

# OCUPABILITAT I COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS EN INFERMERIA

LA PERCEPCIÓ DELS DIRECTORS  
D'INFERMERIA I CÀRRECS EQUIVALENTS

Principals resultats de l'estudi 2015 als centres sanitaris



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de Catalunya







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

# **OCUPABILITAT I COMPETÈNCIES DELS GRADUATS RECENTS EN INFERMERIA**

**LA PERCEPCIÓ DELS DIRECTORS  
D'INFERMERIA I CÀRRECS EQUIVALENTS**

**principals resultats de l'estudi 2015 als centres sanitaris**

---

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

C. dels Vergós, 36-42  
08017 Barcelona

Primera edició: juliol 2016

Amb la col·laboració:



Obra Social "la Caixa"

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

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



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

## SUMARI

0. Resum executiu .....	9
1. Introducció .....	13
2. Població i mostra .....	17
2.1. Cens de població i resposta a l'enquesta .....	17
2.2. Característiques de les persones que responen a l'enquesta.....	19
2.3. Àmbits d'inserció dels joves graduats en Infermeria .....	21
3. Contractació de graduats recents en Infermeria .....	25
3.1. Contractació .....	26
3.2. Contractació als centres de la XHUP de la mostra .....	30
4. Competències dels nous infermers .....	33
4.1. Importància de les competències dels nous infermers.....	34
4.2. Satisfacció amb les competències dels nous infermers .....	39
4.3. Comparativa de la importància i la satisfacció amb les competències dels nous infermers.....	44
4.4. Els reptes en la formació de competències	
5. Formació, acollida i innovació als centres sanitaris .....	51
5.1. Acollida i formació dels nous graduats en Infermeria als centres sanitaris	
5.2. Estratègia d'innovació als centres sanitaris	
6. Col·laboració amb les universitats.....	55
7. Propostes de millora i reflexions finals .....	57
8. Referències bibliogràfiques .....	61
Annex 1: Fitxa tècnica .....	63
Annex 2: Qüestionari enquesta als centres sanitaris sobre els nous infermers .....	64

<b>Annex 3: Anàlisi factorial .....</b>	<b>71</b>
<b>Annex 4: Equip de redacció .....</b>	<b>72</b>

## **Índex de figures**

Figura 1. Estudis recents, i mostra analitzada, sobre l'ajustament de la formació dels estudis d'infermeria del sistema universitari català, des de la perspectiva del mercat laboral .....

## **Índex de taules**

Taula 1. Població i mostra de titulats d'Infermeria en les cinc edicions de l'enquesta d'inserció laboral.....	18
Taula 2. Població final, mostra, taxa de resposta i error mostral.....	19
Taula 3. Titularitat i tipus de centre .....	21
Taula 4. Àmbits d'inserció dels diplomats d'Infermeria (enquesta de graduats 2014) .....	21
Taula 5. Contractació d'infermers .....	26
Taula 6. Resum de la resposta a l'enquesta.....	63
Taula 7. Model per predir satisfacció global.....	71

## **Índex de gràfics**

Gràfic 1. Distribució dels centres sanitaris dels informants segons la tipologia .....	20
Gràfic 2. Distribució dels centres sanitaris dels informants segons la titularitat .....	20
Gràfic 3. Evolució dels àmbits d'inserció dels diplomats d'Infermeria .....	22
Gràfic 4. Satisfacció dels graduats amb la feina segons l'àmbit de treball (escala de 0 a 10) ...	23
Gràfic 5. Contractació d'infermers segons la tipologia de centre de la mostra.....	26
Gràfic 6. Grau de satisfacció amb l'adequació del perfil a les necessitats del lloc de treball .....	27
Gràfic 7. Adequació del perfil dels graduats en Infermeria respecte dels diplomats, entre els que han contractat recentment ( $n = 72$ ) .....	28
Gràfic 8. Adequació del perfil dels graduats en Infermeria segons la tipologia de centre, entre els que han contractat graduats recentment ( $n = 69$ ).....	28
Gràfic 9. Valoració de la formació de màster .....	29
Gràfic 10. Possibilitat de decisió del perfil de contractació en casos de contractació temporal .	29
Gràfic 11. Factors rellevants en el procés de contractació temporal als centres de l'ICS .....	30
Gràfic 12. Factors rellevants de contractació de nous infermers als centres de la XHUP .....	31
Gràfic 13. Dificultats de contractació de nous infermers als centres de la XHUP .....	31
Gràfic 14. Motius de les dificultats de contractació de nous infermers .....	32
Gràfic 15. Importància mitjana de les competències dels nous infermers.....	35
Gràfic 16. Importància mitjana de les competències dels nous infermers segons el tipus de centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa). 37	

Gràfic 17. Importància mitjana de les competències dels nous infermers segons la titularitat del centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa).....	38
Gràfic 18. Satisfacció mitjana amb les competències dels nous infermers, entre els qui han contractat graduats recents.....	40
Gràfic 19. Satisfacció dels graduats amb el nivell de formació rebut a la universitat .....	41
Gràfic 20. Satisfacció mitjana amb les competències dels nous infermers segons el tipus de centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa).....	42
Gràfic 21. Satisfacció mitjana amb les competències dels nous infermers segons la titularitat del centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa).....	43
Gràfic 22. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels nous infermers.....	44
Gràfic 23. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels nous infermers (valors per sota de zero indiquen més importància que satisfacció) .....	45
Gràfic 24. Diferència, segons els graduats recents en Infermeria, entre el nivell de formació rebuda i la utilitat per a la feina de cada competència .....	46
Gràfic 25. Importància i satisfacció dels blocs de competències .....	48
Gràfic 26. Marge de millora dels blocs de competències .....	49
Gràfic 27. Accions d'acollida i de formació dels nous infermers al centre sanitari o servei .....	52
Gràfic 28. Tipologia d'accions d'acollida i de formació proporcionada als nous infermers.....	52
Gràfic 29. Accions innovadores al centre sanitari i/o servei .....	53
Gràfic 30. Freqüència de la col·laboració entre les universitats i els centres sanitaris .....	56





## 0. RESUM EXECUTIU

### Objectiu de l'estudi

L'objectiu és conèixer les competències necessàries en la carrera inicial dels professionals en infermeria.

L'estudi complementa els resultats de l'enquesta d'inserció laboral dels graduats en Infermeria, i també els resultats qualitius d'un grup de discussió format per supervisors i directors d'infermeria. En definitiva, es vol millorar l'encaix entre les demandes formatives per a la professió d'infermeria i la formació que s'ofereix a les universitats. L'estudi és, a més, una oportunitat per detectar punts forts i febles, des de la perspectiva dels ocupadors, del Grau en Infermeria en comparació de la Diplomatura d'Infermeria.

### Població i mostra

- L'estudi de la percepció dels centres sanitaris sobre les competències dels nous graduats en Infermeria consta de 112 respostes dels directors i supervisors d'infermeria de centres de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP, 46%) i de l'Institut Català de la Salut (ICS, 54%). Les enquestes s'han realitzat en línia.
- Es consideren titulats recents d'Infermeria aquelles persones que han obtingut el títol universitari aproximadament durant els dos anys anteriors a la contractació i, per tant, amb poca o nul·la experiència professional.
- La mostra de persones que han respost està composta per un 56% que provenen de centres hospitalaris, un 39% de centres d'assistència primària i un 5% d'altres.

### Contractació dels graduats recents en Infermeria

- Una àmplia majoria dels ocupadors estan satisfets amb la formació dels graduats en Infermeria. En concret, el 85% dels centres de l'ICS estan molt o bastant satisfets amb l'adequació del perfil a les necessitats dels infermers contractats. Aquest percentatge és del 75% als centres de la XHUP.
- El Grau no es valora com una clara millora respecte de la Diplomatura. Només el 29% dels ocupadors de l'ICS i el 7% dels de la XHUP el valoren com a més adequat. Per tipologia de centre, els d'atenció primària tenen una percepció més positiva del Grau: el 32% considera que ha suposat una millora, vs. el 13% dels supervisors d'hospital.

## *Ocupabilitat i competències dels graduats recents en Infermeria*

- Els màsters<sup>1</sup> reben una valoració molt positiva, i suposen, segons els ocupadors, una millora de totes les competències professionals (79%).
- El 67% dels ocupadors de la XHUP afirmen que han tingut dificultats per contractar nous infermers. Aquest percentatge és més elevat que en l'estudi d'ocupadors general (on és del 42%). La dificultat principal és la manca de sol·licitants amb la formació específica del servei (74%).

### **Competències dels graduats recents en Infermeria**

- La infermeria exigeix, per a una prestació de serveis de qualitat, una combinació de competències de naturalesa molt diferent. Treball en equip, respecte, actitud i coneixements són, per aquest ordre i segons els ocupadors, les competències més importants.
- El treball en equip és més important en els estudis d'infermeria que en altres camps professionals. Per contra, si bé la comunicació és una eina fonamental, no ho són els idiomes, que tenen menys importància que en altres professions, incloent-hi el sector educatiu.
- Els centres d'atenció primària requereixen un nivell de competències lleugerament superior que els centres hospitalaris, en especial les competències relacionades amb la capacitat resolutiva i la formació continuada.
- Ara bé, els centres hospitalaris exigeixen formació més especialitzada (el 67% assenyalen dificultats per contractar).
- La satisfacció mitjana dels ocupadors d'infermeria és de notable (7,2), lleugerament superior a la satisfacció mitjana dels ocupadors generals (7,0) i a la dels centres educatius amb els nous docents (6,8).
- La satisfacció global està vinculada, principalment, a la satisfacció amb els coneixements bàsics de la infermeria, la capacitat de planificació i gestió del temps, i la capacitat d'aprendre.

### **Els reptes formatius en competències**

- Els propers anys, d'acord amb les dades de l'estudi, els centres de formació haurien de prioritzar les accions formatives que fomentin la capacitat de basar les intervencions de la infermeria en l'evidència científica.
- Amb la mateixa importància trobem el cos de competències relacionades amb la prestació de cures, que es troba vinculada a la capacitat de comunicar-se de manera eficaç i de promocionar la salut; i també les competències que fomenten la capacitat resolutiva del

---

<sup>1</sup> Els màsters universitaris orientats als graduats en Infermeria reben diferents noms: Màster Universitari en Ciències de la Infermeria (UdL, URV), Màster Universitari en Lideratge i Gestió d'Infermeria (UB), Màster Universitari en Promoció de la Salut (UdG), Màster Universitari en Recerca en Infermeria i Salut (UIC). Tots ells, però, faciliten l'assoliment de competències a un mateix nivell, que permet l'entrada als estudis de doctorat.

professional, capacitat que, a ningú no se li escapa, es desenvolupa amb la pràctica professional.

- En canvi, les competències relacionades amb l'aprenentatge continu i els idiomes no presenten uns dèficits destacables.

### **Acollida, formació i innovació als centres sanitaris**

- Gairebé tots els centres sanitaris disposen d'accions d'acollida als nous infermers. Les accions més habituals són un període de pràctiques prèvies a l'inici del contracte (60%) i proporcionar un mentor (59%).
- Els centres sanitaris són centres innovadors. Pràcticament tots els centres sanitaris tenen projectes millora de la qualitat (99%) i un pla estratègic de centre i/o servei (98%). La majoria innoven també a partir de noves maneres de relacionar-se amb altres centres sanitaris (86%) i fent canvis importants en la tecnologia (79%).

### **Col·laboració amb les universitats**

- Hi ha una forta tradició de col·laboració entre els centres sanitaris i les universitats, que es tradueix en uns indicadors de col·laboració més elevats que en altres organitzacions o institucions, en especial pel que fa a l'oferta de pràctiques (91% vs. 63%).
- A més, gairebé la meitat dels ocupadors han participat en la formació a les universitats, o en la valoració dels plans d'estudis. I més del 40% ha participat en projectes de recerca.



# 1. INTRODUCCIÓ

---

**L'estudi pretén aportar informació sobre la valoració de les competències dels graduats recents en Infermeria contractats a centres hospitalaris i extrahospitalaris.**

**Uns altres dos estudis complementen la informació recollida en aquesta enquesta: l'enquesta d'inserció laboral dels graduats universitaris i l'anàlisi qualitativa del grup de discussió amb ocupadors d'infermeria.**

**Es tracta, per tant, d'un estudi ambiciós, que barreja informació obtinguda d'informants diferents (graduats i ocupadors) amb metodologies diferents (quantitativa i qualitativa), fet que suposa un pas important per millorar l'encaix de les demandes formatives amb l'oferta de les universitats.**

**L'estudi és, a més, una oportunitat per detectar punts forts i febles, des de la perspectiva dels ocupadors, del Grau en Infermeria en comparació de la Diplomatura d'Infermeria.**

---

Aquest estudi té una importància rellevant pel moment en què es porta a terme. Es realitza un recull de l'opinió dels ocupadors sobre els graduats recents en Infermeria que s'incorporen al món laboral pel que fa a la importància i la satisfacció amb les competències professionals assolides, de manera que permet detectar punts forts i febles d'aquesta nova titulació en comparació de la ja extingida Diplomatura. I es fa des d'una perspectiva prioritària en l'àmbit de la salut: l'opinió dels responsables sanitaris, directius d'infermeria i supervisors, els caps directes dels nous graduats en Infermeria. Aquest estudi ha estat possible gràcies a la implicació i la col·laboració del Departament de Salut i dels directius enquestats, especialment d'infermeria, dels centres sanitaris i d'atenció primària.

L'oportunitat de l'estudi ve donada pel fet que l'any 2015 tot just es va titular la tercera promoció de graduats en Infermeria a Catalunya. Això significa que, com a màxim, aquests nous graduats tindran una experiència laboral de poc més de dos anys, fet que permet als ocupadors tenir una perspectiva prou objectiva per comparar els estudis de Diplomatura i Grau pel que fa a l'adquisició de competències curriculars i laborals.

La professió d'infermeria està regulada per una directiva europea que reconeix els títols dels membres de la Unió Europea (Parlament Europeu i del Consell, 2005) i les característiques dels títols, tot establint uns requisits mínims en la formació dels titulats d'Infermeria (Directiva del

Consell 89/595/CEE, de 10 d'octubre de 1989, per la qual es modifica la Directiva 77/452/CEE sobre el reconeixement recíproc dels diplomes, certificats i altres títols d'infermer responsable de cures generals, 1989), que a més estan alineats amb els estàndards professionals de l'Associació d'Infermeres Americanes (ANA - American Nurses Association, 2010) i reconeguts per les principals associacions d'infermeria com ara la Conferència Internacional d'Infermeres.

Aquests estàndards i normatives estatals i europeus marquen algunes característiques diferenciadores en relació amb altres titulacions universitàries. Els requeriments professionalitzadors en infermeria han estat sempre molt importants, ja que a la finalització dels estudis exigeixen una capacitació professional immediata i amb uns nivells de responsabilitat similars, molts cops, als d'un professional expert. D'altra banda, la sanitat actual està en evolució constant, amb innovacions tecnològiques i científiques que obliguen a estar formant-se contínuament. El nou Grau en Infermeria incrementa en un any la formació universitària anterior, en uns estudis que per exigència de la normativa europea ja tenien un alt nombre d'hores lectives. Aquest canvi situa els estudis en 240 ECTS (quatre anys), amb un programa acadèmic regulat pel Ministeri d'Educació (Ministeri d'Educació i Ciència, 2007) i que marca unes competències mínimes a assolir per tots els títols de Grau en Infermeria, i també un nombre de crèdits mínims de matèries entre les quals destaquen 78 ECTS de pràcticum. D'acord amb la legislació vigent, almenys 2.300 hores de formació han de ser pràctiques clíniques tutoritzades a hospitals i altres centres de sanitaris (article 43 del Reial decret 1837/2008, de 8 de novembre).<sup>2</sup>

Però amb el nou Espai europeu d'educació superior (EEES) també es modifica de forma general la metodologia docent, que canvia a un model fonamentat en l'aprenentatge, per aconseguir uns estudiants més autònoms i responsables del seu procés de formació. Les escoles i facultats d'Infermeria catalanes han estat sempre innovadores en la implementació de noves metodologies docents, però la incorporació en el pla docent de les competències a assolir pels estudiants ha generat un canvi de paradigma pel que fa a estratègies pedagògiques, sistemes d'avaluació i mesura de resultats.

Les competències que ha d'adquirir l'estudiant del Grau en Infermeria es podrien sintetitzar en cinc àmbits:

- **Formació per a la pràctica infermera:** relativa als coneixements, les habilitats i els aspectes de cures infermeres i pensament científic.
- **Competències interpersonals:** relatives a les capacitats per treballar en equip, el lideratge, la resolució de conflictes i la comunicació eficaç.

---

<sup>2</sup> L'Ordre CIN/21/34/2008, de 3 de juliol, per la qual s'estableixen els requisits per a la verificació dels títols oficials que habiliten per a l'exercici de la professió d'infermeria, assenyalava que hi ha d'haver 90 ECTS de pràctiques tutelades i treball de fi de grau. Considerant que el crèdit europeu representa entre 25 i 30 hores de treball de l'estudiant, es dona compliment de les 2.300 hores de pràctica clínica. La Directiva 2013/55/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de novembre de 2013, ratifica la importància de les pràctiques clíniques i recomana una formació d'almenys 4.600 hores, de les quals la formació clínica haurà de ser com a mínim la meitat, entenent com a formació clínica la formació que s'aprèn en un equip i en contacte directe amb persones i/o comunitats.

- **Gestió personal i professional:** relativa a la gestió de recursos i del temps, l'adaptació als canvis i la resolució de problemes.
- **Competències instrumentals:** relatives als idiomes, les TIC i la recerca.
- **Actitud i ètica professional:** relatives als valors professionals, el respecte als altres i la responsabilitat per la formació continuada.

L'enquesta realitzada s'ha elaborat partint de les competències del títol de Grau, tot i que simplificant-ne el contingut, però mantenint l'essència de les competències descrites en el BOE de 18 de juliol de 2008 (Ministeri de Ciència i Innovació, 2008), de manera que l'anàlisi d'aquest document pot ser un element de valoració valuós per tenir en compte els aspectes de millora de les titulacions, des de la perspectiva de quin és el perfil del professional infermer que els centres sanitaris esperen de les universitats.

Aquest treball té un referent en el projecte Tuning (Tuning Project, 2000) i en el *Libro Blanco del Título de Grado en Enfermería* (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2004), on es va fer una anàlisi completa de les competències professionals més valorades per docents, personal assistencial i ocupadors (directius d'infermeria) de l'Estat espanyol, amb un total de 2.105 enquestes, de les quals 343 eren enquestes respostes per ocupadors. Els resultats d'aquell treball, que només valorava la importància que es donava a les competències, són molt similars als de l'estudi realitzat, que ha afegit una novetat: la satisfacció d'aquests ocupadors amb les competències dels nous graduats.

El fet de ser una professió regulada a escala europea ha plantejat un acord de mínims als països de la UE. S'ha acordat que hi hagi una formació anterior mínima de deu anys abans d'accedir a la formació d'infermeria, i que aquesta sigui d'un mínim de 4.600 hores o de tres anys. A més de plantejar uns continguts mínims en les matèries a impartir en la formació, s'exigeix que com a mínim la meitat de la formació i almenys un terç de la teòrica sigui en l'àmbit clínic (Parlament Europeu i del Consell, 2005). Malgrat això, les competències que ha d'assolir el graduat en Infermeria no estan regulades internacionalment. A més, les especialitats infermeres s'estan acabant de desplegar a Espanya, però en l'àmbit europeu i internacional tenen sistemes formatius i competencials molt diversos, cosa que situa un mapa professional complex i de difícil comparació.

Atesa aquesta situació, cal destacar que els professionals d'infermeria formats a Catalunya estan sent atrets pel mercat de treball europeu (la Gran Bretanya, França, Bèlgica, Noruega, Suècia, etc.) i estan sent reconeguts pel seu alt nivell formatiu, tot i que no hi ha estudis que hagin comparat aquesta formació des de la perspectiva de les competències professionals assolides.

La importància d'aquest estudi rau en l'enfocament de l'assoliment de les competències des de la perspectiva dels ocupadors, que són els que detecten de manera directa i objectiva aquest assoliment, i això ha de permetre als responsables del disseny dels programes de Grau en Infermeria la introducció de millores, per tal d'ajustar les necessitats competencials del sector sanitari amb els plans d'estudis de les universitats.

David Ballester





## 2. POBLACIÓ I MOSTRA

L'estudi de la percepció dels centres sanitaris sobre les competències dels nous graduats en Infermeria consta de 112 respostes dels directors i supervisors d'infermeria de centres de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP, 46%) i de l'Institut Català de la Salut (ICS, 54%). Les enquestes s'han realitzat en línia.

El 92% dels informants de la mostra són supervisors d'infermeria o adjunts al càrrec, mentre que el 8% restant són directors d'infermeria.

Es consideren titulats recents d'Infermeria aquelles persones que han obtingut el títol universitari aproximadament durant els dos anys anteriors a la contractació i, per tant, amb poca o nul·la experiència professional.

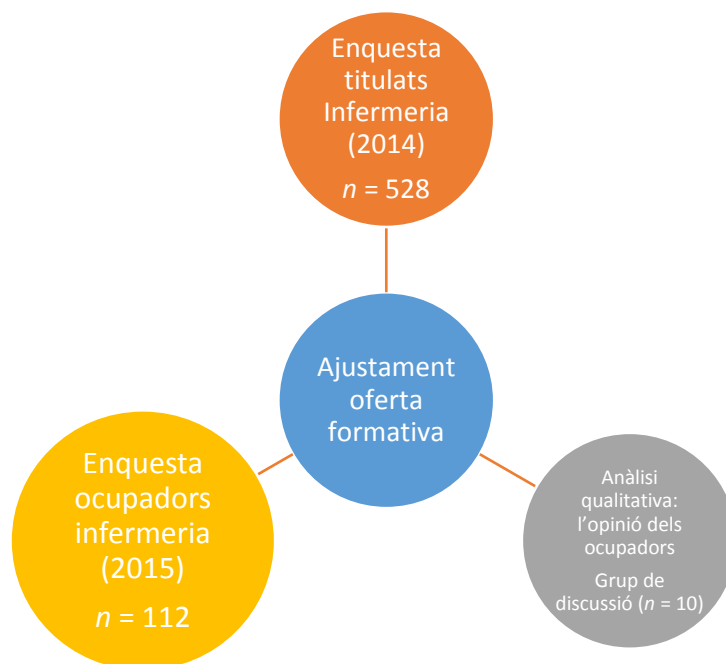
La mostra de persones que han respost està composta per un 56% que provenen de centres hospitalaris, un 39% de centres d'assistència primària (CAP) i un 5% d'altres.

D'acord amb les dades de l'enquesta d'inserció laboral 2014, dues terceres parts dels graduats en Infermeria treballaven, tres anys després de graduar-se, en l'àmbit hospitalari i el 8% en l'assistència primària. Des de l'any 2008, la tendència en aquests dos àmbits ha estat decreixent, mentre que ha augmentat la inserció en assistència a la tercera edat i en altres sectors.

### 2.1. Cens de població i resposta a l'enquesta

Aquest estudi ofereix una informació complementària a la recollida en les enquestes d'inserció laboral (AQU Catalunya, 2014) i en el grup de discussió amb ocupadors d'infermeria (Verd et al., 2016). Aquest conjunt d'informació representa una oportunitat d'incorporar de manera rigorosa la perspectiva del mercat laboral en els plans d'estudis.

Figura 1. Estudis recents, i mostra analitzada, sobre l'ajustament de la formació dels estudis d'infermeria del sistema universitari català, des de la perspectiva del mercat laboral



La taula 1 resumeix la població i la mostra de les cinc edicions de l'enquesta a titulats universitaris d'Infermeria.

Taula 1. Població i mostra de titulats d'Infermeria en les cinc edicions de l'enquesta d'inserció laboral

Edició enquesta	Població	Mostra	Taxa de resposta	Error mostral
2014	1.087	585	53,8%	2,75%
2011	784	415	52,9%	3,30%
2008	543	296	54,5%	3,84%
2005	403	255	63,3%	3,72%
2001	472	245	51,9%	4,40%
<b>Total</b>	<b>3.288</b>	<b>1.796</b>	<b>54,61%</b>	

La intenció d'aquest estudi és aconseguir la valoració dels directors d'infermeria (o càrrecs equivalents o similars) sobre les competències dels graduats recents en Infermeria que tenen al seu càrrec. Es consideren graduats recents en Infermeria aquelles persones que han obtingut el títol universitari aproximadament durant els darrers dos anys i que, per tant, tenen poca o cap experiència laboral. L'enquesta es refereix a la contractació feta al llarg dels últims dos anys, per

tal de poder valorar les persones que han obtingut el nou Grau en Infermeria i poder compararlo amb l'antiga Diplomatura d'Infermeria.

L'elaboració del cens de supervisors d'infermeria (o càrrecs equivalents o similars) no hauria estat possible sense la col·laboració del Departament de Salut, el qual ha facilitat el contacte amb els diferents centres sanitaris per tal d'aconseguir els correus electrònics dels supervisors d'infermeria, tant de centres hospitalaris com d'atenció primària.

Fruit d'aquest procés de recopilació de contactes, es van aconseguir un total de 520 adreces de correu electrònic de supervisors d'infermeria de centres sanitaris de Catalunya, 112 dels quals han proporcionat respostes útils<sup>3</sup> a l'enquesta, a partir de les quals s'ha elaborat aquest informe. Per tant, com es mostra a la taula següent, la taxa de resposta és del 21,54% i l'error mostral és del 8,38%.

Taula 2. Població final, mostra, taxa de resposta i error mostral

Població final	Mostra	Taxa de resposta	Error mostral
520	112	21,54%	8,38%

## 2.2. Característiques de les persones que responen a l'enquesta

Entre les persones que responen a l'enquesta, el 92% són supervisors d'infermeria o adjunts al càrrec, mentre que el 8% restant correspon a directors d'infermeria. La mitjana d'anys en el càrrec de les persones que han respost és de 7 anys, amb un mínim de 3 mesos i un màxim de 30 anys, i amb una desviació típica de 6 anys. En referència al volum d'infermers treballant al mateix centre, la mitjana és de 65, amb un mínim d'1 infermer i un màxim de 1.500, amb una desviació típica de 174.

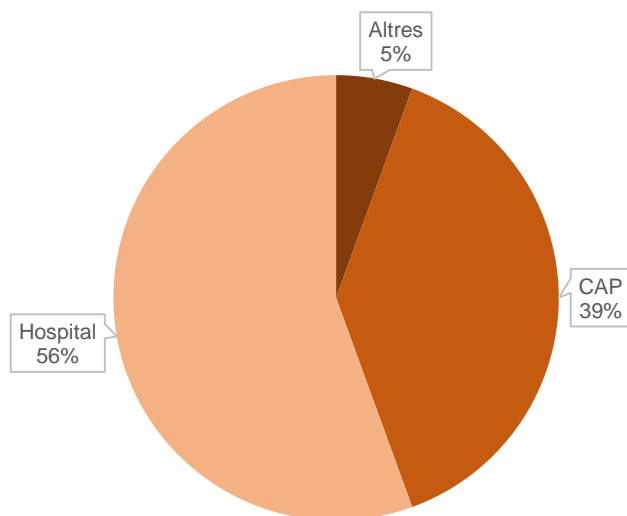
De manera que es pot afirmar que no hi ha gaire variació pel que fa al càrrec dels informants, però sí que es troba diversitat en el seu grau d'experiència en el càrrec i en el volum d'infermers al mateix centre.

Entre les persones que han respost, la major part exerceix la professió d'infermeria a centres hospitalaris (56%), mentre que la resta ho fa a centres extrahospitalaris, ja siguin CAP (39%) o altres tipus de centres (5%).

---

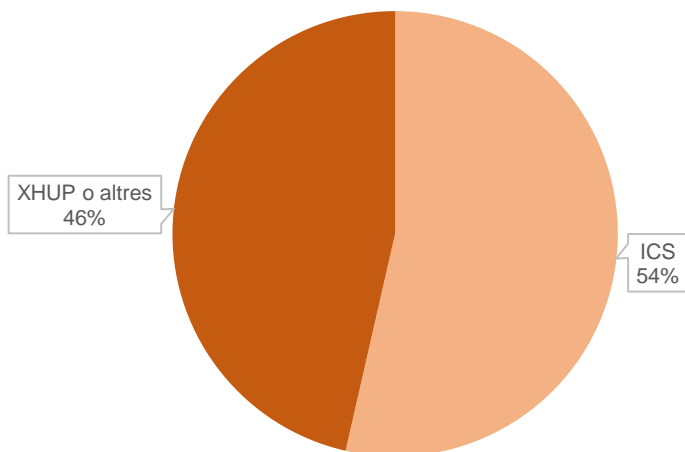
<sup>3</sup> Es consideren respostes útils les que han completat el bloc 3 referent a les competències dels graduats recents en Infermeria (vegeu l'annex 2 per a un detall del bloc 3 del qüestionari).

Gràfic 1. Distribució dels centres sanitaris dels informants segons la tipologia



En referència a la titularitat, el 54% treballen a centres de l'ICS i el 46% restant a centres de la XHUP o altres. Els centres de la XHUP tant poden oferir serveis públics (centres concertats) com privats, però comparteixen la capacitat de contractació. En el cas dels centres públics, la contractació es fa via Departament de Salut.

Gràfic 2. Distribució dels centres sanitaris dels informants segons la titularitat



El 66% dels centres de l'ICS són CAP (39) vs. el 6% dels de la XHUP (3). En canvi, només un terç dels centres que han contestat de l'ICS són hospitals, mentre que el 84% de la XHUP ho són. En definitiva, la titularitat i el tipus de centre són variables interrelacionades i, per tant, no es poden comparar separatament.

Taula 3. Titularitat i tipus de centre

	<i>n</i>	CAP	Hospital	Altres	
<b>ICS</b>	59	66,1%	32,2%	1,7%	100,0%
<b>XHUP</b>	49	6,1%	83,7%	10,2%	100,0%
		38,9%	55,6%	5,6%	100,0%

## 2.3. Àmbits d'inserció dels joves graduats en Infermeria

D'acord amb l'enquesta de graduats 2014, dues terceres parts dels graduats en Infermeria treballaven, tres anys després de graduar-se, en l'àmbit hospitalari.<sup>4</sup>

Val a dir que, segons les dades de l'enquesta, Infermeria és una de les carreres amb millor inserció laboral, millor adequació i més intenció de repetir la carrera (el 82% la tornaria a fer).

La tipologia d'ocupadors d'aquest estudi cobreix la inserció laboral del 72% dels graduats (el 64% treballen en l'àmbit hospitalari i el 8% en l'assistència primària).

Taula 4. Àmbits d'inserció dels diplomats d'Infermeria (enquesta de graduats 2014)

	<i>n</i>	%
<b>Hospitalari</b>	360	64,3
<b>Assistència primària general</b>	47	8,4
<b>Assistència 3a edat</b>	88	15,7
<b>Altres relacionats</b>	37	6,6
<b>Altres no relacionats</b>	28	5,0
Total	560	100,0

## Tendències d'inserció: decrement en l'àmbit hospitalari

Les dades de les quatre darreres edicions de l'enquesta d'inserció laboral mostren un pic de contractació en l'àmbit hospitalari i de centres d'assistència primària l'any 2008,<sup>5</sup> que ha anat

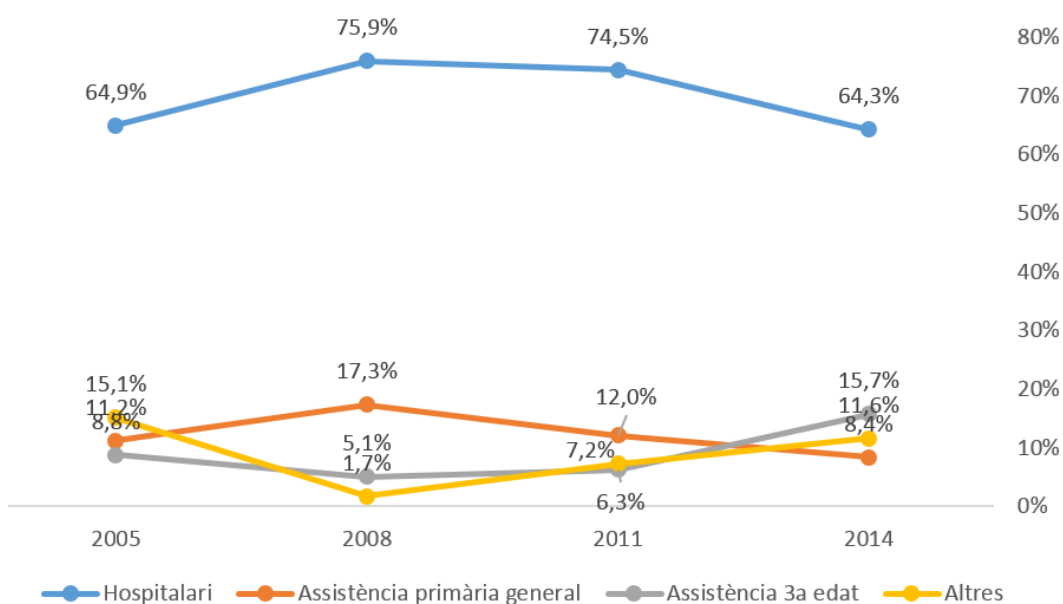
<sup>4</sup> L'enquesta, duta a terme el 2014, va enquestar 585 diplomats d'Infermeria de la promoció 2010, d'un total de 1.087. L'error mostrat de les dades que s'ofereixen és del 3%.

<sup>5</sup> És interessant observar que el pendent és més acusat en el període 2011-2014 que en el 2008-2011. Sáez i Barceló (2016) troben, amb dades de les cinc enquestes d'inserció laboral, un impacte diferenciat de la crisi entre tots dos. Aquests dos períodes recullen, en primer lloc, la crisi econòmica que s'inicia el 2008 (eminentment financera, provinent de les *subprime* i de la bombolla immobiliària) i, en segon lloc, la crisi del deute públic, que suposa una dràstica reducció de la contractació pública i un aprimament de l'Administració. Els autors troben que l'impacte és més prominent durant al segon període, tant en la probabilitat d'estar ocupat com en la qualitat de la inserció (treball a temps complet, contractació temporal, etc.).

decreixent. Els graduats troben ara ocupació en altres sectors, com per exemple l'assistència a la tercera edat.

L'estudi cobreix l'opinió dels centres hospitalaris (que representen el 64% de la inserció dels graduats universitaris) i dels CAP (8%), i també en menys mesura d'altres centres extrahospitalaris. Ara bé, per ser complet caldria una representació més gran dels centres d'assistència a la tercera edat, ja que aquests ocupen una part important dels graduats (16%).

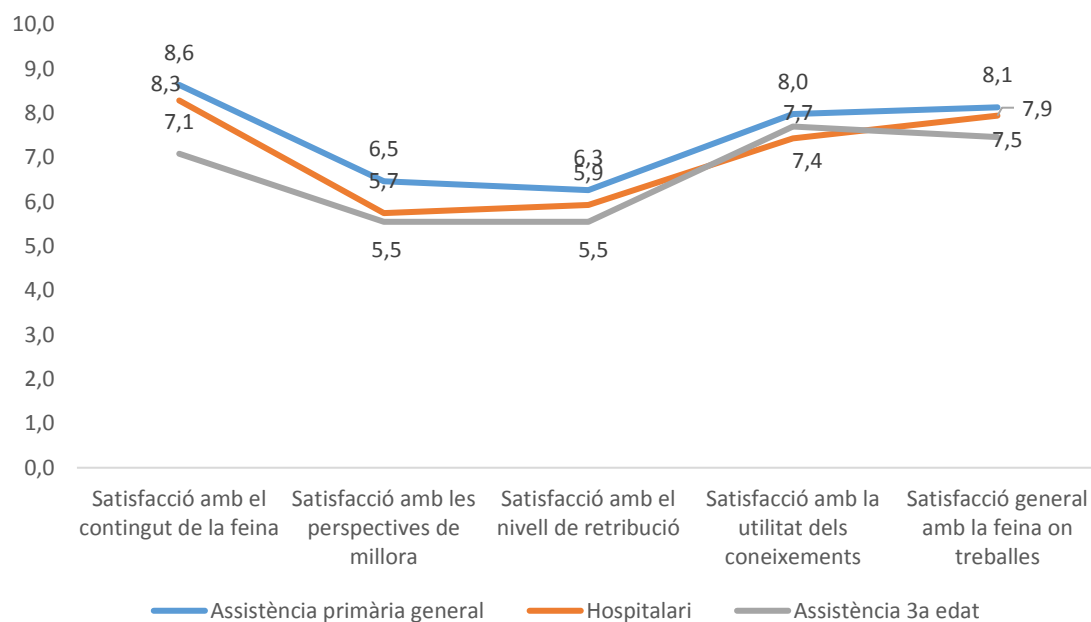
Gràfic 3. Evolució dels àmbits d'inserció dels diplomats d'Infermeria



## Satisfacció dels graduats amb la feina

Les enquestes mostren que els diplomats d'Infermeria estan clarament satisfets amb la feina que desenvolupen, en especial els que treballen a centres d'assistència primària general.

Gràfic 4. Satisfacció dels graduats amb la feina segons l'àmbit de treball (escala de 0 a 10)



Aquestes dades són coherents amb la visió que tenen els ocupadors que van participar en el grup de discussió d'infermeria, els quals afirmaven que els titulats d'Infermeria tenen preferència pels CAP, perquè gaudeixen de més autonomia i és on els efectes de reducció de despesa no s'han fet notar tant. A més, afegien que als hospitals hi ha una rotació molt elevada, que se suma a una incertesa laboral creixent (Verd et al., 2016).





### 3. CONTRACTACIÓ DE GRADUATS RECENTS EN INFERMERIA

El 57% dels centres de l'ICS (públics) han contractat graduats recents en Infermeria, mentre que als centres de la XHUP (concertats o privats) aquest percentatge és del 87%.

Una àmplia majoria dels ocupadors estan satisfets amb la formació dels graduats en Infermeria. En concret, el 85% dels centres de l'ICS estan molt o bastant satisfets amb l'adequació del perfil a les necessitats dels infermers contractats. Aquest percentatge és del 75% als centres de la XHUP.

El Grau no es valora com una clara millora respecte de la Diplomatura. Només el 29% de l'ICS i el 7% de la XHUP el valoren com a més adequat. Per tipologia de centre, els d'atenció primària tenen una percepció més positiva del Grau: el 32% considera que ha suposat una millora, vs. el 13% dels supervisors d'hospital.

Els màsters reben una valoració molt positiva, i suposen, segons els ocupadors, una millora de totes les competències professionals (79%).

El factor més rellevant en el procés de contractació és l'experiència prèvia al centre i en el mateix servei (tots dos valorats amb un 8 sobre 10). Tenir formació de postgrau també es considera molt important (8 sobre 10). El prestigi del centre de formació no és tan determinant (6 sobre 10), ni tampoc el nivell d'anglès (5 sobre 10).

El 67% dels ocupadors de la XHUP afirmen que han tingut dificultats per contractar nous infermers. Aquest percentatge és més elevat que en l'estudi d'ocupadors general (on és del 42%). La dificultat principal és la manca de sol·licitants amb la formació específica del servei (74%).

Els ocupadors afirmen que el perfil de professional polivalent que pot fer de tot no és realista, i que s'ha perdut l'oportunitat, als graus, per oferir una formació més especialitzada; així mateix, consideren que cal accelerar el reconeixement de les especialitats (Verd et al., 2016).

En primer lloc, cal considerar que la contractació és diferent entre els centres de l'ICS (públics) i de la XHUP o altres. Els centres de l'ICS incorporen infermers seleccionats a partir de la borsa de treball del Departament de Salut, la qual es regeix per un sistema de puntuació basat en mèrits

certificables. Per contra, els centres de la XHUP o altres centres tenen llibertat per seleccionar el perfil d'infermer que més s'adeqüi a les seves necessitats.

Ateses aquestes diferències en la naturalesa del procés de contractació entre centres, s'han plantejat preguntes diferents segons la tipologia de centre.

### 3.1. Contractació

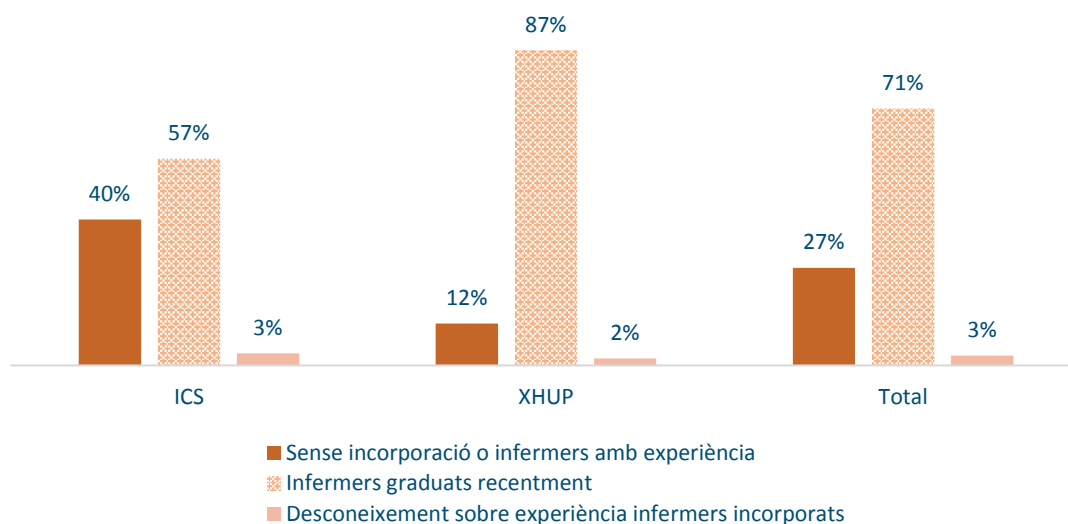
Entre els 112 centres sanitaris que han respost a l'enquesta, 79 han incorporat graduats recents en Infermeria. L'anàlisi de la satisfacció amb la formació de Grau s'ha dut a terme considerant l'opinió d'aquests 79 casos.

Taula 5. Contractació d'infermers

	<i>n</i>	ICS	XHUP
Sense incorporació o infermers amb experiència	30	24	6
Infermers graduats recentment	79	34	45
Desconeixement sobre experiència infermers incorporats	3	2	1
	112	60	52

Tant en termes relatius com absoluts, els centres de la XHUP han tingut una incorporació més elevada de graduats recents.

Gràfic 5. Contractació d'infermers segons la tipologia de centre de la mostra

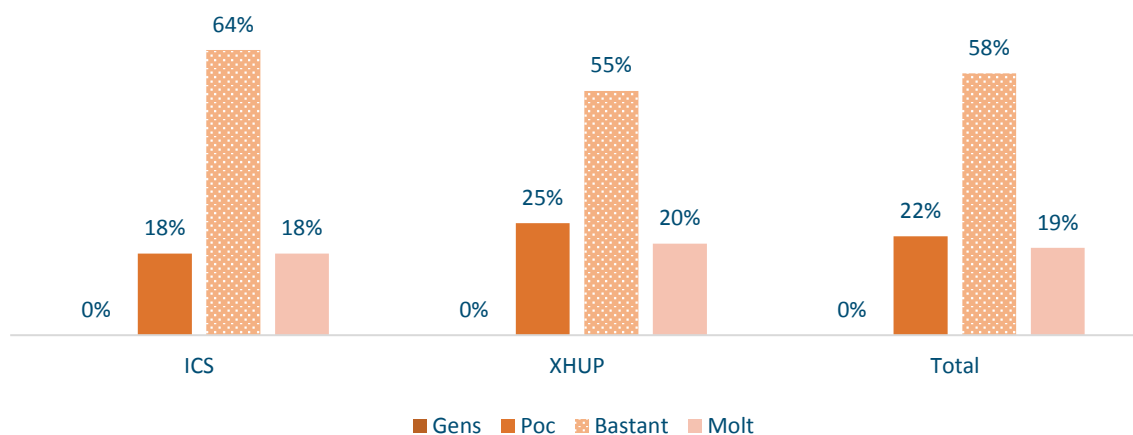


## Satisfacció amb el perfil dels infermers

Entre els centres que han contractat infermers graduats recentment, una àmplia majoria estan bastant (58%) o molt (19%) satisfets amb l'adequació del Grau en Infermeria a les necessitats del lloc de treball pròpies d'un infermer del seu centre. Ara bé, el 22% estan poc satisfets amb l'adequació del Grau a les necessitats del lloc de treball.

La satisfacció és lleugerament més adequada entres els centres de l'ICS, que, com s'ha vist més amunt, són també els que han tingut menys contractació de graduats recents.

Gràfic 6. Grau de satisfacció amb l'adequació del perfil a les necessitats del lloc de treball

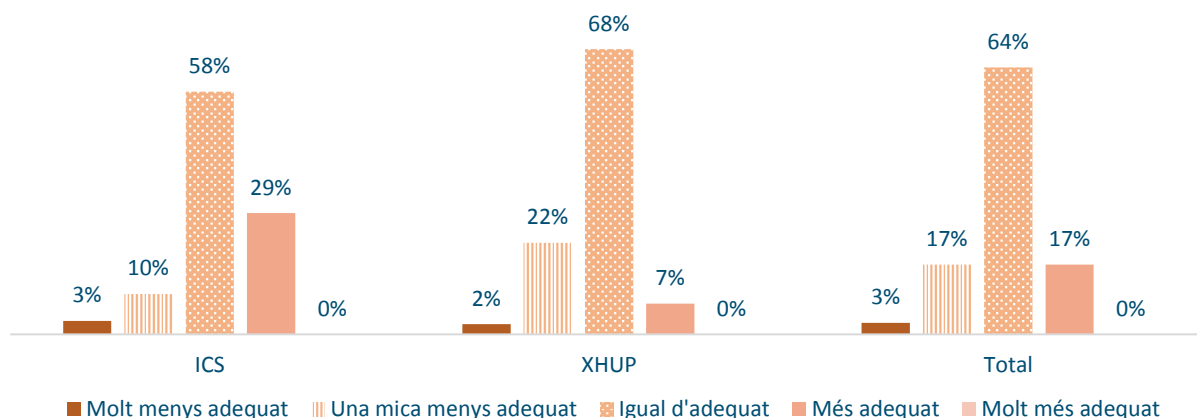


## El Grau ha millorat la formació en comparació de la Diplomatura?

Quan es compara el perfil dels graduats en Infermeria amb el dels antics diplomats d'Infermeria, la majoria considera que tots dos perfils són igualment adequats (64%). No arriba al 20% els que consideren que ha suposat una millora.

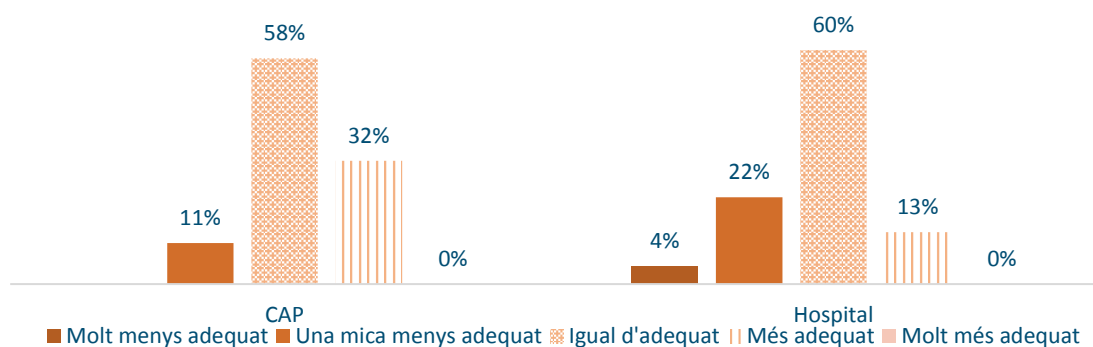
Sembla que la valoració dels centres de l'ICS és lleugerament més positiva que la de la XHUP.

Gràfic 7. Adequació del perfil dels graduats en Infermeria respecte dels diplomats, entre els que han contractat recentment ( $n = 72$ )



Per tipologia de centre, i entre els centres que han contractat graduats recents, els CAP ( $n = 19$ ) valoren el nou Grau de manera més positiva que els centres hospitalaris ( $n = 45$ ). Recordem que el 60% dels CAP són de l'ICS, cosa que podria explicar la valoració més positiva del gràfic anterior. Els 5 centres que no són ni CAP ni hospitals coincideixen a assenyalar igual d'adequat el Grau que la Diplomatura.

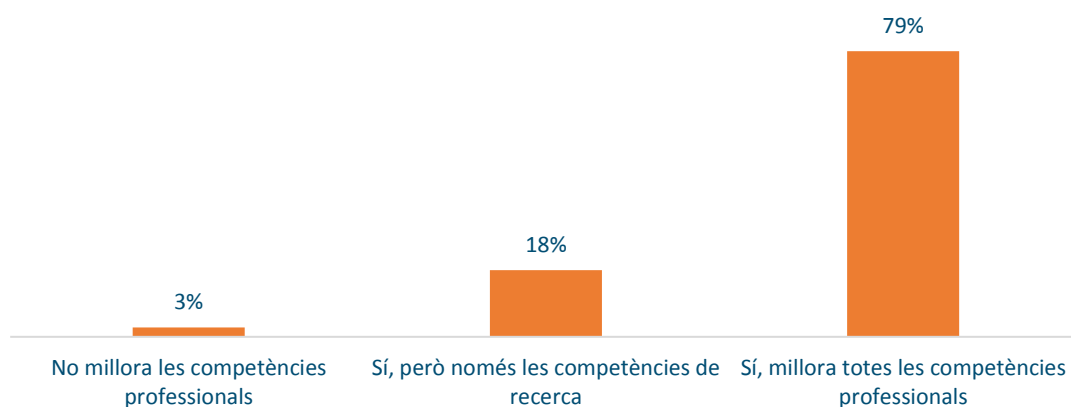
Gràfic 8. Adequació del perfil dels graduats en Infermeria segons la tipologia de centre, entre els que han contractat graduats recentment ( $n = 69$ )



## Valoració dels màsters universitaris

En total, 40 centres afirmen que han contractat titulats de màster: 7 CAP, 30 hospitals i 3 altres. La gran majoria d'aquests centres valoren que els màsters suposen una millora de totes les competències professionals (30), mentre que només 1 afirma que no millora les competències professionals.

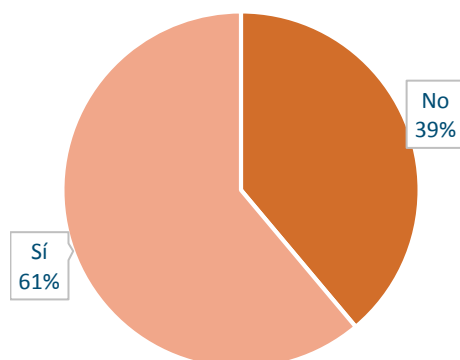
Gràfic 9. Valoració de la formació de màster



## Factors de contractació als centres de l'ICS

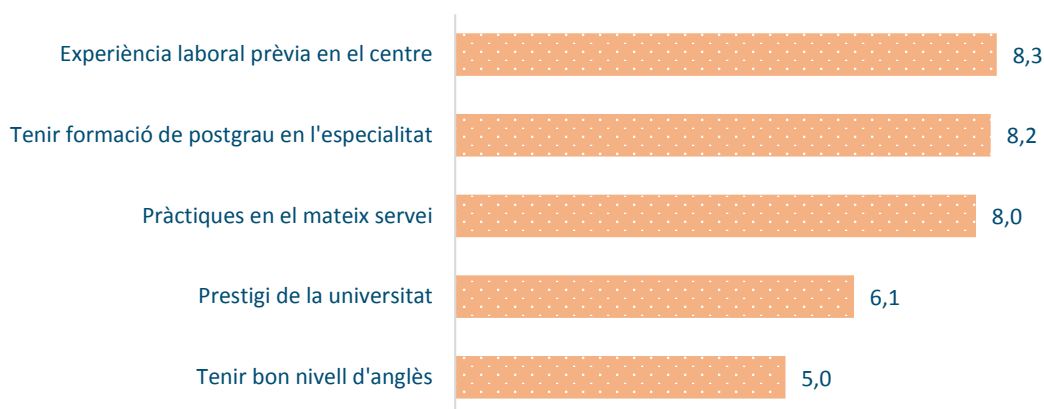
Com s'ha esmentat, la selecció dels infermers als centres de l'ICS depèn del Departament de Salut. Tot i així, en alguns casos els centres sanitaris disposen d'un cert marge d'elecció a l'hora de fer contractacions temporals. Entre els centres de la mostra, el 61% dels centres de l'ICS (22 de 36) afirmen que tenen la possibilitat de seleccionar el perfil dels infermers en casos de contractació temporal.

Gràfic 10. Possibilitat de decisió del perfil de contractació en casos de contractació temporal



Entre els centres que tenen aquesta possibilitat d'elecció en contractacions temporals, en una escala de 0 a 10 els factors més valorats a l'hora de prendre la decisió són tenir experiència laboral prèvia al mateix centre (8,3), tenir formació de postgrau en l'especialitat per a la qual es fa la contractació (8,2) i haver fet pràctiques al mateix centre sanitari (8,0). Altres factors que es consideren menys rellevants són el prestigi de la universitat on s'ha graduat l'infermer (6,1) i tenir un bon nivell d'anglès (5,0).

Gràfic 11. Factors rellevants en el procés de contractació temporal als centres de l'ICS



Els ocupadors de centres públics del grup de discussió critiquen la rigidesa del sistema de borses de treball, en especial el fet que aspectes com ara la pràctica no puntuen, quan precisament la professió s'aprèn en la pràctica. Un altre element essencial en la contractació és la valoració de les competències socials, per tal com "la interacció amb el pacient és tan important com els coneixements tècnics" (Verd et al., 2016, 15).

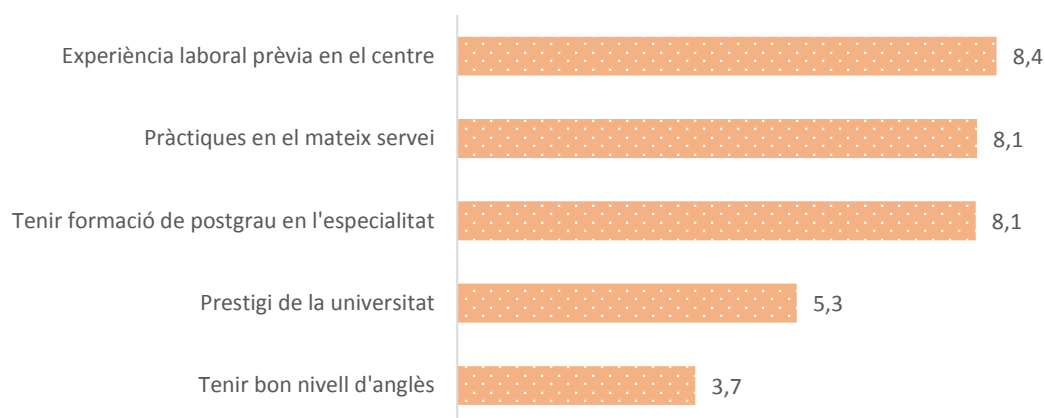
### 3.2. Contractació als centres de la XHUP de la mostra

#### Factors i dificultats de contractació als centres de la XHUP

Tot i la llibertat d'elecció del seu personal als centres de la XHUP, hi ha alguns factors que es consideren més rellevants que uns altres a l'hora de contractar nous infermers. En una escala de 0 a 10, els factors considerats més importants als centres de XHUP en el procés de contractació són: tenir experiència prèvia al mateix centre (8,4), haver fet pràctiques en el mateix servei (8,1) i tenir formació de postgrau en l'especialitat (8,1).

Altres factors que es consideren menys rellevants per contractar són el prestigi de la universitat on s'ha graduat l'infermer (5,3) i tenir un bon nivell d'anglès (3,7). Els factors considerats més i menys rellevants als centres de la XHUP coincideixen amb els dels centres de l'ICS.

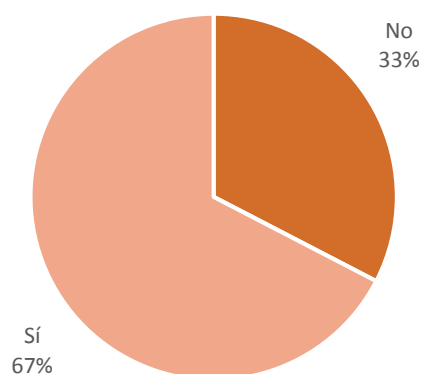
Gràfic 12. Factors rellevants de contractació de nous infermers als centres de la XHUP



Per tant, els centres on fan les pràctiques els estudiants del Grau en Infermeria són un element molt rellevant per a la seva futura inserció laboral.<sup>6</sup>

Malgrat poder escollir els infermers que s'han d'incorporar, el 67% dels centres de la XHUP de la mostra declaren haver tingut dificultats en el procés de contractació de nous infermers. El principal motiu declarat és la manca de sol·licitants amb la formació específica del servei (74%). A més distància, altres raons destacades són la manca de sol·licitants per al lloc de treball (26%), la manca de sol·licitants que acceptin les condicions laborals (19%), la manca de sol·licitants amb competències concretes (6%) i altres motius (13%).

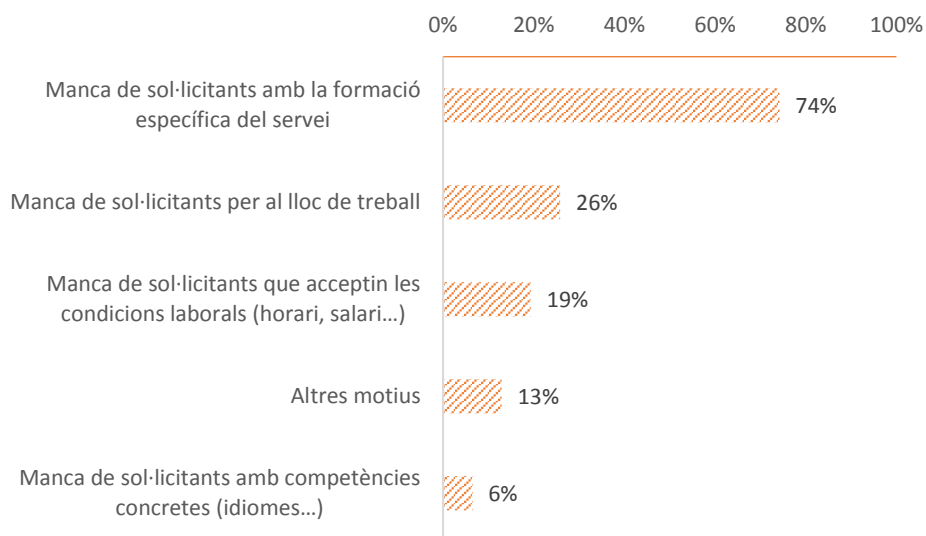
Gràfic 13. Dificultats de contractació de nous infermers als centres de la XHUP



<sup>6</sup> D'acord amb l'enquesta d'inserció laboral 2014, el 28% dels diplomats d'Infermeria van trobar la primera feina per mitjà de les pràctiques d'estudis, percentatge clarament superior al total de Catalunya, que va ser del 12%.

L'informe del grup de discussió amb ocupadors d'infermeria complementa aquestes dades. Els ocupadors afirmen que no és realista esperar un professional polivalent que sap fer de tot, que no es pot destinar una persona graduada en Infermeria a qualsevol tasca. Els ocupadors reclamen, pel que fa als graus, coneixements més especialitzats i una oferta d'especialitats més àmplia (per exemple, quiròfan, urgències o neonatal).

Gràfic 14. Motius de les dificultats de contractació de nous infermers



Si es connecten aquestes dades amb el fet que el Grau és valorat pel 67% dels ocupadors com igual d'adequat que la Diplomatura, semblaria que s'ha perdut una oportunitat per convertir el quart any en una formació que permeti aportar valor afegit al mercat laboral, valor que sí que es troba en la formació de postgrau. Aquest valor afegit va clarament vinculat a l'especialització.



## 4. COMPETÈNCIES DELS NOUS INFERMERS

La infermeria és una disciplina acadèmica i professional integrada amb altres equips sanitaris, que exigeix, per a una prestació de serveis de qualitat, una combinació de competències de naturalesa molt diferent. Treball en equip, respecte, actitud i coneixements són, per aquest ordre i segons els ocupadors, les competències més importants.

El treball en equip és més important en els estudis d'infermeria que en altres camps professionals. Per contra, si bé la comunicació és una eina fonamental, no ho són els idiomes, que tenen menys importància que en altres professions, incloent-hi el sector educatiu.

Els CAP requereixen un nivell de competències lleugerament superior que els centres hospitalaris, en especial les competències relacionades amb la capacitat resolutiva i la formació continuada. Ara bé, com s'ha vist, els centres hospitalaris requereixen una formació més especialitzada (el 67% assenyalen dificultats per contractar). En canvi, no s'observen diferències en la importància de competències nuclears de la professió: coneixements, comunicació o capacitat de prestar cures.

La satisfacció mitjana dels ocupadors d'infermeria és de notable (7,2), lleugerament superior a la satisfacció mitjana dels ocupadors generals (7) i a la dels centres educatius amb els nous docents (6,8).

La competència més ben valorada és la capacitat d'ús de les TIC (8), i la menys valorada, el lideratge (6).

La satisfacció global està vinculada, principalment, a la satisfacció amb els coneixements bàsics de la infermeria, la capacitat de planificació i gestió del temps, i la capacitat d'aprendre.

Un dels principals objectius d'aquest estudi és aconseguir l'opinió dels supervisors d'infermeria (o càrrecs equivalents o similars) sobre les competències dels graduats recents en Infermeria. La valoració de les competències es fa des d'una doble perspectiva: la importància que tenen aquestes competències per a la pràctica de la infermeria i la satisfacció amb aquestes competències. Aquesta doble perspectiva parteix de la premissa que, per tal de determinar les

necessitats formatives, cal complementar la mesura de les competències amb el seu grau d'utilitat. De manera que, per determinar les necessitats formatives, té sentit prioritzar les competències que no arriben a cobrir allò que es considera necessari (diferència entre satisfacció i importància), en comptes de prioritzar les que presenten un nivell de satisfacció baix (Allen, Van Der Velden, 2005).

Les competències valorades inclouen competències per a la pràctica de la infermeria i també competències interpersonals, de gestió personal, instrumentals, professionals i d'actitud i ètica.<sup>7</sup>

Per tal de valorar les competències dels nous infermers, cal haver-ne contractat. Per tant, en aquest apartat s'inclouen les valoracions dels informants que han contractat i han respost l'apartat de competències, un total de 112 centres sanitaris. D'aquests, 60 són hospitals, 42 són CAP i 10 són altres tipus de centres sanitaris. Pel que fa a la seva titularitat, 60 pertanyen a l'ICS i 52 a la XHUP.

#### **4.1. Importància de les competències dels nous infermers**

El gràfic següent mostra la valoració mitjana de la importància de les competències dels nous infermers.<sup>8</sup> En una escala de 0 a 10, la importància mitjana global atribuïda a les competències és de 8,7.

La competència més important és el treball en equip, amb un 9,4, fet que marca un tret marcadament diferencial d'aquesta professió si ho comparem amb el 8,3 de l'enquesta feta als ocupadors d'altres sectors econòmics de l'àmbit privat o amb el 8,9 dels docents (treball cooperatiu). La col·laboració d'equips interdisciplinaris és necessària per assolir una prestació de serveis de qualitat (American Nurse Association, 2010).

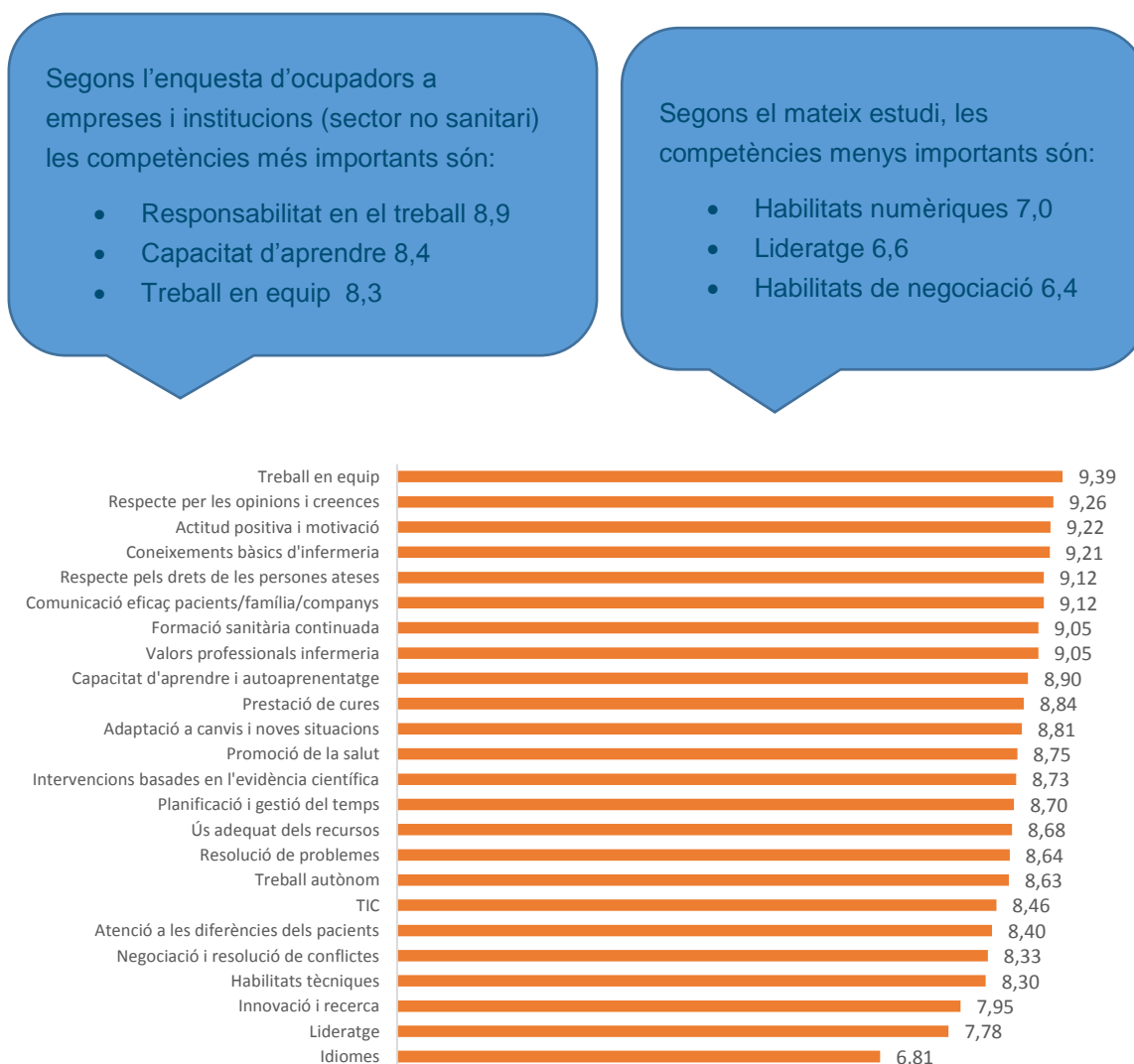
En l'extrem contrari, la competència que es valora com a menys important són els idiomes, amb un 6,8, mentre que en l'enquesta esmentada anteriorment l'anglès té una importància més elevada (7,6).

---

<sup>7</sup> Vegeu el bloc 3 de l'annex 2 per a una llista detallada.

<sup>8</sup> Les competències recollides en aquest apartat tenen una gran consistència interna, amb un alfa de Cronbach de 0,95. L'única competència que té un impacte negatiu en aquest índex (fiabilitat si s'elimina l'ítem) són els idiomes.

Gràfic 15. Importància mitjana de les competències dels nous infermers



## El nucli dur de les competències dels infermers

L'anàlisi factorial ens permet analitzar què ens diuen aquestes respostes del perfil dels infermers segons els ocupadors.<sup>9</sup> El primer grup recull competències de diferent naturalesa però que podríem definir com el nucli de la professió d'infermeria. Tres competències hi tenen un pes clau: el coneixement, la pràctica basada en evidències i la comunicació.

- Els coneixements bàsics d'infermeria són els que permeten que els infermers duguin a terme les sis primeres competències del procés d'infermeria segons l'American Nurse Association (ANA, 2010): valorar (recollir dades pertinents per a la salut), diagnosticar (analitzar i avaluar

<sup>9</sup> Mostra un total de quatre components que recullen el 69% de la variància.

les dades), identificar els resultats esperats, planificar, implementar i avaluar les accions implementades d'acord amb els resultats assolits.

- La pràctica basada en evidències és, segons l'ANA, un paradigma de resolució científica de problemes que permet una prestació sanitària d'alta qualitat.
- La comunicació forma part de la prestació de cures. Així, "les infermeres han de ser tan competents comunicant-se com ho han de ser en les competències clíniques" (AACNI, 2005, citat a ANA, 2010).
- Un conjunt d'altres competències també formen part d'aquest grup, que van des de competències tècniques com ara la prestació de cures fins al treball en equip, o també competències de caire ètic i actitudinal, com són respectar el dret de participació, informació i consentiment informat de les persones ateses o respectar els valors professionals de la infermeria. Aquestes dades donen suport a l'afirmació que la base de coneixement de la infermeria és àmplia i comprèn les ciències naturals, les ciències socials i també les humanitats (QAA, 2009).

### **Capacitat resolutiva**

Un segon grup de competències està format per les habilitats de lideratge, la capacitat de resoldre problemes, d'adaptar-se a noves situacions, de planificar i, en menys grau, de desenvolupar accions de promoció de la salut i habilitats tècniques en infermeria. En definitiva, un grup de competències que, juntes, suposen capacitat de resolució i autonomia davant d'imprevistos.

### **Aprenentatge continu**

Un tercer grup de competències està format per la capacitat d'aprenentatge i d'autoaprenentatge, l'ús de les TIC, i la innovació i tècniques de recerca. Les TIC apareixen, per tant, vinculades a la capacitat d'assumir el propi desenvolupament personal. Trow (2000) ja va predir l'ús de les TIC per a l'aprenentatge al llarg de la vida, per tal com cada cop és més important, a causa de la velocitat dels canvis tecnològics, disposar de professionals ben preparats.<sup>10</sup>

Finalment, la importància dels idiomes apareix com un element a banda, amb menys importància que la resta de competències.

### **Importància segons el tipus de centre**

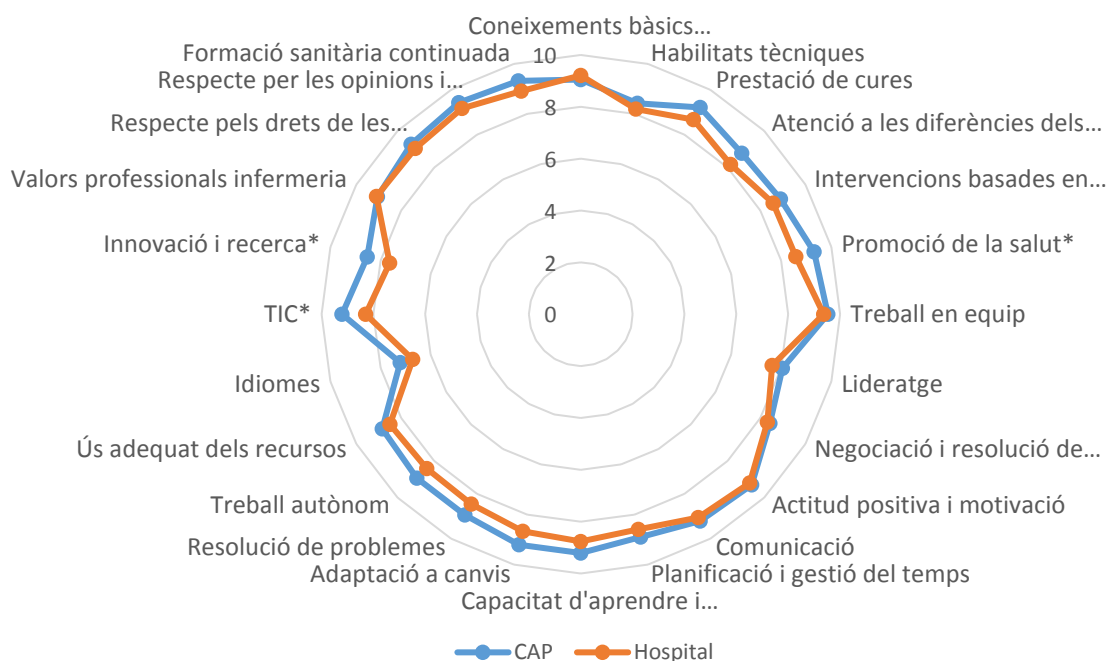
La importància mitjana és lleugerament més elevada per als CAP (8,9) que per als hospitals (8,6). Les diferències són significatives, però, en només 3 de les 24 competències analitzades. Així,

---

<sup>10</sup> L'autor anava més lluny i assenyalava que l'aprenentatge via TIC posava en risc les estructures d'aprenentatge tradicionals, fet que, considerant la satisfacció dels ocupadors d'infermeria, està lluny de ser un risc per a aquest tipus d'aprenentatge.

els CAP valoren com a més importants la promoció de la salut, les TIC i la capacitat de dur a terme innovació i recerca.

Gràfic 16. Importància mitjana de les competències dels nous infermers segons el tipus de centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa)<sup>11</sup>

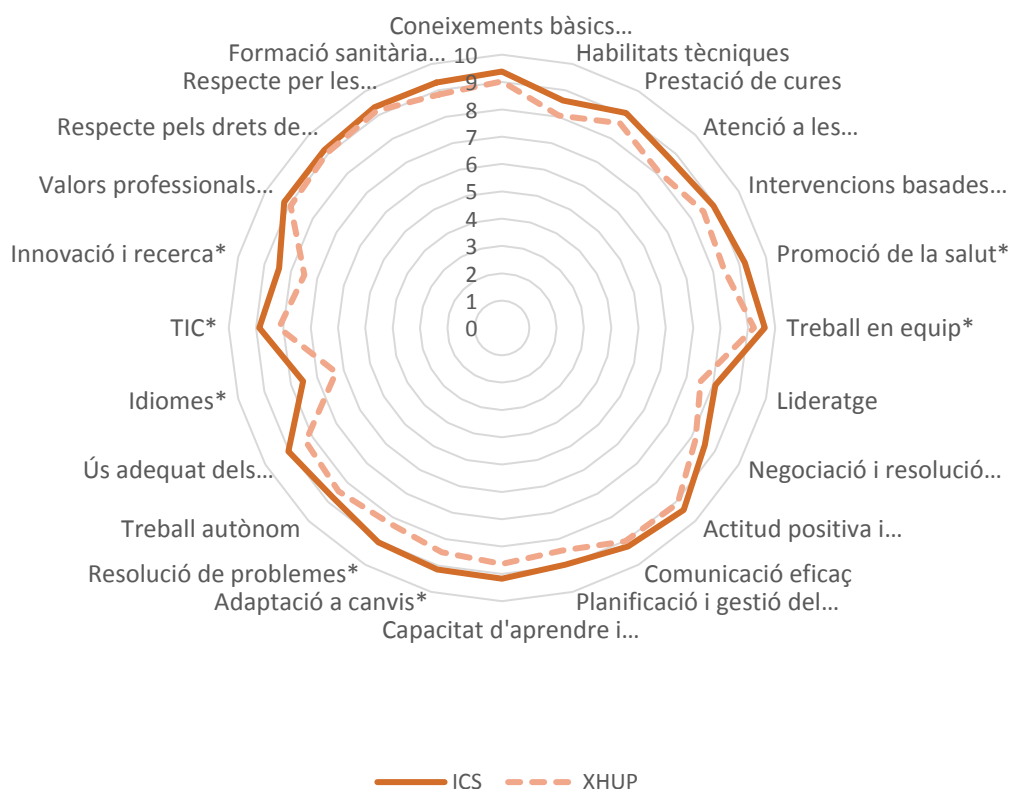


<sup>11</sup> Pel contrast de mitjanes per tipologia de centre (CAP vs Hospitals), per tal com els CAP tenen una n =19, s'ha dut a terme una simulació de mostres (bootstrapping), aplicant la funció Inference.R desenvolupada per la Dra Mine Cetinkaya-Rundel.

## Ocupabilitat i competències dels graduats recents en Infermeria

Pel que fa a la titularitat del centre, la importància mitjana és lleugerament més elevada per als centres de l'ICS (9) que per als de la XHUP (8,5). Les diferències són significatives en 12 de les 24 competències analitzades. Sembla que a l'ICS hi ha una necessitat més gran de competències tecnològiques, treball en equip, promoció de la salut, atenció a les diferències de gènere o socioculturals, resolució de problemes, capacitat d'aprenentatge i capacitat d'innovar i fer recerca. No s'observen diferències en les competències de coneixements o tècniques procedimentals de la professió d'infermeria (prestació de cures, habilitats tècniques, etc.).

Gràfic 17. Importància mitjana de les competències dels nous infermers segons la titularitat del centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa)<sup>12</sup>



<sup>12</sup> Els contrastos de mitjanes per titularitat (ICS vs XHUP) s'han efectuat mitjançant una t-student.

## **4.2. Satisfacció amb les competències dels nous infermers**

La mitjana de satisfacció amb els nous graduats en Infermeria és de 7,2, lleugerament superior a la satisfacció mitjana dels ocupadors generals amb els graduats recents, que és de 7 (AQU Catalunya, 2015b), i a la satisfacció dels centres educatius amb els nous docents, que és de 6,8 (AQU Catalunya, 2015c).<sup>13</sup>

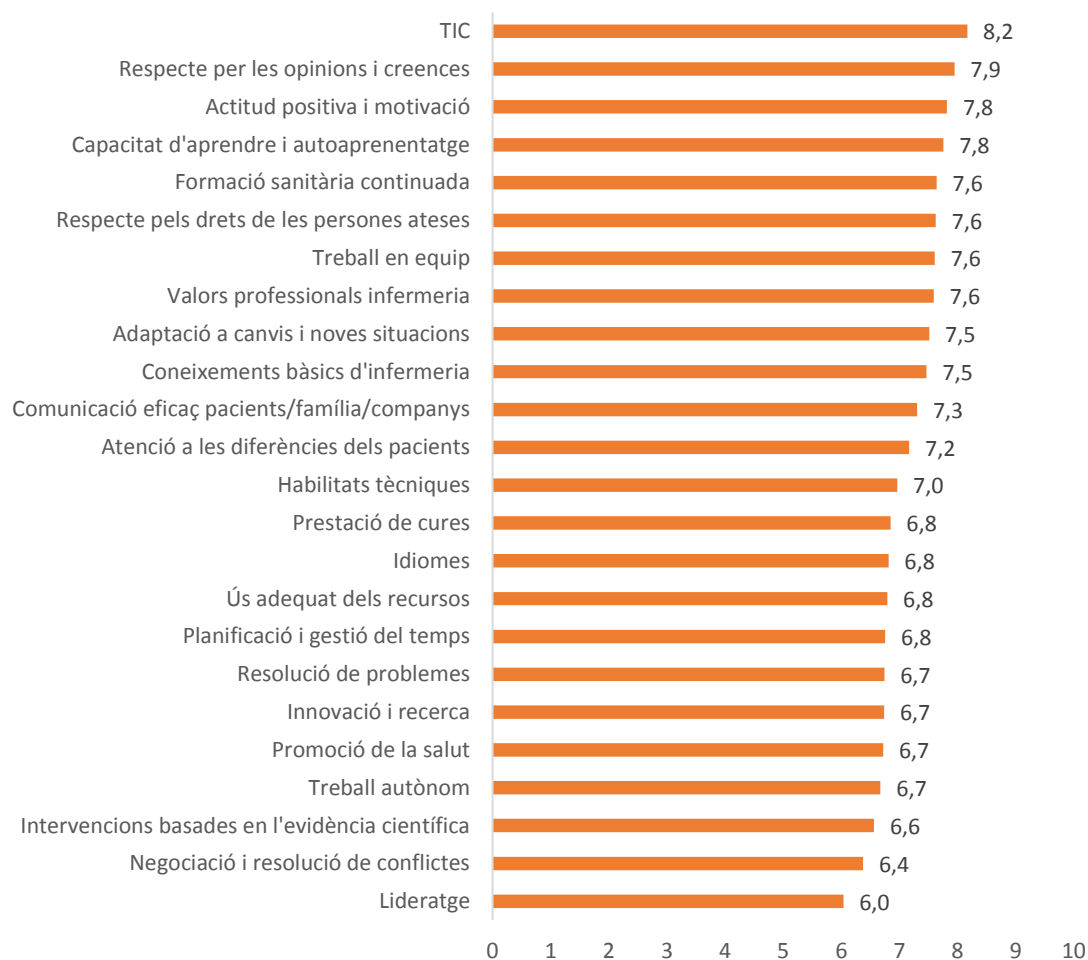
La competència dels graduats recents més ben valorada són les TIC (8), cosa que encaixa amb l'afirmació del grup de discussió que els graduats vénen més preparats tecnològicament. Seguidament, se senten més satisfets amb el respecte per les opinions i creences i la capacitat d'aprenentatge. Per contra, on se senten menys satisfets és amb la capacitat de dur a terme intervencions basades en l'evidència científica, la capacitat de negociació i resolució de conflictes, i el lideratge. Als grups de discussió també va sortir, com a punt feble, la capacitat de reflexió.

D'altra banda, els coneixements bàsics d'infermeria reben una bona valoració (7,5 sobre 10); les habilitats tècniques i la prestació de cures reben puntuacions lleugerament més baixes però properes al notable (7 i 6,9, respectivament).

---

<sup>13</sup> La fiabilitat de l'escala de satisfacció és molt elevada (alfa de Cronbach de 0,96), cosa que mostra una consistència interna molt elevada. L'anàlisi factorial mostra tres factors que aglutinen el 68% de la variància: un primer grup amb un conjunt molt variat de competències (coneixements, promoció de la salut, lideratge, negociació, autonomia), un segon grup que conté, principalment, elements actitudinals (valors professionals, respecte pels drets de les persones ateses, respecte per les opinions, atenció a les diferències de gènere i socioculturals), i un tercer grup format per la satisfacció amb la capacitat d'aprenentatge, els idiomes, les TIC i la capacitat d'innovar i fer recerca.

Gràfic 18. Satisfacció mitjana amb les competències dels nous infermers, entre els qui han contractat graduats recents



#### Què prediu una satisfacció global més gran?<sup>14</sup>

- La satisfacció amb els coneixements bàsics d'infermeria
- La satisfacció amb la capacitat d'aprenentatge

<sup>14</sup> El model de regressió de la satisfacció global que es pot veure a l'annex 3 mostra que, per cada punt de satisfacció en coneixement, s'incrementa en 0,25 la satisfacció global i, per cada punt en capacitat de planificació i gestió del temps, en 0,19. En un 90% de confiança també és significativa la satisfacció amb la capacitat d'aprenentatge (increments de 0,16 en la satisfacció global). El model, de sis variables, té una  $R^2$  del 68% i una  $R$  ajustada del 65%. Les variables explicatives han estat escollides mitjançant el procés de regularització Lasso.

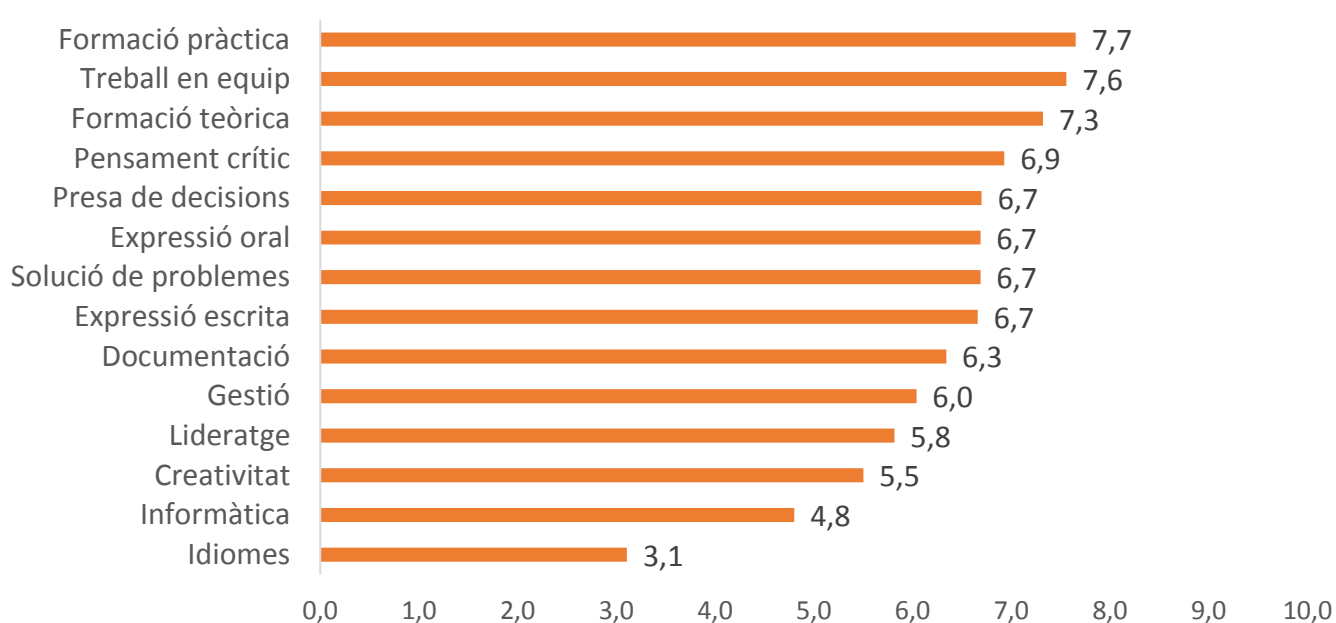


### Valoració de la satisfacció per part dels graduats universitaris (dades de l'enquesta 2014)

Els graduats fan una valoració de les competències similar a la dels ocupadors: valoren de manera elevada tant la formació pràctica com la teòrica, i també el treball en equip. Per contra, valoren de manera més baixa la capacitat de gestió, el lideratge i els idiomes.

Hi ha, però, una marcada discrepància: la informàtica, que els graduats valoren per sota de l'aprovat, mentre que els ocupadors li posen un notable. Probablement això indica que els joves formen aquestes competències de manera autònoma, i que no és producte de la seva formació universitària.

Gràfic 19. Satisfacció dels graduats amb el nivell de formació rebut a la universitat

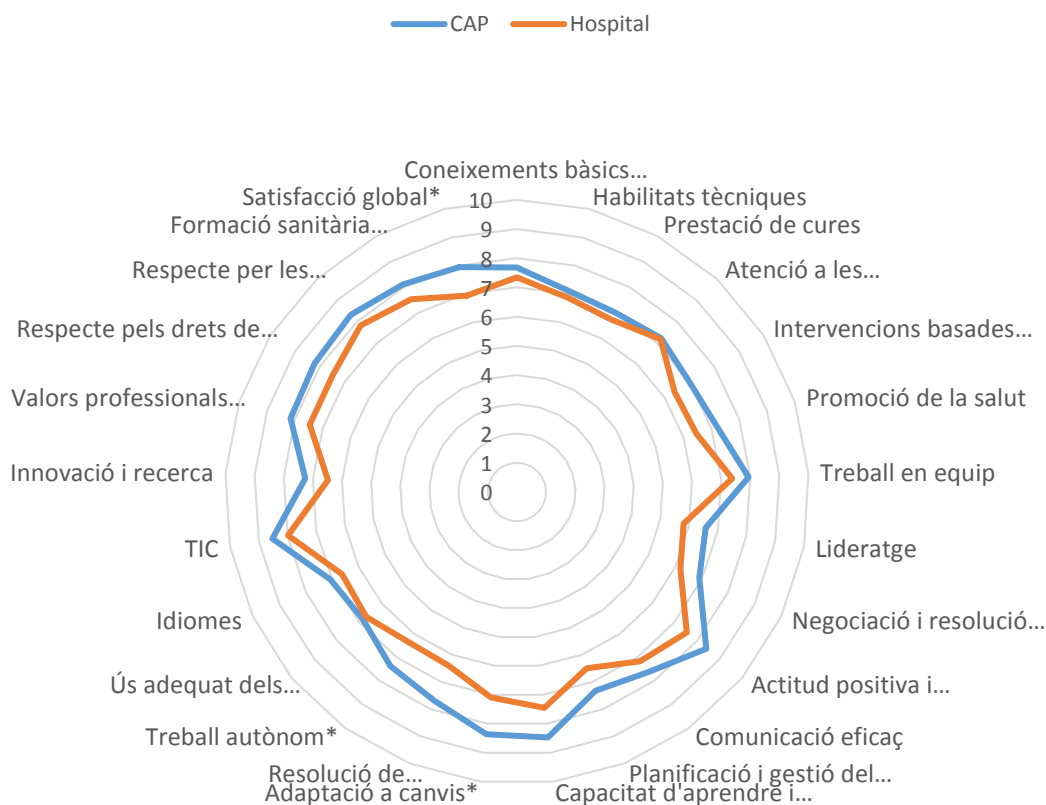


En general, com ja s'ha detectat en altres estudis (Oliver et al, 2014; AQU Catalunya, 2015b), els graduats es mostren més crítics que els ocupadors.

### Diferències en satisfacció per tipologia de centre

Els CAP tenen, de mitjana, una satisfacció més elevada amb els graduats recents que els hospitals (7,9 vs. 6,9). Ara bé, hi ha menys diferències que amb la valoració de la importància. Només en 7 de les 25 competències aquestes diferències són significatives: en la satisfacció global i en altres competències relacionades amb la capacitat resolutiva (treball autònom, resolució de problemes, adaptació al canvi, capacitat d'aprenentatge, etc.). Com s'ha comentat abans, els professionals dels CAP tenen més autonomia, motiu pel qual és més fàcil valorar aquesta tipologia de competències.

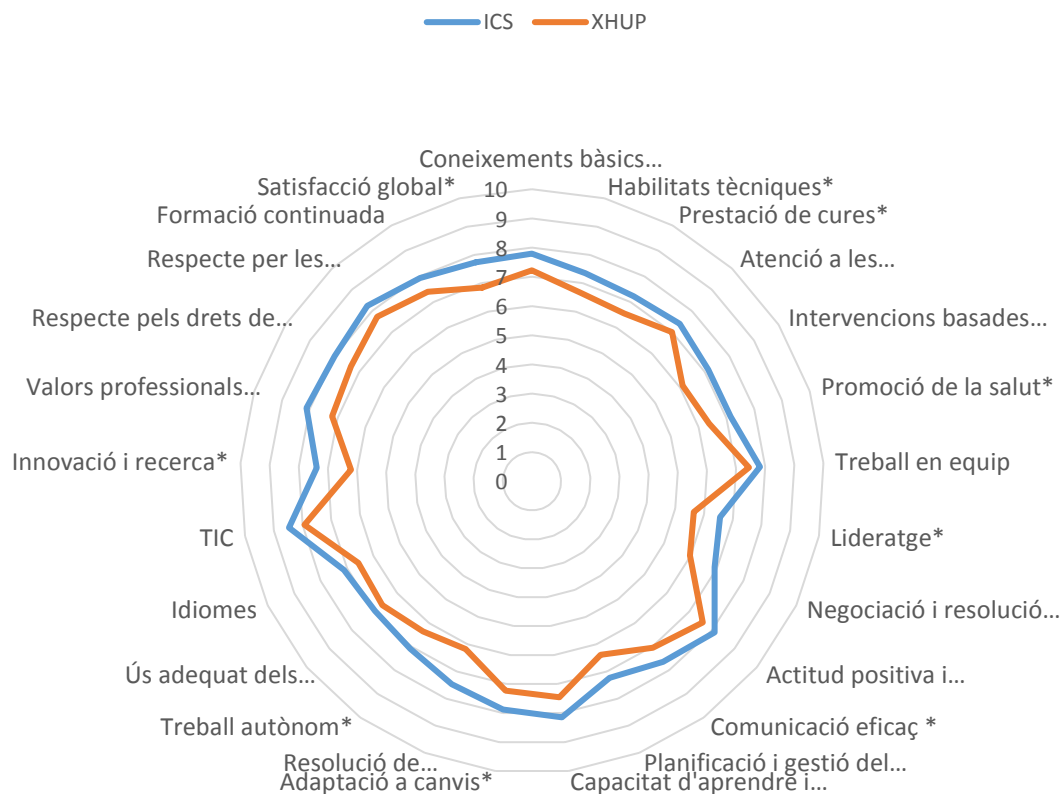
Gràfic 20. Satisfacció mitjana amb les competències dels nous infermers segons el tipus de centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa)



Pel que fa a la titularitat del centre (ICS vs. XHUP), la valoració és similar: superior a l'ICS que als centres de la XHUP (7,7 vs. 6,8), si bé sí que varien algunes de les competències amb diferències significatives.

Una de les diferències més interessants és que la satisfacció amb els coneixements bàsics és inferior a la XHUP, fet que podria venir per aquesta manca d'especialització que s'apuntava en el grup de discussió.

Gràfic 21. Satisfacció mitjana amb les competències dels nous infermers segons la titularitat del centre (amb asterisc les competències per a les quals la diferència és estadísticament significativa)



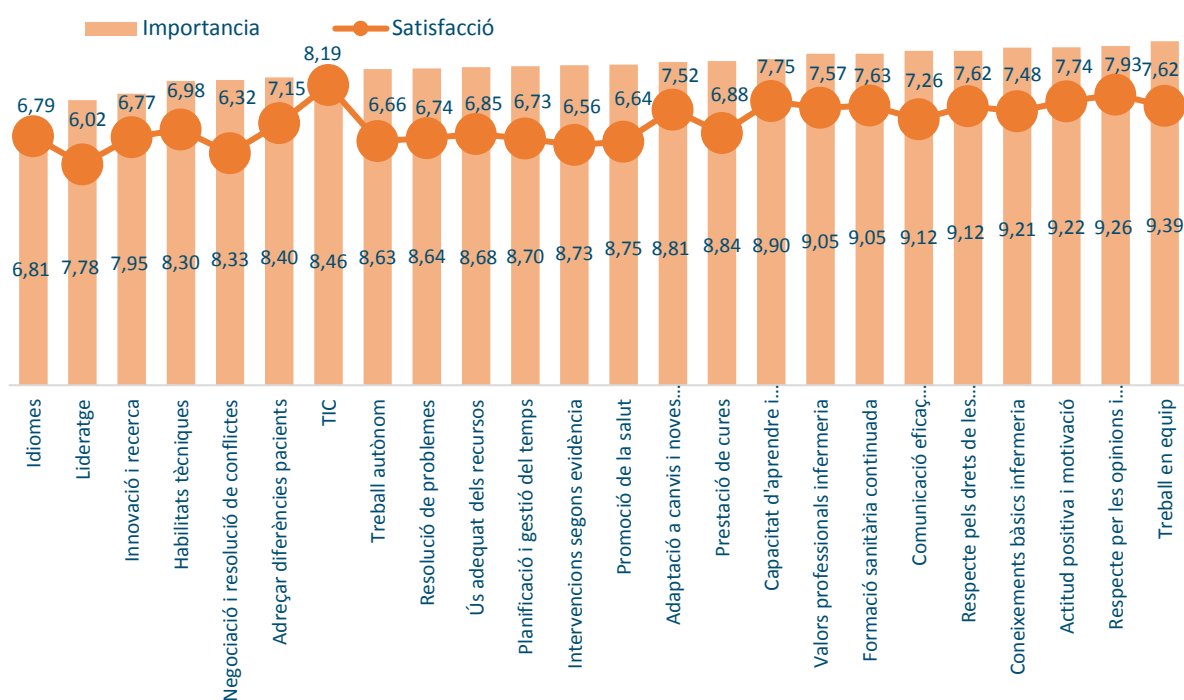
### 4.3. Comparativa de la importància i la satisfacció amb les competències dels nous infermers

En general, com es veu al gràfic, la distribució de la importància i la satisfacció és similar.

On es detecten dèficits és en la competència de dur a terme intervencions basades en evidències (capacitat reflexiva, que implica relacionar els coneixements teòrics amb la pràctica professional), seguida de la promoció de la salut i la capacitat de resoldre problemes. Aquestes tres competències presenten dèficits de 2 punts. Les pràctiques als centres assistencials són una oportunitat de formar en aquestes competències, en especial la capacitat de dur a terme intervencions basades en evidències i la resolució de problemes. Per garantir-ne un bon funcionament, però, els ocupadors del grup de discussió assenyalen que cal fer un esforç de coordinació amb els centres assistencials i assegurar un temps raonable entre rotacions de serveis.

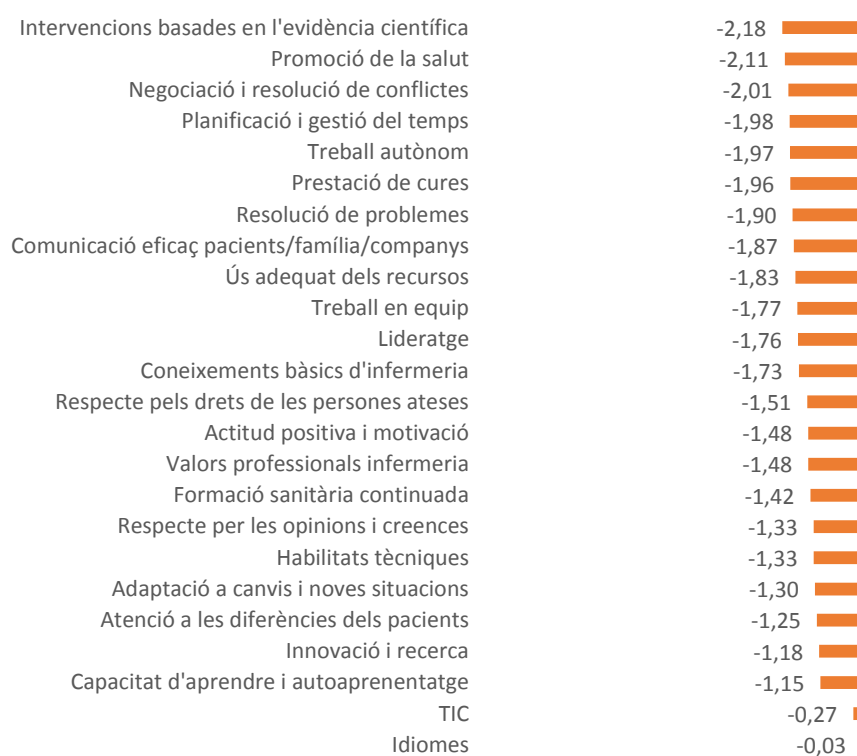
Per contra, ni els idiomes ni l'ús de les TIC es consideren deficitaris.

Gràfic 22. Comparativa de les mitjanes d'importància i satisfacció amb les competències dels nous infermers



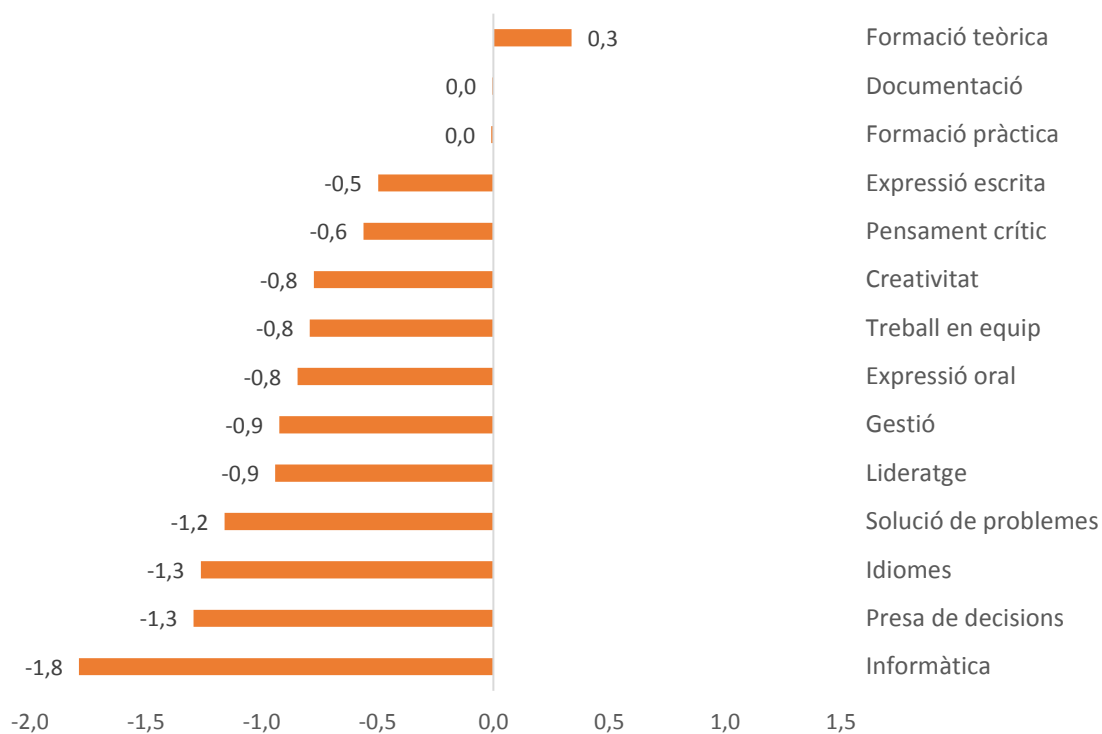
El gràfic següent permet visualitzar de manera ordenada el marge de millora entre la importància i la satisfacció.

Gràfic 23. Diferència entre les mitjanes de satisfacció i importància de les competències dels nous infermers (valors per sota de zero indiquen més importància que satisfacció)



Per la seva banda, els graduats universitaris valoren que on hi ha més dèficit és en les TIC, la presa de decisions, els idiomes i la resolució de problemes. Val a dir que el dèficit és entre el nivell de formació rebuda (no el seu nivell de competència) i la utilitat que té per a la feina. Això explicaria, com s'ha comentat, el dèficit percebut en informàtica, inexistent per als ocupadors. Pel que fa a la presa de decisions i la resolució de problemes, una manera d'afrontar aquest dèficit passa per metodologies que requereixin l'ús d'aquestes competències, bé a classe (estudi de casos, simulacions, etc.) o bé durant els períodes de pràctiques.

Gràfic 24. Diferència, segons els graduats recents en Infermeria, entre el nivell de formació rebuda i la utilitat per a la feina de cada competència



No s'ha trobat cap diferència entre el marge de millora percebut pels professionals als hospitals i als CAP.

#### **4.4. Els reptes en la formació de competències**

En aquest apartat s'ha dut a terme una agrupació de les competències, a fi de simplificar el missatge i prioritzar els reptes de formació dels centres de formació d'Infermeria per als propers anys, segons la percepció dels ocupadors sobre les competències.

Les competències s'han agrupat d'acord amb les relacions analitzades en l'anàlisi factorial<sup>15</sup> i la matriu de correlacions. Aquests blocs de competències són els següents:

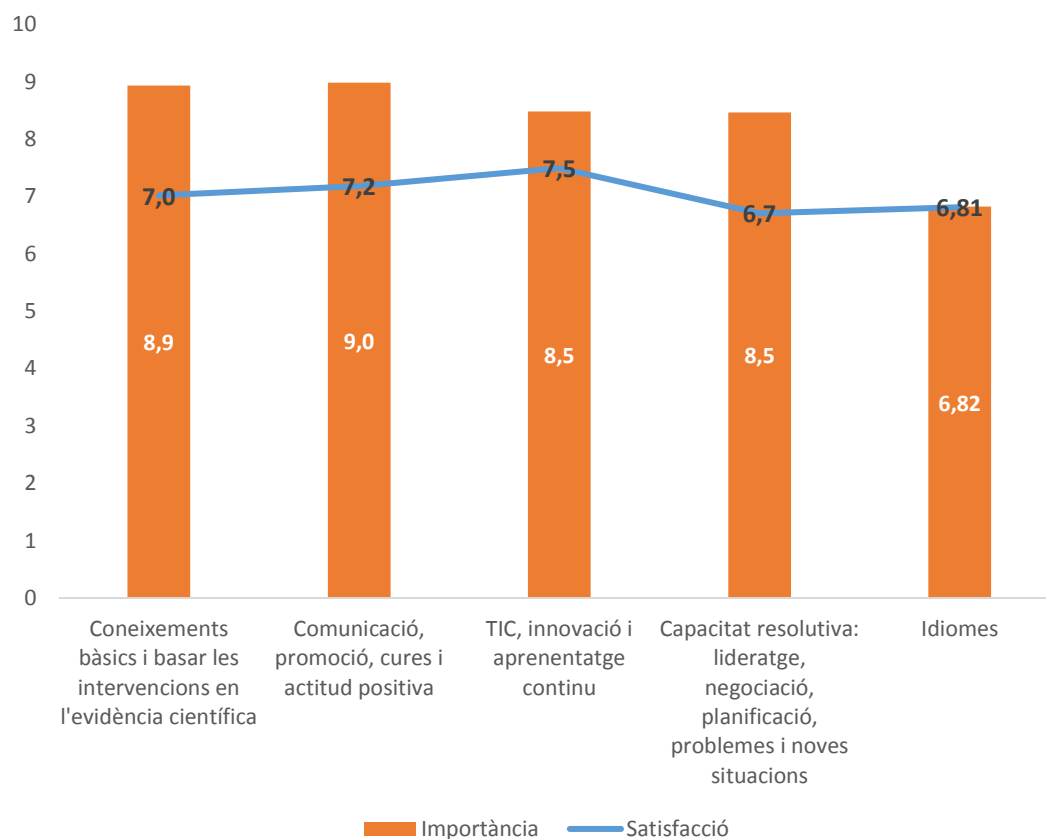
- Competències nuclears d'infermeria (coneixements i aplicació reflexiva): coneixements bàsics de la professió i capacitat de basar les intervencions d'infermeria en l'evidència científica.
- Competències nuclears d'infermeria (altres): comunicació eficaç amb pacients, familiars i companys; prestació de cures d'infermeria basant-se en l'atenció integral dirigida a les persones, les famílies o els grups; capacitat per desenvolupar accions de promoció i protecció de la salut, i actitud positiva i de motivació.
- Capacitat resolutiva: lideratge, capacitat de negociació i resolució de conflictes, planificació i gestió del temps, i capacitat per adaptar-se a canvis i noves situacions.
- Aprenentatge continu: capacitat d'innovació i tècniques de recerca, ús de les TIC i capacitat per assumir el propi desenvolupament personal mitjançant la formació continuada.
- Idiomes.

Els dos gràfics següents permeten visualitzar la importància i la satisfacció d'aquests cinc blocs de competències, i també el seu marge de millora.

---

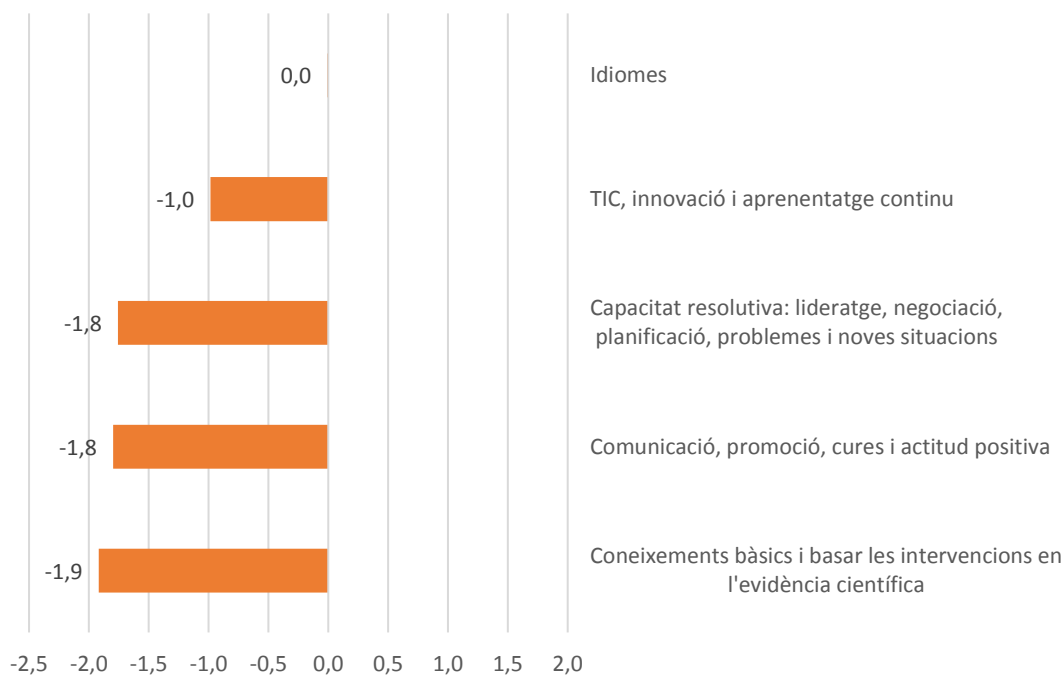
<sup>15</sup> El segon i el tercer bloc es corresponen amb les competències amb més pes en el segon i tercer component fruit de l'anàlisi factorial de la importància de la satisfacció (que recullen el 7% i el 5% de la variància, respectivament). Els dos primers blocs es corresponen amb el primer component factorial (que recull el 52% de la variància), però s'han separat per tal com les dues primeres estan relacionades amb la transmissió de coneixements (i la seva aplicació), mentre que el segon bloc està compost per competències més transversals. Finalment, el quart component recull la variància associada a la importància en els idiomes (4,8% de la variància).

Gràfic 25. Importància i satisfacció dels blocs de competències





Gràfic 26. Marge de millora dels blocs de competències



D'acord amb els gràfics, les prioritats per millorar els programes formatius són aquelles que afavoreixin el desenvolupament de les competències nuclears d'infermeria: en especial, la capacitat de basar les intervencions d'infermeria en l'evidència científica, és a dir, vincular el "saber fer" amb el "saber" o el "cos de coneixement professional", i ser capaç de fer-ho, com assenyala Schön (1988), en situacions desconegudes o que surten del llibre.

Amb la mateixa importància trobem el cos de competències relacionades amb la prestació de cures, que es troba vinculada a la capacitat de comunicar-se de manera eficaç i de promocionar la salut; i també les competències que fomentin la capacitat resolutiva del professional, capacitat que, a ningú no se li escapa, es desenvolupa amb la pràctica professional.

Finalment, les capacitats d'aprenentatge autònom i els idiomes no són una necessitat clara segons les dades d'aquest estudi.



## 5. FORMACIÓ, ACOLLIDA I INNOVACIÓ ALS CENTRES SANITARIS

Gairebé tots els centres sanitaris disposen d'accions d'acollida als nous infermers. Aquesta pràctica, habitual als centres sanitaris, és menys freqüent entre els ocupadors en general (95% vs. 75%).

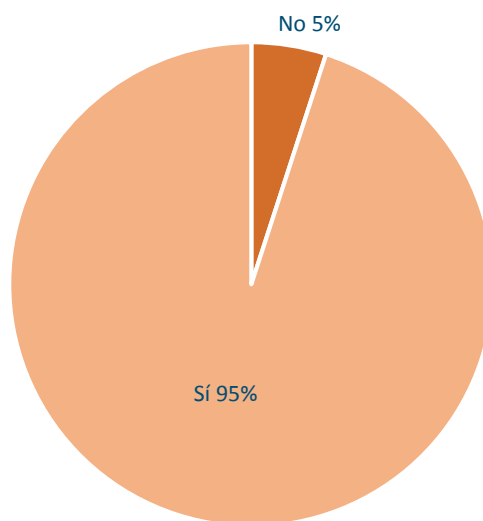
Les accions més habituals són la realització d'un període de pràctiques prèvies a l'inici del contracte (60%) i proporcionar un mentor (59%).

Els centres sanitaris són centres innovadors. Pràcticament tots els centres sanitaris tenen projectes de millora de la qualitat (99%) i un pla estratègic de centre i/o servei (98%). La majoria innova també a partir de noves maneres de relacionar-se amb altres centres sanitaris (86%) i fent canvis importants en la tecnologia (79%).

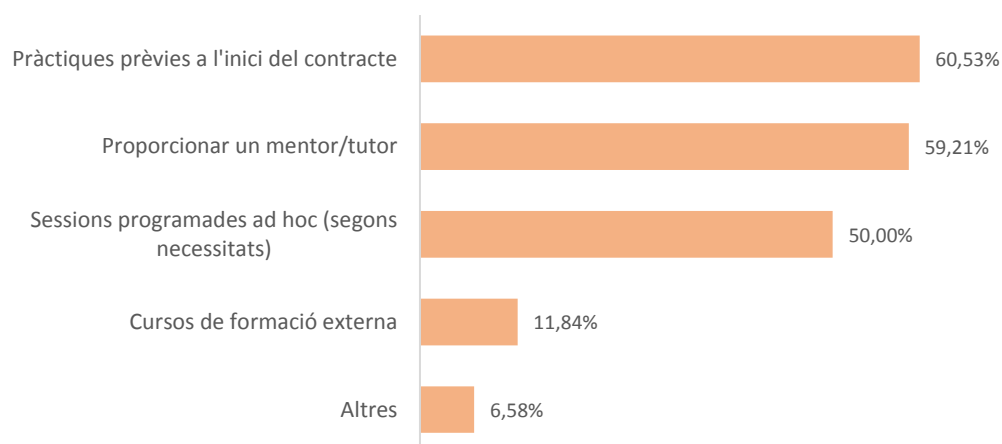
### 5.1. Acollida i formació dels nous graduats en Infermeria als centres sanitaris

Gairebé tots els centres sanitaris de la mostra (95%) declaren que fan alguna mena d'acció d'acollida i/o de formació als nous infermers que s'incorporen al centre sanitari o servei. Les accions de formació que es duen a terme són: fer pràctiques prèvies a l'inici del contracte (61%), proporcionar un mentor o tutor a l'entrada al centre (59%) i fer sessions programades segons les necessitats de formació detectades (50%). En menys proporció, també es realitzen cursos de formació fora del centre sanitari (12%).

Gràfic 27. Accions d'acollida i de formació dels nous infermers al centre sanitari o servei



Gràfic 28. Tipologia d'accions d'acollida i de formació proporcionada als nous infermers

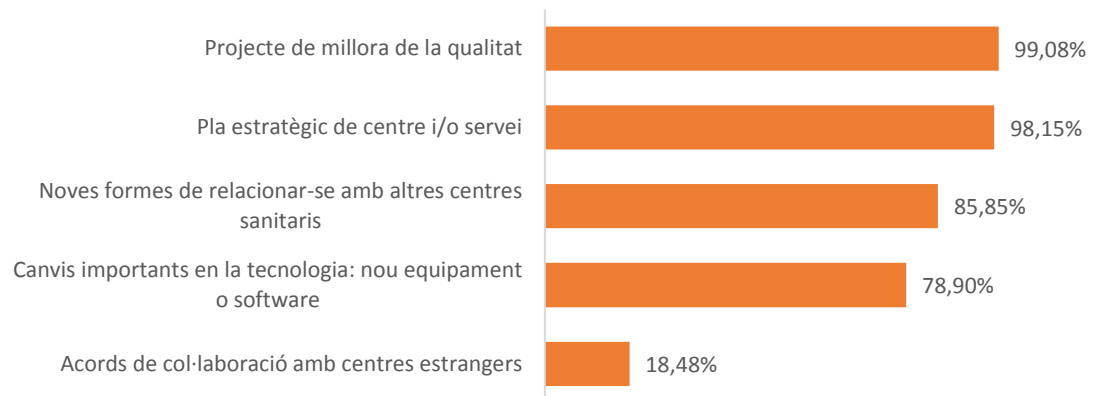


5.2.

### Estratègia d'innovació als centres sanitaris

A més de les accions d'acollida i de formació per als nous infermers, els centres sanitaris també declaren que fan accions innovadores. Gairebé tots els centres sanitaris tenen projectes de millora de la qualitat (99%) i un pla estratègic de centre i/o servei (98%). Molts dels centres també innoven a partir de noves maneres de relacionar-se amb altres centres sanitaris (86%) i fent canvis importants en la tecnologia (79%). Contràriament, són una minoria els que declaren que tenen acords de col·laboració amb centres estrangers (18%).

Gràfic 29. Accions innovadores al centre sanitari i/o servei





## 6. COL-LABORACIÓ AMB LES UNIVERSITATS

Hi ha una forta tradició de col·laboració entre els centres sanitaris i les universitats, que es tradueix en uns indicadors de col·laboració més elevats que els de les altres organitzacions o institucions, en especial pel que fa a l'oferta de pràctiques.

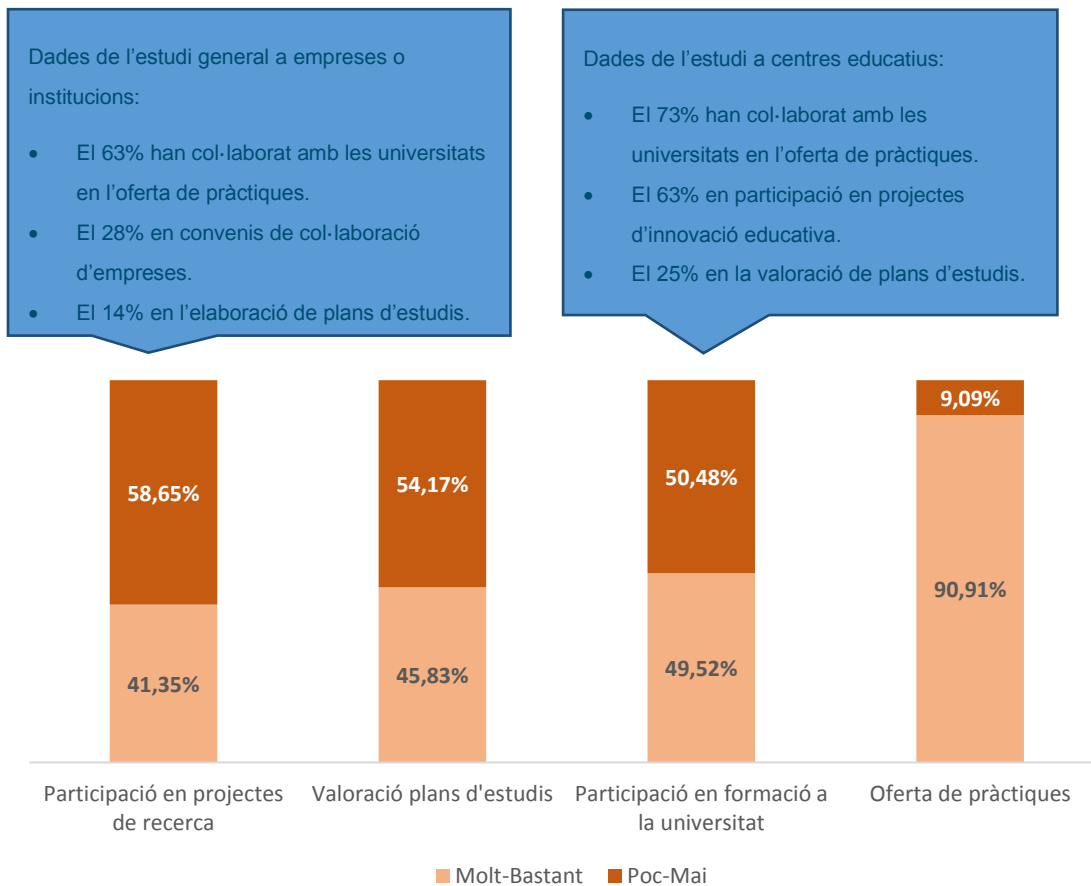
La forma més freqüent de col·laboració és l'oferta de pràctiques (91%). A més, gairebé la meitat dels ocupadors han participat en la formació a les universitats o en la valoració dels plans d'estudis. I més del 40% ha participat en projectes de recerca.

Comparativament amb els centres educatius, sembla que hi ha un cert marge de millora pel que fa a l'increment de col·laboració en projectes de recerca.

En comparació d'altres col·lectius, com ara el sector privat, el sector de l'ensenyament i el col·lectiu mèdic, es pot considerar que la col·laboració entre universitat i centres sanitaris en relació amb els graduats en Infermeria és força freqüent, ja que en totes les formes de col·laboració previstes se supera sempre el 40% de col·laboració molt o bastant freqüent. La principal forma de col·laboració entre universitat i centres sanitaris és l'oferta de pràctiques (91%), seguida a força distància per la participació en formació a la universitat (50%), la valoració dels plans d'estudis (46%) i la participació en projectes de recerca (41%).

Aquestes dades de col·laboració són clarament més elevades que les de les institucions i centres privats. Als centres educatius, són més elevades pel que fa a l'oferta de pràctiques, però menys pel que fa a la participació en projectes de recerca.

Gràfic 30. Freqüència de la col·laboració entre les universitats i els centres sanitaris





## 7. PROPOSTES DE MILLORA I REFLEXIONS FINALS

### Propostes de millora

A continuació hi ha un seguit de propostes de millora, fruit de l'anàlisi de les dades de l'estudi i de les opinions recollides pels ocupadors dels grups de discussió:

1. En primer lloc, l'escassa valoració del Grau respecte dels màsters apunta cap a la necessitat de redefinir el quart curs del Grau de manera que presenti valor afegit des de la perspectiva dels ocupadors.
2. Per tal com aquest valor afegit passa, d'acord amb els indicadors sobre les dificultats de contractació, per una especialització més gran de l'oferta d'estudis, cal assegurar una bona integració dels ocupadors en el disseny d'aquests itineraris o especialitzacions dins del Grau.
3. Fóra bo descriure i quantificar les necessitats en formació específica que estan provocant dificultats de contractació, en especial a la XHUP.
4. Fruit del grup de discussió, sorgeix la proposta d'acostar a les facultats allò que es fa als centres assistencials; és a dir, una formació més orientada a donar a conèixer la pràctica professional que es desenvolupa als centres.
5. El dèficit observat en la capacitat de basar les intervencions d'infermeria en l'evidència reflexiva posa de manifest la necessitat de reforçar l'organització de les pràctiques, per tal que es pugui enfortir la "pràctica reflexiva" necessària entre aquests professionals de la salut. En aquest sentit, els ocupadors recomanen que les pràctiques en serveis rotatoris tinguin una durada suficient per permetre el desenvolupament d'aquesta "pràctica reflexiva".
6. Les capacitats de comunicació i promoció de la salut són tan importants com el coneixement tècnic. Les pràctiques són, també, l'entorn idoni per desenvolupar aquestes competències; és necessari assegurar el contacte amb "pacients reals", que permeti desenvolupar aquestes competències. A la vegada, cal disposar d'eines avaluatives que permetin donar tant garanties durant el procés formatiu (*feedback* adequat a l'estudiant de l'assoliment d'aquestes competències) com garanties a l'ocupador de la seva certificació.
7. Les metodologies docents que fomentin la capacitat de planificació i gestió del temps i de resolució de problemes, alhora que permetin l'aprofundiment de coneixements, incidiran en la satisfacció global dels ocupadors.

8. Finalment, la coordinació amb els centres de pràctiques és, segons els ocupadors, l'eina indispensable per assegurar el bon funcionament d'aquest element fonamental de formació.

D'altra banda, futurs estudis sobre l'opinió dels ocupadors dels graduats en Infermeria haurien de cobrir l'opinió dels centres d'assistència a la tercera edat, ja que aquesta mena de centres ocupen una part important dels graduats (16%).

### **Reflexions finals (David Ballester)**

Els resultats de l'estudi són positius en general, amb una satisfacció més gran amb la formació dels nous graduats respecte dels anteriors diplomats, sobretot des de la perspectiva de l'atenció primària. Tot i així, es mantenen diferències entre la valoració de la importància d'algunes competències i la satisfacció amb aquestes competències; per tant, sempre hi ha un marge de millora, i per això fem algunes propostes:

- És important mantenir o introduir estratègies pedagògiques que permetin millorar les capacitats comunicatives, de resolució de conflictes, de gestió personal del temps, de lideratge i de treball en equip. Aquestes capacitats continuen sent importants i reclamades pels ocupadors.
- Convé intensificar els aspectes relatius a la recerca, les TIC, la promoció de la salut i l'evidència científica de les intervencions d'infermeria. Cal integrar aquestes competències curriculars en les assignatures teòriques i també en el pràcticum d'una manera transversal.
- Cal mantenir i reforçar els aspectes relatius als valors professionals infermers, de la ciència infermera i de la relació amb altres disciplines, tot fomentant la multidisciplinarietat des de la formació, per tal de permetre una millor integració en equips de treball.
- Cal que els sistemes avaluatius es dirigeixin a valorar l'assoliment de les competències dels estudiants, cosa que implica la integració de coneixements, habilitats i actituds. Aquest és un element d'alta complexitat, que requereix també l'ajut del món professional.
- S'hauria d'aconseguir una implicació més gran de les institucions sanitàries en la formació dels estudiants. Tenint en compte l'alt nombre d'hores de pràctiques que es realitzen, aquestes haurien de permetre assolir moltes de les competències sol·licitades pels ocupadors. Cal cercar les sinergies més adequades en cada cas per ser més exigents en aquest procés formatiu bàsic dels futurs professionals, entre les quals podrien destacar l'increment de professorat associat clínic i la capacitat i implicació més grans amb les universitats d'aquest professorat.
- Cal establir més mecanismes de contacte directe amb els ocupadors, que permetin detectar les millores necessàries dels currículums acadèmics en un món sanitari canviant, tenint en compte que el desplegament de les especialitats infermeres pot generar un canvi en un futur proper.
- Tot i que la majoria d'especialitats infermeres poden produir un canvi rellevant en el perfil professional futur, el seu desplegament recent encara no ha modificat les necessitats actuals, de manera que la formació requerida actual continua sent la d'un infermer o infermera

polivalent, amb una alta capacitat d'aprenentatge i d'autoaprenentatge, i capaç d'adaptar-se als canvis de la sanitat i de l'entorn.



## 8. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- ALLEN, J.; VAN DER VELDEN, R. (2005) "The Role of Self-Assessment in Measuring Skills". A: *REFLEX Working Paper*, març, pàg. 1-24.  
<<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/publicationspublic.htm>>.
- AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN (2004) *Libro Blanco del Título de Grado en Enfermería*.  
<[http://www.aneca.es/var/media/150360/libroblanco\\_jun05\\_enfermeria.pdf](http://www.aneca.es/var/media/150360/libroblanco_jun05_enfermeria.pdf)> (24 de novembre de 2015).
- ANA (American Nurses Association) (2010) *Nursing: Scope and Standards of Practice* (2a ed.). Silver Spring: Nursesbooks.org.
- AQU Catalunya (2014) *Universitat i treball a Catalunya 2014*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU Catalunya (2015a) *Informe transversal d'avaluació del Màster Universitari en Formació del Professorat d'Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2015b) *Ocupabilitat i competències dels graduats recents: L'opinió d'empreses i institucions. Principals resultats de l'estudi d'ocupadors 2014*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU CATALUNYA (2015c). *Ocupabilitat i competències dels nous docents. L'opinió dels centres educatius d'educació infantil, primària i secundària*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Directiva del Consell 89/595/CEE, de 10 d'octubre de 1989, per la qual es modifica la Directiva 77/452/CEE sobre el reconeixement recíproc dels diplomes, certificats i altres títols d'infermer responsable de cures generals.
- MINISTERI DE CIENCIA I INNOVACIÓ (2008) Ordre CIN/2134/2008, de 3 de juliol, per la qual s'estableixen els requisits per a la verificació dels títols universitaris oficials que habiliten per a l'exercici de la professió d'infermer.
- MINISTERI D'EDUCACIÓ I CIÈNCIA (2007) Reial decret 1393/2007, de 29 d'octubre, pel qual s'estableix l'ordenació dels ensenyaments universitaris oficials.
- OLIVER, D; FREEMAN, B.; YOUNG, C. YU, S.; VERMA, G. (2014). *Employer satisfaction Survey. Report for the Department of Education*. Melborune: The University of Sydney. Disponible a: [https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/ess\\_final\\_report\\_june\\_14\\_0.pdf](https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/ess_final_report_june_14_0.pdf)

- PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL (2005) Directiva 2005/36/CE del Parlament Europeu i del Consell relativa al reconeixement de qualificacions professionals.
- QAA (2009) *Scottish subject benchmark statement. Nursing*. Glasgow: Quality Assurance Agency for Higher Education.
- SÁEZ, MARC; BARCELÓ, MARIA ANTÒNIA (2016) *Efecte de la crisi en la inserció laboral dels graduats universitaris*. Barcelona: AQU Catalunya.  
<[http://www.aqu.cat/doc/doc\\_51345567\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_51345567_1.pdf)>.
- SCHÖN, D. A. (1988) *Educating the Reflective Practitioner. Toward a new design for Teaching and Learning in the professions*. Londres: Jossey-Bass Publishers.
- TROW, M. (2000) "From mass higher education to universal access: The American advantage". *A: Minerva*, 37, pàg. 1-26. [DOI: 10.1023/A:1004708520977].
- TUNING PROJECT (2000) *Educational Structures in Europe*.  
<[http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/key\\_documents/tuningnursingfinal.pdf](http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/key_documents/tuningnursingfinal.pdf)>  
(24 de novembre de 2015).
- VERD, J.M; BARRANCO, O (2016) *L'estudi d'ocupadors: anàlisi qualitativa. L'opinió dels ocupadors dels Graduats en Infermeria*. Barcelona: AQU Catalunya.

## ANNEX 1: FITXA TÈCNICA

<b>Població</b>	<b>Univers:</b> supervisors i directors d'infermeria (o categories equivalents o similars) que tenen a càrrec seu graduats recents en Infermeria a centres sanitaris de Catalunya. <b>Població de supervisors i directors d'infermeria (o equivalent o similar) contactables: 520</b>
<b>Metodologia</b>	Enquesta en línia (Survey Monkey).
<b>Mostra</b>	<b>Mostra amb respostes útils: 112</b> Es consideren respostes útils les que han arribat a completar el bloc de competències, si és aplicable.
<b>Període</b>	<b>Enquesta en línia:</b> del 20 de maig al 2 de juny de 2015.

En total es disposa del contacte de 520 supervisors d'infermeria (o categories equivalents o similars) a centres sanitaris de Catalunya amb graduats recents en Infermeria a càrrec seu. Es va enviar el qüestionari de l'enquesta (vegeu l'annex 2 per a més informació) per correu electrònic. Tal com es detalla a la taula següent, 9 van demanar ser exclosos i no participar en l'estudi i 2 van mostrar error en l'adreça de correu electrònic. De la resta, 372 no van respondre a l'enquesta i 137 sí que ho van fer. Entre aquestes 137 respostes, 112 han estat considerades respostes útils, mentre que 25 han estat considerades no útils per no haver completat algunes parts centrals de l'enquesta. Es consideren respostes útils les que han arribat a completar el bloc 3 referent a les competències dels infermers graduats recentment, si és aplicable (vegeu l'annex 2 per a un detall del bloc 3 del qüestionari).

Taula 6. Resum de la resposta a l'enquesta

	Respostes
<b>Contestades</b>	137
<b>Útils</b>	112
<b>No útils</b>	25
<b>No contestades</b>	372
<b>Demanen exclusió de l'estudi</b>	9
<b>Correu retornat (correu erroni)</b>	2
<b>Total</b>	520

## ANNEX 2: QÜESTIONARI ENQUESTA ALS CENTRES SANITARIS SOBRE ELS NOUS INFERMERS

### La percepció dels centres sanitaris sobre les competències dels graduats recents en Infermeria

D'acord amb la Comissió Europea, un dels reptes de la formació universitària consisteix a atendre les necessitats del mercat de treball. L'objectiu d'aquest qüestionari, que coordina AQU Catalunya i finança l'Obra Social "la Caixa", consisteix a conèixer la percepció dels centres sanitaris sobre l'adequació de la formació de les persones titulades recentment en el Grau en Infermeria. Aquesta informació permetrà informar les titulacions d'Infermeria i els màsters relacionats sobre els punts forts i febles de les competències d'aquestes persones.

No obstant això, en el cas que el centre sanitari no hagi contractat professionals d'infermeria titulats recentment, aquest qüestionari també recull la valoració dels centres sanitaris sobre la formació dels infermers i infermeres contractats més recentment.

És per això que us demanem la vostra col·laboració per contestar a les preguntes que es fan a continuació.

El qüestionari té una durada estimada de 10 minuts.

Moltes gràcies per la vostra col·laboració.

#### DADES D'IDENTIFICACIÓ

Nom centre sanitari			
Tipologia centre sanitari	(1) Hospital	(2) CAP	(3) Altres
Adreça centre sanitari			
Servei i/o especialitat (p. ex.: Pediatria, APS...)			
Titularitat del centre	(1) Pública	(2) Concertada	(3) Privada

#### BLOC 1. INFORMACIÓ DEL CENTRE SANITARI

1. Quants infermers/eres treballen en aquest servei?
2. Quin any va començar l'activitat d'aquest servei en aquest centre sanitari? (4 dígits)



3. El vostre centre pertany a:

- |  |                   |
|--|-------------------|
| (1) L'Institut Català de la Salut (ICS)                                  | Passeu al bloc 2a |
| (2) La Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP) o altres entitats | Passeu al bloc 2b |

**BLOC 2a. PROCÉS DE SELECCIÓ A CENTRES DE L'ICS**

En aquest apartat us preguntem sobre qüestions relacionades amb el procés de selecció de professionals d'infermeria.

4. Els darrers dos anys, entre el personal que s'ha contractat hi ha hagut infermers/eres titulats recentment? (Considerem que els **infermers/eres titulats recentment** són aquells que han obtingut el títol universitari aproximadament en els dos anys anteriors a la selecció i, per tant, amb poca o nul·la experiència professional.)

- |  |                        |
|--|------------------------|
| (1) Sí, s'han incorporat infermers/eres titulats recentment  | Passeu a la pregunta 5 |
| (2) S'han incorporat infermers/eres, però desconec si s'havien titulat recentment o si tenien certa experiència laboral prèvia | Passeu a la pregunta 5 |
| (3) No s'ha incorporat ningú o eren infermers/eres amb experiència laboral prèvia  | Passeu al bloc 4       |

*En el cas que hàgiu respost "S'han incorporat infermers/eres, però desconec si s'havien titulat recentment o si tenien certa experiència laboral prèvia", responeu a les preguntes següents valorant el personal més novell incorporat els darrers dos anys (encara que no sigui titulat recentment).*

5. Quin és el nombre aproximat d'infermers/eres titulats recentment que s'han incorporat els darrers dos anys?

6. Indiqueu el grau d'adequació a les necessitats del lloc de treball dels infermers/eres que s'han incorporat.

- (1) Gens      (2) Poc      (3) Bastant      (4) Molt      (5) Ns/Nc

6.1. En relació amb els infermers/eres diplomats, considereu que els infermers/eres titulats en el Grau d'Infermeria tenen un perfil més adequat al lloc de treball o menys?

- (1) Molt menys adequat      (2) Una mica menys adequat      (3) Igual d'adequat  
(4) Més adequat      (5) Molt més adequat      (6) Ns/Nc

7. Quan s'ha de fer una contractació temporal (per falta de persones a la borsa o per qualsevol altre motiu), us ha estat possible decidir algun perfil de contractació d'infermers/eres?

- (1) Sí      Passeu a la pregunta 7.1  
(2) No      Passeu a la pregunta 8

7.1. En el cas que hàgiu respost "Sí" a la pregunta anterior, puntueu el grau d'importància dels factors de contractació següents (0 indica gens important i 10 molt important).

- |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| (1) Haver fet pràctiques en el mateix servei                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (2) El prestigi de la universitat o el centre on ha estudiat | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (3) Tenir formació de postgrau en l'especialitat             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (4) Experiència laboral prèvia en el mateix centre           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (5) Tenir un bon nivell d'anglès                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |

8. Algun dels infermers/eres de nova incorporació ha realitzat un màster universitari?

- (1) Sí Passeu a la pregunta 8.1  
(2) No Passeu a la pregunta 9  
(3) No ho sé Passeu a la pregunta 9

8.1. En el cas que hàgiu respost "Sí" a la pregunta anterior, considereu que aquesta formació millora les seves competències professionals?

- (1) Sí, totes (2) Sí, però només les de recerca (3) No (4) Ns/Nc

9. Si voleu fer alguna observació o apreciació sobre les vostres respostes a les preguntes d'aquest bloc, ho podeu fer a l'espai següent.

## BLOC 2b. PROCÉS DE CONTRACTACIÓ A CENTRES DE LA XHUP O ALTRES ENTITATS

En aquest apartat us preguntem sobre qüestions relacionades amb el procés de contractació de professionals d'infermeria.

4. Els darrers dos anys, el vostre centre sanitari ha contractat infermers/eres titulats recentment? (Considerem que els **infermers/eres titulats recentment** són aquells que han obtingut el títol universitari aproximadament en els dos anys anteriors a la contractació i, per tant, amb poca o nul·la experiència professional.)

- (1) Sí, s'han incorporat infermers/eres titulats recentment Passeu a la pregunta 5  
(2) S'han incorporat infermers/eres, però desconec si s'havien titulat recentment o si tenien certa experiència laboral prèvia Passeu a la pregunta 5  
(3) No s'ha incorporat ningú o eren infermers/eres amb experiència laboral prèvia Passeu al bloc 4

*En el cas que hàgiu respost "S'han incorporat infermers/eres, però desconec si s'havien titulat recentment o si tenien certa experiència laboral prèvia", responeu a les preguntes següents valorant el personal més novell incorporat els darrers dos anys (encara que no sigui titulat recentment).*

5. Quin és el nombre aproximat d'infermers/eres titulats recentment que heu contractat els darrers dos anys?

6. Indiqueu el grau d'adequació a les necessitats del lloc de treball dels infermers/eres que s'han incorporat.

- (1) Gens (2) Poc (3) Bastant (4) Molt (5) Ns/Nc

6.1. En relació amb els infermers/eres diplomats, considereu que els infermers/eres titulats en el Grau d'Infermeria tenen un perfil més adequat al lloc de treball o menys?

- (1) Molt menys adequat (2) Una mica menys adequat (3) Igual d'adequat  
(4) Més adequat (5) Molt més adequat (6) Ns/Nc

7. Puntueu, de 0 a 10, el grau d'importància dels factors següents en el procés de contractació d'aquests infermers/eres (0 indica gens important i 10 molt important).

- |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| (1) Haver fet pràctiques en el mateix servei     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (2) El prestigi de la universitat on ha estudiat | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (3) Tenir formació de postgrau en l'especialitat | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |

- |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |       |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| (4) Experiència laboral prèvia en el mateix centre | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |
| (5) Tenir un bon nivell d'anglès                   | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | Ns/Nc |

**8.** Heu tingut dificultats per contractar les persones adequades en un determinat lloc de treball?

- (1) Sí    Passeu a la pregunta 8.1  
 (2) No    Passeu a la pregunta 9

**8.1.** En el cas que hàgiu respost "Sí" a la pregunta anterior, quins en són els motius?

- (1) Manca de sol·licitants amb la formació específica en el servei (diàlisi, quiròfan...)  
 (2) Manca de sol·licitants amb competències concretes (idiomes...)  
 (3) Manca de sol·licitants per al lloc de treball  
 (4) Manca de sol·licitants que acceptin les condicions laborals (horari, salari...)  
 (5) Altres motius (especifiqueu-los)

**9.** Algun dels infermers/eres de nova incorporació ha realitzat un màster universitari?

- (1) Sí (2) No (3) No ho sé

**9.1.** En el cas que hàgiu respost "Sí" a la pregunta anterior, considereu que aquesta formació millora les seves competències professionals?

- (1) Sí, totes (2) Sí, però només les de recerca (3) No (4) Ns/Nc

**10.** Si voleu fer alguna observació o apreciació sobre les vostres respostes a les preguntes d'aquest bloc, ho podeu fer a l'espai següent.

### BLOC 3. COMPETÈNCIES

En aquest bloc us demanem que valoreu, en primer lloc, la **importància** i, en segon lloc, el vostre **grau de satisfacció** amb la formació i les competències del **personal d'infermeria titulat recentment** del vostre centre sanitari que fa tasques adequades al seu nivell educatiu. En el cas que els infermers/eres incorporats no s'hagin titulat recentment, valoreu els infermers/eres més novells incorporats els darrers dos anys.

**11.** Valoreu, de 0 a 10, el **grau d'importància** de les competències següents dels infermers/eres titulats recentment i el vostre **grau de satisfacció** amb cadascuna d'aquestes competències en la seva actuació professional (0 indica gens important o gens satisfet i 10 molt important o molt satisfet).

<b>Formació per a la pràctica de la infermeria</b>	Grau d'importància / Grau de satisfacció
(1) Coneixements bàsics de la professió	..... / .....
(2) Habilitats en tècniques d'infermeria	..... / .....
(3) Prestació de cures d'infermeria basant-se en l'atenció integral dirigida a les persones, les famílies o els grups	..... / .....
(4) Capacitat per actuar tenint en compte les diferències de gènere i/o socioculturals	..... / .....
(5) Capacitat per basar les intervencions d'infermeria en l'evidència científica	..... / .....
(6) Capacitat per desenvolupar accions de promoció i protecció de la salut	..... / .....
<b>Competències interpersonals</b>	Grau d'importància / Grau de satisfacció
(7) Treball en equip	..... / .....

## *Ocupabilitat i competències dels graduats recents en Infermeria*

(8) Lideratge	..... / .....
(9) Capacitat de negociació i de resolució de conflictes	..... / .....
(10) Actitud positiva i motivació	..... / .....
(11) Capacitat per establir una comunicació eficaç amb pacients, familiars i companys a escala oral i escrita	..... / .....
<b>Competències de gestió personal</b>	<b>Grau d'importància / Grau de satisfacció</b>
(12) Planificació i gestió del temps	..... / .....
(13) Capacitat d'aprenentatge i d'autoaprenentatge	..... / .....
(14) Capacitat per adaptar-se a canvis i noves situacions	..... / .....
(15) Capacitat per a la resolució de problemes	..... / .....
(16) Habilitat per treballar de manera autònoma	..... / .....
(17) Utilització adequada dels recursos disponibles sense fer despesa innecessària	..... / .....
<b>Competències instrumentals</b>	<b>Grau d'importància / Grau de satisfacció</b>
(18) Idiomes	..... / .....
(19) Ús de les TIC	..... / .....
(20) Innovació i tècniques de recerca	..... / .....
<b>Actitud i ètica professional</b>	<b>Grau d'importància / Grau de satisfacció</b>
(21) Practicar els valors professionals de la infermeria	..... / .....
(22) Respectar el dret de participació, informació i autonomia i el consentiment informat de les persones ateses	..... / .....
(23) Respectar les opinions i creences i garantir la intimitat i confidencialitat de les persones ateses	..... / .....
(24) Capacitat per assumir el propi desenvolupament personal mitjançant la formació continuada	..... / .....
 <b>12.</b> Puntueu, de 0 a 10, el vostre <b>grau de satisfacció global</b> amb les competències dels infermers/eres titulats recentment (0 indica gens satisfet i 10 molt satisfet)	
0   1   2   3   4   5   6   7   8   9   10   Ns/Nc	
<b>13.</b> Si voleu fer alguna observació o apreciació sobre les vostres respostes a les preguntes d'aquest bloc, ho podeu fer a l'espai següent.	

#### **BLOC 4. ACOLLIDA I FORMACIÓ DELS NOUS INFERMERS I INFERMERES**

En aquest apartat us preguntem sobre l'acollida i la formació dels nous professionals d'infermeria al vostre centre sanitari o servei.

**16.** El vostre centre sanitari o servei té accions d'acollida i de formació per als nous infermers/eres?

- (1) Sí      Passeu a la pregunta 16.1
- (2) No      Passeu a la pregunta 17
- (3) Ns/Nc      Passeu a la pregunta 17

**16.1.** En el cas que hàgiu respost "Sí" a la pregunta anterior, indiqueu el tipus de formació. (Si ho considereu necessari, podeu escollir més d'una opció.)

- (1) Proporcionar un mentor/tutor
- (2) Sessions programades *ad hoc* (específiques segons les necessitats)
- (3) Cursos de formació externs al centre
- (4) Pràctiques prèvies a l'inici del contracte
- (5) Altres (oberta)

#### **BLOC 5. COL-LABORACIÓ AMB LES UNIVERSITATS**

En aquest apartat us preguntem sobre algunes qüestions relacionades amb la col·laboració del vostre centre sanitari o servei amb les universitats.

**14.** Valoreu la freqüència amb la qual participeu en activitats relacionades amb la **col·laboració amb les universitats**.

(1) Oferta de pràctiques als estudiants de la universitat	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(2) Comunicació amb les universitats en la valoració dels plans d'estudis	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(3) Participació en projectes de recerca	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc
(4) Participació en formació a la universitat (com a professorat associat, en cursos o postgraus)	Mai	Poc	Bastant	Molt	Ns/Nc

**15.** En quin tipus d'activitat estaríeu disposat o voldríeu col·laborar amb la universitat? (Podeu escollir opcions de la llista anterior o incloure'n de noves.)

## **BLOC 6. ESTRATÈGIA D'INNOVACIÓ**

En aquest apartat us preguntem sobre diferents característiques del vostre centre sanitari en referència a factors d'innovació al centre i/o servei.

**17.** Respecte a la forma en què desenvolupeu la vostra activitat, durant els darrers tres anys el vostre centre i/o servei ha introduït novetats?

(1) Canvis importants en la tecnologia: nou equipament o software	Sí	No	Ns/Nc
(2) Noves formes de relacionar-se amb altres centres sanitaris (acords de col·laboració, treball en xarxa...)	Sí	No	Ns/Nc
(3) Acords de col·laboració amb centres estrangers	Sí	No	Ns/Nc
(4) Projecte de millora de la qualitat	Sí	No	Ns/Nc
(5) Pla estratègic de centre i/o servei	Sí	No	Ns/Nc

## **BLOC 7. CENTRES SANITARIS QUE NO HAN CONTRACTAT**

**18.** Quines són les raons per les quals no heu contractat infermers/eres novells els darrers dos anys? (Si ho creieu necessari, podeu escollir més d'una opció.)

- (1) Manca de vacants
- (2) S'han contractat infermers/eres, però amb experiència laboral prèvia
- (3) Manca de sol·licitants amb disponibilitat de mobilitat laboral
- (4) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la jornada laboral
- (5) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la tipologia de contracte
- (6) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se al salari
- (7) Manca de sol·licitants amb disponibilitat per adaptar-se a la ubicació del centre
- (8) Altres raons (especifiqueu-les)

## **BLOC 8. DADES DE LA PERSONA QUE RESPON L'ENQUESTA**

Quin càrrec ocupeu al centre sanitari o servei?

- (1) Director/a d'infermeria    (2) Supervisor/a o adjunt/a d'infermeria

Quants anys fa que ocupeu aquest càrrec en aquest servei?

Si AQU Catalunya volgués treballar més sobre aquestes qüestions, estaríeu disposat a col·laborar-hi?

- (1) Sí    (2) No

Si no hi teniu cap inconvenient,

ens podríeu facilitar el vostre nom i cognoms? .....

ens podríeu facilitar el vostre correu electrònic? .....

Moltes gràcies per respondre l'enquesta.

## ANNEX 3: ANÀLISI FACTORIAL

Taula 7. Model per predir satisfacció global

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr (> t )	
(Intercept)	0,57905	0,64445	0,899	0,3725	
Coneixements bàsics de la professió	0,25421	0,10754	2,364	0,0213	*
Planificació i gestió del temps	0,19117	0,07930	2,411	0,0190	*
Capacitat d'aprenentatge i autoaprenentatge	0,16105	0,08727	1,845	0,0699	.
Lideratge	0,12563	0,08755	1,435	0,1565	
Actitud positiva i motivació	0,11706	0,09509	1,231	0,2231	
Respectar les opinions i creences i garantir la intimitat i confidencialitat de les persones ateses	0,07169	0,09181	0,781	0,4379	

---

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0,001 '\*\*' 0,01 '\*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1

Residual standard error: 0,6761 on 60 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0,6862, Adjusted R-squared: 0,6549

F-statistic: 21,87 on 6 and 60 DF, p-value: 1,9e-13

## **ANNEX 4: EQUIP DE REDACCIÓ**

### **Redacció**

Anna Prades Nebot	Gestora de projectes de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat
Queralt Capsada Munsech	Tècnica de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat
Lorena Bernáldez Arjona	Tècnica de gestió de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat
David Ballester Ferrando	Director del Departament d'Infermeria de la Universitat de Girona

### **Col·laboració**

Carme Edo Ros	Gestora de projectes de l'Àrea d'Avaluació de la Qualitat
Maria Giné Soca	Secretària d'AQU Catalunya i del Consell de Direcció

### **Agraïments**

David Ballester va ser l'encarregat d'adaptar l'enquesta d'ocupadors per valorar les competències dels graduats recents en Infermeria als centres sanitaris.

Josep Roma va participar en la validació del qüestionari i en el contacte amb els centres sanitaris per aconseguir la base de dades d'informants.







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

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