



Empleadores

EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE FARMACIA

Satisfacción, inserción laboral y opinión
de las oficinas de Farmacia



AQU CATALUNYA



EMPLEABILIDAD Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN EL ÁMBITO DE FARMACIA

Satisfacción, inserción laboral y opinión de las oficinas de
Farmacia

Barcelona, 2022

© Autor: Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña, 2022
c. de Enric Granados, 33
08007 Barcelona

Elaboración: Jordi Amat Rodríguez

Con la colaboración de: José Luis Mateos González, Anna Prades Nebot i Jaume Valls Pasola

Primera edición: julio de 2022

El contenido de esta guía está sujeto a la licencia de [Ofrecimiento al Dominio Público \(CC0 1.0 Universal\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) de Creative Commons. Se permite copiar, modificar, distribuir la obra y hacer comunicación pública, incluso con finalidad comercial, sin pedir permiso alguno.



Colaboradores del sector



Otros colaboradores



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	7
INTRODUCCIÓN.....	9
INDICADORES DE LA TITULACIÓN DE FARMACIA	11
Datos básicos de la titulación	11
Satisfacción global con la titulación de Farmacia	13
Inserción laboral de las personas graduadas en Farmacia.....	16
La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas	23
CONCLUSIONES.....	36
FICHA TÉCNICA.....	37
REFERENCIAS.....	38

RESUMEN EJECUTIVO

Este informe ofrece una mirada transversal sobre los grados de Farmacia. Se analizan datos que reflejan la perspectiva de grupos de interés —*alumni* y empresas y organizaciones que contratan personas graduadas— sobre la empleabilidad de las personas graduadas: las encuestas de **satisfacción, inserción laboral y opinión del colectivo empleador** (también conocido como «estudio Empleadores»). Además, se recogen datos básicos sobre la titulación analizada en relación con la oferta y demanda de matrículas. El objetivo de este enfoque transversal es poner a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de pruebas que permitan evaluar la formación universitaria en Farmacia desde la perspectiva de la empleabilidad y formular, en su caso, propuestas de mejora. Los principales hallazgos de este informe son:

Datos básicos

- > La oferta de plazas públicas para cursar el grado de Farmacia es escasa en relación con la demanda existente. Así, en 2021 la demanda de primera opción superaba en un 60 % las plazas ofertadas.

Encuesta de satisfacción

- > Las personas tituladas en Farmacia muestran una satisfacción alta tanto en lo que se refiere a la satisfacción global (7,9) como a la intención de repetir los estudios (81,6 %). Estas valoraciones son superiores a las del total del sistema universitario catalán (SUC), y similares a las valoraciones mostradas por las personas tituladas en los grados de salud.
- > Esto mismo se observa respecto a la satisfacción con las capacidades de la actividad profesional, las prácticas profesionales y el TFG. Sin embargo, las personas tituladas en Farmacia muestran una satisfacción alta, pero menor, con la mejora de las habilidades comunicativas y las competencias personales en comparación con los dos colectivos citados anteriormente.

Encuesta de inserción laboral

- > Casi el 95 % de las personas tituladas en Farmacia están empleadas a los tres años de haber obtenido el grado. Además, la mayoría (más del 70 %) desempeñan funciones específicas de sus conocimientos y con buenas condiciones laborales (en comparación con el resto de colectivos de titulados).
- > Por ámbitos ocupacionales específicos del sector, se observa una tendencia decreciente en la inserción laboral en oficinas de farmacias comerciales, aunque este ámbito sigue siendo la principal salida laboral para el 47 % de las personas tituladas.

Encuesta al colectivo empleador en oficinas de farmacia

- > 3 de cada 4 personas encuestadas afirman haber tenido problemas para contratar a personas tituladas, de manera que farmacia es el cuarto sector económico (de los 18 comparados) que más dificultades manifiesta en este sentido. Las dos principales

razones de este problema son la poca aceptación del tipo de jornada laboral y la carencia de personas tituladas.

- > El colectivo empleador de oficinas de farmacia es el segundo menos satisfecho con las competencias de las personas recién graduadas.
- > La capacidad para prestar consejo terapéutico, así como la capacidad para intervenir en las actividades de promoción de la salud, son las dos competencias principales que deben mejorar las personas graduadas.
- > El grado de satisfacción general es también bajo en las competencias del alumnado en prácticas. Así, los empleadores en oficinas de farmacia son los segundos menos satisfechos en la comparativa general de sectores.

INTRODUCCIÓN

La expansión de los sistemas universitarios de Cataluña y de todo el mundo ha intensificado la diversificación de las funciones que desempeñan las universidades, que se han convertido en instituciones que traspasan su rol histórico asociado a la docencia y la investigación. Hoy en día nos referimos de manera habitual a cuatro misiones: docencia, investigación, innovación y servicio a la sociedad (COMISIÓN EUROPEA, 2022). La emergencia de la llamada «sociedad del conocimiento», asociada a esta expansión, ha enfatizado el rol que tienen las universidades en la **empleabilidad de las personas graduadas**, entendida no solo como la obtención de trabajo —que puede depender más de la coyuntura económica y de las políticas de empleo—, sino también como la capacidad por parte de las universidades de diseñar «formación de un perfil que responda a las competencias y las calificaciones solicitadas en el mercado laboral» (RODRÍGUEZ ESPINAR *et ál.*, 2007, 338).

La insistencia en los análisis de los perfiles de empleabilidad de las personas graduadas coincide también con la aparición de exigencias de rendición de cuentas a sistemas universitarios expansivos que requieren un incremento del gasto público. Por consiguiente, tiene sentido que las agencias de calidad universitaria pongan a disposición de la comunidad universitaria un conjunto de recursos que permitan evaluar la calidad y el impacto de la educación superior desde la perspectiva de la empleabilidad (BRENNAN, 2018). En esta dirección, una de las líneas estratégicas de AQU Catalunya que permite alcanzar este objetivo es la de «facilitar el acceso a los datos cuantitativos y cualitativos de forma integrada para la mejora de la calidad del sistema universitario catalán» (AQU CATALUNYA, 2022).

Este informe, que forma parte de una serie de informes sobre la relación entre la universidad y la empleabilidad, pretende alcanzar ese objetivo para las titulaciones de Farmacia.

El documento aglutina el análisis de datos clave producidos por AQU Catalunya que pueden servir para entender el funcionamiento de la educación universitaria desde la perspectiva de la empleabilidad. Se trata de disponer de pruebas que ayuden a las personas responsables de las universidades, en los ámbitos político y académico, a tomar decisiones orientadas a la mejora de la formación universitaria. Con todo, este conocimiento también tiene el potencial de apoyar al estudiantado presente y futuro de cara a tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales. En la figura 1 mostramos las fuentes de información procedentes de AQU Catalunya incluidas en este análisis.

Figura 1. Fuentes de información producidas por AQU Catalunya que permiten formular propuestas de mejora de las titulaciones.



Además, este informe analiza los resultados de la nueva edición **de la encuesta al colectivo empleador**, que recoge la opinión sobre la formación universitaria de las oficinas de farmacia. Como novedad, esta nueva edición también incorpora una sección de las competencias profesionales que más se han trabajado y que más debería mejorar el **alumnado en prácticas**. Este informe compara los resultados de esta edición con los de la edición anterior (AQU CATALUNYA, 2018)¹ con el objetivo de observar las diferencias relevantes existentes, y reflexiona sobre la evolución del sector en relación con las conclusiones que se generaron en la jornada «La opinión de las oficinas de farmacia sobre la formación de los graduados y graduadas. Retos de futuro» (AQU CATALUNYA, 2018), donde se presentaron los resultados citados.

¹ Al tratarse de una encuesta dirigida al colectivo empleador, encuestas que normalmente consiguen muestras relativamente pequeñas, no podemos afirmar que las similitudes o las diferencias con la edición anterior sean estadísticamente significativas. Aunque pensamos que la continuidad que observamos entre ambas ediciones es prueba de la robustez de nuestros resultados, recomendamos al lector o lectora que interprete los resultados con cautela y perspectiva analítica.

INDICADORES DE LA TITULACIÓN DE FARMACIA

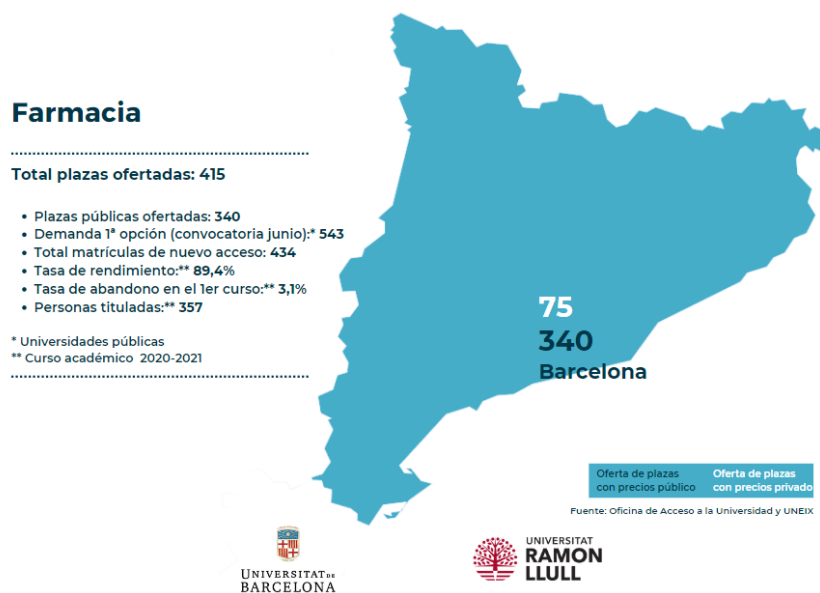
Datos básicos de la titulación

En el siguiente mapa se muestran los datos de oferta y demanda de plazas en el grado de Farmacia² durante el curso académico 2021-2022. Además, se muestran datos de tres indicadores clave: la tasa de rendimiento,³ la tasa de abandono en primer curso y el número de personas tituladas en el curso académico 2020-2021.

La demanda para cursar Farmacia como primera opción superó en un 60 % la oferta durante el curso 2021-2022 en el caso de las plazas públicas.

Figura 2. Indicadores de oferta y demanda en el grado de Farmacia (curso académico 2021-2022).

Los logotipos corresponden a las universidades que imparten este grado.



² En 2017 se realizó el último proceso de acreditación, en el que se obtuvo una calificación de acreditado (los posibles resultados del proceso son: acreditado en progreso hacia la excelencia, acreditado, acreditado con condiciones, no acreditado).

³ La tasa de rendimiento se calcula dividiendo el número de créditos superados y el número de créditos matriculados por el alumnado de un estudio. La tasa de abandono en primer curso muestra el porcentaje de estudiantes que no se matriculan nuevamente en el próximo curso (incluso en otro título). Para más información, véase el glosario en el portal de Estudios Universitarios de Cataluña. Enlace: <https://estudis.aqu.cat/euc/es/Comu/Glossari#>

Satisfacción con la formación universitaria de las personas graduadas en Farmacia

Los datos analizados en esta sección provienen de la encuesta de satisfacción, una encuesta de carácter anual llevada a cabo desde el año 2015 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta a las personas tituladas recientemente sobre su grado de satisfacción con distintas dimensiones de su experiencia educativa en el SUC. Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los datos de los últimos tres años disponibles (2018, 2019 y 2020) para la titulación de grado de Farmacia. El porcentaje de respuesta global del SUC para la encuesta de satisfacción en estos tres años es del 26,3 %.

A continuación, se puede encontrar la muestra de personas graduadas que han respondido a la encuesta.

Tabla 1. Población, muestra y porcentaje de respuesta a la encuesta de satisfacción de las personas tituladas en Farmacia (2018-2020)

Enseñanza (grados)	Población (personas graduadas 2018-2020)	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Farmacia	967	321	32,2 %	4,5 %

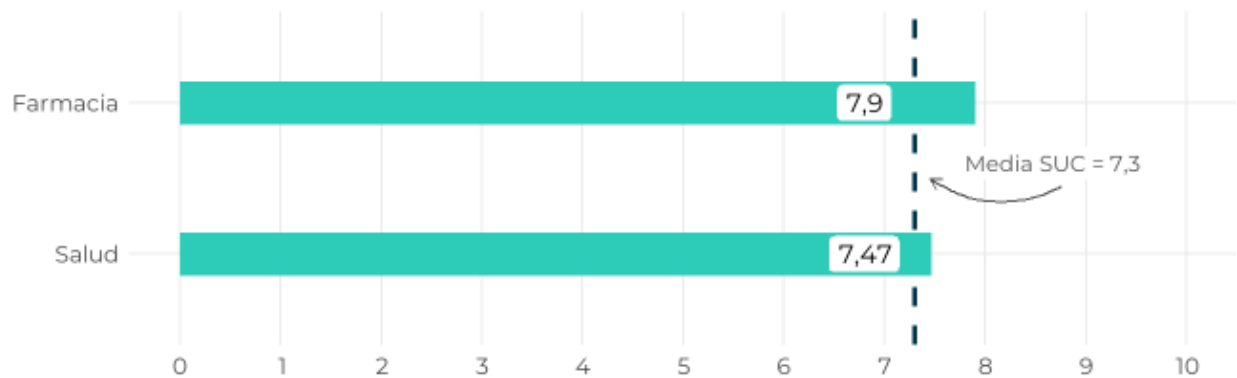
En esta sección, se exploran los datos de satisfacción sobre las dimensiones de la formación universitaria que tienen más relevancia en la empleabilidad de las personas graduadas, y se ofrece un resumen de la satisfacción global de las personas graduadas en Farmacia.

Satisfacción global con la titulación de Farmacia

El alumnado de Farmacia muestra un nivel de satisfacción más elevado que el conjunto de titulaciones de salud y del SUC.

- > En relación con el SUC, el alumnado de Farmacia muestra un nivel de satisfacción 0,6 puntos más elevado, mientras que en el caso de la comparativa con salud, la diferencia es de 0,53.

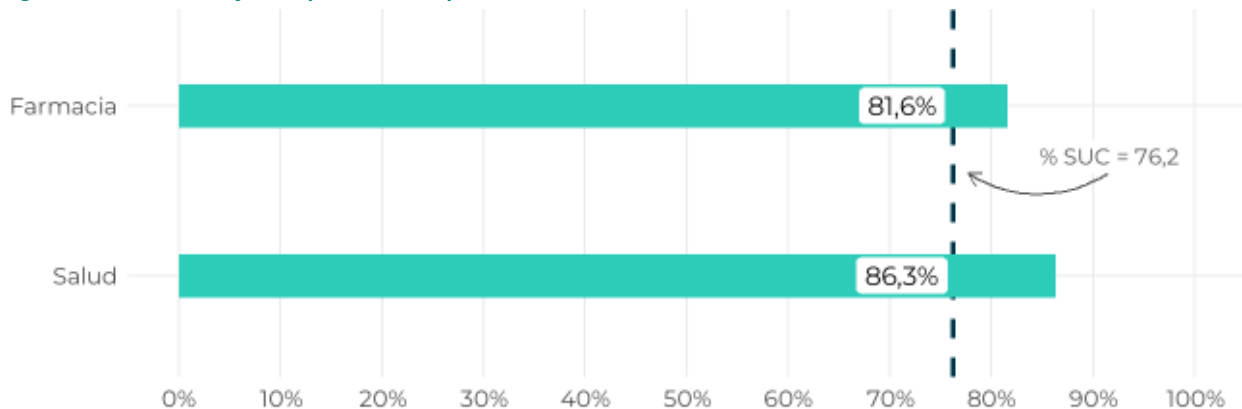
Figura 3. Satisfacción global con el grado de Farmacia.



Pese al mayor grado de satisfacción, el alumnado de Farmacia repetiría su titulación en menor proporción que el conjunto de salud.

- > Por el contrario, la proporción de personas que volverían a repetir la titulación es mayor en Farmacia en comparación con el conjunto del SUC.

Figura 4. Porcentaje de personas que volverían a cursar la titulación de Farmacia.

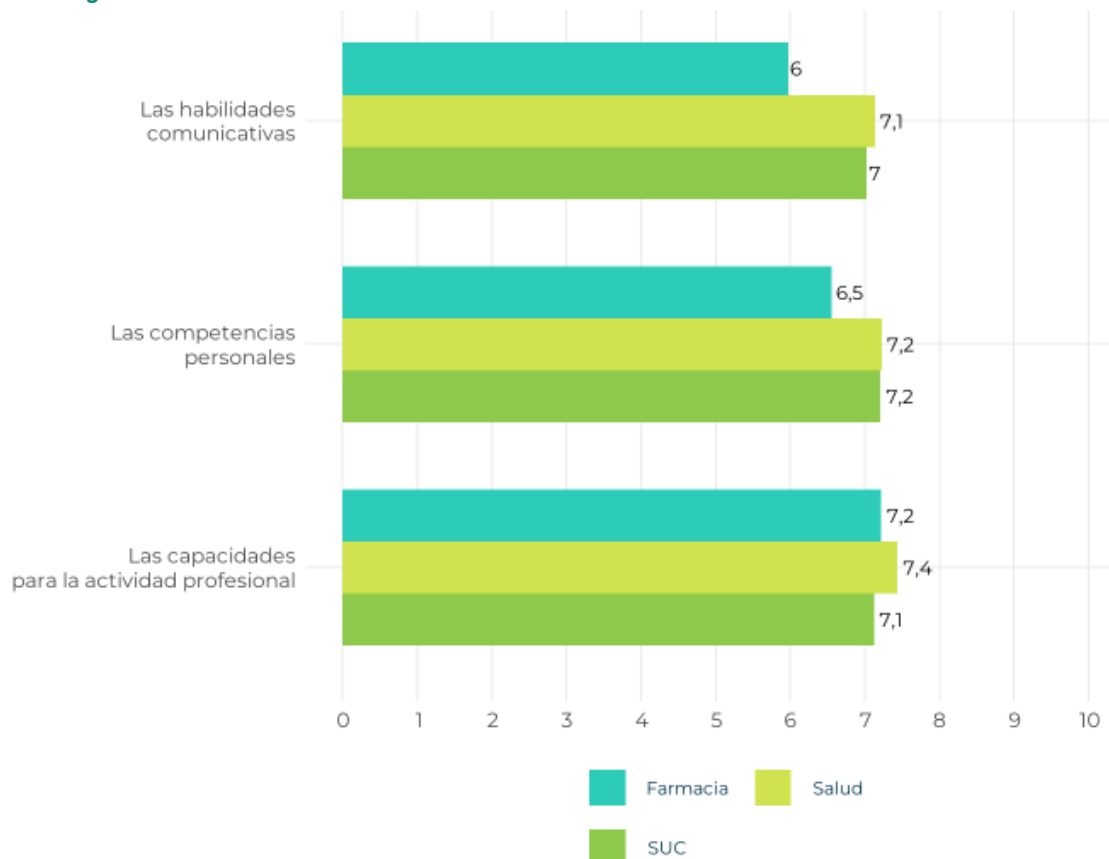


Satisfacción con las competencias adquiridas, las prácticas externas y el trabajo de fin de grado (TFG)

La valoración de la mejora de las capacidades profesionales es similar en los tres colectivos comparados, pero es menor entre el alumnado de Farmacia en lo que respecta a las competencias personales y, especialmente, a las habilidades comunicativas.

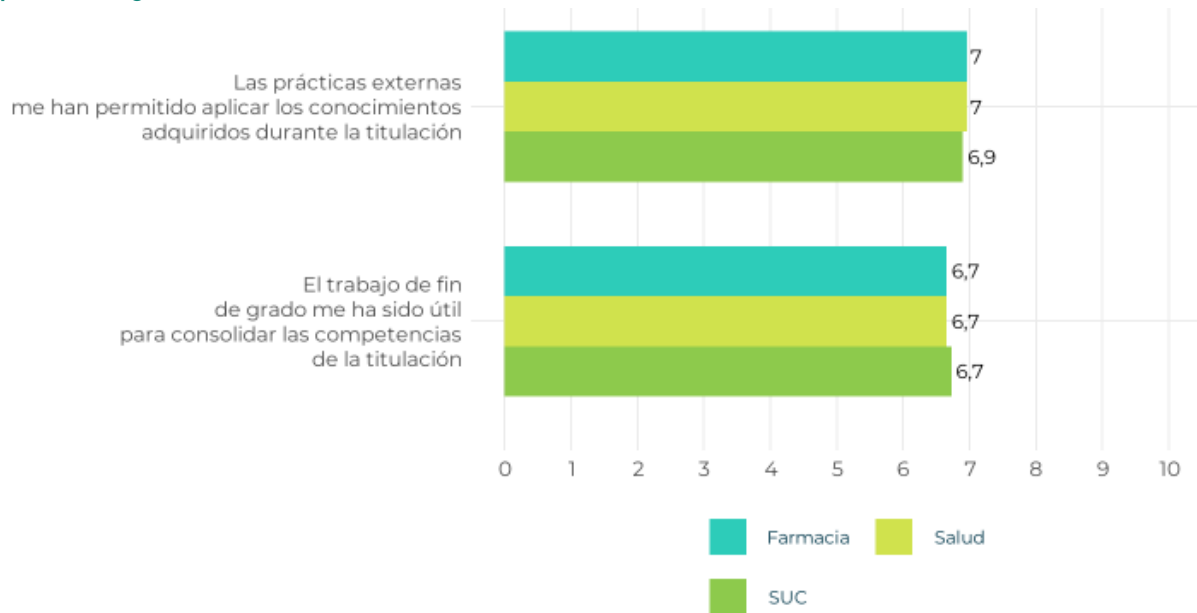
- > Las valoraciones del conjunto del alumnado de salud y del SUC es similar en los tres aspectos, mientras que la diferencia aumenta en Farmacia en 0,7 puntos en cuanto a las competencias personales y en la mejora de las habilidades comunicativas (1 punto frente al SUC y 1,1 frente al conjunto de salud).

Figura 5. Medida en que la formación ha mejorado un conjunto de capacidades, según las personas graduadas en Farmacia.



El grado de satisfacción con la utilidad de las prácticas externas y el TFG es equivalente entre los tres colectivos.

Figura 6. Satisfacción con las prácticas externas y el trabajo de fin de grado de las personas graduadas en Farmacia.



Inserción laboral de las personas graduadas en Farmacia

Los datos analizados en esta sección provienen de **la encuesta de inserción laboral**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo desde el año 2001 por las universidades catalanas en coordinación con AQU Catalunya. Esta encuesta pregunta por factores relacionados con la actividad laboral de las personas tituladas y la calidad de dicha actividad laboral (adecuación del puesto de trabajo, estabilidad contractual, remuneración, etc.). Los resultados que se muestran a continuación corresponden a los de la última edición de la encuesta, cuyo trabajo de campo se hizo en 2020 encuestando a las personas tituladas en el curso 2015-2016 del grado de Farmacia.

A continuación, se puede encontrar la muestra de personas graduadas en Farmacia que contestaron a la encuesta.

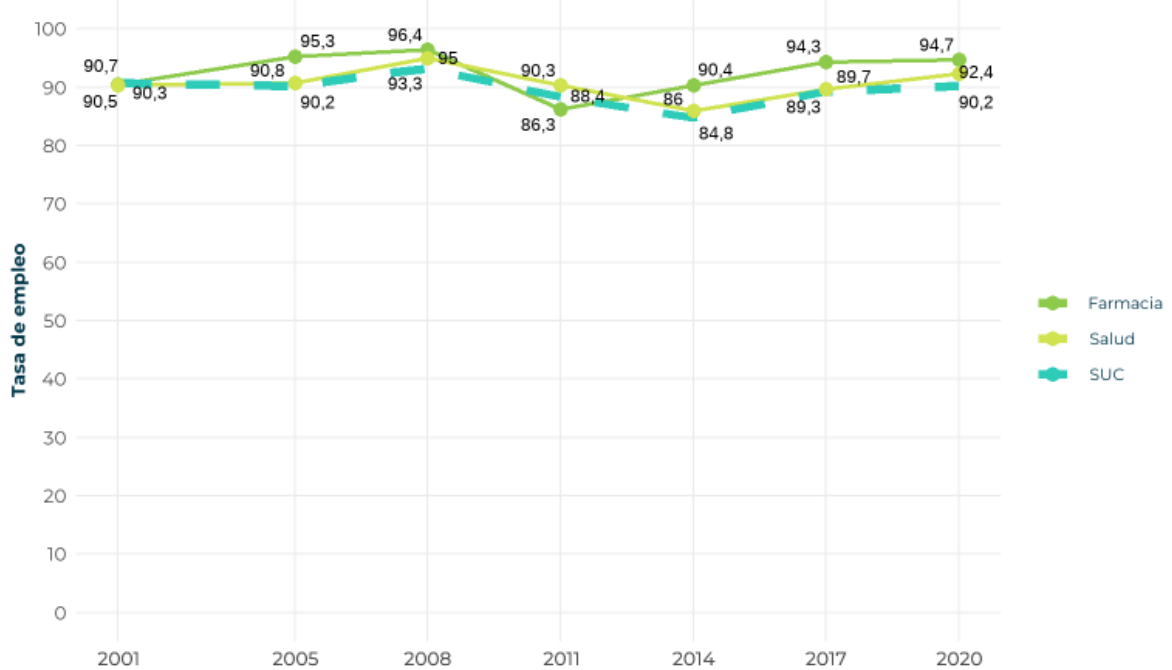
Tabla 2. Población y muestras de la encuesta de inserción laboral de personas graduadas en Farmacia (2020).

Enseñanza (grados)	Población	Muestra	% respuesta	Error muestral
Farmacia	355	151	42,5	± 6,1

La tasa de empleo de las personas graduadas en Farmacia ha sido superior a la de salud y a la del conjunto del SUC en todo el periodo analizado, a excepción de la edición de 2011.

- > El número de personas graduadas que trabajan en farmacia es aproximadamente 5 puntos porcentuales superior al conjunto del SUC y sensiblemente superior al conjunto de titulaciones de salud.

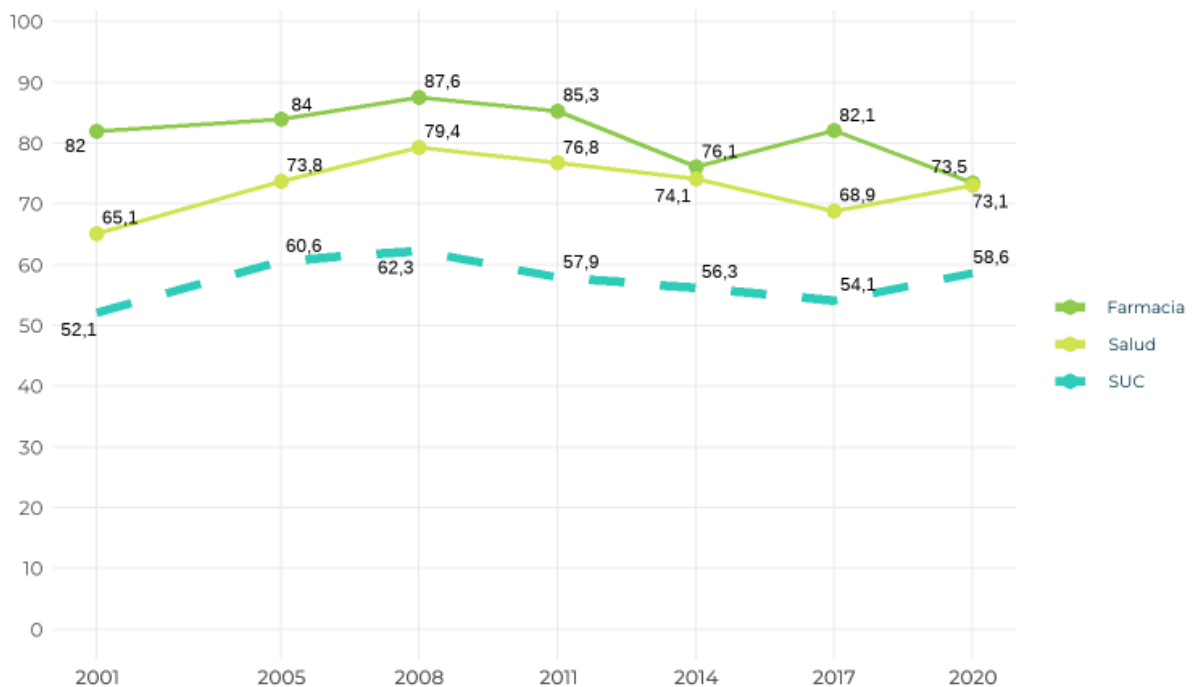
Figura 7. Evolución de la tasa de empleo de las personas graduadas en Farmacia.



Entre las personas empleadas, las tituladas en Farmacia desempeñan tareas específicas de su titulación en una proporción alta.

- > Esta diferencia es especialmente importante en relación con el conjunto de titulaciones del SUC. También en comparación con las titulaciones de salud, aunque en mucha menor proporción.
- > No obstante, desde la edición de 2008 se observa una tendencia (máximo histórico, con casi el 90 % de titulados y tituladas en Farmacia desempeñando funciones específicas) a una disminución de funciones especializadas entre este colectivo.
- > Así, en la última edición de la encuesta, los resultados muestran un mínimo histórico en el porcentaje de personas tituladas en Farmacia que desempeñan tareas específicas, y también es el momento de menor diferencia entre los tres colectivos.

Figura 8. Porcentaje de personas que desempeñan funciones específicas de la titulación en Farmacia.

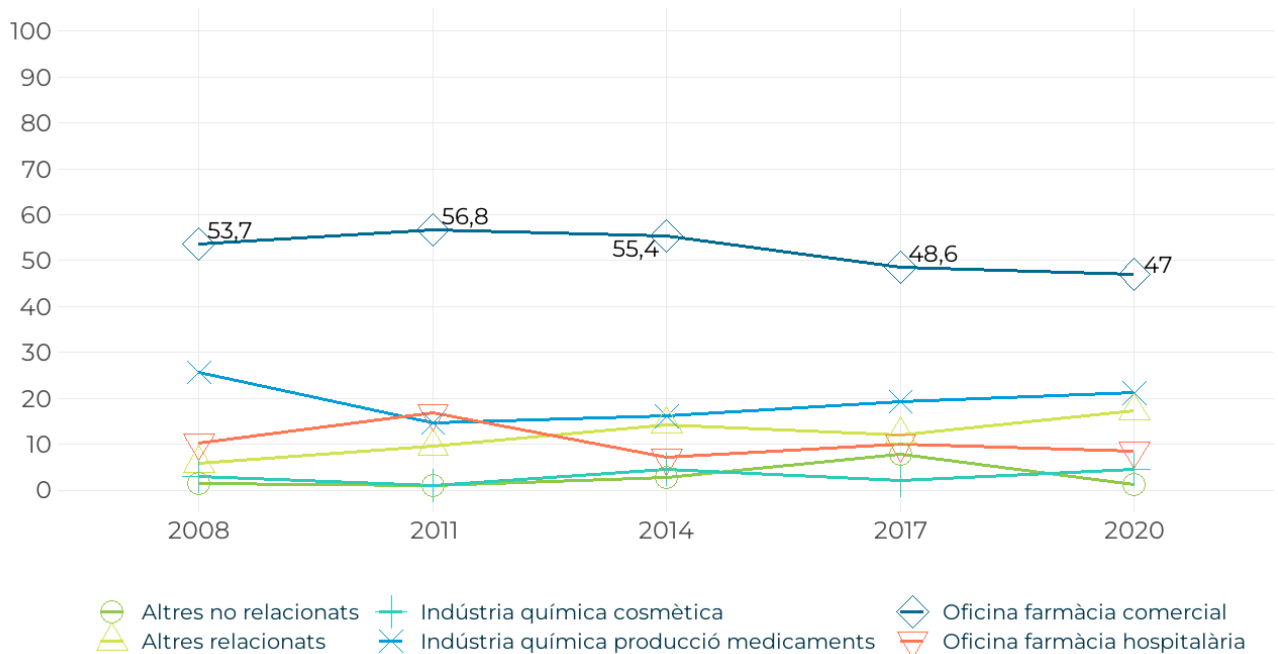


La mayoría de personas tituladas trabajan en oficinas de farmacia comerciales, aunque esta tendencia es decreciente.

Así, las oficinas de farmacia empleaban al 56,8 % de las personas tituladas en 2011, porcentaje que ha disminuido al 47 % en 2020.

- > Por el contrario, aumenta el porcentaje de personas tituladas en Farmacia que trabajan en la «industria química y producción de medicamentos», así como en «otros ámbitos relacionados», lo que incluye, por ejemplo, docencia, atención comercial o gestión de proyectos e investigación doctoral.

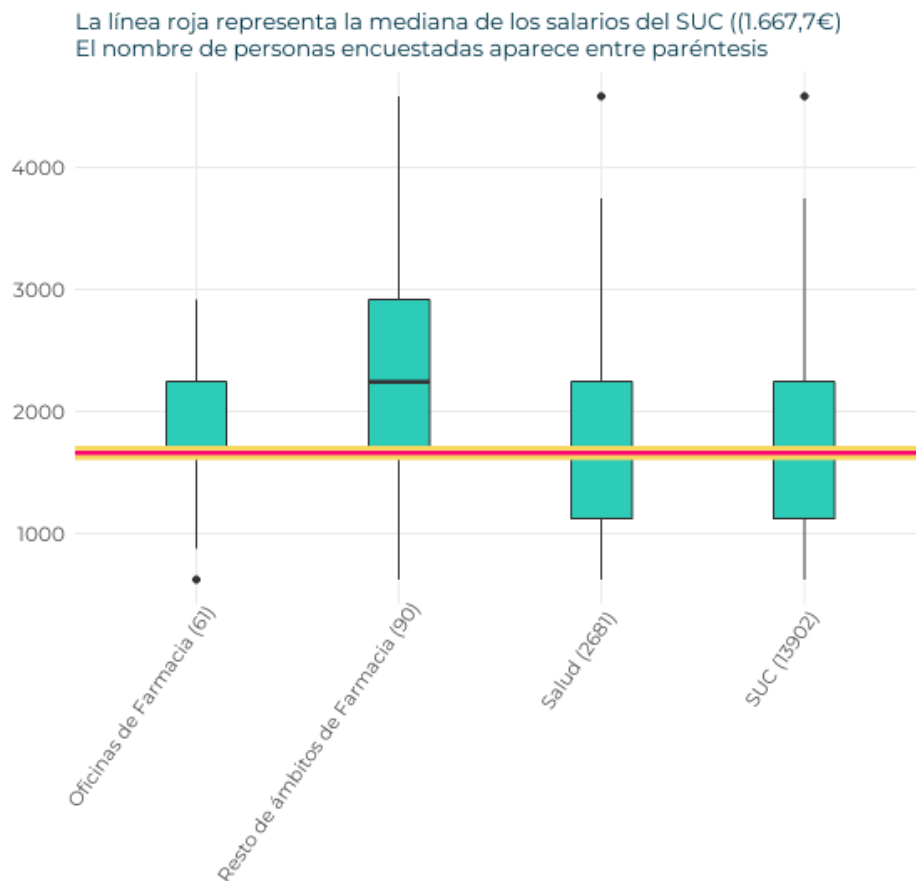
Figura 9. Evolución (%) del ámbito de empleo de las personas tituladas en Farmacia.



Las personas tituladas que trabajan en oficinas de farmacia obtienen unos ingresos brutos mensuales inferiores los de quienes lo hacen en otros ámbitos propios de la titulación.

- > Sin embargo, los ingresos que se obtienen trabajando en oficinas de farmacia son ligeramente superiores a los del global de titulados en el ámbito de salud y del SUC.

Figura 10. Salarios brutos mensuales en 2020 (€).⁴

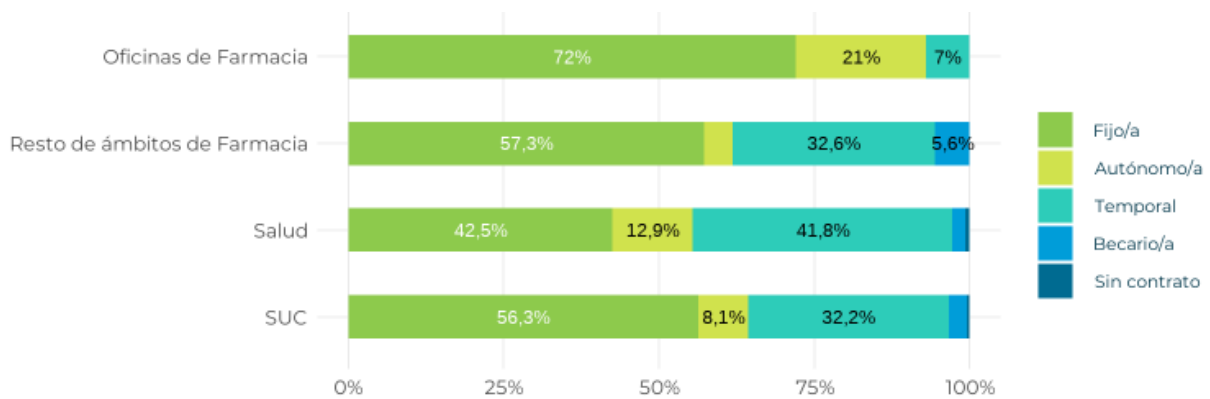


⁴ El colectivo de «resto de ámbitos de farmacia» incluye a todas las personas tituladas que no estaban trabajando en oficinas de farmacia en el momento de contestar a la encuesta: oficina de farmacia hospitalaria, industria química de producción de medicamentos, industria química de producción en cosmética, otros ámbitos económicos relacionados con la titulación y otros ámbitos económicos no relacionados con la titulación.

Las personas tituladas en Farmacia trabajan mayoritariamente con contratos fijos, ya sea en las oficinas comerciales (72 %) o en los demás sectores de este ámbito (57,3 %).

- > Estas proporciones son mayores que en el conjunto del SUC (56,3 %) y, especialmente, que en el ámbito de salud (42,5 %).
- > Además, el porcentaje de contratos temporales en oficinas de farmacia es marginal (7 %).

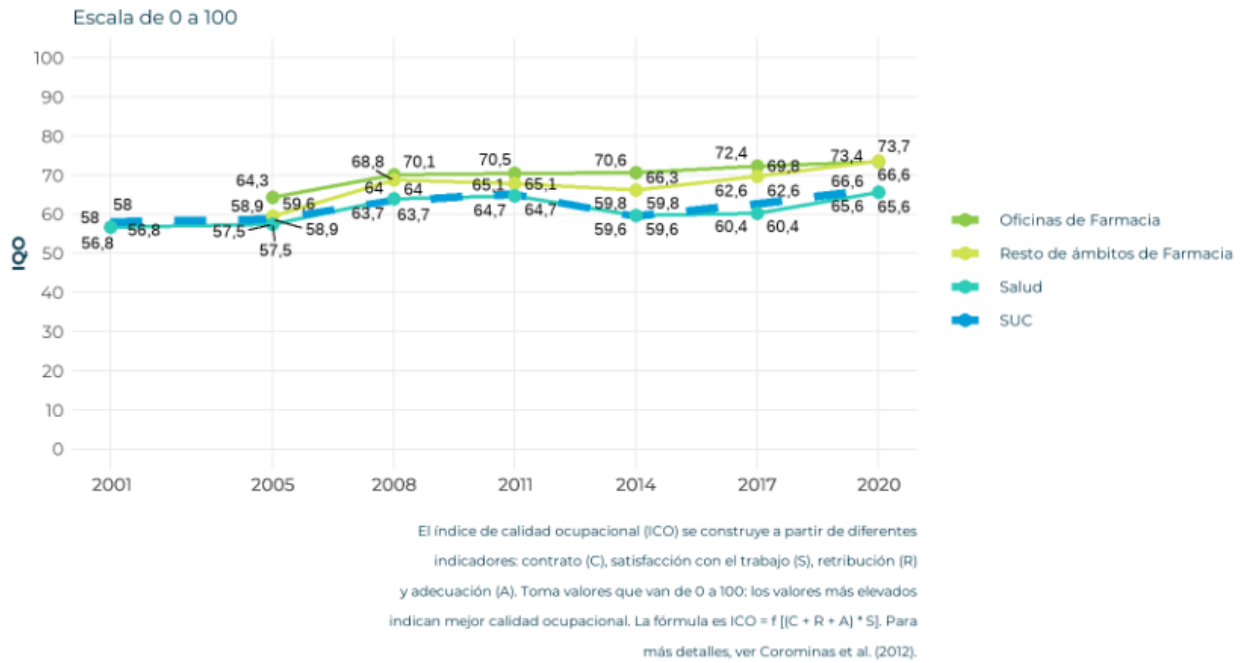
Figura 112. Tipo de contrato de las personas graduadas en Farmacia (2020).⁵



⁵ Ídem a la nota 3.

La calidad del empleo de las personas tituladas en Farmacia muestra una tendencia al alza y es superior en todo el periodo analizado respecto a las titulaciones de salud y del conjunto del SUC.

Figura 3. Evolución del índice de calidad ocupacional (ICO) de las personas graduadas en Farmacia.⁶



⁶ Ídem a la nota 3.

La opinión del colectivo empleador sobre la formación de las personas graduadas

Alcance y metodología de la encuesta al colectivo empleador

Esta sección recoge los resultados de la tercera edición de la **encuesta al colectivo empleador**, una encuesta de carácter trienal llevada a cabo por AQU Catalunya que pretende conocer la opinión de las empresas y las organizaciones instaladas en Cataluña (en adelante, las «entidades empleadoras») sobre si la formación universitaria se adecúa a sus necesidades. El objetivo final del estudio es proporcionar al sistema universitario información que le permita valorar si hay que ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral. Como novedad de esta edición, la encuesta al colectivo empleador también ha preguntado sobre las competencias del alumnado en prácticas.

Las preguntas que encauzan el estudio son las siguientes:

- > ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación de las **personas graduadas recientemente**⁷?
- > ¿Cuál es el grado de satisfacción del colectivo empleador con la formación del **alumnado en prácticas**?
- > ¿Qué factores explican las dificultades de las entidades empleadoras para contratar?
- > ¿Qué competencias deberían mejorarse?

El trabajo de campo se realizó mediante el envío masivo de correos electrónicos entre mayo y julio de 2021 a las entidades empleadoras que han firmado un convenio de prácticas con las universidades del SUC o aparecen en sus bolsas de trabajo. Asumimos que esta lista de entidades empleadoras ($n = 29.865$) constituye el universo del mercado laboral de personas graduadas en Cataluña. Adicionalmente, también contamos con la colaboración de colegios y asociaciones profesionales y cámaras de comercio para difundir el cuestionario.

Finalmente, un total de **2.423 entidades empleadoras** respondieron a la encuesta, de las que **1.729** contrataron a personas tituladas recientemente o acogieron a estudiantes en prácticas. De entre estas entidades, **121** respondieron que habían contratado a personas graduadas recientemente en **Farmacia** y **71**, que habían acogido a estudiantes en prácticas en oficinas de farmacia. Por tanto, los resultados que se comentan a continuación provienen de personas tituladas o estudiantes en prácticas en **oficinas de farmacias**.

Cabe señalar que, cuando se trata de analizar datos de encuestas al colectivo empleador, existe un conjunto de aspectos metodológicos que deben tenerse en cuenta.

⁷ En el estudio del colectivo empleador, definimos «persona graduada recientemente» como aquella que ha finalizado los estudios en los dos años previos a recibir la encuesta y que tiene poca o nula experiencia profesional. Limitamos la definición de persona graduada recientemente porque queremos conocer la opinión de las entidades empleadoras sobre las **competencias adquiridas en la universidad**.

En primer lugar, es difícil acceder a este conjunto poblacional. Particularmente, es difícil obtener un universo bien definido de empleadores con datos de contacto asociados. De hecho, en la literatura es común encontrar que se utilizan las bases de datos de empleadores de las universidades como marco muestral de empleadores de personas graduadas (Byrne, 2022).

En segundo lugar, cabe decir que las encuestas al colectivo empleador —y las encuestas en línea en general— tienden a obtener una respuesta baja (Byrne, 2022; Manfreda *et ál.*, 2008).

Por último, es importante remarcar que numerosos estudios metodológicos —tanto cuantitativos como cualitativos— destacan que, aunque los resultados de una encuesta con relativamente pocas respuestas deben tratarse con prudencia, una tasa de respuesta baja no significa que la muestra no sea representativa (Groves, 2006; Meterko *et ál.*, 2015).

A continuación, presentamos los resultados de la tercera edición de la encuesta al colectivo empleador. En primer lugar, se recogen los factores y dificultades de contratación de las entidades empleadoras; en segundo lugar, se documentan las competencias de las personas graduadas que estas entidades creen que deberían mejorarse; en tercer lugar, se reflexiona sobre el futuro de las oficinas de farmacia según estas entidades, y, finalmente, se habla sobre las competencias que más se han trabajado en el periodo de prácticas y las que más debería mejorar el alumnado en prácticas.

Número de entidades empleadoras que han respondido a la encuesta

Tabla 3. Número de respuestas de entidades empleadoras que contratan a personas graduadas y acogen a alumnado de Farmacia.

	<i>n</i> que contratan	% del total de respuestas	<i>n</i> que acogen a estudiantes	% del total de respuestas
Farmacia	121	63 %	71	37 %

Factores y dificultades en la contratación de personas graduadas

El grado universitario en Farmacia es el principal requisito a la hora de seleccionar a un nuevo empleado en el 92 % de los casos, mientras que haber obtenido un máster no es relevante en la contratación.

- > También, tener un nivel medio o alto de inglés (42 %) u otros idiomas (17 %) es una competencia importante a la hora de considerar a una persona candidata para un puesto de trabajo.

Figura 4. Factores que han sido importantes a la hora de considerar a una persona candidata para un puesto de trabajo.

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante que tuvieran un grado universitario?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, un grado universitario específico	110	92
Sí, cualquier grado universitario	3	3
No	6	5

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante que tuvieran un máster?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, un máster específico	3	3
Sí, cualquier máster	1	1
No	114	97

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante el nivel de inglés?

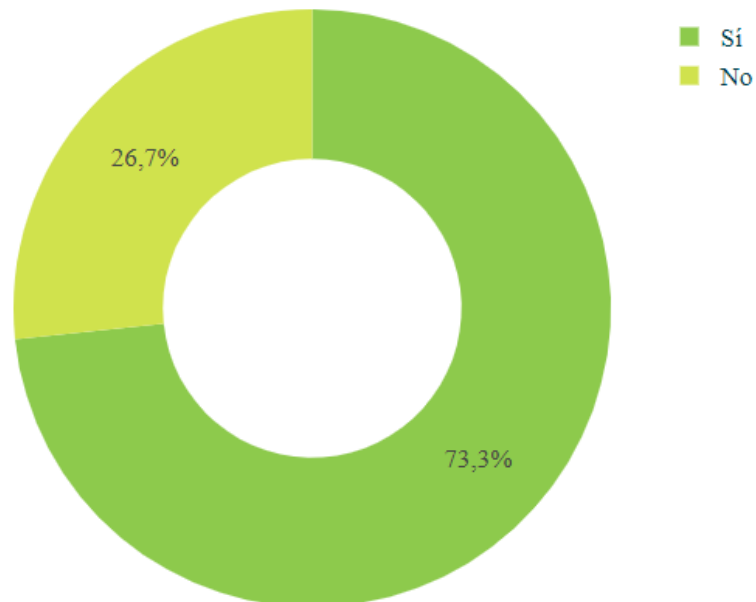
Respuesta	n	Porcentaje
Sí, se requería un nivel alto	13	11
Sí, se requería un nivel medio	37	31
No	69	58

En el proceso de selección de las personas recién tituladas, ¿ha sido importante el nivel de idiomas extranjeros (excluyendo el inglés)?

Respuesta	n	Porcentaje
Sí, se requería un nivel alto	4	3
Sí, se requería un nivel medio	17	14
No	97	82

3 de cada 4 personas (73,3 %) empleadoras encuentran o han encontrado dificultades a la hora de contratar a personas graduadas.

Figura 145. Dificultades en la contratación de personas graduadas en Farmacia.



Las oficinas de farmacia son el cuarto sector con mayores dificultades a la hora de contratar nuevo personal graduado.

- > Concretamente, la proporción de personas empleadoras que afirman tener estas dificultades (73,3 %) es un 19,3 % mayor que la del total de empleadores (54 %) del global de sectores.
- > Sin embargo, otros sectores del ámbito de la salud tienen dificultades similares o más relevantes, como es el caso de medicina y, sobre todo, enfermería.

Figura 6. Comparativa de dificultades en la contratación, por sectores incluidos en la encuesta al colectivo empleador.



El tipo de jornada laboral (61 %) y la carencia de personas tituladas en Farmacia (52 %) son las principales dificultades a la hora de contratar perfiles adecuados.

- > También destaca, como tercer motivo principal (38 %), la carencia de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo.

Figura 16. Motivos de las dificultades para contratar los perfiles adecuados⁸ en Farmacia.

Respuesta	n	Porcentaje
No aceptan la tipología de jornada laboral	54	61
Falta de personas tituladas en este ámbito	46	52
Falta de personas tituladas con las competencias necesarias para el puesto de trabajo	33	38
No aceptan el salario	11	12
Personas tituladas sin disponibilidad de movilidad geográfica	10	11
Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo	10	11
Otros	7	8
No aceptan la tipología de contrato	6	7

⁸ Pregunta multirrespuesta.

Competencias que deberían mejorar las personas graduadas recientemente⁹ en Farmacia

8 de cada 10 personas empleadoras (80,8 %) opinan que las personas graduadas deberían mejorar su capacidad para prestar consejo terapéutico en farmacoterapia y dietoterapia.

- > La capacidad para intervenir en las actividades de promoción de la salud (61,7 %) y para suministrar y dispensar medicamentos y otros productos de interés sanitario (53,3 %) son las otras competencias que la mayoría de personas encuestadas afirman que deberían mejorar.
- > Dos competencias relacionadas con la gestión de la oficina de farmacia que también destacan como mejorables son el conocimiento de la legislación específica (44,2 %) y el control de inventario y gestión (32,5 %).

Figura 17. Competencias que deberían mejorar las personas graduadas en Farmacia.

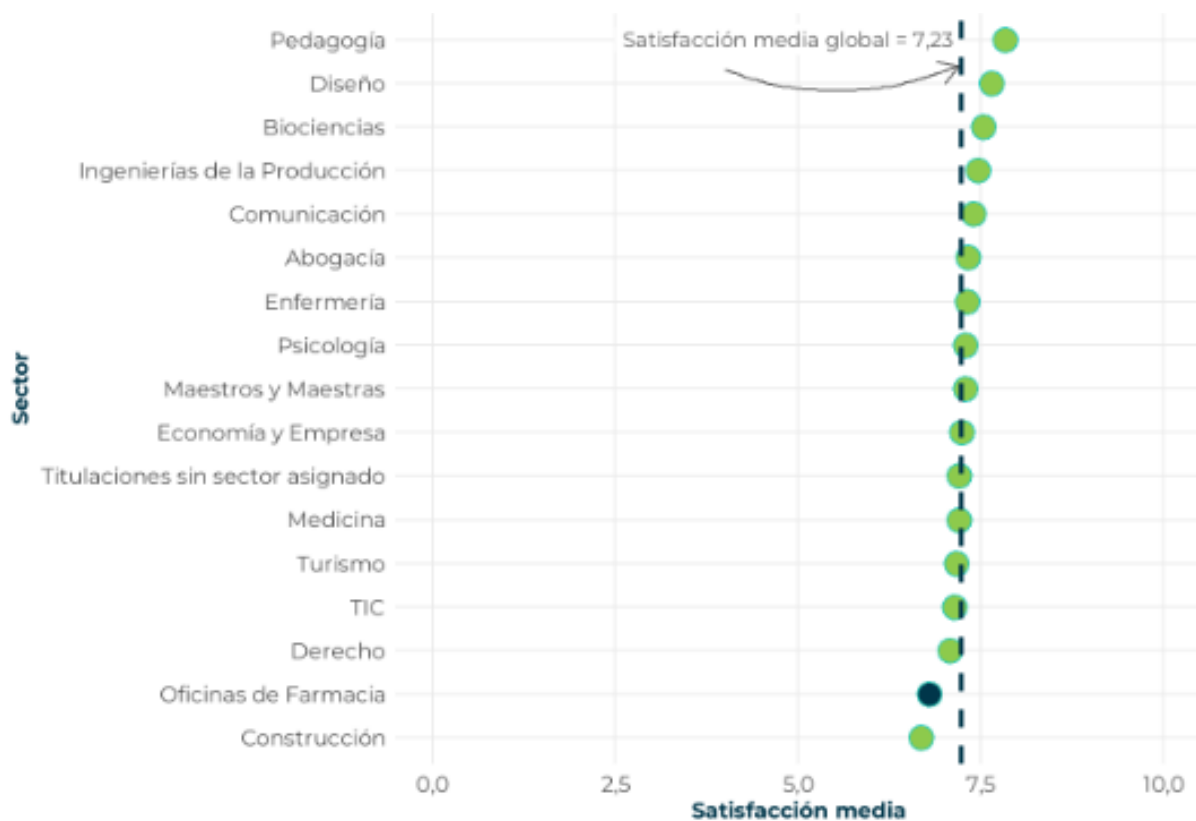
Competencia	n	Porcentaje
Capacidad para prestar consejo terapéutico en farmacoterapia y dietoterapia.	97	80,8
Capacidad para intervenir en las actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades.	74	61,7
Capacidad para suministrar y dispensar medicamentos y otros productos de interés sanitario.	64	53,3
Conocimiento de la legislación que rige la prescripción, la distribución y la dispensación de medicamentos.	53	44,2
Control de los productos y materiales, la facturación y la documentación en el establecimiento.	39	32,5
Capacidad para elaborar fórmulas magistrales y preparados oficinales.	34	28,3
Capacidad para la adquisición, custodia y conservación de medicamentos y productos sanitarios.	22	18,3
Gestión de caducidades y eliminación de residuos de medicamentos y productos sanitarios.	19	15,8

⁹ En las preguntas sobre competencias de la encuesta al colectivo empleador, se pide a las entidades empleadoras que elijan entre 1 y 5 competencias que crean que deberían mejorar las personas graduadas recientemente. Por tanto, los porcentajes que se muestran en las tablas representan el porcentaje de entidades empleadoras que han seleccionado una determinada competencia.

Satisfacción del colectivo empleador con las competencias de las personas graduadas recientemente en Farmacia

La satisfacción con las capacidades competenciales de las personas tituladas (6,79) tiene un alto grado de mejora en relación con el resto de colectivos comparados.

Figura 7. Comparativa de la satisfacción media con las competencias de las personas graduadas recientemente, por sector de la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10).



Prospectiva

Las competencias más demandadas serán todas aquellas relacionadas con las competencias digitales, el marketing y la atención personalizada.

- > Entre las competencias digitales se incluyen también conceptos como «informática», «redes sociales», «nuevas tecnologías» o «digitalización de la oficina de farmacia». En menor medida, y aparte de este concepto, destacan también conceptos relacionados con la venta en línea y el marketing digital (más allá del marketing en general).
- > Todo lo referente a una atención cada vez más individualizada de los pacientes o clientes es el otro aspecto que más relevancia tendrá a la hora de contratar personal: atención personalizada, atención al cliente, empatía y comunicación. Si agrupamos todos estos conceptos, su importancia es mayor que la de la digitalización.
- > Por último, la capacidad de orientar a los clientes hacia acciones de promoción de la salud será otra competencia que adquirirá más relevancia. En este sentido, cabe mencionar que, tal y como hemos visto en el apartado anterior, este ámbito de competencias era el segundo en el que las personas graduadas deberían mejorar en mayor medida.

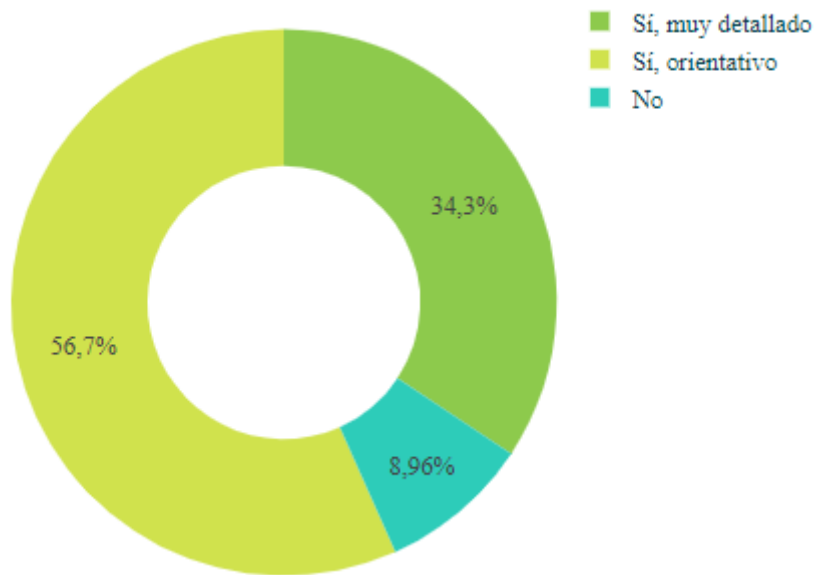
Figura 8. Las competencias que adquirirán más importancia en Farmacia: palabras clave más frecuentes.



La opinión del colectivo empleador sobre el alumnado de Farmacia en prácticas

Más de la mitad de los planes de formación (56,7 %) estaban definidos orientativamente, proporción que aumenta hasta el 91 % teniendo en cuenta los planes muy detallados (34,3 %).

Figura 9. Definición del plan de formación en las entidades empleadoras que han acogido a estudiantes de Farmacia en prácticas



Competencias que más se han desarrollado durante el periodo de prácticas

La capacidad para suministrar y dispensar medicamentos (60,9 %) así como la de prestar consejo terapéutico (50,7 %) son las competencias más trabajadas durante el periodo de prácticas.

- > También destacan la capacidad para intervenir en las actividades de promoción de la salud (31,9 %), la capacidad para la adquisición, custodia y conservación de medicamentos (30,4 %), así como la de gestionar las caducidades y la eliminación de residuos (30,4 %).
- > Por último, la capacidad para elaborar fórmulas magistrales y preparados oficinales (20,3 %), el conocimiento de la legislación específica (20,3 %) y el control de los productos y materiales, la facturación y la documentación en el establecimiento (17,4 %) son las otras competencias que más se han puesto en práctica.

Figura 21. Competencias que más se han desarrollado durante el periodo de prácticas entre el estudiantado de Farmacia.

Competencia	n	Porcentaje
Capacidad para suministrar y dispensar medicamentos y otros productos de interés sanitario.	42	60,9
Capacidad para prestar consejo terapéutico en farmacoterapia y dietoterapia.	35	50,7
Capacidad para intervenir en las actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades.	22	31,9
Capacidad para la adquisición, custodia y conservación de medicamentos y productos sanitarios.	21	30,4
Gestión de caducidades y eliminación de residuos de medicamentos y productos sanitarios.	21	30,4
Capacidad para elaborar fórmulas magistrales y preparados oficinales.	14	20,3
Conocimiento de la legislación que rige la prescripción, la distribución y la dispensación de medicamentos.	14	20,3
Control de los productos y materiales, la facturación y la documentación en el establecimiento.	12	17,4
Otras	6	8,7

Competencias del alumnado de Farmacia en prácticas que más deberían trabajarse en la universidad

La capacidad para suministrar y dispensar medicamentos y, en menor medida, la de prestar consejo terapéutico son las principales competencias que los estudiantes deberían mejorar.

- > Sin embargo, tal y como hemos visto en el punto anterior, estas son las competencias que más se han trabajado durante el periodo de prácticas profesionales.

Figura 10. Comparativa entre el porcentaje de entidades empleadoras que seleccionan una competencia que deberían mejorar las personas graduadas y las que han trabajado durante el periodo de prácticas.

Incluye la posición de cada competencia de más a menos seleccionada (ranking).

Competencia	Porcentaje (graduados/as)	Porcentaje (prácticas)	Ranking (graduados/as)	Ranking (prácticas)
Capacidad para prestar consejo terapéutico en farmacoterapia y dietoterapia.	80,8	50,7	1	2
Capacidad para intervenir en las actividades de promoción de la salud y prevención de enfermedades.	61,7	31,9	2	3
Capacidad para suministrar y dispensar medicamentos y otros productos de interés sanitario.	53,3	60,9	3	1
Conocimiento de la legislación que rige la prescripción, la distribución y la dispensación de medicamentos.	44,2	20,3	4	7
Control de los productos y materiales, la facturación y la documentación en el establecimiento.	32,5	17,4	5	8
Capacidad para elaborar fórmulas magistrales y preparados oficinales.	28,3	20,3	6	6
Capacidad para la adquisición, custodia y conservación de medicamentos y productos sanitarios.	18,3	30,4	7	4
Gestión de caducidades y eliminación de residuos de medicamentos y productos sanitarios.	15,8	30,4	8	5

Satisfacción con las competencias del estudiantado y los servicios de prácticas de las universidades en el grado de Farmacia

La satisfacción con las competencias del alumnado y los servicios de prácticas tiene un importante margen de mejora teniendo en cuenta que Farmacia es el segundo sector con la valoración menos alta.

Figura 23. Comparativa de la satisfacción media con las competencias del estudiantado, por sector de la encuesta al colectivo empleador (escala de 0 a 10).



CONCLUSIONES

- > La demanda para cursar el grado de Farmacia es muy superior a las plazas ofertadas por el sistema universitario, concretamente, la demanda supera a la oferta en un 60 %. Este hecho tiene como consecuencia que 3 de cada 4 entidades empleadoras de oficinas de farmacia tenga grandes dificultades a la hora de poder contratar personal, puesto que la carencia de personas tituladas es el segundo motivo principal a la hora de explicar este problema. Por tanto, una mayor oferta de plazas sería, *a priori*, fácilmente absorbible tanto por el sistema universitario como por el colectivo de empleadores de las potenciales y futuras personas tituladas.
- > Los datos de inserción laboral nos muestran cómo las personas tituladas en Farmacia disfrutan de unas mejores condiciones laborales, ya sea en salario (especialmente las que no entran en oficinas de farmacia) o situación contractual (en este caso, las que lo hacen en oficinas de farmacia) en comparación con el ámbito de salud y el conjunto del SUC. Sin embargo, es dentro de esta dimensión donde se encuentra la principal dificultad a la hora de contratar personal por parte de las oficinas de farmacia: el tipo de jornada laboral, que se corresponde con la jornada comercial. Estas dificultades también podrían explicar la decreciente evolución de personas tituladas que entran, o quieren entrar, en el ámbito de oficinas comerciales, más allá de la falta de personas tituladas comentada anteriormente.
- > Por otra parte, y dado que la mayor parte de las funciones que se realizan en una oficina de farmacia están relacionadas con el trato con el paciente, cabe subrayar la relativa baja satisfacción de las personas graduadas en Farmacia con la mejora de las habilidades comunicativas y personales al obtener la titulación, en comparación con el ámbito de salud y el SUC. En este sentido, se manifiestan también los empleadores al seleccionar «la capacidad para prestar consejo terapéutico» e «intervenir en las actividades de promoción de la salud» como las dos competencias que más deberían mejorar las personas graduadas. Teniendo en cuenta el alto grado de habilidades comunicativas que estas competencias tienen implícitas, se observa un factor de mejora en este punto. Además, el análisis de prospectiva muestra cómo todo lo relacionado con la atención cada vez más personalizada del paciente o cliente es un ámbito que tendrá más importancia en el futuro de las oficinas de farmacia, más allá, también, de las competencias digitales.
- > Finalmente, en cuanto a las prácticas profesionales, cabe remarcar que las dos principales competencias que estos estudiantes deberían mejorar son precisamente las que más se han puesto en práctica durante las prácticas: capacidad para suministrar y dispensar medicamentos y capacidad para prestar consejo terapéutico en farmacoterapia y dietoterapia. Este hecho, sumado a la alta proporción de planes de formación definidos o muy detalladamente definidos, permite afirmar que las prácticas profesionales aportan un gran valor al estudiantado de Farmacia.

FICHA TÉCNICA

Encuesta en los empleadores

Información técnica de la 3ª edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

Población	Organizaciones susceptibles de poder haber contratado a personas tituladas recientemente en las universidades situadas en Cataluña en los últimos tres años.
Marco muestral	Empresas, organizaciones e instituciones que han firmado un convenio de prácticas o aparecen en las bolsas de trabajo de las universidades catalanas.
Tipo de encuesta	En línea. Software utilizado: SurveyMonkey.
Duración media de la encuesta	6' 45"

Resumen de la respuesta de la 3ª edición de la encuesta al colectivo empleador (2021-2022)

Marco muestral (todos los sectores)	29.865
Población de entidades empleadoras en el ámbito de Farmacia	Desconocido
Respuesta (todos los sectores)	2.423
% de respuesta (todos los sectores)	8,11 %
Respuesta de entidades empleadoras en el ámbito de Farmacia	140

REFERENCIAS

AQU CATALUNYA (2022) [Actividades](#).

AQU CATALUNYA (2018) [Conclusiones y propuestas para la mejora de la formación de los futuros farmacéuticos y farmacéuticas](#). Barcelona: AQU Catalunya.

AQU CATALUNYA (2018) [La opinión de las oficinas de farmacia sobre la formación de las personas tituladas en Farmacia](#). Barcelona: AQU Catalunya.

BRENNAN, J. (2018) «Linking employability and internal quality assurance: How to make a difference for graduates». En: MARTIN, Michaela. *Quality and Employability in Higher Education: Viewing Internal Quality Assurance as a Level for Change*. París: UNESCO, págs. 43-57.

BYRNE, C. (2022) «What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment». *Studies in Higher Education* 47 (1): 159-176.

COMISIÓN EUROPEA (2022) [Proposal for Council Recommendation on building bridges for effective European higher education cooperation](#). Estrasburgo: Comisión Europea.

GROVES, Robert M. (2006) «Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys». *Public Opinion Quarterly* 70 (5): 646-675. DOI: 10.1093/poq/nfl033.

MANFREDA, K. L.; BOSNJAK, M.; BERZELAK, J.; HAAS, I.; VEHOVAR, V. (2008) «Web Surveys versus other Survey Modes: A Meta-Analysis Comparing Response Rates». *International Journal of Market Research* 50 (1): 79-104.

METERKO, M.; RESTUCCIA, J.; STOLZMANN, K.; MOHR, D.; BRENNAN, C.; GLASGOW, J.; KABOLI, P. (2015) «Response Rates, Nonresponse Bias, and Data Quality: Results from a National Survey of Senior Healthcare Leaders». *Public Opinion Quarterly* 79 (1): 130-144. DOI: 10.1093/poq/nfu052.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S.; PRADES NEBOT, A.; BASART CAPMANY, A. (2007) «Accions per facilitar la inserció laboral». En: RODRÍGUEZ ESPINAR, S. *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: AQU Catalunya, págs. 329-365.

Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña
Julio de 2022 · AQU-36-2022



Web: www.aqu.cat · Twitter: [@aqucatalunya](https://twitter.com/aqucatalunya)