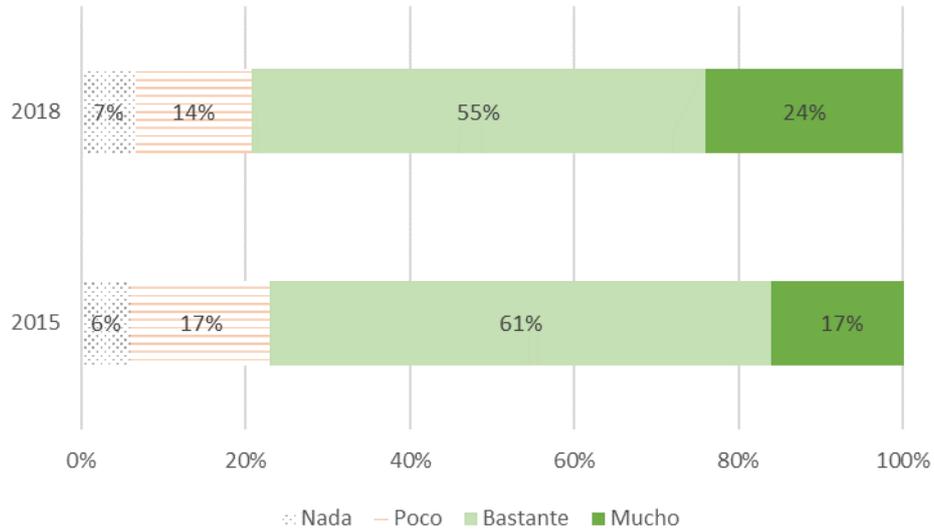
**La participación en la encuesta al colectivo empleador de medicina ha aumentado considerablemente en la nueva edición de 2018**

Tanto la muestra como la tasa de respuesta han aumentado con respecto a la última edición en la que se valoraba la formación de los MIR (2015).

La distribución de las respuestas según la titularidad y la tipología de los centros es similar a la de la anterior edición: el 41% son centros del Instituto Catalán de la Salud (ICS) y el resto (59%) son centros de la Red Hospitalaria de Utilización Pública (XHUP) u otras entidades. Por otro lado, el 25% son centros de asistencia primaria (CAP) y el 75% son centros hospitalarios u otros tipos de centros.

## ■ Acceso de los MIR a los centros sanitarios

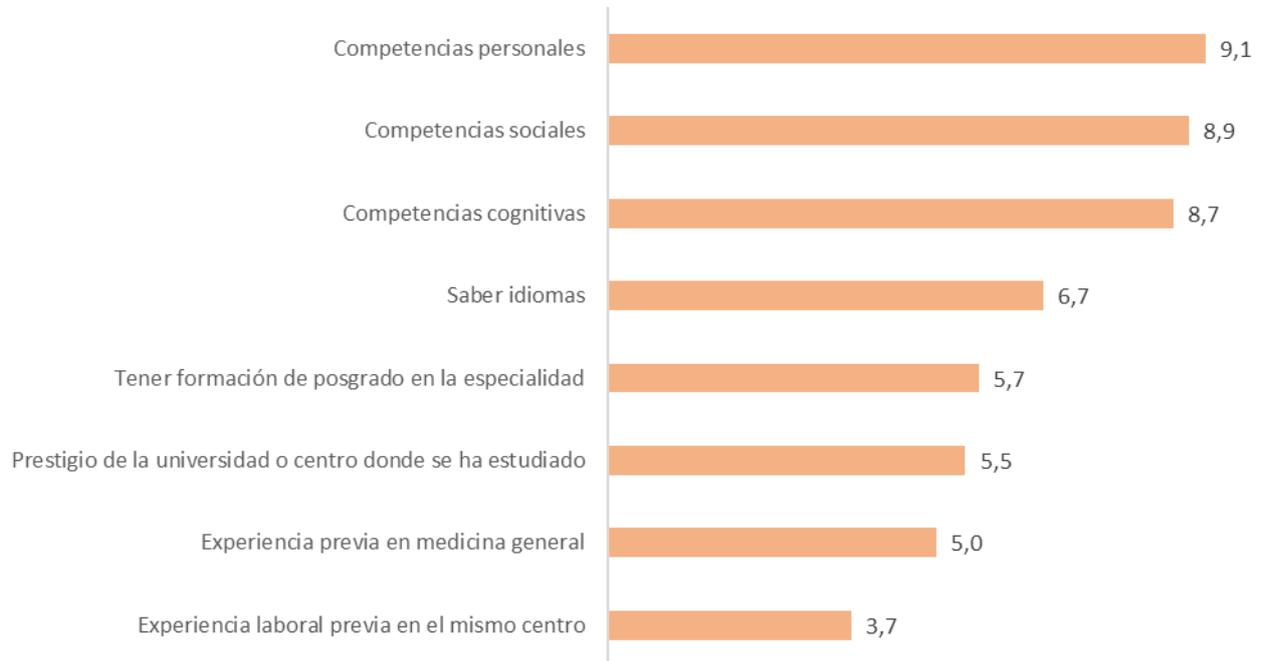
Figura 12. Nivel de adecuación del procedimiento de acceso de los MIR al servicio



**La mayoría de los centros sanitarios (8 de cada 10) valoran que el procedimiento de acceso de los MIR al servicio es bastante o muy adecuado, valor muy similar al de la anterior edición de la encuesta**

El examen MIR es una prueba eminentemente teórica que permite el acceso a la formación especializada. Cabe remarcar, sin embargo, que los esfuerzos que realizan las facultades de Medicina para garantizar el logro de las competencias no se ven reflejados en el MIR, donde el impacto del expediente académico del estudiante es solo el 10% de la nota final.

**Figura 13. Relevancia de determinados factores que valorarían los jefes de servicio en el proceso de contratación de los MIR**

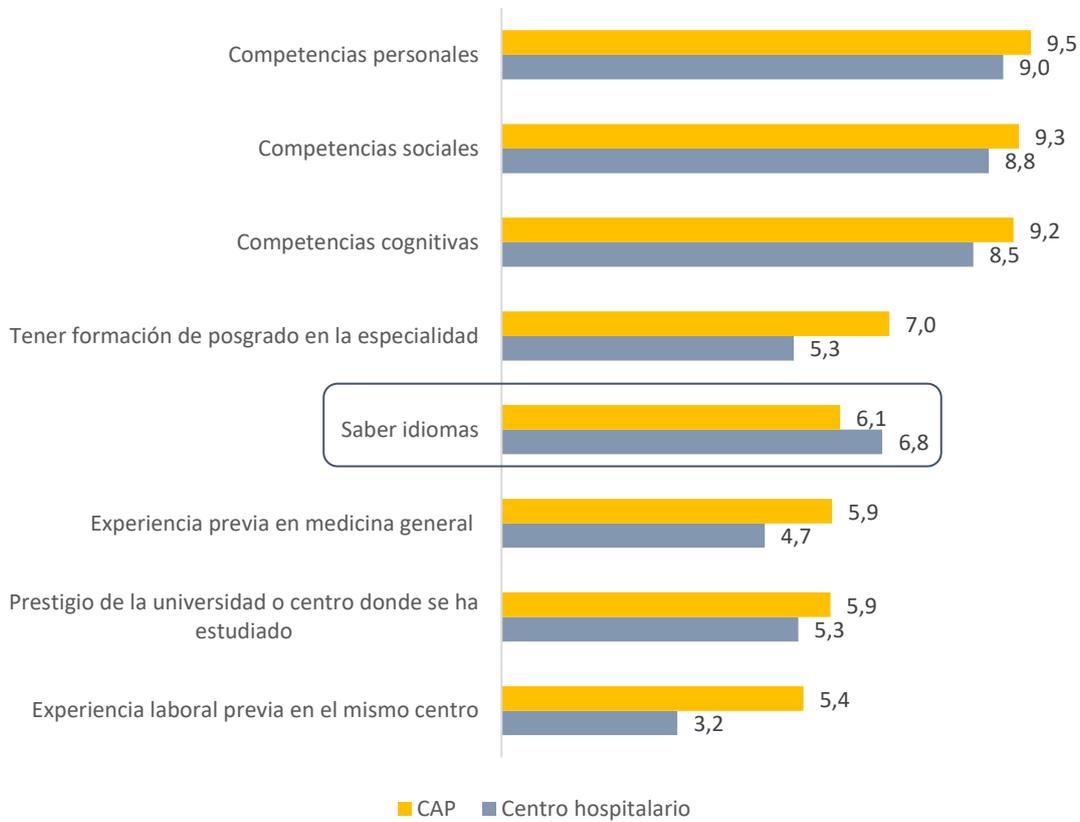


**En el supuesto de que pudieran escoger el perfil de los MIR, lo que más valorarían en el proceso de contratación serían las competencias personales, sociales y cognitivas de las personas candidatas**

Estas competencias reciben unas valoraciones de 9,1, 8,9 y 8,7, respectivamente. Y, con menor grado de relevancia, les seguiría el conocimiento de idiomas (6,7). El resto de los factores, tales como el prestigio de la universidad o poseer formación de posgrado en la especialidad, no tendrían una importancia significativa para la contratación en estos centros.

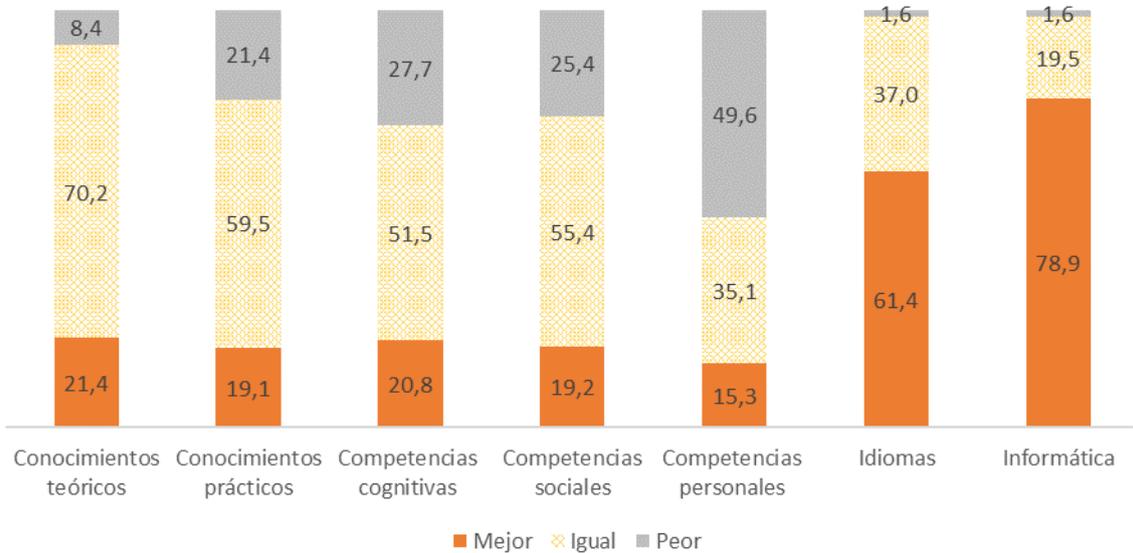
Los CAP dan una mayor importancia a todos los factores que los centros hospitalarios, especialmente la experiencia previa en medicina general y la experiencia previa en el mismo centro. El único factor al cual los centros hospitalarios dan más importancia es al conocimiento de idiomas.

Figura 14. Relevancia de determinados factores que valorarían los jefes de servicio en el proceso de contratación de los MIR, por tipología de centro



## ■ Valoración de la formación

Figura 15. Evolución de la actual formación con respecto a la formación de hace cinco y diez años (%)



**Las personas graduadas en Medicina han mejorado la formación en idiomas e informática en los últimos años, tal como ocurre en el resto de las titulaciones. Existe, sin embargo, un empeoramiento de sus competencias personales**

La mayoría de los jefes de servicio encuestados consideran que los nuevos MIR han mejorado la formación en las competencias de informática (el 79%) e idiomas (el 61%). Sin embargo, esta percepción de mejora es inferior a otras titulaciones.

Por otro lado, perciben estabilidad en el nivel de competencias cognitivas (resolución de problemas, pensamiento crítico, creatividad...) y sociales (integración en un grupo de trabajo, inteligencia emocional...) de las personas que han cursado el grado de Medicina, así como en el nivel de conocimientos teóricos y prácticos.

Un rasgo característico del grado de Medicina, que no se ha identificado en ninguno de los demás sectores analizados, es que la mitad de los jefes de servicio encuestados identifican un empeoramiento de las competencias personales (responsabilidad, iniciativa, autonomía...).

## ■ Competencias de los MIR

Tabla 7. Competencias transversales que deberían mejorarse en el grado de Medicina

	Porcentaje
Habilidades numéricas	0,7
Expresión oral	5,6
Uso de las herramientas de informática más habituales	5,6
Documentación	5,6
Expresión escrita	9,2
Idiomas	12,7
Liderazgo	13,4
Habilidades de negociación	16,9
Formación teórica	17,6
Formación práctica	38,0
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	38,7
Capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje	43,7
Trabajo en equipo	46,5
Responsabilidad en el trabajo	55,6
Trabajo autónomo (determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo)	63,4
Resolución de problemas y toma de decisiones	73,2

### La resolución de problemas y toma de decisiones, así como el trabajo autónomo, son las dos competencias clave a mejorar en el grado de Medicina

El 73% de los jefes de servicio encuestados identifican la necesidad de mejorar la resolución de problemas y toma de decisiones (tal como sucede en la mayoría de las titulaciones del SUC) y el 63%, la capacidad de trabajar de forma autónoma.

Además, alrededor de la mitad también identifican la necesidad de mejorar la responsabilidad en el trabajo, el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje.

Estos resultados van en consonancia con la opinión de las personas graduadas en Medicina (según la encuesta de inserción laboral), que consideran que su nivel de adquisición de estas competencias es bajo.

**Tabla 8. Competencias específicas que deberían mejorarse en el grado de Medicina**

	Porcentaje
Capacidad para promover y desarrollar la prevención y la protección de la salud	16,2
Conocimiento de los principios de la organización de los sistemas de salud en sus ámbitos y niveles	18,3
Respeto por el derecho de participación, información y autonomía y por el consentimiento informado de las personas atendidas	21,8
Diagnóstico, pronóstico y tratamiento de pacientes	26,8
Práctica médica basada en la evidencia científica	33,8
Puesta en práctica de los valores profesionales de la medicina (ética, bioética...)	37,3
Gestión de la incertidumbre en su práctica clínica	58,5
Capacidad para comunicarse eficazmente con las personas atendidas y sus familiares y para conseguir mostrar empatía	60,6
Gestión adecuada de los recursos disponibles sin hacer gasto innecesario	66,9
Espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua	69,0

**Entre las competencias específicas que hay que mejorar en el grado de Medicina destacan el espíritu crítico y búsqueda de la mejora continua, la gestión de los recursos, la comunicación y la gestión de la incertidumbre**

Más de la mitad de los jefes de servicio encuestados señalan la necesidad de mejorar estas competencias: el espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua (69%), la gestión adecuada de los recursos disponibles (67%), la capacidad para comunicarse eficazmente con las personas atendidas y sus familiares (61%) y la gestión de la incertidumbre en la práctica clínica (59%).

Figura 16. Evolución de la satisfacción de los centros sanitarios con las competencias de los MIR (escala de 0 a 10)



### La satisfacción global de los jefes de servicio con las competencias de los MIR que tienen a su cargo ha disminuido respecto a 2015

La satisfacción de los jefes de servicio y cargos equivalentes con las competencias de los MIR en 2018 es de 6,8 (en una escala de 0 a 10), valoración similar a la de otros sectores como el de la enfermería (6,7). Sin embargo, la satisfacción con las competencias de los MIR se ha reducido en casi 1 punto porcentual respecto a 2015.

Además, la satisfacción con las competencias de los MIR que trabajan en los CAP es superior a la de los que lo hacen en los centros hospitalarios (7,3 vs. 6,7).

Figura 17. Satisfacción de los centros sanitarios con las competencias de los MIR por tipología de centro (escala de 0 a 10)



## ■ Colaboración de los centros sanitarios con las universidades

Figura 18. Grado de colaboración de los centros sanitarios con las universidades por actividad (%)

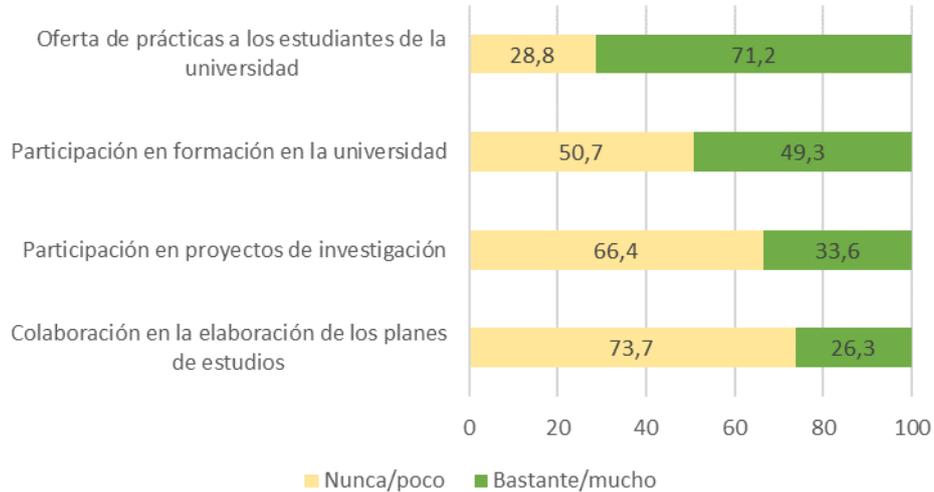


Figura 19. Aspectos a mejorar de los servicios de prácticas de las universidades (% de centros sanitarios)

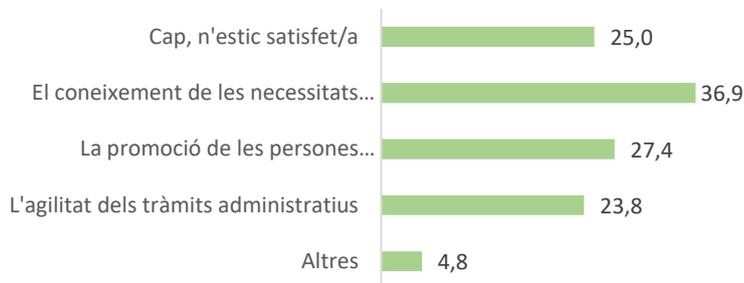


Figura 20. Satisfacción con los servicios de prácticas de las universidades (escala de 0 a 10)

6,8 ★★★★★

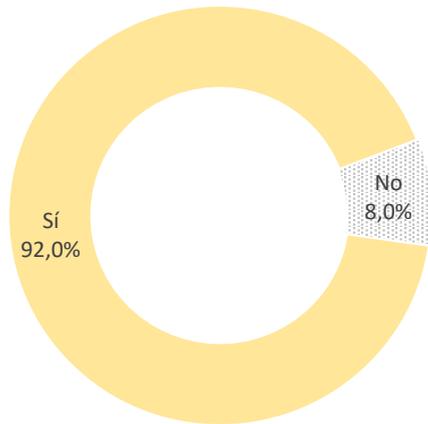
### Aproximadamente 3 de cada 4 de los servicios encuestados ofrecen prácticas a los estudiantes del grado de Medicina

Además, la mitad de las personas encuestadas realizan formación en la universidad, 1 de cada 3 participa en proyectos de investigación y 1 de cada 4 colabora en la elaboración de los planes de estudios. Medicina es el sector donde el colectivo empleador tiene un mayor grado de colaboración con las universidades.

Por otro lado, el nivel de satisfacción de los centros sanitarios que han hecho uso de los servicios de prácticas es de 6,8, a pesar de que consideran que podría ampliarse el conocimiento sobre sus necesidades.

## Formación en los centros sanitarios

Figura 21. Centros sanitarios que tienen acciones de acogida y formación



**Casi todos los centros tienen acciones de acogida y formación para los MIR**

Este porcentaje es el mismo que se obtuvo en la encuesta de 2015.

Figura 22. Actividades de acogida y formación (%)

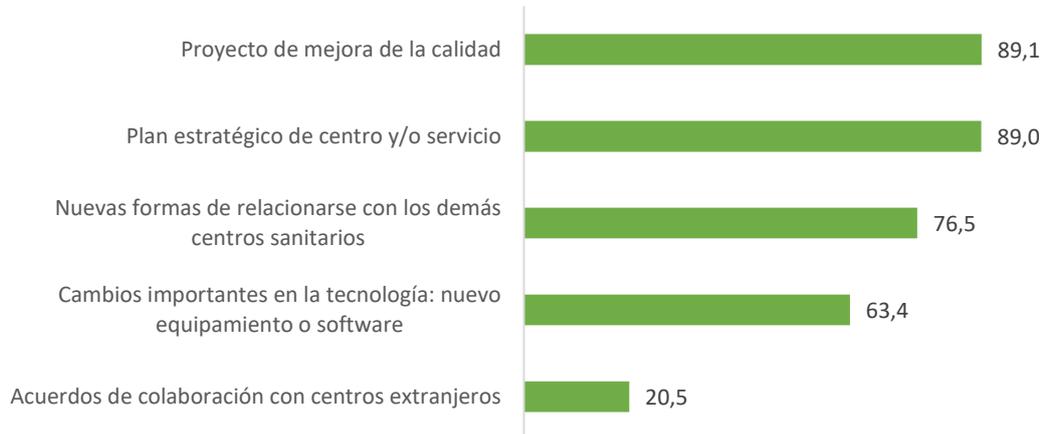


### Esta formación se basa, mayoritariamente, en la proporción de un mentor/tutor y de sesiones específicas

Casi 9 de cada 10 servicios encuestados que efectúan acciones de acogida y formación proporcionan un mentor/tutor a los MIR al entrar en el centro, y también realizan sesiones programadas según las necesidades de formación detectadas. Estas actividades también eran las más comunes en la encuesta de la anterior edición. Además, 7 de cada 10 ofrecen rotaciones externas en otros centros.

## ■ Innovación en los centros sanitarios

Figura 23. Innovación en los centros sanitarios (%)



### La mejora de la calidad sigue siendo la prioridad de los centros sanitarios

Del mismo modo que mostraban los resultados de la encuesta de la pasada edición de 2015, casi todos los centros sanitarios tienen un proyecto de mejora de la calidad y un plan estratégico de centro y/o servicio.

## ■ Prospectiva

Figura 24. Evolución del empleo en medicina

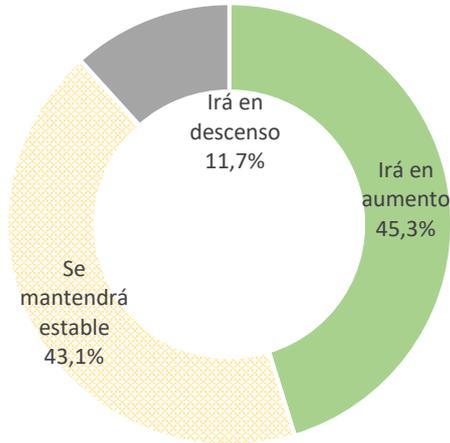


Tabla 9. Razones del aumento del empleo

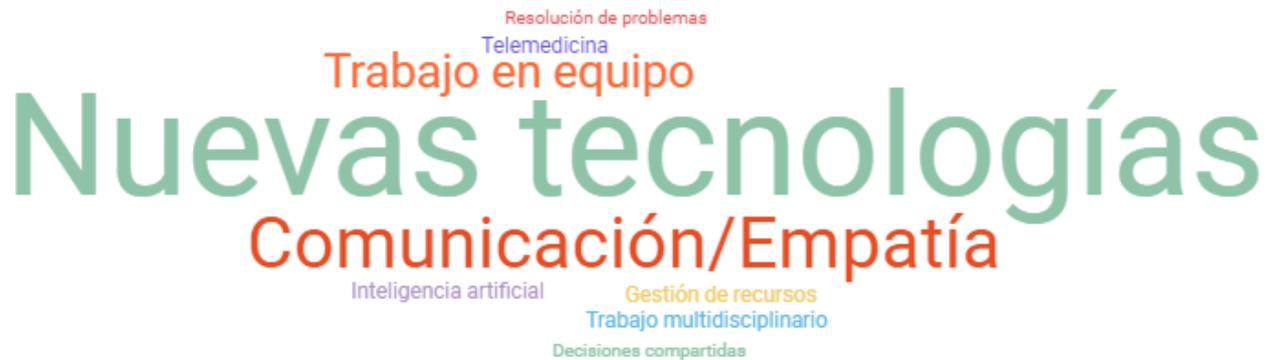
Razones	%
Rotación de la plantilla	77
Expansión del centro	44
Cambios tecnológicos u organizativos	25
Otras	20

Nota: multirrespuesta

### Se prevé un incremento de la demanda de profesionales de la medicina a causa del cambio generacional

El 45% de los centros sanitarios prevén un incremento de la demanda de médicos, debido mayoritariamente a la rotación de la plantilla (cambio generacional).

Figura 25. Competencias que cobrarán más importancia en medicina\*



### La competencia en nuevas tecnologías, el futuro de la medicina

Las competencias relacionadas con las nuevas tecnologías (telemedicina e inteligencia artificial) y la comunicación y empatía con el paciente son las que cobrarán más importancia en el futuro. También serán importantes el trabajo en equipo, las decisiones compartidas, la multidisciplinariedad y la gestión de los recursos.

Sin embargo, este conjunto de competencias no es homogéneo por tipología de centro: los CAP identifican una creciente importancia de la comunicación y empatía con el paciente, mientras que en el caso de los centros hospitalarios destaca la importancia de las nuevas tecnologías.

Figura 26. Competencias que cobrarán más importancia en medicina según los CAP\*



Figura 27. Competencias que cobrarán más importancia en medicina según los centros hospitalarios\*



\*Corresponden a preguntas abiertas. Las respuestas con el mismo significado se han categorizado. Se muestran las categorías con mayor frecuencia.

Figura 28. Especialidades en medicina que tendrán más importancia en el futuro\*



### Y, en cuanto a las especialidades del futuro, destacan la medicina de familia y la geriatría

En este caso también se identifican diferencias entre las opiniones de las personas que trabajan en los CAP y en los centros hospitalarios: los CAP vuelven a indicar la importancia de la medicina de familia, mientras que los centros hospitalarios creen que las especialidades de geriatría, anestesiología, neurología y oncología serán las más importantes en los próximos años.

Figura 29. Especialidades en medicina que tendrán más importancia según los CAP\*



Figura 30. Especialidades en medicina que tendrán más importancia según los centros hospitalarios\*



\* Corresponden a preguntas abiertas. Las respuestas con el mismo significado se han categorizado. Se muestran las categorías con mayor frecuencia.

## CONCLUSIONES

- El grado de Medicina tiene una elevada demanda, que cuadruplica la oferta de plazas.
- El alumnado está satisfecho con la formación recibida (especialmente, la formación práctica) y con las prácticas externas, pero no tanto con el TFG. Su inserción laboral es muy buena, aunque con un alto grado de temporalidad.

En relación con la formación de los MIR:

- La mayoría de los centros sanitarios (8 de cada 10) valoran que el procedimiento de acceso de los MIR al servicio es bastante o muy adecuado.
- En el supuesto de que pudieran escoger, para la contratación valorarían las competencias personales, sociales y cognitivas de las personas candidatas.
- En cuanto a las competencias transversales, tal como ocurre en el resto de las titulaciones universitarias analizadas, la resolución de problemas y toma de decisiones es la competencia con una mayor necesidad de mejora (73% de los centros). Le siguen la capacidad de trabajar de forma autónoma (63%) y la responsabilidad en el trabajo, el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje (estas tres últimas alrededor del 50%).
- En relación con las competencias específicas, el 69% de los centros consideran que existe un déficit en espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua. Le siguen la gestión adecuada de los recursos disponibles (67%), la capacidad de comunicarse eficazmente con las personas atendidas y sus familiares (61%) y la gestión de la incertidumbre en la práctica clínica (59%).
- Pese a las necesidades de mejora, el colectivo empleador valora con un 6,8 su satisfacción con las competencias de los MIR.

Otras conclusiones:

- Como sucede en otros sectores, la principal colaboración de los centros sanitarios con las universidades está relacionada con la oferta de prácticas al alumnado (colaboran 3 de cada 4 centros). Además, la mitad de los servicios encuestados realizan formación en la universidad, 1 de cada 3 participa en proyectos de investigación y 1 de cada 4 colabora en la elaboración de los planes de estudios. Medicina es el sector donde el colectivo empleador tiene un mayor grado de colaboración con las universidades.
- Casi todos los servicios encuestados efectúan acciones de acogida y/o formación a los MIR, ya sea mediante un mentor/tutor o realizando sesiones programadas *ad hoc*. Además, 7 de cada 10 hacen rotaciones externas.
- La innovación es importante para los centros sanitarios, especialmente la mejora de la calidad y el plan estratégico, pero también la relación con otros centros y la tecnología.
- Casi la mitad de los centros prevén un aumento del empleo en medicina gracias a la rotación de la plantilla (jubilaciones).
- Las competencias relacionadas con las nuevas tecnologías (telemedicina e inteligencia artificial) y la comunicación y empatía con el paciente son las que cobrarán más importancia en el futuro. También serán importantes el trabajo en equipo, las decisiones compartidas, la multidisciplinariedad y la gestión de los recursos.
- En cuanto a las especialidades del futuro, los CAP dan importancia a la medicina de familia, mientras que los centros hospitalarios creen que las especialidades de geriatría, anestesiología, neurología y oncología serán las más importantes en los próximos años.



## FICHA TÉCNICA

### ***Encuesta a los empleadores***

Población	Jefes/as de servicio o cargos equivalentes de los centros sanitarios en Cataluña
Período de la encuesta	Del 12/03/2018 al 6/04/2018
Tipo de encuesta	En línea
Duración media de la encuesta	12' 45''

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Estudio Empleadores Medicina 2015	606	90	14,9%	9,7%
Estudio Empleadores Medicina 2018	734	142	19,3%	7,5%

### ***Encuesta de satisfacción (2018)***

Enseñanza (población graduada en 2016, 2017 y 2018)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Medicina	2.948	692	23,5%	3,3%

### ***Encuesta de inserción laboral (2017)***

Enseñanza (población graduada en 2009-2010)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Medicina	617	302	49,0%	4,0%

## ANEXO. GRADO DE MEDICINA

	UB	UAB	UAB-UPF	UdG	UdL	URV	UVic-UCC	UIC
Medicina	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQU Catalunya (2016) *Ocupabilitat i competències dels metges interns residents (MIR). La percepció dels caps de servei i càrrecs equivalents sobre els MIR*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

## **EQUIPO DE REDACCIÓN**

### **Redacción**

Sandra Nieto Viramontes

Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

### **Colaboración**

Martí Casadesús Fa

Director

Anna Prades Nebot

Jefa del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya  
Abril de 2021 · AQU-21-2021



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