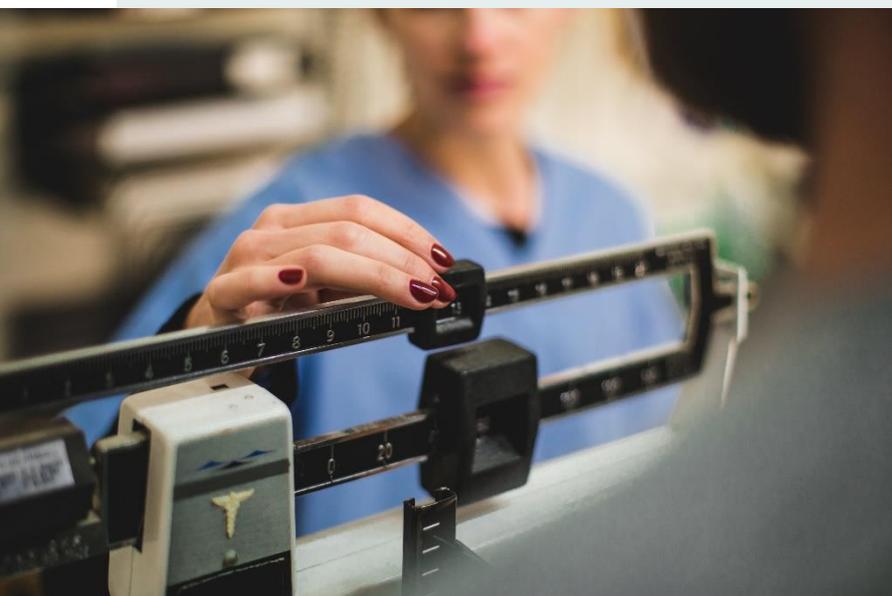




Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

EMPLEADORES

LA OPINIÓN DEL COLECTIVO EMPLEADOR SOBRE LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TITULADAS EN ENFERMERÍA





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

EMPLEADORES

**LA OPINIÓN DEL COLECTIVO
EMPLEADOR SOBRE LA
FORMACIÓN DE LAS
PERSONAS TITULADAS EN
ENFERMERÍA**

BARCELONA, 2020

© 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: septiembre de 2020



Colaboradores del sector



Otros colaboradores



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
INDICADORES DE LA TITULACIÓN DE ENFERMERÍA.....	8
■ Datos básicos de la titulación.....	8
■ Satisfacción de las personas tituladas con la formación universitaria.....	10
■ Inserción laboral de las personas tituladas.....	12
LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS SANITARIOS SOBRE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL RECIÉN TITULADO.....	15
■ Consideraciones previas.....	15
■ Características de las personas que responden la encuesta y de los centros sanitarios donde trabajan 16	
■ Contratación de personas recién tituladas en Enfermería.....	17
■ Factores de contratación en los centros del ICS.....	18
■ Factores y dificultades de contratación en los centros de la XHUP.....	19
■ Grado de adecuación del personal recién titulado en Enfermería.....	21
■ Valoración de la formación de grado y de máster.....	22
■ Competencias de las personas recién tituladas.....	24
■ Colaboración del colectivo empleador con las universidades.....	28
■ Formación en los centros sanitarios.....	29
■ Innovación en los centros sanitarios.....	30
■ Prospectiva.....	31
CONCLUSIONES.....	34
FICHA TÉCNICA.....	36
ANEXO. GRADO DE ENFERMERÍA.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
EQUIPO DE REDACCIÓN.....	38

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

El presente informe muestra evidencia sobre la implantación y el desarrollo de los **grados de Enfermería** 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).¹

Esta encuesta pretende conocer, entre otras cuestiones, la opinión de las personas responsables del área de enfermería de los centros sanitarios sobre la formación del personal recién titulado en Enfermería al que han contratado, 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 Enfermería**, 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 y de la encuesta de su inserción laboral**.

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



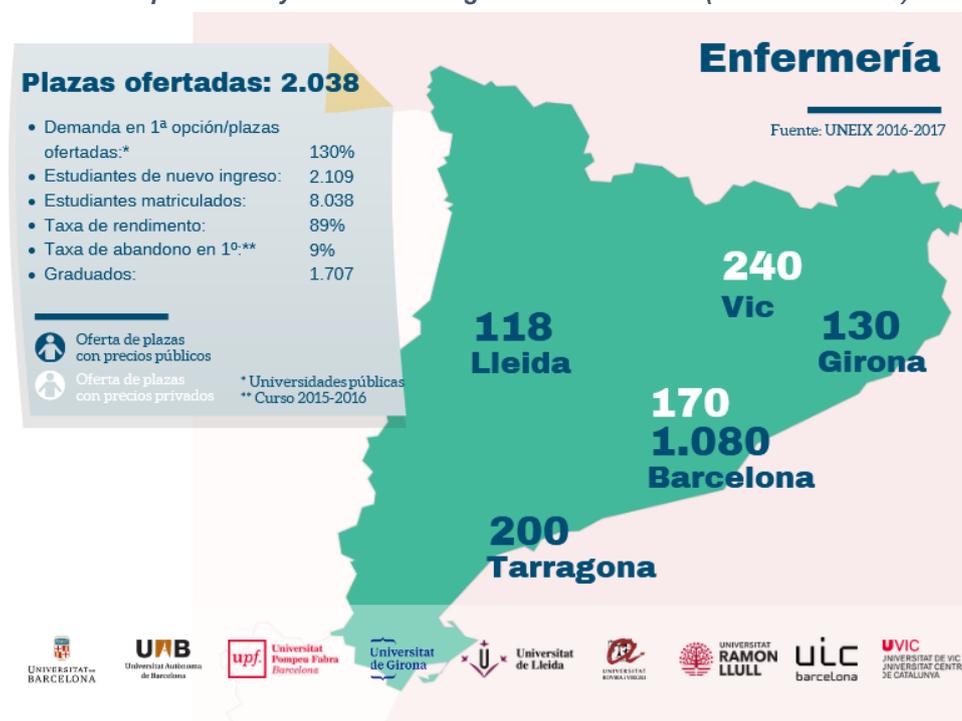
¹ <http://www.aqu.cat/doc/doc_19474906_1.pdf>

INDICADORES DE LA TITULACIÓN DE ENFERMERÍA

■ Datos básicos de la titulación

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

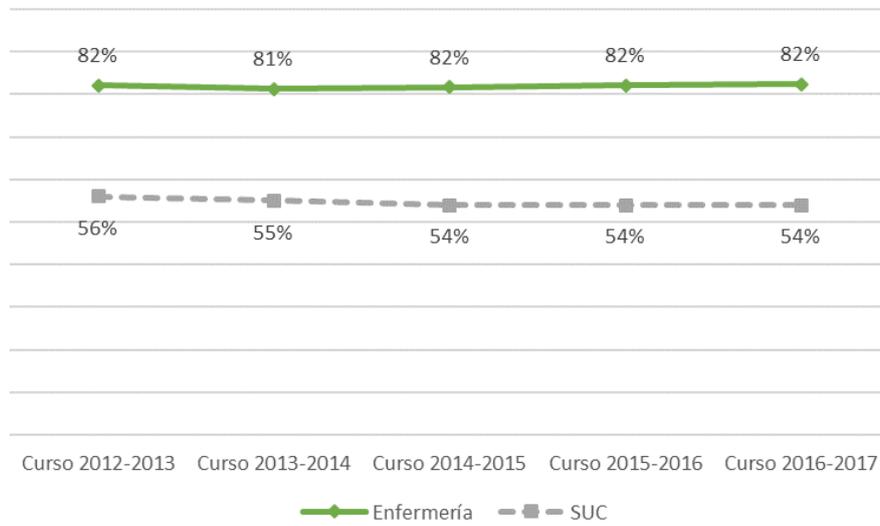
Figura 2. Indicadores de implantación y desarrollo del grado de Enfermería (curso 2017-2018)



La demanda en primera opción en el grado de Enfermería supera considerablemente la oferta

Además, tiene una tasa de rendimiento elevada y una tasa de abandono baja.

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



Enfermería, unos estudios y una profesión de mujeres

Enfermería es uno de los grados del sistema universitario con un número más elevado de mujeres matriculadas.

■ 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 realiza 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 Enfermería, 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)

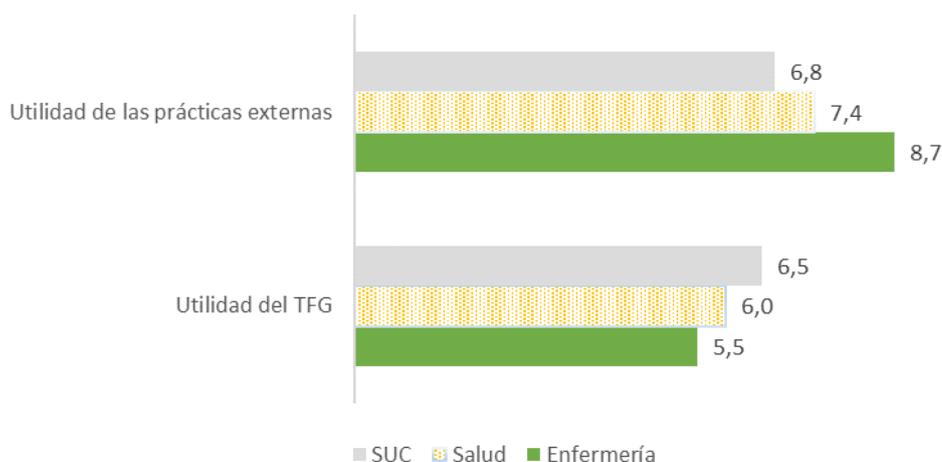


La formación del grado de Enfermería es clave para la mejora de la empleabilidad de su alumnado

Las valoraciones de la mejora de las capacidades para la actividad profesional, las competencias personales y las habilidades comunicativas del alumnado de Enfermería son elevadas, de 8, 7,5 y 7,3 respectivamente, y superiores a las valoraciones del conjunto de titulaciones del ámbito de Salud y de la media del SUC.

Estos resultados pueden responder al hecho de que enfermería es una profesión regulada.

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



Además, el alumnado de Enfermería valora muy positivamente la utilidad de las prácticas externas

Considera que la utilidad de las prácticas externas es de 8,7 (en una escala de 0 a 10), valoración muy superior a la media del ámbito de Salud (7,4) y a la del conjunto del SUC (6,8).

En cambio, valora solo con un 5,5 la utilidad del TFG, valor que es de 6,0 para la totalidad de Salud y de 6,5 para el conjunto del SUC.

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



La satisfacción global con el grado de Enfermería es de notable alto, superior al resto de los estudios

La satisfacción con Enfermería se valora con un 8,0, mientras que en la media de los estudios del ámbito de Salud esta valoración es de 7,4 y en el SUC es de 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 a los tres años de haber finalizado sus estudios universitarios. 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.²

Figura 7. Situación laboral en 2017 de las personas graduadas

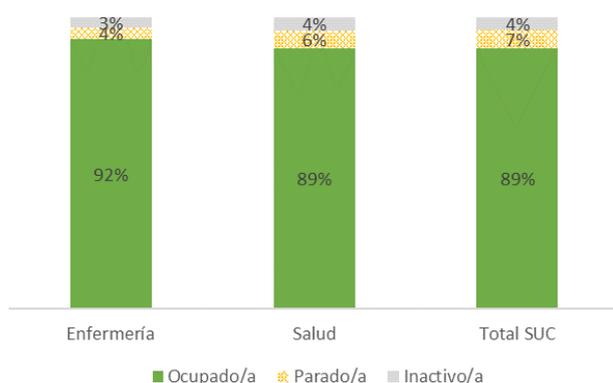
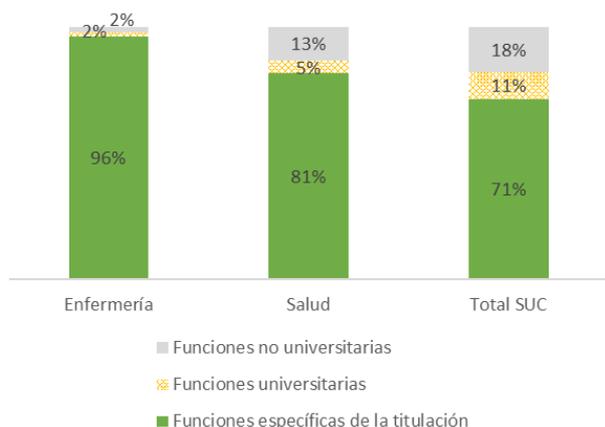


Figura 8. Tipo de funciones desarrolladas en el trabajo en 2017



Los nuevos graduados y graduadas en Enfermería trabajan y lo hacen en su ámbito

El 92% de las personas que han obtenido el grado de Enfermería están trabajando a los tres años de haber finalizado sus estudios de grado. Este porcentaje es ligeramente superior a la media de los estudios del ámbito de Salud y a la media del SUC (3 puntos porcentuales).

Además, casi todas las personas que trabajan (el 96%) lo hacen llevando a cabo funciones específicas de la titulación de Enfermería, porcentaje muy superior a la media de Salud (81%) y del SUC (71%). Es, de hecho, una de las titulaciones que tiene un mejor encaje en el mercado laboral.

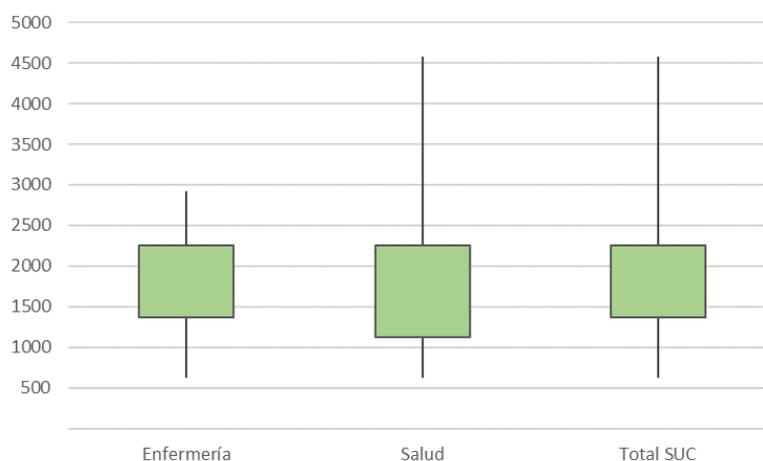
Como ya se ha mencionado anteriormente, es una profesión regulada, que solo puede ejercer quien ha cursado el grado de Enfermería.

² En universidades presenciales. Los resultados están ponderados por un factor que corrige posibles desviaciones proporcionales de la muestra.

Tabla 1. Tipos de contrato en 2017

	Fijo/indefinido	Temporal	Autónomo	Otros
Enfermería	28%	70%	1%	0%
Salud	37%	46%	13%	4%
Total SUC	50%	35%	11%	4%

Figura 9. Salarios brutos mensuales (solo personas ocupadas a tiempo completo) en 2017 (€)



La temporalidad es el principal problema del nuevo personal de enfermería al cabo de tres años de haber finalizado sus estudios

Aproximadamente 7 de cada 10 personas graduadas en Enfermería tienen contratos temporales a los tres años de haber finalizado sus estudios. Este valor es muy superior a la media de las titulaciones del ámbito de Salud (46%) y del total del SUC (35%).

En cuanto a los ingresos de las personas que trabajan a tiempo completo, son similares a la media de las titulaciones del SUC.

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

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

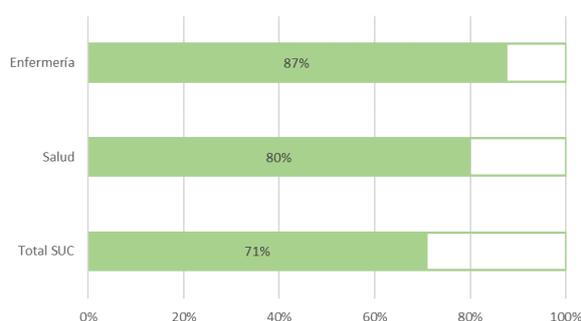
La formación práctica es la competencia mejor valorada en el grado de Enfermería, superando considerablemente la media de las titulaciones de Salud y del SUC

Obtiene una valoración de 7,9, mientras que este valor es de 6,4 en las titulaciones del ámbito de Salud y de 5,6 en la media del SUC.

También se valoran muy positivamente y mejor que en las titulaciones de Salud y del SUC las competencias de trabajo en equipo (7,7) y pensamiento crítico (7,2).

Los idiomas son la principal competencia pendiente del global del SUC, y Enfermería no es una excepción.

Figura 10. Porcentaje de personas graduadas que volverían a cursar la misma titulación al cabo de tres años



El 87% de las personas graduadas en Enfermería repetirían los mismos estudios

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

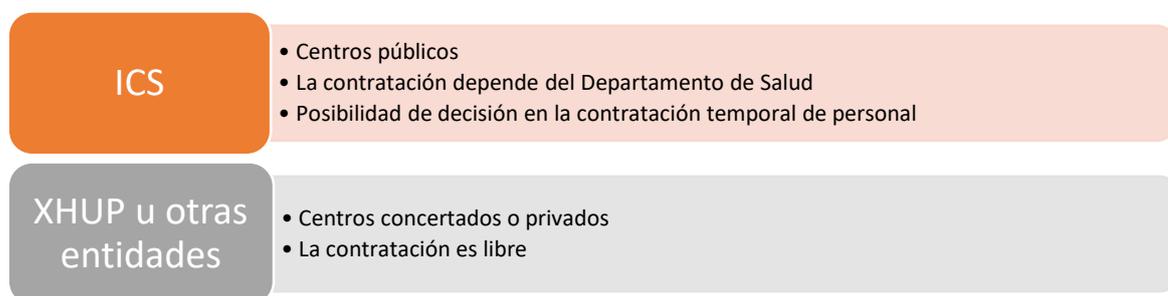
LA OPINIÓN DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS SANITARIOS SOBRE LA FORMACIÓN DEL PERSONAL RECIÉN TITULADO

■ Consideraciones previas

El sistema sanitario en Cataluña se compone de centros sanitarios que pueden pertenecer al Instituto Catalán de la Salud (ICS), a la Red Hospitalaria de Utilización Pública (XHUP) o a otras entidades.

Puesto que la naturaleza de los centros varía (los centros del ICS son públicos y los de la XHUP, privados o concertados), su forma de contratar a nuevo personal es diferente. Los centros del ICS incorporan a nuevo personal de enfermería a partir de la bolsa de trabajo del Departamento de Salud, la cual se rige por un sistema de puntuación basado en méritos certificables. Por otro lado, los centros de la XHUP u otras entidades tienen libertad para seleccionar el perfil de enfermero/a que mejor se adecúe a sus necesidades.

Figura 11. Clasificación y características de los centros del sistema sanitario catalán



Por esta razón, la encuesta al colectivo empleador plantea distintas preguntas acerca de la contratación en función de la naturaleza del centro.

■ 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 enfermería

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Estudio Empleadores 2015	520	112	21,5%	8,4%
Estudio Empleadores 2018	621	203	32,7%	5,8%

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

Titularidad del centro	2015	2018
ICS	54%	55%
XHUP y otras entidades	46%	45%
Total	100%	100%

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

Tipo de centro	2015	2018
CAP	39%	40%
Centro hospitalario	56%	56%
Otros	5%	4%
Total	100%	100%

La participación en la encuesta al colectivo empleador de enfermería ha aumentado considerablemente en la edición de 2018

Tanto la muestra como la tasa de respuesta han aumentado respecto a la anterior edición (2015).

La distribución de las respuestas según la titularidad y la tipología de los centros es similar a la de la anterior edición: el 55% son centros del ICS y el resto (45%) son centros de la XHUP u otras entidades. Por otro lado, el 40% son centros de asistencia primaria (CAP), el 56% son centros hospitalarios y el 4% representan otros tipos de centro.

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

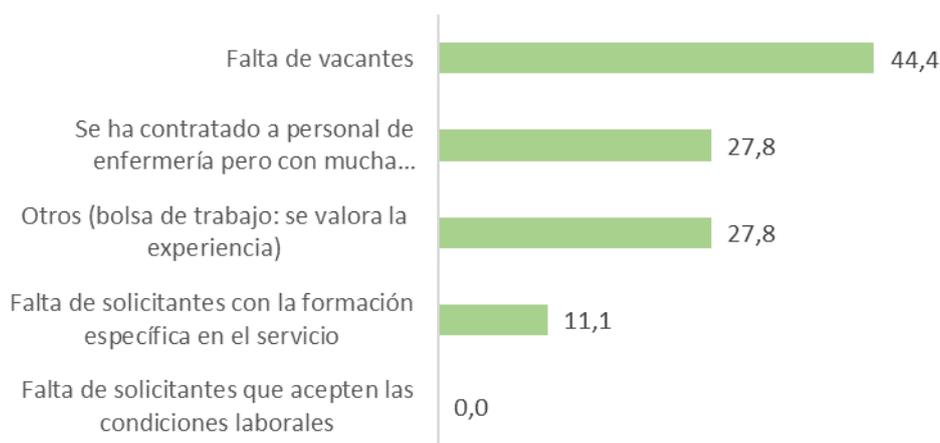
	2015	2018
Director/a	8%	12%
Supervisor/a o adjunto/a de enfermería	92%	88%
Total	100%	100%

■ Contratación de personas recién tituladas en Enfermería

Tabla 7. Porcentaje de responsables de enfermería que han participado en la encuesta según si han contratado o no a personas tituladas en Enfermería, por titularidad de centro sanitario

	ICS	XHUP	Total
Han contratado	88%	95%	91%
No han contratado	12%	5%	9%
Total	100%	100%	100%

Figura 12. Motivos por los que no se ha contratado a personas recién tituladas (%)



La mayoría de los centros sanitarios encuestados sí han contratado a nuevo personal de enfermería

Aproximadamente 9 de cada 10 de las personas responsables encuestadas han contratado a personal recién titulado en Enfermería.

El resto que no ha incorporado a nuevo personal recién graduado argumenta que no tenía vacantes o que ha incorporado a profesionales con experiencia profesional.

■ Factores de contratación en los centros del ICS

La selección del personal de enfermería en los centros del ICS depende del Departamento de Salud. A pesar de ello, en algunos casos los centros sanitarios cuentan con un cierto margen de elección a la hora de realizar las contrataciones temporales.

Figura 13. Posibilidad de decisión del perfil de contratación en casos de contratación temporal en los centros del ICS

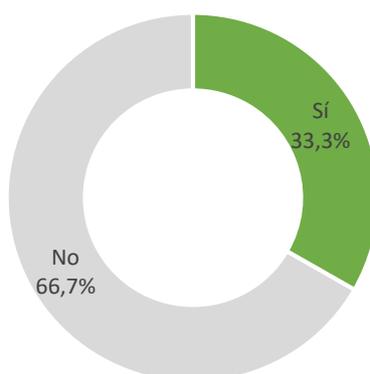


Figura 14. Relevancia de determinados factores en el proceso de contratación temporal en los centros del ICS (escala de 0 a 10)



Se valoran principalmente las competencias personales y sociales de las personas candidatas

Un tercio de los centros del ICS han tenido la posibilidad de decidir el perfil de contratación temporal.

Valoran principalmente las competencias personales (8,6) y sociales (8,1), y también la experiencia previa en el centro (7,9), las competencias cognitivas (7,8), haber realizado prácticas en el mismo servicio (7,6) y tener formación de posgrado en la especialidad (7,1). El resto de los factores, como el prestigio de la universidad o saber idiomas, no tienen importancia para la contratación en estos centros.

■ Factores y dificultades de contratación en los centros de la XHUP

Los centros de la XHUP tienen libertad de elección de su nuevo personal. Sin embargo, existen factores que se consideran más relevantes que otros a la hora de contratar a nuevo personal de enfermería, y algunos centros han tenido dificultades para encontrar a los profesionales adecuados.

Figura 15. Relevancia de determinados factores en el proceso de contratación en los centros de la XHUP (escala de 0 a 10)

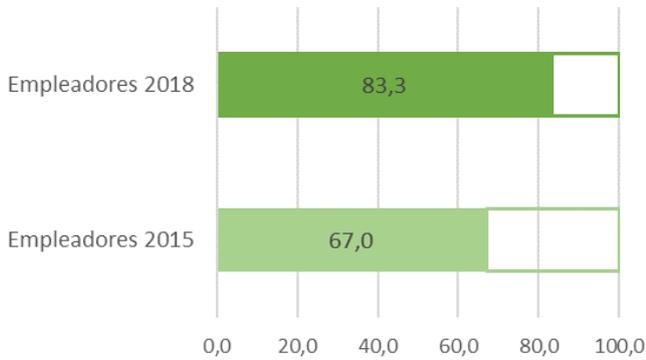


Los factores más relevantes en el proceso de contratación en los centros de la XHUP son, como en el caso de los centros del ICS, las competencias personales y sociales

Además, las valoraciones son prácticamente iguales, de 8,7 y 8,2 respectivamente. A diferencia de los centros del ICS, un factor muy importante para la contratación es haber realizado prácticas en el mismo servicio (8,1), mientras que tener experiencia laboral previa en el mismo centro no es un factor especialmente importante (6,9). Con valoraciones muy similares, a continuación vendrían las competencias cognitivas (7,9) y tener formación de posgrado en la especialidad (7,6).

Saber idiomas o el prestigio de la universidad donde se ha estudiado no son factores que tengan especial relevancia en la contratación de nuevo personal de enfermería.

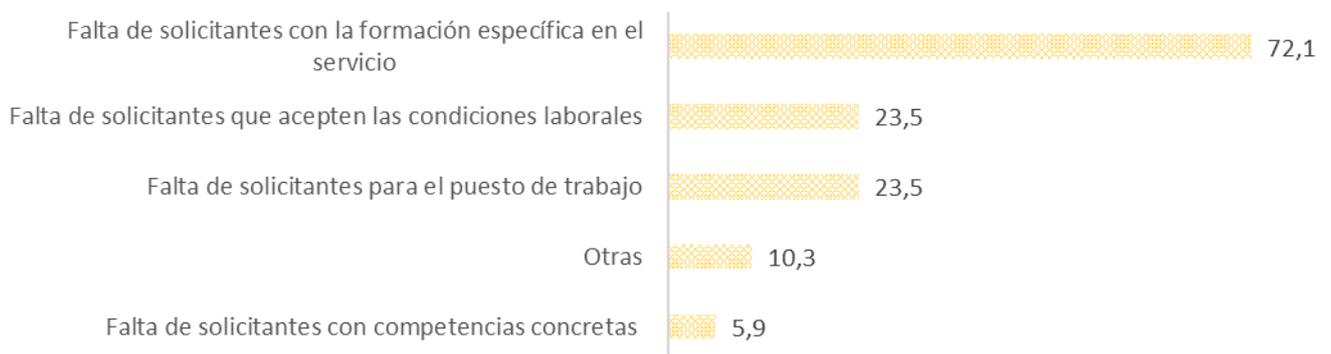
Figura 16. Evolución de las dificultades de contratación de nuevo personal de enfermería en los centros de la XHUP (%)



Aumentan las dificultades para encontrar al personal de enfermería adecuado

Aproximadamente 8 de cada 10 de los centros de la XHUP encuestados han tenido dificultades a la hora de contratar a nuevo personal de enfermería. Este porcentaje es muy superior al que se identificó en el estudio del sector de la enfermería en 2015, donde dicho porcentaje era del 67%.

Figura 17. Dificultades para contratar a nuevo personal de enfermería (%)

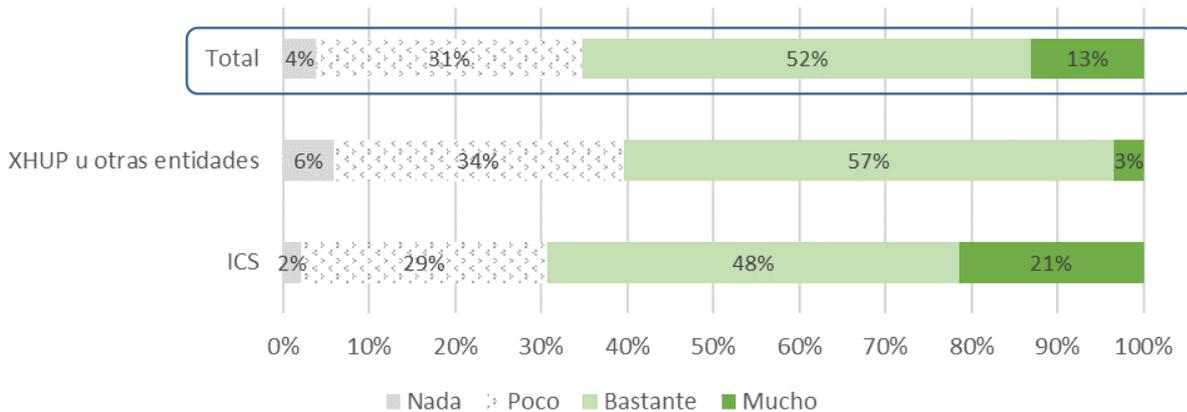


La principal dificultad es la falta de especialización

La principal dificultad (72%) es la falta de solicitantes con la formación específica en el servicio donde hay la vacante. Este porcentaje era del 74% en la pasada edición de 2015.

Grado de adecuación del personal recién titulado en Enfermería

Figura 18. Grado de adecuación del nuevo personal titulado en Enfermería a las necesidades del puesto de trabajo, según la titularidad del centro



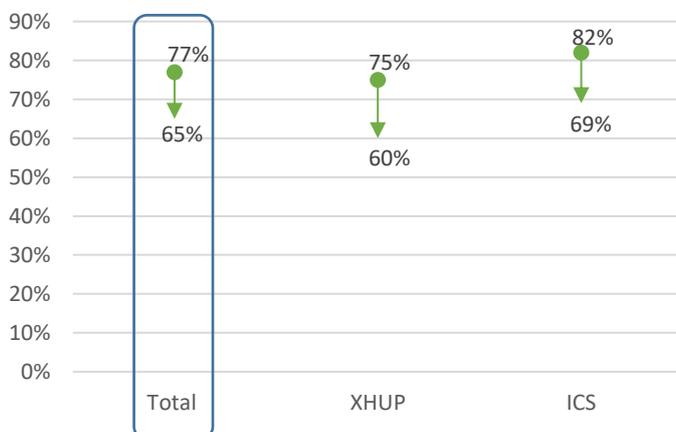
Solo 6 de cada 10 personas recién tituladas en Enfermería se adecúan al puesto de trabajo

Probablemente, esto es por la dificultad de encontrar a personal de enfermería especializado.

En el caso del ICS el grado de adecuación es ligeramente mejor que en el de la XHUP (69% vs. 60%).

Cabe remarcar que estos valores son muy inferiores a los analizados en otros sectores del estudio Empleadores 2018, donde generalmente más del 80% de las personas encuestadas identifican una buena adecuación del nuevo personal contratado a las necesidades del puesto de trabajo (por ejemplo, en farmacia, ingenierías o diseño).

Figura 19. Reducción del grado de adecuación (bastante/mucho) del nuevo personal de enfermería a las necesidades del puesto de trabajo, según la titularidad del centro y las ediciones de la encuesta

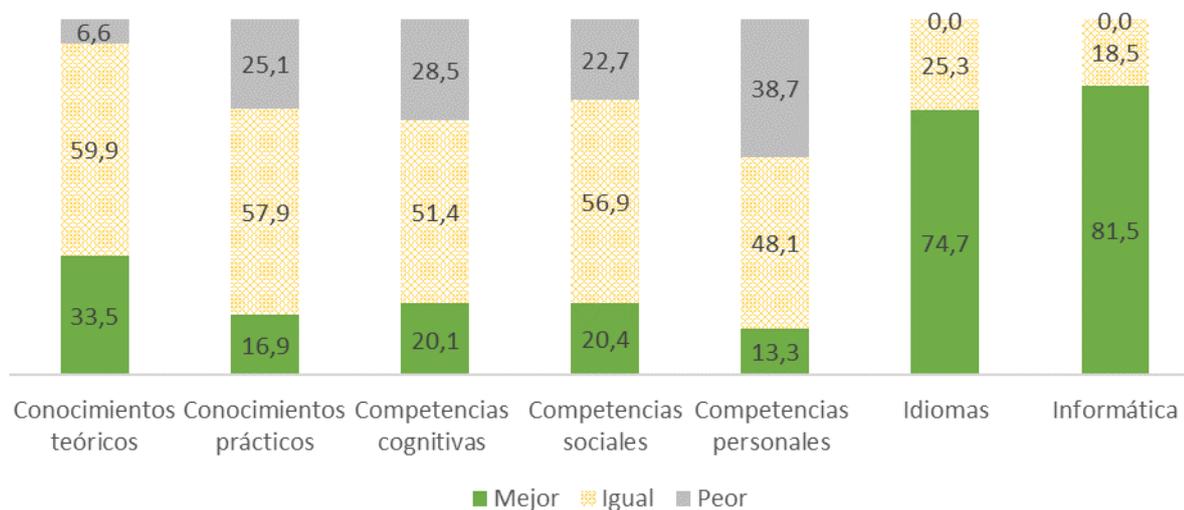


La adecuación del nuevo personal de enfermería se ha reducido sustancialmente respecto a 2015

En el año 2015, el 77% de los centros encuestados consideraban que las personas contratadas se adecuaban bien a las necesidades del puesto de trabajo. En 2018, este porcentaje se ha reducido más de 10 puntos porcentuales, tanto en los centros del ICS como en los de la XHUP.

■ Valoración de la formación de grado y de máster

Figura 20. Evolución de la actual formación con respecto a la formación de hace cinco y diez años (%)



Las personas graduadas en Enfermería han mejorado la formación en idiomas e informática en los últimos años, tal como ya pasa en el resto de las titulaciones

La mayoría de los servicios encuestados consideran que el nuevo personal de enfermería ha mejorado la formación en las competencias de informática (el 82%) e idiomas (el 75%).

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

Destaca, además, que 1 de cada 4 de los servicios encuestados identifica un empeoramiento de la formación práctica y 1 de cada 3, un empeoramiento de las competencias personales.

Figura 21. Nuevas incorporaciones con máster en Enfermería

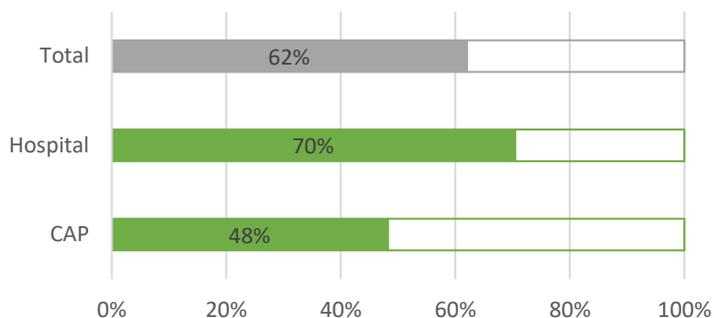
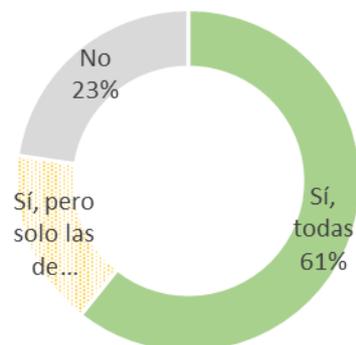


Figura 22. Valoración de la formación de máster en cuanto a la mejora de competencias



Aproximadamente 6 de cada 10 de las nuevas incorporaciones tienen un máster en Enfermería

Además, este porcentaje es muy superior en los centros hospitalarios que en los CAP.

La valoración del máster es relativamente buena: el 61% de las personas encuestadas consideran que el máster ha servido para mejorar todas las competencias del personal de enfermería, el 17% consideran que solo ha mejorado las competencias relacionadas con la investigación y el 23% consideran que no ha supuesto ninguna mejora.

Los resultados de la encuesta de 2015 señalaban que el 40% de las nuevas contrataciones tenían un máster en Enfermería. Parece que o bien cada vez se valora más tener el máster o bien las personas recién graduadas en Enfermería apuestan cada vez más por cursar el máster. Sin embargo, la valoración del máster era mejor entonces: el 79% identificaban una mejora de las competencias profesionales, el 18% solo una mejora de las competencias de investigación y únicamente el 3% consideraban que no aportaba un valor añadido.

■ Competencias de las personas recién tituladas

Tabla 8. Competencias transversales que deberían mejorarse en el grado de Enfermería

	Porcentaje
Idiomas	1,1
Documentación	1,6
Habilidades numéricas	2,7
Expresión escrita	7,6
Uso de las herramientas de informática más habituales	7,6
Expresión oral	8,1
Formación teórica	13,5
Liderazgo	15,1
Habilidades de negociación	20,0
Capacidad de aprendizaje y autoaprendizaje	22,2
Capacidad de generar nuevas ideas y soluciones	31,9
Trabajo en equipo	50,3
Trabajo autónomo (determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo)	52,4
Responsabilidad en el trabajo	52,4
Formación práctica	55,7
Resolución de problemas y toma de decisiones	64,9

La resolución de problemas y toma de decisiones es la competencia clave a mejorar en el grado de Enfermería

Lo afirman el 65% de los centros sanitarios encuestados. Cabe destacar que esta competencia transversal también es la que muestra una mayor necesidad de mejora en la mayoría de las titulaciones de Cataluña.

Además, alrededor de la mitad de los centros también identifican la necesidad de mejorar la formación práctica, la responsabilidad en el trabajo, el trabajo autónomo y el trabajo en equipo.

Contrasta el hecho de que las personas graduadas valoran muy positivamente la formación práctica durante el período de formación y que más de la mitad de las personas responsables de su contratación consideran que es una competencia a mejorar.

Tabla 9. Competencias específicas que deberían mejorarse en el grado de Enfermería

	Porcentaje
Capacidad para actuar teniendo en cuenta las diferencias de género y/o socioculturales	12,4
Respeto por el derecho de participación, información y autonomía y por el consentimiento informado de las personas atendidas	13,5
Capacidad para realizar las principales técnicas y procedimientos enfermeros	24,9
Capacidad para desarrollar acciones de promoción y protección de la salud	25,9
Puesta en práctica de los valores profesionales de la enfermería (ética, bioética...)	29,2
Desarrollo de trabajos de investigación	32,4
Gestión adecuada de los recursos disponibles sin hacer gasto innecesario	33,5
Capacidad para basar las intervenciones de enfermería en la evidencia científica	36,8
Capacidad para comunicarse eficazmente con las personas atendidas y sus familiares y para conseguir mostrar empatía	38,4
Prestación de cuidados de enfermería basándose en la atención integral dirigida a las personas, familias o grupos	40,5
Capacidad para realizar una buena valoración enfermera a las personas atendidas y planificar y llevar a cabo intervenciones adecuadas	46,5
Espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua	51,4

Tabla 10. Competencias transversales que deberían mejorarse en el grado de Enfermería, por tipología de centro

	CAP	Hospital
Formación práctica	46%	60%
Resolución de problemas y toma de decisiones	53%	75%
Trabajo autónomo	63%	46%
Trabajo en equipo	43%	55%
Responsabilidad en el trabajo		59%

Nota: se muestran las competencias con porcentajes de mejora superiores al 40%.

Tabla 11. Competencias específicas que deberían mejorarse en el grado de Enfermería, por tipología de centro

	CAP	Hospital
Capacidad para basar las intervenciones de enfermería en la evidencia científica	37%	38%
Espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua	43%	57%
Capacidad para realizar una buena valoración enfermera a las personas atendidas y planificar y llevar a cabo intervenciones adecuadas		56%
Prestación de cuidados de enfermería basándose en la atención integral dirigida a las personas, familias o grupos		44%
Capacidad para comunicarse eficazmente con las personas atendidas y sus familiares y para conseguir mostrar empatía		43%
Capacidad para desarrollar acciones de promoción y protección de la salud	46%	
Gestión adecuada de los recursos disponibles sin hacer gasto innecesario		37%

Nota: se muestran las competencias con porcentajes de mejora superiores al 35%.

Según la tipología de centro sanitario, se observan diferencias en las competencias que hay que mejorar, particularmente en las competencias específicas

En cuanto a las competencias transversales, tanto los CAP como los centros hospitalarios señalan porcentajes muy elevados en las competencias que deberían mejorarse. Destaca que el 75% de los centros hospitalarios encuestados identifican una carencia en la capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones del personal recién titulado en Enfermería.

En cuanto a las competencias específicas, son los hospitales los centros que encuentran un menor ajuste de las competencias del nuevo personal. Además de las competencias mencionadas en la tabla 9, 1 de cada 3 hospitales identifica una carencia en la gestión adecuada de los recursos, y casi la mitad de los CAP, en la capacidad para desarrollar acciones de promoción y protección de la salud.

Figura 23. Satisfacción de los centros sanitarios con las competencias del nuevo personal de enfermería, según la titularidad y la tipología de centro (escala de 0 a 10)



A pesar del margen de mejora de la titulación de Enfermería, los centros sanitarios están relativamente satisfechos con las competencias de las personas a las que han contratado

Tienen una satisfacción de 6,7 (en una escala de 0 a 10), cifra que es ligeramente superior en los centros del ICS (6,9) que en los de la XHUP (6,6).

Según la tipología de centro, los CAP valoran con un notable (7,2) las competencias del personal recién titulado en Enfermería, mientras que los centros hospitalarios tienen un nivel de satisfacción menor

Hay que remarcar, sin embargo, que el nivel de satisfacción se ha reducido con respecto a la encuesta a los empleadores de 2015, donde era de 7,2.

■ Colaboración del colectivo empleador con las universidades

Figura 24. Grado de colaboración de los centros sanitarios con las universidades por actividad (%)

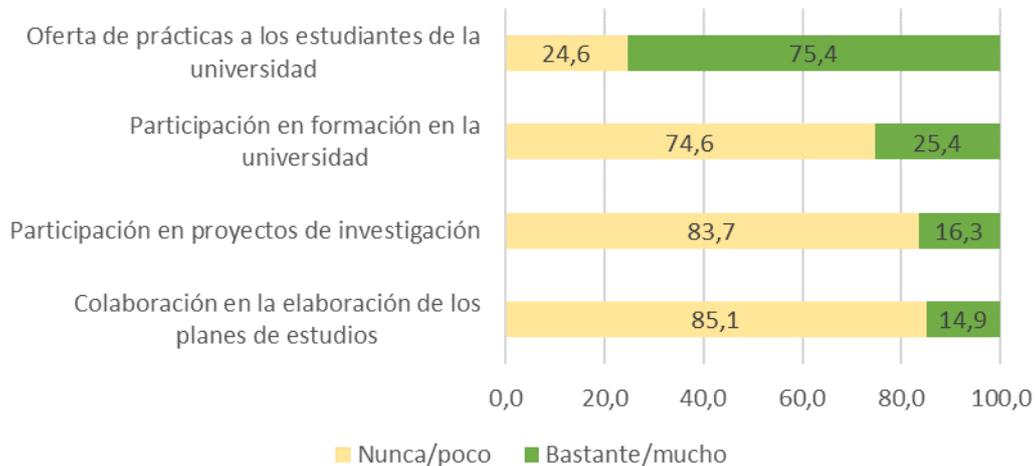


Figura 25. Aspectos a mejorar de los servicios de prácticas de las universidades (% de organizaciones)



Figura 26. Satisfacción con los servicios de prácticas de las universidades (escala de 0 a 10)



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

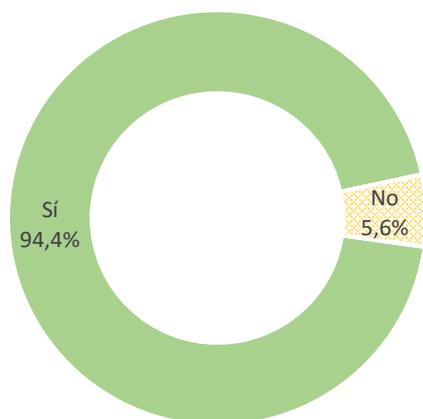
Además, 1 de cada 4 de las personas encuestadas realiza formación en las universidades.

Elevada satisfacción con los servicios de prácticas

El nivel de satisfacción de los centros sanitarios que han hecho uso de estos servicios es de 7,1, a pesar de que consideran que podría ampliarse el conocimiento sobre sus necesidades.

■ Formación en los centros sanitarios

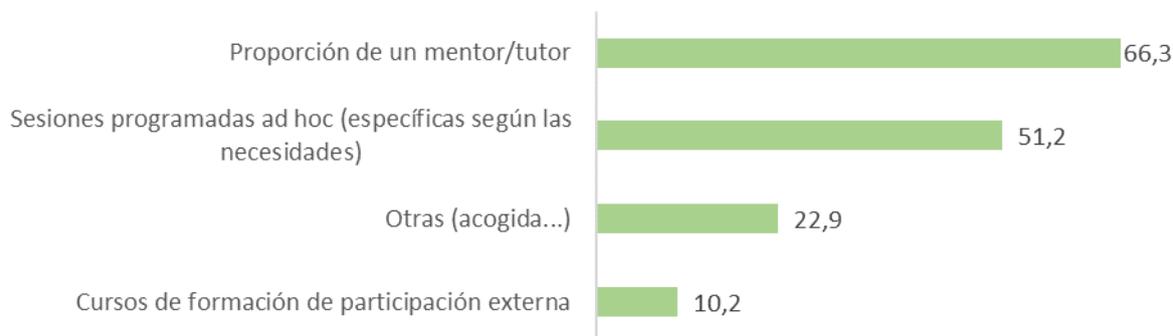
Figura 27. Centros sanitarios que tienen acciones de acogida y formación



Casi todos los centros tienen acciones de acogida y formación para el nuevo personal de enfermería

Este porcentaje es el mismo que se obtuvo en la encuesta de 2015 y muy superior al del resto de sectores analizados (tales como farmacia, ingenierías o turismo).

Figura 28. Actividades de acogida y formación (%)



Esta formación se basa, mayoritariamente, en proporcionar un mentor/tutor al nuevo personal de enfermería

El 66% de los servicios que efectúan acciones de acogida y formación proporcionan un mentor/tutor al nuevo personal de enfermería, mientras que el 51% realizan sesiones programadas *ad hoc*, que son específicas según las necesidades.

■ Innovación en los centros sanitarios

Figura 29. Innovación en los centros sanitarios (%)



Tabla 12. Innovación en los centros sanitarios por tipología de centro

	CAP	Hospital
Cambios importantes en la tecnología: nuevo equipamiento o software	70%	77%
Nuevas formas de relacionarse con los demás centros sanitarios	80%	72%
Acuerdos de colaboración con centros extranjeros	4%	43%
Plan estratégico de centro y/o servicio	89%	90%
Proyecto de mejora de la calidad	99%	93%

La mejora de la calidad, 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.

Es interesante destacar que, si bien los CAP no tienen acuerdos de colaboración con centros extranjeros, en el caso de los centros hospitalarios este porcentaje es del 43%.

■ Prospectiva

Figura 30. Evolución del empleo en enfermería

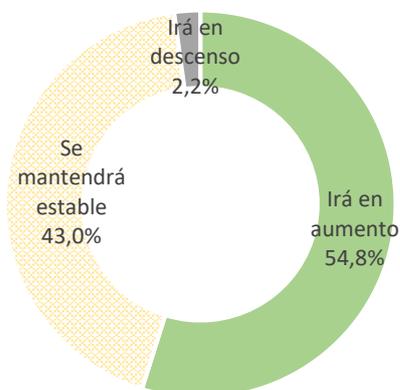


Tabla 13. Razones del aumento del empleo

Razones	%
Rotación de la plantilla	75
Expansión del centro	42
Cambios tecnológicos u organizativos	40
Otras	13

Nota: multirrespuesta

Se prevé un incremento de la demanda de profesionales de enfermería, especialmente en los hospitales, debido al cambio generacional

El 55% de los centros sanitarios prevén un incremento de la demanda de profesionales de enfermería, a causa mayoritariamente de la rotación de la plantilla (cambio generacional). Este aumento es más intenso en los centros hospitalarios que en los CAP; además, los primeros también prevén una expansión de los centros más allá de la rotación de la plantilla.

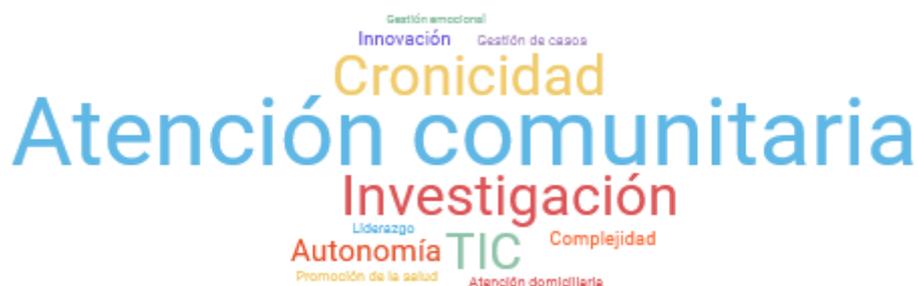
Tabla 14. Evolución del empleo en enfermería por tipología de centro

	CAP	Hospital
Irá en aumento	43%	63%
Se mantendrá estable	56%	34%
Irá en descenso	1%	3%

Tabla 15. Razones del aumento del empleo por tipología de centro

Razones	CAP	Hospital
Rotación de la plantilla	77%	75%
Expansión del centro	20%	52%
Cambios tecnológicos u organizativos	40%	40%
Otras	3%	5%

Figura 31. Competencias que cobrarán más importancia en enfermería*



La atención comunitaria, la competencia más importante en los próximos años

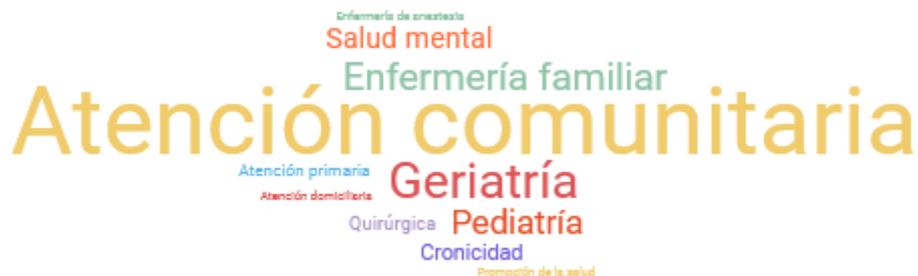
Las competencias relacionadas con la atención comunitaria, la cronicidad, la investigación y las TIC (nuevas tecnologías, atención telemática...) son las que cobrarán más importancia en el futuro.

Sin embargo, este conjunto de competencias no es homogéneo en todos los centros que responden la encuesta: los CAP identifican una creciente importancia de la atención comunitaria y la cronicidad, mientras que los hospitales destacan la importancia de la investigación, la innovación y las TIC.



*Corresponden a preguntas abiertas. Las respuestas con el mismo significado se han categorizado. Se muestran las categorías con frecuencias superiores o iguales a 4.

Figura 34. Especialidades en enfermería que tendrán más importancia en el futuro*



Y, en cuanto a las especialidades del futuro, también aparece la atención comunitaria

Las especialidades que tendrán más importancia en el futuro son la atención comunitaria, la geriatría, la pediatría y la enfermería familiar.

Sin embargo, 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 atención comunitaria y la enfermería familiar, mientras que los centros hospitalarios creen que las especialidades de geriatría, cirugía y pediatría serán las más importantes en los próximos años.

Figura 35. Especialidades en enfermería que tendrán más importancia según los CAP*



Figura 36. Especialidades en enfermería 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 frecuencias superiores o iguales a 4.

CONCLUSIONES

- El grado de Enfermería tiene una demanda elevada y está feminizado.
- 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 elevado grado de temporalidad.

Los centros que contratan a personas tituladas en Enfermería presentan las siguientes características:

- En cuanto a la titularidad, el 55% son centros del ICS y el 45% de la XHUP y otras entidades. Por tipología, el 40% son CAP, el 56% son centros hospitalarios y el 4%, otras entidades. El 91% de los centros han contratado a personal recién titulado en Enfermería.
- Un tercio de los centros del ICS han tenido posibilidad de decisión del perfil en la contratación temporal. Estos centros valoran más las competencias personales, sociales y cognitivas de las personas candidatas, además de la experiencia laboral en el mismo centro.
- En el caso de los centros de la XHUP, que tienen libertad de decisión, también valoran las competencias personales, sociales y cognitivas. Asimismo, valoran el hecho de haber realizado prácticas en el mismo servicio. Por otro lado, 8 de cada 10 de los centros de la XHUP encuestados han tenido dificultades en la contratación de nuevo personal de enfermería, por la falta de solicitantes con formación específica en el servicio.
- Los centros sanitarios opinan que la adecuación del nuevo personal de enfermería a las necesidades del puesto de trabajo ha empeorado con respecto a la encuesta de 2015: del 77% ha pasado al 65%. Es probable que esto sea debido a una falta de especialización del nuevo personal de enfermería.

Respecto a la formación universitaria:

- El 62% de los centros han incorporado a nuevo personal con máster en Enfermería. La valoración del máster es buena, pero peor que en la encuesta de 2015: el 61% de las personas encuestadas consideran que el máster ha servido para mejorar todas las competencias del personal de enfermería, el 17% solamente las competencias de investigación y el resto no identifica ninguna mejora.
- En cuanto a las competencias transversales, la resolución de problemas y toma de decisiones es la competencia con una mayor necesidad de mejora (65%). Esto es un hecho compartido con otros sectores. Le siguen la formación práctica (56%), la responsabilidad en el trabajo (53%), el trabajo autónomo (53%) y el trabajo en equipo (50%).
- En relación con las competencias específicas, el 51% de los centros consideran que existe un déficit en la competencia de espíritu crítico con las intervenciones profesionales y búsqueda de la mejora continua. Le siguen la capacidad de realizar una buena valoración enfermera y planificar y llevar a cabo intervenciones adecuadas (47%), la prestación de cuidados basándose en la atención integral (41%), la capacidad para comunicarse eficazmente (38%) y la capacidad para basar las intervenciones de enfermería en la evidencia científica (37%).
- Pese a las necesidades de mejora, el colectivo empleador valora con un 6,7 su satisfacción con las competencias de las personas recién tituladas a las que ha contratado.

Otras conclusiones:

- Como pasa 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). Destaca que 1 de cada 4 servicios encuestados participa en la formación de los estudiantes en la universidad.
- Casi todos los centros efectúan acciones de acogida y/o formación al nuevo personal de enfermería, ya sea mediante un mentor/tutor o realizando sesiones programadas *ad hoc*.

- La innovación es importante para los centros sanitarios: mejora de la calidad, plan estratégico, relación con los demás centros y cambios en la tecnología. Además, los hospitales destacan por los acuerdos de colaboración con centros extranjeros.
- Aproximadamente la mitad de los centros prevén un aumento del empleo en enfermería gracias a la rotación de la plantilla (jubilaciones).
- Las competencias relacionadas con la atención comunitaria, la cronicidad, la investigación y las TIC (nuevas tecnologías, atención telemática...) son las que cobrarán más importancia en el futuro, a pesar de que se observan importantes diferencias según la tipología de centro: los CAP identifican una creciente importancia de la atención comunitaria y la cronicidad, mientras que en el caso de los hospitales destaca la importancia de la investigación, la innovación y las TIC.
- En cuanto a las especialidades del futuro, los CAP dan importancia a la atención comunitaria y la enfermería familiar, mientras que los centros hospitalarios creen que las especialidades de geriatría, cirugía y pediatría serán las más importantes en los próximos años.

FICHA TÉCNICA

Encuesta a los empleadores

Población	Personas responsables del área de enfermería de 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' 26"

	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Estudio Empleadores Enfermería 2015	520	112	21,5%	8,4%
Estudio Empleadores Enfermería 2018	621	203	32,7%	5,8%

Encuesta de satisfacción (2018)

Enseñanza (población graduada en 2016, 2017 y 2018)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Enfermería	3.619	821	23%	3,1%

Encuesta de inserción laboral (2017)

Enseñanza (población graduada en 2013)	Población	Muestra	Tasa de respuesta	Error muestral
Enfermería	1.251	674	54%	2,6%

ANEXO. GRADO DE ENFERMERÍA

Enfermería y Salud Enfermería
UAB
UB
UdG
UdL
UIC
UPF
URL
URV
UVic-UCC

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

Gestora de proyectos del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento



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

 www.aqu.cat

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