

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE MEDICINA



**ESTUDIO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA
TRABAJADORES DE LA SANIDAD PRIVADA EN ESPAÑA**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR**

Julio González Bedia

Bajo la dirección de los doctores

David Martínez Hernández
Rosa Villanueva Orbáiz
Juana María Santos Sancho

Madrid, 2013

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Medicina



*Estudio de la formación profesional para
trabajadores de la sanidad privada en
España*

TESIS DOCTORAL

Julio González Bedia

Madrid, 2012

TESIS DOCTORAL

***Estudio de la formación profesional para
trabajadores de la sanidad privada en
España***

Directores:

David Martínez Hernández

Rosa Villanueva Orbáiz

Juana M^a Santos Sancho

Octubre de 2012

A mi querida María

A mis padres

AGRADECIMIENTOS

A mis Directores, Profesor Martínez Hernández, y Profesoras Villanueva Orbáiz y Santos Sancho: por su apoyo y orientación a lo largo del proceso de elaboración y desarrollo de este proyecto.

A Ana M^a: por su empuje, impulso y motivación para realizar este trabajo.

A mis compañeros de Aliad que han colaborado en este trabajo.

A todos los profesionales de la sanidad privada que han participado en la cumplimentación de las encuestas para este proyecto.

A mis padres, que me han enseñado y formado, personal y profesionalmente, a lo largo de mi vida.

Abreviaturas

AMOSP. Asociación Nacional de Actividades Médicas y Odontológicas de la Sanidad Privada.

ANEASP. Asociación Nacional para la Promoción de la Excelencia en las Actividades Sanitarias Privadas.

CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

CEOE. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

CEPYME. Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa.

CNAE. Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

DIRCE. Directorio Central de Empresas.

ESCRI. Estadística de establecimientos sanitarios con régimen de internado.

ESO. Enseñanza Secundaria Obligatoria.

FNCP. Federación Nacional de Clínicas Privadas.

FORCEM. Fundación para la Formación Continua.

FTFE. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

IDIS. Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad.

INE. Instituto Nacional de Estadística.

LOGSE. Ley Orgánica General del Sistema Educativo.

LOPS. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Empresarial.

PIB. Producto Interior Bruto.

PRL. Prevención de riesgos laborales.

SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal.

SNS. Sistema Nacional de Salud.

UGT. Unión General de Trabajadores.

Índice

1.-	Introducción	1
1.1	La sanidad privada en España.....	3
1.2	La formación profesional en España.....	9
1.3	La importancia de la formación en sanidad	17
2.-	Justificación	21
3.-	Objetivos.....	25
4.-	Material y métodos	29
4.1	Tipo de estudio	31
4.2	Tamaño muestral	31
4.3	Método de recogida y tratamiento de los datos	32
4.4	Métodos estadísticos.....	33
4.5	Variables de persona	34
4.6	Variables de la encuesta	37
4.7	Características de la muestra.....	42
4.8	Dificultades y limitaciones	50
5.-	Resultados.....	51
5.1	Resultados en profesionales	53
5.2	Resultados en directivos	227
6.-	Discusión	231
6.1	Método utilizado.....	233
6.2	Tipo de actividades formativas que realizan	234
6.3	Áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño de su trabajo	241
6.4	Modalidad de formación que prefiere	250
6.5	Cantidad de actividades formativas que realizan al año	251
6.6	Satisfacción con la formación recibida.....	252
6.7	Respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación	253
6.8	Entidad que imparte la formación	254
6.9	Utilidad de la formación recibida para el desempeño de su trabajo	255
6.10	Dificultades que encuentra para la realización de acciones formativas relacionadas con su trabajo.....	256
6.11	Volumen de oferta formativa para su perfil profesional	261
6.12	Adecuación de la oferta formativa actual a su perfil profesional.....	262
6.13	Propuestas	262
7.-	Conclusiones.....	265
8.-	Bibliografía	269
9.-	Anexo I.....	273

1.- Introducción

1.1 La sanidad privada en España

1.1.1 El sistema sanitario en España

El Sistema Nacional de Salud (SNS) se establece como el conjunto coordinado de los servicios de salud de la Administración del Estado y los servicios de salud de las comunidades autónomas que integra todas las funciones y prestaciones sanitarias¹.

La sanidad en España está descentralizada, esto es, todas las comunidades autónomas han asumido competencias en materia sanitaria. Cada comunidad autónoma cuenta con un Servicio de Salud, que es la estructura administrativa y de gestión que integra todos los centros, servicios y establecimientos de la propia comunidad, diputaciones, ayuntamientos y cualesquiera otras administraciones territoriales intracomunitarias.

La asistencia sanitaria para enfermedad común y accidente no laboral en España es una prestación no contributiva financiada a través de los impuestos e incluida en la financiación general de cada comunidad autónoma.

La cobertura sanitaria del SNS es universal y se organiza en dos entornos: la Atención Primaria y la Atención Especializada. El conjunto de servicios que el Sistema Nacional de Salud ofrece a los ciudadanos incluye actividades preventivas, diagnósticas, terapéuticas, rehabilitadoras y de promoción y mantenimiento de la salud.

En este entorno, la sanidad privada está dirigida fundamentalmente a complementar los servicios ofrecidos por el Sistema Nacional de Salud.

1.1.2 La sanidad privada en España

La sanidad privada es una parte muy importante de la sanidad española. Según los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Empresarial (OCDE)², el gasto sanitario en España en relación al Producto Interior Bruto (PIB) es del 9% en el año 2008, representando la sanidad privada el 27,5% y la sanidad pública el 72,5%. Es decir, representa el 2,47% del PIB. Además, según las estimaciones del informe IDIS "Sanidad

privada, aportando valor³, la partida de conciertos de la sanidad pública con la privada representa un 0,71% del PIB adicional, lo que supone que el gasto sanitario privado total (sumando el gasto sanitario privado más el gasto sanitario público de provisión privada) supone un 3,18% del PIB.

La sanidad privada opera, fundamentalmente a través del modelo del seguro de asistencia sanitaria, con más de 7,6 millones de asegurados (sin tener en cuenta el mutualismo administrativo).

1.1.2.1 CLASIFICACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SANIDAD PRIVADA

El CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) es una clasificación de las organizaciones en función de su actividad. Las actividades sanitarias quedan enmarcadas dentro del CNAE 86, actividades sanitarias, que se desglosa en los siguientes Grupos⁴:

- 86.1 (Actividades hospitalarias)
- 86.2 (Actividades médicas y odontológicas)
- 86.9 (Otras actividades sanitarias).

Estos tres grupos se vuelven a dividir en las siguientes clases:

- 86.10 (Actividades hospitalarias)
- 86.21 (Actividades de medicina general)
- 86.22 (Actividades de medicina especializada)
- 86.23 (Actividades odontológicas)
- 86.90 (Otras actividades sanitarias)

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) 2011⁵, el número de empresas sanitarias privadas que existen por CNAE, es el siguiente:

Tabla 1: N° de empresas sanitarias privadas. Año 2011

N° de empresas sanitarias privadas por CNAE	86	861	862	869
	Actividades sanitarias	Actividades hospitalarias	Actividades médicas y odontológicas	Otras actividades sanitarias
Personas físicas	105.824	217	63.985	41.622
Sociedades anónimas	842	193	369	280
Sociedades de responsabilidad limitada	19.283	415	11.558	7.310
Otras formas jurídicas	5.660	295	2.628	2.737
Total	131.609	1.120	78.540	51.949

Según datos del INE 2011⁴, el sector sanitario privado representa el 4,05% en cuanto al número de empresas, sobre el total del país.

Tabla 2: Total de empresas en España

Total empresas en España	Empresas del CNAE 86	Representatividad
3.250.576	131.609	4,05%

Y también según datos del INE 2011⁴, el número de empresas sanitarias por comunidad autónoma es el siguiente:

Tabla 3: N° de empresas sanitarias por Comunidad Autónoma

Comunidad Autónoma	CNAE			
	86	86.1	86.2	86.9
Nacional	131.609	1.120	78.540	51.949
Andalucía	19.048	186	11.479	7.383
Aragón	3.304	13	2.133	1.158
Asturias	2.483	21	1.433	1.029
Islas Baleares	3.669	31	2.303	1.335
Canarias	5.497	49	3.301	2.147
Cantabria	1.448	9	829	610
Castilla y León	5.309	62	3.085	2.162
Castilla - La Mancha	3.321	19	1.863	1.439
Cataluña	29.983	188	17.958	11.837
Comunidad Valenciana	13.762	124	8.264	5.374
Extremadura	1.944	14	1.078	852
Galicia	6.383	77	3.716	2.590
Comunidad de Madrid	23.269	241	14.054	8.974

Comunidad Autónoma	CNAE			
	86	86.1	86.2	86.9
Región de Murcia	3.429	48	1.899	1.482
Navarra	1.052	6	532	514
País Vasco	6.663	23	4.025	2.615
La Rioja	758	7	409	342
Ceuta y Melilla	287	2	179	106

Se ha descrito la información que se dispone sobre el sector hospitalario y el sector no hospitalario, con el fin de comprender la dimensión y las características de cada uno de ellos.

1.1.2.2 ACTIVIDADES HOSPITALARIAS

Nº de hospitales y camas

Según el Catálogo Nacional de Hospitales 2011⁶, los hospitales privados representan el 55% de los centros con hospitalización, 439 respecto de un total de 794, aunque son mucho más pequeños que los hospitales públicos. Respecto a las camas, los hospitales privados representan el 32% de las camas totales existentes.

Tabla 4: nº de hospitales y nº de camas

	Hospitales y camas sector sanitario		Hospitales y camas sector sanitario privado	
	Públicos	Privados	Privados no benéficos	Privados benéficos
Hospitales	355; 45%	439; 55%	309; 70%	130; 30%
Camas instaladas	109.367; 68%	51.385; 32%	30.733; 60%	20.652; 40%

Datos de actividad

Según la estadística de establecimientos sanitarios con régimen de internado (ESCRI) 2009⁷, los datos de actividad de la sanidad privada son los siguientes:

Tabla 5: Actividad de la sanidad privada

Actividad de la sanidad privada	Sanidad Privada	% Sanidad Privada / Total
Pacientes ingresados	1.318.802	25%
Pacientes dados de alta	1.328.608	25%
Estancias causadas	11.558.286	27%
Consultas	12.101.342	15%
Urgencias	5.681.202	21%
Actos quirúrgicos	1.482.484	32%

Datos de personal

En cuanto a la dotación de personal, según los datos de la ESCRI 2009⁷, hay unas 445.041 personas trabajando en hospitales públicos y 72.663 en centros privados hospitalarios. Hay que tomar en consideración que una importante proporción del personal médico y de enfermería compatibiliza su trabajo en ambos "subsectores".

Tabla 6: Personal asistencial de la sanidad privada en actividades hospitalarias ESCRI 2009

Personal asistencial	Públicos	Privados	Total	% privado / total
Médicos	75.997	7.180	83.177	9%
Enfermería	132.663	17.954	150.617	14%
No sanitario	115.371	20.170	135.541	17%
Sanitarios no universitarios	116.869	25.096	141.965	21%
Sanitarios Universitarios	4.501	2.263	6.764	50%
Total	445.401	72.663	518.064	16%

Datos por sexo

No se disponen de datos por sexo, del personal de la sanidad privada. Pero, según datos de la ESCRI 2009⁷, a 31 de Diciembre de 2009, había un 74% de mujeres en la sanidad pública (83% en enfermería y 88% en sanitarios no universitarios).

1.1.2.3 ACTIVIDADES NO HOSPITALARIAS

No se dispone de tanto detalle para las actividades no hospitalarias, ya que se trata de un subsector muy atomizado y disperso.

Número de centros no hospitalarios

Según el informe IDIS "Sanidad privada, aportando valor"³, existen 2.100 centros médicos ambulatorios, 1.000 centros médicos especializados, además de 3.615 laboratorios de análisis clínicos. Se incluyen como centros médicos ambulatorios las consultas externas, análisis clínicos y pruebas de diagnóstico; y como centros médicos especializados las clínicas estéticas, oftalmológicas, clínicas dentales y clínicas capilares.

1.1.2.4 NÚMERO DE PROFESIONALES EN LA SANIDAD PRIVADA

Médicos en activo en España

Según los datos del INE⁴, en el año 2011 existían 226.424 médicos colegiados en activo en España. La progresión de médicos en activo en España es la siguiente, según el Estudio del sector sanitario privado de la empresa Aliad⁸:

Tabla 7: Médicos en activo en España

	2007	2008	2009	2010	2011
Médicos	208.098	213.977	219.031	223.484	226.424

Odontólogos colegiados

Según los datos del INE⁴, en el año 2011 existían 29.070 odontólogos colegiados en activo en España. La progresión de odontólogos y estomatólogos en activo en España es la siguiente, según el Estudio del sector sanitario privado de la empresa Aliad⁸:

Tabla 8: Odontólogos y estomatólogos en activo en España

	2007	2008	2009	2010	2011
Odontólogos y Estomatólogos	24.515	25.697	26.725	27.826	29.070

Enfermeros/as colegiados

Según los datos del INE⁴, en el año 2011 existían 268.309 enfermeros colegiados.

Datos de personal sanitario colegiado por sexo

Según los datos del INE⁴, en el año 2011 existían 121.439 médicos varones y 104.985 médicos mujeres. En cuanto al personal de enfermería, los datos son 42.941 varones y 225.368 mujeres.

1.2 La formación profesional en España

La formación profesional en España comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social cultural y económica⁹. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional para el Empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

1.2.1 Evolución de la formación profesional en España

Hasta el año 2007, la formación profesional en España, se estructuraba de la siguiente manera¹⁰:

- Formación profesional inicial (o reglada)
- Formación profesional ocupacional
- Formación profesional continua

La Formación Profesional Inicial, llamada también Reglada, es la que se recogía en la LOGSE¹¹ (Ley Orgánica General del Sistema Educativo, de 3 de octubre de 1990, publicada en el BOE de 4 de octubre y que sustituía a la

Ley General de Educación de 1970). La LOGSE fue derogada por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación¹².

Comprendía la Formación Profesional de Base que se imparte en la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y en el Bachillerato, la Formación Profesional Específica, a través de los correspondientes ciclos de Grado Medio y Superior, y los Programas de Garantía Social, orientados a los alumnos que no han obtenido la titulación en sus estudios de ESO.

La Formación Profesional Ocupacional era la que se dirigía a las personas desempleadas. Como política activa de empleo, se dirigía prioritariamente a potenciar la reinserción profesional de los desempleados, mediante la cualificación o puesta al día de sus competencias profesionales.

La Formación Profesional Continua era el conjunto de acciones formativas que llevan a cabo las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados.

Este estudio se dirige a la formación dirigida a los trabajadores del sector sanitario privado y por tanto analizamos a continuación la evolución del concepto de formación continua hasta la actualidad.

El desarrollo a nivel de Administración de la formación continuada en España, se inicia en el año 1992, con la aprobación del Primer Acuerdo Nacional de Formación continua, firmado por las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y los sindicatos (CCOO y UGT), con vigencia para el período 1993-1996¹³, donde se articulan los tres subsistemas de formación profesional: reglada, ocupacional y continua, con el objetivo de que formen un sistema integrado. Este primer acuerdo, se convirtió en tripartito con la firma del gobierno y se creó la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) como ente de ámbito nacional encargado de la organización, gestión, apoyo técnico y seguimiento de la formación.

Posteriormente, en el año 1996 se firma el Segundo Acuerdo Nacional de Formación Continuada¹⁴ para el período 1997-2000 y, más adelante, el Tercer Acuerdo¹⁵ para el período 2000-2004. En este Tercer Acuerdo se potencia la formación para los sectores y colectivos prioritarios de la Unión

Europea (mujeres, mayores de 45 años, personas con discapacidad y trabajadores con baja cualificación). Es en este momento cuando las tareas del FORCEM las asume la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, fundación estatal cuyo patronato está formado, todavía en nuestros días, por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En el año 2002 se aprueba la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional¹⁶ cuyo principal objetivo es la creación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En el año 2003 se aprueba el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto¹⁷, por el que se regulaba el subsistema de formación profesional continua y se aprobaba la Formación de demanda, la que organizan las empresas para sus propios trabajadores mediante el sistema de bonificaciones de cuota en las cotizaciones a la Seguridad Social. También se aprueban los planes de formación específicos dirigidos a trabajadores, planes que pueden ser presentados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las organizaciones representativas de autónomos. En anteriores acuerdos ya se habían incorporado los planes dirigidos a la economía social.

El IV Acuerdo Nacional¹⁸ se firma para el período 2006-2010 donde, en la línea de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional antes citada, se promueve la integración de la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo.

En el año 2007, se produce la separación normativa entre formación para ocupados y desocupados, mediante la aparición del RD 395/2007, de 23 de Marzo, que establece el subsistema de formación profesional para el empleo¹⁰. Después de trece años de vigencia de dos modalidades diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral –la formación ocupacional y la continua–, se considera necesario integrar ambos subsistemas en un único modelo de formación profesional para el empleo.

Este Real Decreto desarrolla las distintas iniciativas de formación:

“a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

b) La formación de oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

c) La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

d) Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del subsistema de formación profesional para el empleo.”

Este estudio aborda la formación, tanto de demanda como de oferta para trabajadores ocupados de la sanidad privada.

1.2.2 La formación profesional para trabajadores ocupados

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo⁹, perteneciente al Sector Público Estatal, es uno de los órganos que componen la estructura organizativa y de participación institucional del subsistema de formación profesional para el empleo. Tiene carácter tripartito y su patronato está constituido por la Administración Pública y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Actualmente, existen dos iniciativas fundamentales de formación, dirigidas a los trabajadores ocupados:

1.2.2.1 LAS ACCIONES FORMATIVAS DE LAS EMPRESAS

Son las que las empresas planifican y gestionan para sus trabajadores; utilizan para su financiación la cuantía para formación que se asigna a cada empresa en función de su plantilla.

Las empresas disponen de un crédito para financiar la formación de sus trabajadores cuyo importe se obtiene al aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establece. La Cuota de Formación Profesional es la cantidad resultante de aplicar el tipo de 0,70% sobre la base de cotización por contingencias comunes que aportan las empresas y trabajadores a la Seguridad Social, a través de sus Boletines de Cotización (TC1). De ese tipo global el 0,60% lo aporta la empresa y el 0,10% restante el trabajador. Desde la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2005, del total de fondos recaudados por esta vía, el 60% se destina a la formación de las trabajadoras y los trabajadores ocupados y el 40% a las trabajadoras y trabajadores desempleados.

El presupuesto para las acciones formativas de las empresas en 2011 es de 518.508.370 euros. En 2010, el número de empresas formadoras superó las 380 mil, con más de 2,7 millones de participantes formados en sus acciones de formación¹⁹.

Los datos sobre formación continua en las empresas en el sector sanitario en 2010, son los siguientes:

Tabla 9: Acciones de formación continua en las empresas por estrato de asalariados. Sector: Actividades Sanitarias. Ejercicio económico 2010²⁰

Estrato de asalariados	1 a 5	6 a 9	10 a 49	50 a 99	100 a 249	250 a 499	500 a 999	1000 a 4.999	> 4.999	Total
Total empresas formadoras	8.852	1.078	1.154	201	195	82	46	43	1	11.652
Total participantes formados	9.629	1.927	5.856	4.566	12.077	11.566	10.997	29.013	1.954	87.585

Como corresponde a la atomización del sector sanitario, observamos que existe un gran número de empresas formadoras actuando sobre empresas

de poco tamaño y pocas empresas formadoras actuando sobre empresas de gran tamaño.

Tabla 10: Acciones de formación continua en las empresas por categoría. Sector: Actividades Sanitarias. Ejercicio económico 2010²⁰

Total participantes formados	Direc-tivos	Mandos intermedios	Técnicos	Trabaja-dores cualificados	Trabajadores no cualificados	Total
Nº	1.928	5.153	23.672	42.951	13.881	87.585
Porcentaje	2%	6%	27%	49%	16%	100%

La categoría que tiene el número mayor de participantes formados es el que corresponde a trabajadores cualificados.

Tabla 11: Acciones de formación continua en las empresas por sexo. Sector: Actividades Sanitarias. Ejercicio económico 2010²⁰

Sexo	Hombres	Mujeres
Total participantes formados	21.402	66.183
Porcentaje	24%	76%

Como corresponde a un sector donde mayoritariamente existen mujeres, los participantes en acciones de formación continua son, en su mayoría, mujeres.

Tabla 12: Acciones de formación continua en las empresas por edad. Sector: Actividades Sanitarias. Ejercicio económico 2010²⁰

Edad	16 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	>45
Total participantes formados	7.842	32.446	26.339	17.019	3.939
Porcentaje	9%	37%	30%	19%	4%

Por edad, el mayor número de participantes formados corresponde a personal entre 26 a 35 años, seguido del personal de edad entre 36 a 45.

Tabla 13: Acciones de formación continua en las empresas por modalidad de impartición. Sector: Actividades Sanitarias. Ejercicio económico 2010²⁰

Total participantes formados	Presencial	Distancia	Mixta	Teleformación
Nº	54.743	15.799	10.050	6.993
Porcentaje	63%	18%	11%	8%

La mayoría de los participantes se forman con acciones formativas presenciales, con una gran diferencia frente al resto de modalidades.

Tabla 14: Formación continua realizada por CNAE. Datos 2009²¹

Clase de actividad CNAE09	Empresas formadoras	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Crédito disponible	Participantes formados	Horas de formación
Actividades de medicina especializada (86.22)	539	579.568,84	402.249,00	177.319,84	2.024	89.433
Actividades de medicina general (86.21)	395	748.855,68	472.402,60	276.453,08	2.233	76.420
Actividades hospitalarias (86.10)	556	14.291.077,42	6.957.822,91	7.333.254,51	45.189	897.504
Actividades odontológicas (86.23)	2.855	1.612.776,98	1.235.344,23	377.432,75	3.874	243.842
Otras actividades sanitarias (86.90)	3.319	8.590.360,45	3.914.532,46	4.675.827,99	19.901	671.468
	7.664	25.822.639,37	12.982.351,20	12.840.288,17	73.221	1.978.667

Los datos según CNAE reflejan que las actividades hospitalarias son las que tienen el mayor crédito formativo asignado y el que mayor número de participantes forma. También se observa que sólo se aprovecha un 50% del crédito asignado, siendo las empresas de actividades odontológicas las que más aprovechan este crédito formativo (el 77%).

1.2.2.2 FORMACIÓN DE OFERTA

Es la iniciativa de formación que va dirigida a los trabajadores y desempleados y son adjudicados para su gestión a entidades empresariales y sindicales representativas del sector al que van dirigidos los fondos.

En el ámbito estatal, el presupuesto de la convocatoria para la financiación de los Planes de formación 2011 alcanza una cuantía de 294.210.439 euros. En sanidad, la financiación aprobada para Sanidad en 2011 fue de 7.523.704,25 €, que corresponde a 11.807 participantes²⁰.

Si tomamos como referencia los datos principales de formación de oferta para el área de los Agentes Sociales (patronales y sindicatos), que es la fuente principal de financiación de la formación de oferta para las organizaciones de la sanidad privada, encontramos los siguientes datos para el año 2010²².

Tabla 15: Horas de formación por empleado al año. Datos Agentes Económicos y Sociales 2010. Fundación Elogos²²

Horas de formación por empleado al año	2008	2009	2010
Nº	70	72	71

Se observa que, a nivel general, las horas de formación por empleado son estables alrededor de las 70 horas por empleado al año.

Tabla 16: Modalidades de formación. Datos Agentes Económicos y Sociales 2010. Fundación Elogos²²

Modalidades de formación	Presencial	Mixta	Distancia	e-learning
Porcentaje	55%	9%	19%	17%

La modalidad de formación que más se utiliza para la formación realizada por agentes sociales es la presencial, al igual que ocurría para el sector sanitario.

Tabla 17: Áreas formativas. Datos Agentes Económicos y Sociales 2010. Fundación Elogos²²

Áreas formativas impartidas	Técnica	PRL	Idiomas	Ofimática y TIC	Habilidades	Atención al cliente
Porcentaje	31%	16%	16%	18%	14%	5%

En cuanto a las áreas formativas que más se imparten a nivel general, el área técnica destaca sobre el resto de áreas, con un 31% de demanda.

En cuanto a la mayor demanda de las acciones formativas de los planes de formación de las patronales sanitarias más representativas, Federación Nacional de Clínicas Privadas (FNCP), Asociación Nacional para la Promoción de la Excelencia en las Actividades Sanitarias Privadas (ANEASP) y la Asociación Nacional de Actividades Médicas y Odontológicas de la Sanidad Privada (AMOSP), los datos son los siguientes según los datos de la empresa Aliad Conocimiento y Servicio S.L.²³, entidad gestora de los planes de formación de estas entidades, en número de profesionales formados:

Año 2010:

- Prevención de infecciones: 518
- Información al paciente: 512
- Inglés: 407

- Prevención de Riesgos Laborales: 264

Año 2011:

- Auxiliar de enfermería: 259
- Inglés. 246
- Información al paciente: 242
- Prevención de Riesgos Laborales: 235

1.3 La importancia de la formación en sanidad

La formación en el sector sanitario goza de una importancia extrema. Ya en la ley 14/1986, de 25 de Abril, General de Sanidad²⁴, se destaca el papel de la formación en el ámbito sanitario español, expresando el compromiso de las administraciones sanitarias al incluir que “toda la estructura asistencial del sistema sanitario debe estar en disposición de ser utilizada para la docencia pregraduada, posgraduada y continuada de los profesionales”.

La Ley 16/2003, de 28 de Mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud²⁵, también indica que se deben revisar permanentemente las enseñanzas y metodología educativa, así como la actualización de conocimientos orientada a la mejora de la calidad del proceso asistencial y garantizar la seguridad del usuario.

En cuanto a su formación inicial, todos los profesionales sanitarios regulados por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (LOPS)²⁶, sin excepción alguna, necesitan una titulación oficial para poder realizar sus actividades.

En la LOPS, en su Artículo 3, podemos ver como quedan estructurados los profesionales del Área Sanitaria de formación profesional:

- De Grado Superior: quienes ostentan los títulos de Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citología, en Dietética, en Documentación Sanitaria, en Higiene Bucodental, en Imagen para el Diagnóstico, en Laboratorio de Diagnóstico Clínico, en Ortoprotésica, en Prótesis Dentales, en Radioterapia, en Salud Ambiental y en Audioprótesis.

- De Grado Medio: quienes ostentan los Títulos de Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería y en Farmacia.

Asimismo, tendrán la consideración de profesionales del área sanitaria de formación profesional los que estén en posesión de los títulos de FP que, en la familia profesional sanidad establezca la Administración General del Estado conforme a lo previsto en el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional¹⁶.

Esta ley establece que:

“La formación continuada es el proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario”.

“Son objetivos de la formación continuada:

- Garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como incentivarles en su trabajo diario e incrementar su motivación profesional.
- Potenciar la capacidad de los profesionales para efectuar una valoración equilibrada del uso de los recursos sanitarios en relación con el beneficio individual, social y colectivo que de tal uso pueda derivarse.
- Generalizar el conocimiento, por parte de los profesionales, de los aspectos científicos, técnicos, éticos, legales, sociales y económicos del sistema sanitario.
- Mejorar en los propios profesionales la percepción de su papel social, como agentes individuales en un sistema general de atención de salud y de las exigencias éticas que ello comporta.
- Posibilitar el establecimiento de instrumentos de comunicación entre los profesionales sanitarios.”

Respecto a la formación continuada, el profesional sanitario tiene el deber de actualizar sus conocimientos y habilidades por Ley ya que la sanidad constituye una actividad de riesgo y una profesión científica. Es necesario, por tanto, actualizar permanentemente los conocimientos técnicos y las habilidades de los profesionales de la sanidad privada.

No obstante, el profesional sanitario no es el único implicado en este tema, ya que las empresas tienen la necesidad de formar a sus empleados para poder sobrevivir dentro del competitivo sector sanitario privado español.

También las administraciones (locales, autonómicas, estatales y europeas), juegan un papel importantísimo en la formación, regulando, promoviendo y subvencionando una formación que es fundamental en un sector que necesita continuamente actualizar sus conocimientos.

2.- Justificación

La formación profesional es, indudablemente, un elemento nuclear e insustituible en el mantenimiento y mejora de la cualificación profesional. Prueba de ello es la gran cantidad de recursos que la Unión Europea, el Estado y las empresas destinan a la formación; y las distintas iniciativas y planes que se han llevado a cabo por diferentes instancias en materia de formación y educación.

En el sector sanitario la formación continuada es tanto un deber como un derecho de los profesionales; la sanitaria es una de las profesiones donde la actualización de las competencias y la formación a lo largo de vida y el eficiente uso de técnicas, tecnología y procedimientos es crucial para un adecuado desempeño de los profesionales, de modo que puedan abordar la profesión con garantías y seguridad para los pacientes y la sociedad.

El sector sanitario privado, aunque supone aproximadamente un 30% de toda la sanidad de España, todavía está muy estigmatizado y socialmente, en general, se desconoce suficientemente su dimensión, sus características y el valor que aporta en los servicios sanitarios de este país.

Es por ello que tanto la calidad como la seguridad de los servicios sanitarios privados ha de ser continuamente demostrada para dar confianza a la Administración y a los servicios públicos de que el servicio que se presta cumple con los estándares más exigentes, tanto en el ámbito nacional como en el internacional; y cumple con las mejores prácticas existentes.

La formación a lo largo de la vida de los profesionales sanitarios cobra un papel de especial importancia en el aseguramiento de esta calidad.

Por todo ello, y ante la ausencia de datos disponibles sobre éste área, nos planteamos la conveniencia de estudiar las características de la formación que realizan los profesionales de la sanidad privada, sus necesidades formativas, la oferta formativa existente y las dificultades que encuentran para conseguir una formación acorde a las competencias necesarias para realizar su trabajo con excelentes resultados en calidad de la atención y de los cuidados y seguridad de los pacientes.

3.- Objetivos

- 1.- Estudiar las características de las actividades formativas que se realizan en el ámbito de la sanidad privada y las áreas que convendría potenciar para mejorar el desempeño.
- 2.- Conocer la oferta formativa existente y el grado de satisfacción con la formación recibida en los diferentes grupos profesionales que realizan su actividad en el ámbito de la sanidad privada.
- 3.- Analizar la adecuación de la oferta formativa a los perfiles profesionales, con el fin de que estos mantengan actualizadas las competencias profesionales, base de la calidad y seguridad de la asistencia.
- 4.- Identificar las dificultades de acceso a la formación, tanto en el ámbito personal, laboral, social, económico y de oferta.
- 5.- Realizar una serie de propuestas de mejora de la formación en el ámbito de la sanidad privada.

4.- Material y métodos

4.1 Tipo de estudio

Se ha realizado un estudio sobre la formación del personal implicado en la actividad de la sanidad privada en España.

La obtención de los datos se ha realizado mediante una encuesta dirigida tanto a los profesionales como a los directivos del sector.

Los datos forman parte de un estudio de mayor alcance sobre el sector sanitario privado, de ámbito nacional (Estudio del Sector Sanitario Privado)⁸ realizado por la empresa Aliad Conocimiento y Servicio S.L.

4.2 Tamaño muestral

Se han recogido 754 cuestionarios de profesionales sanitarios y 113 cuestionarios de directivos, procedentes de un total de 60 centros sanitarios privados.

Se estima que existen aproximadamente 325.000 profesionales que desempeñan su actividad en la sanidad privada⁸, por lo que el tamaño muestral para los profesionales sanitarios, se ha calculado teniendo en cuenta la siguiente fórmula,

$$n = \frac{Z^2 p q}{d^2}$$

de acuerdo a los siguientes datos:

- Tamaño del universo; N=325.000
- Nivel de confianza; Z=2; 95,5% de nivel de confianza.
- Error muestral; d=4
- Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio; p=0,5.
- Proporción de individuos que no poseen en la población la característica de estudio; q=0,5.
- Tamaño de la muestra necesario; n=625.

4.3 Método de recogida y tratamiento de los datos

Las encuestas fueron remitidas en papel a los profesionales y directivos de los distintos centros y entidades seleccionadas, contactando previamente con sus responsables de personal, directivos y/o coordinadores, que actuaron de enlace para la comunicación.

Se buscaron los participantes en centros sanitarios, grupos hospitalarios, asociaciones empresariales y colegios profesionales del sector.

Tanto el envío como la recogida se realizaron mediante correo postal. El trabajo de campo se realizó entre los meses de enero y noviembre de 2009. La estructura de las encuestas fue específica y estándar para cada tipo de ocupación.

Los tipos de ocupación se clasificaron de la siguiente forma:

- Directivos
- Médicos
- Personal de enfermería
- Sanitario Universitario
- Sanitario No Universitario
- No sanitario

El contenido de las encuestas para los profesionales se clasificó en 11 preguntas:

- Tipo de actividades formativas que se realizan
- Áreas de formación que ayudarían a mejorar las competencias en el trabajo
- Modalidad de formación
- Número de actividades formativas que se realizan
- Satisfacción con la formación recibida
- Respuesta del centro de trabajo a las necesidades de formación
- Tipo de entidad que imparte la formación
- Utilidad de la formación recibida para el desempeño del trabajo
- Dificultades que existen para la realización de acciones formativas
- Volumen de oferta formativa para el perfil profesional

- Adecuación de la oferta formativa actual para el perfil profesional

El contenido de las encuestas para los directivos se clasificó en 6 preguntas:

- Áreas de formación que consideran necesarias para que su personal mejore en el desempeño de su trabajo
- Número de acciones de formación continua que se ofertan al año por empleado en su centro
- Proporción de empleados beneficiados por esta oferta
- De qué forma se gestiona la formación continua en su empresa
- Dificultades para proveer formación a su personal
- Motivos de dificultad del acceso a la formación

La estructura de los cuestionarios utilizados aparece en el anexo 1.

4.4 Métodos estadísticos

Una vez recogidos los datos de las variables necesarias para la realización del estudio, se incluyeron en una base de datos con el programa estadístico SPSS para Windows, donde fueron analizados.

Los datos se han descrito, mediante la distribución de frecuencia en el caso de las variables cualitativas y cuantitativas por intervalo. Para la comparación de las variables y para los estudios de asociación, se aplicó el test del Ji cuadrado. En todos los casos se utilizó un valor de $p < 0,05$ como nivel de significación.

4.5 Variables de persona

Las principales variables relativas al perfil del profesional, son las siguientes:

4.5.1 Encuesta a Profesionales

4.5.1.1 SEXO

Variable cualitativa con dos categorías:

- Hombre
- Mujer.

4.5.1.2 EDAD

Variable cuantitativa, expresada en años. Los datos se agruparon en:

- Menores de 40 años
- 40 años y mayores.

4.5.1.3 SUBSECTOR DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Variable cualitativa, con dos categorías:

- Actividades hospitalarias
- Actividades no hospitalarias

4.5.1.4 DEPENDENCIA PATRIMONIAL DEL CENTRO

Variable cualitativa, con tres categorías:

- Privado no benéfico
- Privado benéfico
- Compañías aseguradoras y mutuas.

4.5.1.5 COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se registró la comunidad autónoma a la que pertenecía la empresa en la que el sujeto desempeñaba su actividad laboral. Se han eliminado las comunidades autónomas de Ceuta y Melilla por su escasa representación en actividad sanitaria privada.

4.5.1.6 AÑOS QUE LLEVA EN LA PROFESIÓN

Variable cuantitativa, expresada en años, y agrupada en cuatro categorías:

- Menos de 5 años
- 5 – 9,9 años
- 10 – 14,9 años
- Más de 15 años

4.5.1.7 DURACIÓN TOTAL DE SU ACTIVIDAD SEMANAL

Variable cuantitativa, expresada en horas, agrupada en tres categorías:

- Menos de 24 h.
- Entre 24 y 36 h.
- Más de 36 h.

4.5.1.8 RANGO DE RETRIBUCIÓN ANUAL EN SANIDAD PRIVADA

Variable cuantitativa, expresada en euros, agrupada en 4 categorías:

- Menos de 24.000 €
- 24.000 € a 49.999 €
- 50.000 € a 79.999 €
- 80.000 € o más

4.5.2 Encuesta a Directivos

4.5.2.1 SEXO

Variable cualitativa con dos categorías:

- Hombre
- Mujer.

4.5.2.2 EDAD

Variable cuantitativa, expresada en años y agrupada en:

- Menores de 40 años

- 40 años y mayores.

4.5.2.3 SUBSECTOR DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Variable cualitativa, con dos categorías:

- Actividades hospitalarias
- Actividades no hospitalarias

4.5.2.4 DEPENDENCIA PATRIMONIAL DEL CENTRO

Variable cualitativa, con tres categorías:

- Privado no benéfico
- Privado benéfico
- Compañías aseguradoras y mutuas.

4.5.2.5 COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se registró la comunidad autónoma a la que pertenecía la empresa en la que el sujeto desempeñaba su actividad laboral.

4.5.2.6 AÑOS QUE LLEVA EN LA PROFESIÓN

Variable cuantitativa, expresada en años, agrupada en cuatro categorías:

- Menos de 5 años
- 5 – 9,9 años
- 10 – 14,9 años
- Más de 15 años

4.5.2.7 NÚMERO DE TRABAJADORES DEL CENTRO QUE DIRIGE EL DIRECTIVO

Variable cuantitativa, agrupada en tres categorías:

- 49 o menos.
- Entre 50 y 249.
- Más de 250.

4.6 Variables de la encuesta

Las principales variables relativas a la formación, son las siguientes:

4.6.1 Encuesta a los profesionales

4.6.1.1 TIPO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE REALIZAN

Variable cualitativa, con 7 categorías:

- Cursos
- Autoestudio
- Sesiones Clínicas
- Congresos
- Actividades formativas de laboratorios farmacéuticos
- Otros
- Ninguna

Se admitieron respuestas múltiples.

4.6.1.2 ÁREAS DE FORMACIÓN QUE AYUDARÍAN A MEJORAR SUS COMPETENCIAS EN EL TRABAJO

Variable cualitativa, con 10 categorías:

- Conocimientos técnicos
- Idiomas
- Informática
- Atención al Paciente
- Calidad
- Prevención de Riesgos Laborales
- Gestión Empresarial
- Seguridad de la información
- Medio Ambiente

- Otros

Se admitieron respuestas múltiples.

4.6.1.3 MODALIDAD DE FORMACIÓN QUE PREFIERE

Variable cualitativa, con 4 categorías:

- Mixta
- A distancia
- Presencial
- Teleformación

4.6.1.4 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE REALIZA AL AÑO

Variable cuantitativa, agrupada en 3 categorías:

- Ninguna
- 1 o 2
- 3 o más.

4.6.1.5 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

Variable cualitativa, con 2 categorías:

- Insatisfactoria
- Satisfactoria

4.6.1.6 RESPUESTA DE SU CENTRO A LAS NECESIDADES Y PETICIONES DE FORMACIÓN

Variable cualitativa, con 2 categorías:

- Insatisfactoria
- Satisfactoria

4.6.1.7 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN

Variable cualitativa, con 3 categorías:

- La empresa

- Empresas de Formación
- Otras entidades externas

4.6.1.8 UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO

Variable cualitativa, con 3 categorías:

- Mucha
- Regular
- Poca

4.6.1.9 DIFICULTADES QUE ENCUENTRA PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO

Variable cualitativa, con 8 categorías:

- Incompatibilidad horaria con el trabajo
- Falta de oferta formativa de calidad
- Incompatibilidad con la vida familiar
- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil
- Falta de predisposición de la empresa
- Económica
- Ninguna
- Otras

Se admitieron respuestas múltiples.

4.6.1.10 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA ACTUAL PARA SU PERFIL PROFESIONAL

Variable cualitativa, con 3 categorías:

- Abundante
- Normal
- Escaso

4.6.1.11 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA ACTUAL A SU PERFIL PROFESIONAL

Variable cualitativa, con 3 categorías:

- Buena
- Normal
- Mala

4.6.2 Encuesta a los directivos

4.6.2.1 ÁREAS DE FORMACIÓN QUE CONSIDERAN NECESARIAS PARA QUE SU PERSONAL MEJORE EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO

Variable cualitativa, con diez categorías:

- Conocimientos técnicos
- Idiomas
- Informática
- Atención al Paciente
- Calidad
- Prevención de Riesgos Laborales
- Gestión Empresarial
- Seguridad de la información
- Medio Ambiente
- Otros

Se admitieron respuestas múltiples.

4.6.2.2 CANTIDAD DE ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA QUE SE OFERTA AL AÑO POR EMPLEADO EN SU CENTRO

Variable cuantitativa, agrupada en tres categorías:

- 1 o 2
- 3 o más
- Ninguna.

4.6.2.3 PROPORCIÓN DE EMPLEADOS BENEFICIADOS POR ESTA OFERTA

Variable cuantitativa, expresada en porcentaje, agrupada en cuatro categorías:

- Menos del 25%
- Entre el 25% y el 49,9%
- Entre el 50% y el 74,9 %
- 75% o más

4.6.2.4 DE QUÉ FORMA SE GESTIONA LA FORMACIÓN CONTINUA EN SU EMPRESA

Variable cualitativa, con tres categorías:

- Iniciativa personal de cada trabajador
- Obligación de la empresa
- Plan de formación de acuerdo a las necesidades del personal

4.6.2.5 DIFICULTADES PARA PROVEER FORMACIÓN A SU PERSONAL

Variable cualitativa, con dos categorías:

- Sí
- No

4.6.2.6 MOTIVOS DE DIFICULTAD DE ACCESO A LA FORMACIÓN

Variable cualitativa, con cinco categorías:

- Falta de oferta
- Ubicación geográfica
- Tamaño Empresa
- Razones Económicas
- Faltan planes de formación

Se admitieron respuestas múltiples.

4.7 Características de la muestra

4.7.1 Profesionales

4.7.1.1 DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

Se han obtenido un total de 754 encuestas a profesionales de 12 comunidades autónomas, cuya distribución aparece en la siguiente tabla:

Tabla 18: Distribución por Comunidad Autónoma

Comunidad Autónoma	Frecuencia	Porcentaje
Andalucía	173	22,9
Comunidad de Madrid	123	16,3
Región de Murcia	100	13,3
Islas Baleares	74	9,8
Comunidad Valenciana	63	8,4
Canarias	58	7,7
Cataluña	42	5,6
Castilla y León	37	4,9
Galicia	35	4,6
Extremadura	32	4,2
Cantabria	10	1,3
Castilla - La Mancha	7	0,9
Total	754	100

Como puede observarse las regiones más representadas son Andalucía, Comunidad de Madrid y Región de Murcia, y las que aportan menor representación son Cantabria y Castilla la Mancha. Las respuestas correspondientes a profesionales de estas dos últimas, por su escasa representatividad, no se consideran en este estudio.

Los datos tienen representatividad a nivel nacional, pero no a nivel de comunidades autónomas.

4.7.1.2 OCUPACIÓN

La distribución por la ocupación de los sujetos encuestados aparece en la siguiente tabla.

Tabla 19: Distribución por ocupación

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
Médicos	129	17,1
Enfermería	162	21,5
No sanitarios	166	22,0
Sanitario No universitario	164	21,8
Sanitario Universitario	133	17,6
Total	754	100

En la categoría de "sanitario no universitario" se incluye al personal que no tiene este tipo de estudios, tales como auxiliares de enfermería o celadores. En el grupo denominado "sanitario universitario", se incluye al personal que tiene titulación universitaria pero no pertenecen a la categoría de médicos o enfermería (por ejemplo, fisioterapeutas).

4.7.1.3 SEXO

En la siguiente tabla aparece la distribución de los sujetos encuestados por sexo.

Tabla 20: Distribución por sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	209	27,7
Mujer	523	69,4
Total respuestas válidas	732	97,1
Ns/Nc	22	2,9
Total	754	100

Más de dos de cada tres encuestados es mujer, tal y como es el predominio de sexo femenino entre los trabajadores del ámbito sanitario.

4.7.1.4 EDAD

La distribución por grupos de edad de los encuestados, aparece en la siguiente tabla.

Tabla 21: Distribución por grupos de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 40 años	520	69,0
40 y más años	223	29,6
Total respuestas válidas	743	98,5
Ns/Nc	11	1,5
Total	754	100

Casi un 70% de los encuestados tiene una edad menor de 40 años.

4.7.1.5 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

La distribución de los sujetos encuestados según el número de años de experiencia laboral aparece en la siguiente tabla.

Tabla 22: Distribución por años de experiencia laboral

Años de experiencia laboral	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 5 años	188	24,9
de 5 a 9,9 años	174	23,1
de 10 a 14,9 años	151	20,0
más de 15 años	196	26,0
Total respuestas válidas	709	94,0
Ns/Nc	45	6,0
Total	754	100

Los principales grupos en experiencia laboral son los que llevan más de 15 años y los que han trabajado menos de 5 años.

4.7.1.6 RETRIBUCIÓN PERCIBIDA

La distribución de los sujetos encuestados según la retribución percibida aparece en la siguiente tabla:

Tabla 23: Distribución según retribución

Retribución percibida	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 24.000 €	384	51,0
De 24.000 € a 49.999 €	103	14,0
De 50.000€ a 79.999 €	36	5,0
80.000 € o más	138	18,0
Total respuestas válidas	661	88,0
Ns/Nc	93	12,0
Total	754	100

Más de la mitad de los encuestados tienen retribuciones menores de 24.000 €. y solo uno de cada cinco ganan más de 50.000 €.

4.7.1.7 SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

El subsector de actividad de los centros a que pertenecen los encuestados se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 24: Distribución según subsector de actividad

Subsector de actividad	Frecuencia	Porcentaje
Actividades hospitalarias	514	68,2
Actividades no hospitalarias	130	17,2
Total respuestas válidas	644	85,4
Ns/Nc	110	14,6
Total	754	100

La mayoría de los encuestados pertenecen al subsector de actividades hospitalarias.

4.7.1.8 DEPENDENCIA PATRIMONIAL DEL CENTRO

La distribución según la dependencia patrimonial del centro de los centros a que pertenecen los encuestados aparece en la siguiente tabla:

Tabla 25: Distribución según dependencia patrimonial

Dependencia patrimonial	Frecuencia	Porcentaje
Compañía aseguradora	157	20,8
Privado benéfico	35	4,6
Privado no benéfico	411	54,5
Total respuestas válidas	603	80
Ns/Nc	151	20
Total	754	100

Más de la mitad de los encuestados pertenecen a entidades privadas no benéficas.

4.7.1.9 DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL EN SANIDAD PRIVADA

La distribución según la duración de la actividad semanal en sanidad privada se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 26: Distribución según duración de la actividad semanal

Duración de actividad semanal	Frecuencia	Porcentaje
Inferior a 24 h.	48	6,4
Entre 24 h. y 36 h.	169	22,4
Más de 36 h.	512	67,9
Total respuestas válidas	729	96,7
Ns/Nc	25	3,3
Total	754	100

Más de dos de cada tres encuestados trabajan más de 36 horas en la sanidad privada.

4.7.2 Directivos

4.7.2.1 DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

Se han obtenido un total de 113 encuestas a profesionales de 12 comunidades autónomas, cuya distribución aparece en la siguiente tabla:

Tabla 27: Directivos-Distribución según Comunidad Autónoma

Comunidad Autónoma	Frecuencia	Porcentaje
Andalucía	20	17,7
Región de Murcia	18	15,9
Comunidad de Madrid	17	15
Islas Baleares	13	11,5
Comunidad Valenciana	12	10,6
Islas Canarias	9	8,0
Cataluña	8	7,1
Castilla y León	5	4,4
Extremadura	3	2,7
Galicia	3	2,7
Castilla la Mancha	3	2,7
Cantabria	2	1,8
Total	113	100

Como puede observarse las regiones más representadas son Andalucía, Madrid y Murcia, y las que aportan menor representación son Cantabria, Castilla la Mancha, Galicia y Extremadura.

4.7.2.2 SEXO

En la siguiente tabla aparece la distribución de los sujetos encuestados por sexo.

Tabla 28: Directivos – Distribución según sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	68	60,2
Mujer	42	37,2
Total respuestas válidas	110	97,3
Ns/Nc	3	2,7
Total	113	100

4.7.2.3 EDAD

La distribución por grupos de edad de los encuestados, aparece en la siguiente tabla.

Tabla 29: Directivos-Distribución según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 40 años	43	38,1
40 años y mayores	68	60,2
Total Respuestas válidas	111	98,2
Ns/Nc	2	1,8
Total	113	100

4.7.2.4 AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL

La distribución de los sujetos encuestados según el número de años de experiencia laboral aparece en la siguiente tabla.

Tabla 30: Directivos-Distribución según años de experiencia laboral

Años de experiencia laboral	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 5 años	13	11,5
De 5 a 9,9 años	13	11,5
De 10 a 14,9 años	20	17,7
Más de 15 años	65	57,5
Total respuestas válidas	111	98,2
Ns/Nc	2	1,8
Total	113	100

Los directivos que han contestado son en su mayoría directivos con experiencia (más de 15 años un 57,5% de ellos).

4.7.2.5 SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

El subsector de actividad de los centros a que pertenecen los encuestados se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 31: Directivos-Distribución según subsector de actividad

Subsector de actividad	Frecuencia	Porcentaje
Actividades hospitalarias	86	76,1
Actividades no hospitalarias	20	17,7
Total respuestas válidas	106	93,8
Ns/Nc	7	6,2
Total	113	100

La mayoría de los directivos encuestados pertenecen al subsector de actividades hospitalarias.

4.7.2.6 DEPENDENCIA PATRIMONIAL DEL CENTRO

La distribución según la dependencia patrimonial del centro de los centros a que pertenecen los encuestados aparece en la siguiente tabla.

Tabla 32: Directivos-Distribución según dependencia patrimonial

Dependencia patrimonial del centro	Frecuencia	Porcentaje
Compañía aseguradora	22	19,5
Privado benéfico	5	4,4
Privado no benéfico	80	70,8
Total respuestas válidas	107	94,7
Ns/Nc	6	5,3
Total	113	100

Más del 70% de los directivos pertenecen a centros privados no benéficos.

4.7.2.7 N° DE TRABAJADORES DEL CENTRO

Tabla 33: Directivos-Distribución según nº de trabajadores del centro

Número de trabajadores del centro	Frecuencia	Porcentaje
49 o menos	16	14,2
Entre 50 y 249	58	51,3
Más de 250	35	31,0
Total respuestas válidas	109	96,5
Ns/Nc	4	3,5
Total	113	100

Más del 50% de los directivos encuestados pertenecen a centros de entre 50 y 249 trabajadores (51,3%).

4.8 Dificultades y limitaciones

Si bien la muestra recogida de profesionales es estadísticamente representativa a nivel nacional, la muestra de directivos, por su escaso tamaño no lo es.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, no han sido posible recoger encuestas de profesionales de las comunidades siguientes: Principado de Asturias, Aragón, Ceuta, Melilla, La Rioja, Navarra y País Vasco. Además, las respuestas correspondientes a profesionales de Cantabria y Castilla la Mancha, por su escasa representatividad, no se considerarán en este estudio.

Por tanto, el estudio, a nivel de comunidad autónoma no es representativo.

En cuanto a la distribución por preferencia de modalidad formativa, existen muy pocas respuestas en cuanto a la modalidad distancia (sólo 33 casos), con lo que el análisis sobre la asociación con las variables analizadas no es suficientemente representativo y los resultados expuestos deben analizarse con cautela.

Además de esto, se han desestimado para el análisis aquellas variables cuyo número de respuestas válidas era tan pequeño que no permitía el análisis de los resultados.

5.- Resultados

5.1 Resultados en profesionales

5.1.1 Tipo de actividades formativas que realizan

La distribución de los resultados sobre el tipo de acciones formativas que realizan, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla. En esta pregunta son posibles respuestas múltiples:

Tabla 34: Tipo de acciones formativas

Tipo de acciones formativas	Frecuencia
Cursos	558
Autoestudio	259
Sesiones Clínicas	123
Congresos	108
Actividades de Laboratorios farmacéuticos	50
Otros	23
Ninguna	68

La acción formativa que más se realiza son los cursos, seguida por el autoestudio.

5.1.1.1 ACTIVIDAD FORMATIVA Y TIPO DE OCUPACIÓN

5.1.1.1.1 Cursos.

Se estudió la asociación entre los cursos y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 35: Cursos y tipo de ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	36	28%	93	72%	129
Enfermería	27	17%	135	83%	162
No sanitarios	59	36%	107	64%	166
Sanitario No universitario	40	24%	124	76%	164
Sanitario Universitario	34	26%	99	74%	133
Total	196	26%	558	74%	754

p=0,003

Los profesionales de enfermería son la ocupación que más cursos realizan como actividad formativa (83%). Los que menos realizan cursos son los profesionales no sanitarios (64%).

5.1.1.1.2 Sesiones clínicas.

Se estudió la asociación de sesiones clínicas y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 36: Sesiones clínicas y tipo de ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	70	54%	59	46%	129
Enfermería	135	83%	27	17%	162
No sanitarios	162	98%	4	2%	166
Sanitario No universitario	156	95%	8	5%	164
Sanitario Universitario	108	81%	25	19%	133
Total	631	84%	123	16%	754

$p < 0,001$

Los médicos son los que más sesiones clínicas realizan como actividad formativa (46%). Los que menos realizan sesiones clínicas son los profesionales no sanitarios (2%).

5.1.1.1.3 Autoestudio.

Se estudió la asociación entre el autoestudio y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 37: Autoestudio y tipo de ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	74	57%	55	43%	129
Enfermería	116	72%	46	28%	162
No sanitarios	106	64%	60	36%	166
Sanitario No universitario	115	70%	49	30%	164
Sanitario Universitario	84	63%	49	37%	133
Total	495	66%	259	34%	754

$p = 0,074$

Los médicos son los más actividades formativas de autoestudio realizan (43%). Los que menos realizan autoestudio son los profesionales de enfermería (28%).

5.1.1.1.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 38: Asistencia a congresos y tipo de ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Asistencia a congresos					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	93	72%	36	28%	129
Enfermería	146	90%	16	10%	162
No sanitarios	145	87%	21	13%	166
Sanitario No universitario	149	91%	15	9%	164
Sanitario Universitario	113	85%	20	15%	133
Total	646	86%	108	14%	754

$p < 0,001$

Los médicos son los que más actividades formativas de congresos realizan (28%). Los que menos realizan congresos son los profesionales sanitarios no universitarios (9%).

5.1.1.1.5 Actividades de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre los que realizaban actividades formativas patrocinadas por la industria farmacéutica y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 39: Actividades con laboratorios farmacéuticos y ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades con laboratorios Farmacéuticos					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	103	80%	26	20%	129
Enfermería	155	96%	7	4%	162
No sanitarios	166	100%	0	0%	166
Sanitario No universitario	162	99%	2	1%	164
Sanitario Universitario	118	89%	15	11%	133
Total	704	93%	50	7%	754

$p < 0,001$

Los médicos son la ocupación que más actividades formativas de laboratorios farmacéuticos realizan (20%). Los no sanitarios, no realizan ninguna actividad formativa patrocinada por la industria farmacéutica (0%).

5.1.1.1.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre los que realizaban otras actividades formativas y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 40: Otras actividades formativas y ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Otros					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	125	97%	4	3%	129
Enfermería	159	98%	3	2%	162
No sanitarios	159	96%	7	4%	166
Sanitario No universitario	160	98%	4	2%	164
Sanitario Universitario	128	96%	5	4%	133
Total	731	97%	23	3%	754

p=0,738

Existen muy pocas respuestas para otro tipo de acciones formativas (solo 23 casos), sin diferencias significativas.

5.1.1.1.7 Ninguna actividad formativa

Se estudió la asociación entre los que no realizaban actividades formativas y el tipo de ocupación, observándose los siguientes resultados:

Tabla 41: Ninguna actividad formativa y ocupación

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	121	94%	8	6%	129
Enfermería	154	95%	8	5%	162
No sanitarios	137	83%	29	17%	166
Sanitario No universitario	147	90%	17	10%	164
Sanitario Universitario	127	95%	6	5%	133
Total	686	91%	68	9%	754

p<0,001

El personal no sanitario es la ocupación que en mayor proporción no realizan ninguna actividad formativa (17%).

5.1.1.2 ACTIVIDAD FORMATIVA Y EL SEXO.

5.1.1.2.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 42: Cursos y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	51	24%	158	76%	209
Mujer	136	26%	387	74%	523
Total	187	26%	545	74%	732

$p=0,654$

No se observa asociación entre la realización de cursos y el sexo de los profesionales.

5.1.1.2.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 43: Sesiones clínicas y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	153	73%	56	27%	209
Mujer	460	88%	63	12%	523
Total	613	84%	119	16%	732

$p<0,001$

Las sesiones clínicas las realizan en mayor proporción los hombres que las mujeres (27% frente a 12%).

5.1.1.2.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 44: Autoestudio y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	137	66%	72	34%	209
Mujer	340	65%	183	35%	523
Total	477	65%	255	35%	732

$p=0,890$

No se observa asociación entre el autoestudio y el sexo de los profesionales.

5.1.1.2.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 45: Congresos y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	173	83%	36	17%	209
Mujer	454	87%	69	13%	523
Total	627	86%	105	14%	732

$p=0,160$

No se observa asociación significativa entre realización de actividades formativas de congresos y el sexo de los profesionales.

5.1.1.2.5 Actividades de laboratorios farmacéuticos

Se analizó la asociación entre la asistencia a actividades organizadas por la industria farmacéutica y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 46: Actividades de laboratorios farmacéuticos y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades de laboratorios farmacéuticos					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	185	89%	24	11%	209
Mujer	498	95%	25	5%	523
Total	683	93%	49	7%	732

p=0,001

Las actividades patrocinadas por los laboratorios farmacéuticos las realizan en mayor proporción los hombres que las mujeres (11% frente a 5%).

5.1.1.2.6 Otras Actividades formativas

Se analizó la asociación entre la realización de otras actividades formativas y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 47: Otras actividades formativas y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Otros					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	202	97%	7	3%	209
Mujer	507	97%	16	3%	523
Total	709	97%	23	3%	732

p=0,839

No se observa asociación entre la realización de otras actividades formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.1.2.7 Ninguna Actividad formativa

Se analizó la asociación entre los que no realizan actividades formativas y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 48: Ninguna actividad formativa y sexo

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	197	94%	12	6%	209
Mujer	468	89%	55	11%	523
Total	665	91%	67	9%	732

p=0,043

Las mujeres son las que en mayor proporción no realizan ninguna actividad formativa (11% frente a 6%).

5.1.1.3 ACTIVIDAD FORMATIVA Y LA EDAD.

5.1.1.3.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y su rango de edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 49: Cursos y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	132	25%	388	75%	520
40 o más años	61	27%	162	73%	223
Total	193	26%	550	74%	743

p=0,575

No se observa asociación entre realización de cursos y el rango de edad.

5.1.1.3.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y la edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 50: Sesiones clínicas y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	444	85%	76	15%	520
40 o más años	178	80%	45	20%	223
Total	622	84%	121	16%	743

$p=0,060$

La asociación es casi significativa entre realización de sesiones clínicas y el rango de edad.

5.1.1.3.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y la edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 51: Autoestudio y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	348	67%	172	33%	520
40 o más años	138	62%	85	38%	223
Total	486	65%	257	35%	743

$p=0,186$

No se obtuvo asociación entre la realización de actividades formativas de autoestudio y el rango de edad.

5.1.1.3.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y la edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 52: Congresos y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	451	87%	69	13%	520
40 o más años	185	83%	38	17%	223
Total	636	86%	107	14%	743

$p=0,180$

No se observa asociación entre la realización de actividades formativas de congresos y el rango de edad.

5.1.1.3.5 Actividades de laboratorios Farmacéuticos

Se analizó la asociación entre la asistencia a actividades organizadas por la industria farmacéutica y la edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 53: Actividades de laboratorios farmacéuticos y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades de laboratorios farmacéuticos					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	490	94%	30	6%	520
40 o más años	204	91%	19	9%	223
Total	694	93%	49	7%	743

$p=0,166$

No se observa entre realización de actividades formativas de laboratorios farmacéuticos y el rango de edad.

5.1.1.3.6 Otras Actividades formativas

Se analizó la asociación entre la realización de otras actividades formativas y la edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 54: Otras actividades formativas y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Otros					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	500	96%	20	4%	520
40 o más años	220	99%	3	1%	223
Total	720	97%	23	3%	743

$p=0,071$

No se observa entre la realización de otras actividades formativas y el rango de edad.

5.1.1.3.7 Ninguna actividad formativa

Se analizó la asociación entre la no realización de actividades formativas y la edad, observándose los siguientes resultados:

Tabla 55: Ninguna actividad formativa y edad

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	469	90%	51	10%	520
40 o más años	207	93%	16	7%	223
Total	676	91%	67	9%	743

$p=0,251$

No se observa asociación entre la no realización de actividades formativas y el rango de edad.

5.1.1.4 ACTIVIDAD FORMATIVA POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

5.1.1.4.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 56: Cursos y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	132	26%	382	74%	514
Actividades no hospitalarias	37	28%	93	72%	130
Total	169	26%	475	74%	644

$p=0,520$

No se observa asociación entre realización de cursos y el subsector de actividad al que pertenece la empresa del profesional.

5.1.1.4.2 Sesiones Clínicas

Se analizó la asociación entre la realización de sesiones clínicas y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 57: Sesiones clínicas y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	441	86%	73	14%	514
Actividades no hospitalarias	96	74%	34	26%	130
Total	537	83%	107	17%	644

$p=0,001$

Las sesiones clínicas las realizan en mayor proporción los profesionales no hospitalarios (26% frente a 14%).

5.1.1.4.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 58: Autoestudio y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	347	68%	167	32%	514
Actividades no hospitalarias	79	61%	51	39%	130
Total	426	66%	218	34%	644

p=0,147

No se observa asociación entre realización de autoestudio y el subsector de actividad al que pertenece la empresa del profesional.

5.1.1.4.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 59: Congresos y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	450	88%	64	12%	514
Actividades no hospitalarias	100	77%	30	23%	130
Total	550	85%	94	15%	644

p=0,002

Los congresos, como actividad formativas, los realizan en mayor proporción los profesionales no hospitalarios (23% frente a 12%).

5.1.1.4.5 Actividades de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre la realización de actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 60: Actividades laboratorios farmacéuticos y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades laboratorios Farmacéuticos					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	489	95%	25	5%	514
Actividades no hospitalarias	119	92%	11	8%	130
Total	608	94%	36	6%	644

$p=0,111$

No se observa asociación entre realización de actividades de laboratorios farmacéuticos y el subsector de actividad al que pertenece la empresa del profesional.

5.1.1.4.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre la realización de otras actividades formativas y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 61: Otras actividades formativas y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Otros					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	500	97%	14	3%	514
Actividades no hospitalarias	124	95%	6	5%	130
Total	624	97%	20	3%	644

$p=0,267$

No se observa asociación entre realización de otras actividades formativas y el subsector de actividad al que pertenece la empresa del profesional.

5.1.1.4.7 Ninguna Actividad formativa

Se estudió la asociación entre la no realización de actividades formativas y el subsector de actividad al que pertenece su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 62: Ninguna actividad formativa y subsector de actividad

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	461	90%	53	10%	514
Actividades no hospitalarias	121	93%	9	7%	130
Total	582	90%	62	10%	644

p=0,242

No se observa asociación entre la no realización de actividades formativas y el subsector de actividad al que pertenece la empresa del profesional.

5.1.1.5 ACTIVIDAD FORMATIVA POR DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre el tipo de actividades formativas que realizan los profesionales y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

5.1.1.5.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 63: Cursos y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	38	24%	119	76%	157
Privado benéfico	8	23%	27	77%	35
Privado no benéfico	117	28%	294	72%	411
Total	163	27%	440	73%	603

p=0,503

No se observa asociación entre realización de cursos y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.5.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 64: Sesiones clínicas y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	133	85%	24	15%	157
Privado benéfico	28	80%	7	20%	35
Privado no benéfico	326	79%	85	21%	411
Total	487	81%	116	19%	603

$p=0,343$

No se observa asociación entre realización de sesiones clínicas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.5.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 65: Autoestudio y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	110	70%	47	30%	157
Privado benéfico	25	71%	10	29%	35
Privado no benéfico	261	64%	150	36%	411
Total	396	66%	207	34%	603

$p=0,257$

No se observa asociación entre realización de actividades de autoestudio y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.5.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 66: Congresos y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	137	87%	20	13%	157
Privado benéfico	30	86%	5	14%	35
Privado no benéfico	343	83%	68	17%	411
Total	510	85%	93	15%	603

$p=0,522$

No se observa asociación entre realización de congresos y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.5.5 Actividades de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre la realización de actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 67: Actividades de laboratorios farmacéuticos y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades de laboratorios Farmacéuticos					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	148	94%	9	6%	157
Privado benéfico	33	94%	2	6%	35
Privado no benéfico	375	91%	36	9%	411
Total	556	92%	47	8%	603

$p=0,434$

No se observa asociación entre realización de actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.5.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre la realización de otras actividades formativas y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 68: Otras actividades formativas y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Otras					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	151	96%	6	4%	157
Privado benéfico	34	97%	1	3%	35
Privado no benéfico	400	97%	11	3%	411
Total	585	97%	18	3%	603

$p=0,772$

No se observa asociación entre realización de otras actividades formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.5.7 Ninguna Actividad formativa

Se estudió la asociación entre la no realización de actividades formativas y la dependencia patrimonial de su empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 69: Ninguna actividad formativa y dependencia patrimonial

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	143	91%	14	9%	157
Privado benéfico	33	94%	2	6%	35
Privado no benéfico	372	91%	39	9%	411
Total	548	91%	55	9%	603

$p=0,754$

No se observa asociación entre la no realización de actividades formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.1.6 ACTIVIDAD FORMATIVA Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre el tipo de actividades formativas que realizan los profesionales y la comunidad autónoma a la que pertenecen, observándose los siguientes resultados:

5.1.1.6.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 70: Cursos y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	37	21%	136	79%	173
Islas Baleares	23	31%	51	69%	74
Comunidad de Madrid	42	34%	81	66%	123
Canarias	13	22%	45	78%	58
Cantabria	2	20%	8	80%	10
Castilla y León	12	32%	25	68%	37
Cataluña	11	26%	31	74%	42
Comunidad Valenciana	13	21%	50	79%	63
Extremadura	6	19%	26	81%	32
Galicia	11	31%	24	69%	35
Región de Murcia	25	25%	75	75%	100
Castilla - La Mancha	1	14%	6	86%	7
Total	196	26%	558	74%	754

Excluyendo las respuestas correspondientes a profesionales de Castilla La Mancha y Cantabria, que por su escasa representatividad no se consideran en este estudio, los profesionales de Extremadura (81%), Andalucía y Comunidad Valenciana (79%), son los que realizan cursos en mayor proporción.

5.1.1.6.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 71: Sesiones clínicas y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	158	91%	15	9%	173
Islas Baleares	61	82%	13	18%	74
Comunidad de Madrid	89	72%	34	28%	123
Canarias	52	90%	6	10%	58
Cantabria	7	70%	3	30%	10
Castilla y León	31	84%	6	16%	37
Cataluña	38	90%	4	10%	42
Comunidad Valenciana	42	67%	21	33%	63
Extremadura	27	84%	5	16%	32
Galicia	30	86%	5	14%	35
Región de Murcia	89	89%	11	11%	100
Castilla – La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	631	84%	123	16%	754

Excluyendo las respuestas correspondientes a profesionales de Castilla La Mancha y Cantabria, que por su escasa representatividad no se consideran en este estudio, se observa que los profesionales de los centros de la Comunidad de Madrid son los que realizan sesiones clínicas en mayor proporción (28%).

5.1.1.6.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 72: Autoestudio y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	127	73%	46	27%	173
Islas Baleares	41	55%	33	45%	74
Comunidad de Madrid	78	63%	45	37%	123
Canarias	39	67%	19	33%	58
Cantabria	5	50%	5	50%	10
Castilla y León	28	76%	9	24%	37
Cataluña	25	60%	17	40%	42
Comunidad Valenciana	37	59%	26	41%	63
Extremadura	23	72%	9	28%	32
Galicia	27	77%	8	23%	35
Región de Murcia	60	60%	40	40%	100
Castilla - La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	495	66%	259	34%	754

Excluyendo las respuestas correspondientes a profesionales de Castilla La Mancha y Cantabria, que por su escasa representatividad no se consideran en este estudio, los profesionales de las Islas Baleares, son los que realizan actividades formativas de autoestudio en mayor proporción (45%).

5.1.1.6.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 73: Congresos y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	157	91%	16	9%	173
Islas Baleares	61	82%	13	18%	74
Comunidad de Madrid	97	79%	26	21%	123
Canarias	51	88%	7	12%	58
Cantabria	9	90%	1	10%	10
Castilla y León	37	100%	0	0%	37
Cataluña	36	86%	6	14%	42
Comunidad Valenciana	48	76%	15	24%	63
Extremadura	27	84%	5	16%	32
Galicia	27	77%	8	23%	35
Región de Murcia	89	89%	11	11%	100
Castilla - La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	646	86%	108	14%	754

Excluyendo las respuestas correspondientes a profesionales de Castilla La Mancha y Cantabria, que por su escasa representatividad no se consideran en este estudio, los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que realizan congresos en mayor proporción (24%). Los que realizan menos congresos como actividad formativa son los profesionales de Castilla y León (0%).

5.1.1.6.5 Actividades de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre la realización de actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 74: Actividades de laboratorios farmacéuticos y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades de laboratorios farmacéuticos					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	162	94%	11	6%	173
Islas Baleares	69	93%	5	7%	74
Comunidad de Madrid	114	93%	9	7%	123
Canarias	57	98%	1	2%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	36	97%	1	3%	37
Cataluña	37	88%	5	12%	42
Comunidad Valenciana	54	86%	9	14%	63
Extremadura	29	91%	3	9%	32
Galicia	33	94%	2	6%	35
Región de Murcia	96	96%	4	4%	100
Castilla – La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	704	93%	50	7%	754

Los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que en mayor proporción realizan actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica (24%).

5.1.1.6.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre la realización de otras actividades formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 75: Otras actividades formativas y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Otras					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	170	98%	3	2%	173
Islas Baleares	70	95%	4	5%	74
Comunidad de Madrid	120	98%	3	2%	123
Canarias	57	98%	1	2%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	37	100%	0	0%	37
Cataluña	39	93%	3	7%	42
Comunidad Valenciana	62	98%	1	2%	63
Extremadura	30	94%	2	6%	32
Galicia	35	100%	0	0%	35
Región de Murcia	94	94%	6	6%	100
Castilla - La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	731	97%	23	3%	754

Los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que en mayor proporción realizan actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica (24%).

5.1.1.6.7 Ninguna Actividad formativa

Se estudió la asociación entre la no realización de actividades formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 76: Ninguna actividad formativa y Comunidad Autónoma

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	160	92%	13	8%	173
Islas Baleares	60	81%	14	19%	74
Comunidad de Madrid	115	93%	8	7%	123
Canarias	51	88%	7	12%	58
Cantabria	8	80%	2	20%	10
Castilla y León	34	92%	3	8%	37
Cataluña	37	88%	5	12%	42
Comunidad Valenciana	60	95%	3	5%	63
Extremadura	31	97%	1	3%	32
Galicia	31	89%	4	11%	35
Región de Murcia	93	93%	7	7%	100
Castilla - La Mancha	6	86%	1	14%	7
Total	686	91%	68	9%	754

Los profesionales de los centros de Islas Baleares con los que en mayor proporción manifiestan que no realizan ninguna acción formativa (19%).

5.1.1.7 ACTIVIDAD FORMATIVA Y AÑOS EN LA PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre el tipo de actividades formativas que realizan los profesionales y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

5.1.1.7.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 77: Cursos y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	44	23%	144	77%	188
de 5 a 9,9	44	25%	130	75%	174
de 10 a 14,9	44	29%	107	71%	151
más de 15	53	27%	143	73%	196
Total	185	26%	524	74%	709

p=0,664

No se observa asociación entre la realización de cursos y los años de profesión.

5.1.1.7.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 78: Sesiones clínicas y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	168	89%	20	11%	188
de 5 a 9,9	150	86%	24	14%	174
de 10 a 14,9	119	79%	32	21%	151
más de 15	154	79%	42	21%	196
Total	591	83%	118	17%	709

p=0,010

Los profesionales que llevan más de 15 años de profesión o entre 10 y 14,9 son los que realizan sesiones clínicas en mayor proporción (21%). Los que

realizan menos sesiones clínicas son los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión (11%).

5.1.1.7.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 79: Autoestudio y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	118	63%	70	37%	188
de 5 a 9,9	115	66%	59	34%	174
de 10 a 14,9	104	69%	47	31%	151
más de 15	130	66%	66	34%	196
Total	467	66%	242	34%	709

$p=0,698$

No se observa asociación entre la realización de autoestudio y los años de profesión.

5.1.1.7.4 Asistencia a Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 80: Congresos y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	168	89%	20	11%	188
de 5 a 9,9	148	85%	26	15%	174
de 10 a 14,9	123	81%	28	19%	151
más de 15	165	84%	31	16%	196
Total	604	85%	105	15%	709

$p=0,219$

No se observa asociación entre la realización de congresos y los años de profesión.

5.1.1.7.5 Actividades formativas de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre la asistencia a actividades formativas organizadas por laboratorios farmacéuticos y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 81: Actividades laboratorios farmacéuticos y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades laboratorios farmacéuticos					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	179	95%	9	5%	188
de 5 a 9,9	167	96%	7	4%	174
de 10 a 14,9	133	88%	18	12%	151
más de 15	182	93%	14	7%	196
Total	661	93%	48	7%	709

p=0,022

Los profesionales que llevan entre 10 y 14,9 años de profesión son los que realizan actividades de laboratorios farmacéuticos en mayor proporción (12%). Los que realizan menos actividades de laboratorios farmacéuticos son los profesionales que tienen entre 5 y 9,9 años de profesión (4%).

5.1.1.7.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre la realización de otras actividades formativas y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 82: Otras actividades formativas y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Otras					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	178	95%	10	5%	188
de 5 a 9,9	167	96%	7	4%	174
de 10 a 14,9	149	99%	2	1%	151
más de 15	194	99%	2	1%	196
Total	688	97%	21	3%	709

p=0,040

Los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión son los que realizan otras actividades formativas en mayor proporción (5%). Los que

realizan menos otras actividades formativas son los profesionales que tienen entre 10 y 14,9 años de profesión o más de 15 (1%).

5.1.1.7.7 Ninguna Actividad formativa

Se estudió la asociación entre la no realización de actividades formativas y los años que llevan en la profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 83: Ninguna actividad formativa y años de profesión

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	172	91%	16	9%	188
de 5 a 9,9	152	87%	22	13%	174
de 10 a 14,9	138	91%	13	9%	151
más de 15	181	92%	15	8%	196
Total	643	91%	66	9%	709

p=0,368

No se observa asociación entre la realización de ninguna acción formativa y los años de profesión.

5.1.1.8 ACTIVIDAD FORMATIVA Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre el tipo de actividades formativas que realizan los profesionales y el rango de retribución anual bruta en sanidad privada a la que pertenecen, observándose los siguientes resultados:

5.1.1.8.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 84: Cursos y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	104	27%	280	73%	384
De 24.000 € a 49.999 €	21	20%	82	80%	103
De 50.000 € a 79.999 €	13	36%	23	64%	36
80.000 € o más	33	24%	105	76%	138
Total	171	26%	490	74%	661

p=0,245

No hay diferencias significativas en la asociación entre realización de cursos y la retribución anual bruta en sanidad privada.

5.1.1.8.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 85: Sesiones clínicas y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	351	91%	33	9%	384
De 24.000 € a 49.999 €	71	69%	32	31%	103
De 50.000 € a 79.999 €	18	50%	18	50%	36
80.000 € o más	111	80%	27	20%	138
Total	551	83%	110	17%	661

$p < 0,001$

Los profesionales que tienen una retribución anual bruta en sanidad privada entre 50.000 y 79.999 € son los que realizan sesiones clínicas en mayor proporción (50%). Los que realizan menos sesiones clínicas son los profesionales que tienen un salario menor a 24.000 € (9%).

5.1.1.8.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 86: Autoestudio y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	259	67%	125	33%	384
De 24.000 € a 49.999 €	58	56%	45	44%	103
De 50.000 € a 79.999 €	21	58%	15	42%	36
80.000 € o más	95	69%	43	31%	138
Total	433	66%	228	34%	661

$p = 0,112$

No se observa asociación entre el autoestudio y la retribución anual bruta en sanidad privada.

5.1.1.8.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 87: Congresos y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	339	88%	45	12%	384
De 24.000 € a 49.999 €	79	77%	24	23%	103
De 50.000 € a 79.999 €	25	69%	11	31%	36
80.000 € o más	120	87%	18	13%	138
Total	563	85%	98	15%	661

p=0,001

Los profesionales que tienen una retribución anual bruta en sanidad privada entre 50.000 y 79.999 € son los que realizan congresos en mayor proporción (31%). Los que realizan menos congresos son los profesionales que tienen un salario menor a 24.000 € (12%).

5.1.1.8.5 Actividades formativas de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre la realización de actividades formativas organizadas por laboratorios farmacéuticos y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 88: Actividades de laboratorios farmacéuticos y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades de laboratorios farmacéuticos					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	378	98%	6	2%	384
De 24.000 € a 49.999 €	80	78%	23	22%	103
De 50.000 € a 79.999 €	27	75%	9	25%	36
80.000 € o más	129	93%	9	7%	138
Total	614	93%	47	7%	661

p<0,001

Los profesionales que tienen una retribución anual bruta en sanidad privada entre 50.000 y 79.999 € son los que realizan actividades de laboratorios farmacéuticos en mayor proporción (25%). Los que realizan menos

actividades de laboratorios farmacéuticos son los profesionales que tienen un salario menor a 24.000 € (2%).

5.1.1.8.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre la realización de otras actividades formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 89: Otras actividades formativas y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Otras					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	371	97%	13	3%	384
De 24.000 € a 49.999 €	99	96%	4	4%	103
De 50.000 € a 79.999 €	36	100%	0	0%	36
80.000 € o más	135	98%	3	2%	138
Total	641	97%	20	3%	661

p=0,595

No se observa asociación entre realización de otras actividades formativas y la retribución anual bruta en sanidad privada.

5.1.1.8.7 Ninguna actividad formativa

Se estudió la asociación entre la no realización de actividades formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 90: Ninguna actividad formativa y retribución

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	334	87%	50	13%	384
De 24.000 € a 49.999 €	102	99%	1	1%	103
De 50.000 € a 79.999 €	34	94%	2	6%	36
80.000 € o más	128	93%	10	7%	138
Total	598	90%	63	10%	661

p=0,001

Los profesionales que tienen una retribución anual bruta en sanidad privada menor a 24.000 € son los que no realizan actividad formativa alguna en mayor proporción (13%).

5.1.1.9 ACTIVIDAD FORMATIVA Y DURACIÓN DE SU ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre el tipo de actividades formativas que realizan los profesionales y la duración laboral de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

5.1.1.9.1 Cursos

Se estudió la asociación entre la realización de cursos y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 91: Cursos y duración laboral de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Cursos					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	18	38%	30	63%	48
Entre 24 y 36 h.	51	30%	118	70%	169
Más de 36 h.	121	24%	391	76%	512
Total	190	26%	539	74%	729

p=0,043

Los profesionales que trabajan más de 36 horas en sanidad privada, son los que realizan cursos en mayor proporción (76%). Los que realizan menos cursos son los profesionales que trabajan menos de 24 h. (63%).

5.1.1.9.2 Sesiones Clínicas

Se estudió la asociación entre la realización de sesiones clínicas y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 92: Sesiones clínicas y duración de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Sesiones Clínicas					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	34	71%	14	29%	48
Entre 24 y 36 h.	141	83%	28	17%	169
Más de 36 h.	432	84%	80	16%	512
Total	607	83%	122	17%	729

p=0,056

No se observa asociación entre la realización de sesiones clínicas y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.1.9.3 Autoestudio

Se estudió la asociación entre el autoestudio y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 93: Autoestudio y duración laboral de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Autoestudio					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	31	65%	17	35%	48
Entre 24 y 36 h.	106	63%	63	37%	169
Más de 36 h.	340	66%	172	34%	512
Total	477	65%	252	35%	729

$p=0,677$

No se observa asociación entre el autoestudio y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.1.9.4 Congresos

Se estudió la asociación entre la asistencia a congresos y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 94: Congresos y duración de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Congresos					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	40	83%	8	17%	48
Entre 24 y 36 h.	142	84%	27	16%	169
Más de 36 h.	440	86%	72	14%	512
Total	622	85%	107	15%	729

$p=0,766$

No se observa asociación entre la asistencia a congresos y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.1.9.5 Actividades formativas de laboratorios farmacéuticos

Se estudió la asociación entre la realización de actividades formativas organizadas por laboratorios farmacéuticos y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 95: Actividades de laboratorios farmacéuticos y duración de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Actividades de laboratorios farmacéuticos					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	44	92%	4	8%	48
Entre 24 y 36 h.	161	95%	8	5%	169
Más de 36 h.	474	93%	38	7%	512
Total	679	93%	50	7%	729

p=0,447

No se observa asociación entre la realización de actividades formativas de laboratorios farmacéuticos y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.1.9.6 Otras Actividades formativas

Se estudió la asociación entre la realización de otras actividades formativas y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 96: Otras actividades formativas y duración de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Otras					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	46	96%	2	4%	48
Entre 24 y 36 h.	163	96%	6	4%	169
Más de 36 h.	497	97%	15	3%	512
Total	706	97%	23	3%	729

p=0,847

No se observa asociación entre la realización de otras actividades formativas y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.1.9.7 Ninguna actividad formativa

Se estudió la asociación entre la realización de ninguna actividad formativa y la duración laboral de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 97: Ninguna actividad formativa y duración de la actividad semanal

¿Qué actividades formativas realiza? Ninguna					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	42	88%	6	13%	48
Entre 24 y 36 h.	151	89%	18	11%	169
Más de 36 h.	468	91%	44	9%	512
Total	661	91%	68	9%	729

p=0,536

No se observa asociación entre la realización de ninguna acción formativa y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2 Áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño de su trabajo

La distribución de los resultados sobre el área formativa que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla. En esta pregunta son posibles respuestas múltiples:

Tabla 98: Áreas formativas que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo

Área Formativa	Frecuencia
Conocimientos técnicos	361
Idiomas	277
Informática	264
Atención al Paciente	219
Calidad	122
Prevención de riesgos laborales	119
Gestión Empresarial	101
Seguridad de la información	84
Medio Ambiente	39
Otros	28

El área formativa que más ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo es la de conocimientos técnicos, seguida por los idiomas y la informática.

5.1.2.1 ÁREAS DE FORMACIÓN Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.1.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la Atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 99: Atención al paciente y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	88	68%	41	32%	129
Enfermería	107	66%	55	34%	162
No sanitarios	131	79%	35	21%	166
Sanitario No universitario	105	64%	59	36%	164
Sanitario Universitario	104	78%	29	22%	133
Total	535	71%	219	29%	754

p=0,005

Los profesionales sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la atención al paciente ayudaría a mejorar su desempeño (36%). Los que menos lo indican son los profesionales no sanitarios (21%).

5.1.2.1.2 Prevención de riesgos laborales

Se estudió la asociación entre la Prevención de Riesgos Laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 100: Prevención de riesgos laborales y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	120	93%	9	7%	129
Enfermería	129	80%	33	20%	162
No sanitarios	147	89%	19	11%	166
Sanitario No universitario	119	73%	45	27%	164
Sanitario Universitario	120	90%	13	10%	133
Total	635	84%	119	16%	754

p<0,001

Los profesionales sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (27%). Los que menos lo indican son los médicos (7%).

5.1.2.1.3 Informática

Se estudió la asociación entre la Informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 101: Informática y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Informática					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	90	70%	39	30%	129
Enfermería	108	67%	54	33%	162
No sanitarios	93	56%	73	44%	166
Sanitario No universitario	112	68%	52	32%	164
Sanitario Universitario	87	65%	46	35%	133
Total	490	65%	264	35%	754

p=0,086

No se observa de la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación.

5.1.2.1.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la Gestión Empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 102: Gestión empresarial y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Gestión Empresarial					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	102	79%	27	21%	129
Enfermería	143	88%	19	12%	162
No sanitarios	136	82%	30	18%	166
Sanitario No universitario	158	96%	6	4%	164
Sanitario Universitario	114	86%	19	14%	133
Total	653	87%	101	13%	754

p<0,001

Los médicos son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la gestión empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (21%). Los que menos lo indican son los profesionales sanitarios no universitarios (4%).

5.1.2.1.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 103: Calidad y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	101	78%	28	22%	129
Enfermería	139	86%	23	14%	162
No sanitarios	141	85%	25	15%	166
Sanitario No universitario	139	85%	25	15%	164
Sanitario Universitario	112	84%	21	16%	133
Total	632	84%	122	16%	754

p=0,456

No se observa asociación entre la formación en calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación.

5.1.2.1.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el Medio Ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 104: Medio ambiente y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	123	95%	6	5%	129
Enfermería	155	96%	7	4%	162
No sanitarios	153	92%	13	8%	166
Sanitario No universitario	155	95%	9	5%	164
Sanitario Universitario	129	97%	4	3%	133
Total	715	95%	39	5%	754

p=0,405

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación.

5.1.2.1.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la Seguridad de la Información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 105: Seguridad de la información y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	119	92%	10	8%	129
Enfermería	153	94%	9	6%	162
No sanitarios	127	77%	39	23%	166
Sanitario No universitario	153	93%	11	7%	164
Sanitario Universitario	118	89%	15	11%	133
Total	670	89%	84	11%	754

$p < 0,001$

Los profesionales no sanitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la seguridad de la información ayudaría a mejorar su desempeño (23%). Los que menos lo indican son los profesionales de enfermería (6%).

5.1.2.1.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los Idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 106: Idiomas y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	79	61%	50	39%	129
Enfermería	104	64%	58	36%	162
No sanitarios	114	69%	52	31%	166
Sanitario No universitario	101	62%	63	38%	164
Sanitario Universitario	79	59%	54	41%	133
Total	477	63%	277	37%	754

$p = 0,488$

No se observa asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación.

5.1.2.1.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre Conocimientos Técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 107: Conocimientos técnicos y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	62	48%	67	52%	129
Enfermería	66	41%	96	59%	162
No sanitarios	123	74%	43	26%	166
Sanitario No universitario	89	54%	75	46%	164
Sanitario Universitario	53	40%	80	60%	133
Total	393	52%	361	48%	754

p<0,001

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (60%) seguidos de los enfermeros (59%) y los médicos (52%). Los que menos lo indican son los profesionales no sanitarios (26%).

5.1.2.1.10 Otras Áreas Formativas

Se estudió la asociación entre Otras áreas de Formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 108: Otras áreas de formación y ocupación

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	125	97%	4	3%	129
Enfermería	154	95%	8	5%	162
No sanitarios	158	95%	8	5%	166
Sanitario No universitario	162	99%	2	1%	164
Sanitario Universitario	127	95%	6	5%	133
Total	726	96%	28	4%	754

p=0,346

No se observa asociación de otras áreas de formación que ayude a mejorar el desempeño del trabajo y la ocupación.

5.1.2.2 ÁREAS DE FORMACIÓN Y SEXO

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.2.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la Atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 109: Atención al paciente y sexo

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	154	74%	55	26%	209
Mujer	365	70%	158	30%	523
Total	519	71%	213	29%	732

$p=0,295$

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo.

5.1.2.2.2 Prevención de riesgos laborales

Se estudió la asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 110: Prevención de riesgos laborales y sexo

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	183	88%	26	12%	209
Mujer	433	83%	90	17%	523
Total	616	84%	116	16%	732

$p=0,111$

No se observa asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo.

5.1.2.2.3 Informática

Se estudió la asociación entre la Informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 111: Informática y sexo

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Informática					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	151	72%	58	28%	209
Mujer	325	62%	198	38%	523
Total	476	65%	256	35%	732

p=0,010

Las mujeres son las que, en mayor proporción, indican que la informática ayudaría a mejorar su desempeño (38% frente a un 28% de los hombres).

5.1.2.2.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la Gestión Empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 112: Gestión empresarial y sexo

Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Gestión Empresarial					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	163	78%	46	22%	209
Mujer	471	90%	52	10%	523
Total	634	87%	98	13%	732

p<0,001

Los hombres son las que, en mayor proporción, indican que la gestión empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (22% frente a un 10% de las mujeres).

5.1.2.2.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la Calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 113: Calidad y sexo

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	169	81%	40	19%	209
Mujer	444	85%	79	15%	523
Total	613	84%	119	16%	732

$p=0,182$

No se observa asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo.

5.1.2.2.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el Medio Ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 114: Medio ambiente y sexo

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	194	93%	15	7%	209
Mujer	500	96%	23	4%	523
Total	694	95%	38	5%	732

$p=0,126$

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo, y el sexo.

5.1.2.2.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la Seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados:

Tabla 115: Seguridad de la información y sexo

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	195	93%	14	7%	209
Mujer	457	87%	66	13%	523
Total	652	89%	80	11%	732

$p=0,020$

Las mujeres son las que, en mayor proporción, indican que la seguridad de la información ayudaría a mejorar su desempeño (13% frente a un 7% de los hombres).

5.1.2.2.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 116: Idiomas y sexo

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	139	67%	70	33%	209
Mujer	324	62%	199	38%	523
Total	463	63%	269	37%	732

$p=0,248$

No se observa asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo, y el sexo.

5.1.2.2.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 117: Conocimientos técnicos y sexo

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	92	44%	117	56%	209
Mujer	287	55%	236	45%	523
Total	379	52%	353	48%	732

p=0,008

Los hombres son los que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (56% frente a un 45% de las mujeres).

5.1.2.2.10 Otras Áreas de formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 118: Otras áreas de formación y sexo

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	204	98%	5	2%	209
Mujer	500	96%	23	4%	523
Total	704	96%	28	4%	732

p=0,201

No se observa asociación entre otras áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y el sexo.

5.1.2.3 ÁREAS DE FORMACIÓN Y EDAD

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.3.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 119: Atención al paciente y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	366	70%	154	30%	520
40 y más años	160	72%	63	28%	223
Total	526	71%	217	29%	743

p=0,708

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.3.2 Prevención de Riesgos Laborales

Se estudió la asociación entre la Prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 120: Prevención de riesgos laborales y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	437	84%	83	16%	520
40 y más años	189	85%	34	15%	223
Total	626	84%	117	16%	743

p=0,806

No se observa asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.3.3 Informática

Se estudió la asociación entre la Informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 121: Informática y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Informática					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	353	68%	167	32%	520
40 y más años	128	57%	95	43%	223
Total	481	65%	262	35%	743

$p=0,006$

Los profesionales con una edad de 40 y más años son los que, en mayor proporción, indican que la informática ayudaría a mejorar su desempeño (43% frente a un 32% de menores de 40 años).

5.1.2.3.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la Gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 122: Gestión empresarial y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Gestión Empresarial					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	455	88%	65	13%	520
40 y más años	189	85%	34	15%	223
Total	644	87%	99	13%	743

$p=0,313$

No se observa asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.3.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 123: Calidad y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	447	86%	73	14%	520
40 y más años	175	78%	48	22%	223
Total	622	84%	121	16%	743

p=0,011

Los profesionales con una edad de 40 y más años son los que, en mayor proporción, indican que la calidad ayudaría a mejorar su desempeño (22% frente a un 14% de menores de 40 años).

5.1.2.3.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el Medio Ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 124: Medio ambiente y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	494	95%	26	5%	520
40 y más años	210	94%	13	6%	223
Total	704	95%	39	5%	743

p=0,642

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.3.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la Seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 125: Seguridad de la información y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	468	90%	52	10%	520
40 y más años	191	86%	32	14%	223
Total	659	89%	84	11%	743

p=0,086

No se observa asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.3.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 126: Idiomas y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	316	61%	204	39%	520
40 y más años	153	69%	70	31%	223
Total	469	63%	274	37%	743

p=0,042

No se observa asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.3.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 127: Conocimientos técnicos y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	258	50%	262	50%	520
40 y más años	130	58%	93	42%	223
Total	388	52%	355	48%	743

p=0,030

Los profesionales con una edad menor de 40 años son los que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (50% frente a un 42% de 40 y más años).

5.1.2.3.10 Otras áreas de Formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad, observándose los siguientes resultados.

Tabla 128: Otras áreas de formación y edad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	496	95%	24	5%	520
40 y más años	220	99%	3	1%	223
Total	716	96%	27	4%	743

p=0,029

No se observa asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.2.4 ÁREAS DE FORMACIÓN Y SUBSECTOR

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.4.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 129: Atención al paciente y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	359	70%	155	30%	514
Actividades no hospitalarias	93	72%	37	28%	130
Total	452	70%	192	30%	644

p=0,706

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.2 Prevención de Riesgos Laborales

Se estudió la asociación entre la Prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 130: Prevención de riesgos laborales y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	418	81%	96	19%	514
Actividades no hospitalarias	119	92%	11	8%	130
Total	537	83%	107	17%	644

p=0,005

Los profesionales de hospitales son los que, en mayor proporción, indican que la formación en prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (19% frente a un 8%).

5.1.2.4.3 Informática

Se estudió la asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 131: Informática y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Informática					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	335	65%	179	35%	514
Actividades no hospitalarias	86	66%	44	34%	130
Total	421	65%	223	35%	644

$p=0,834$

No se observa asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 132: Gestión empresarial y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Gestión Empresarial					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	445	87%	69	13%	514
Actividades no hospitalarias	110	85%	20	15%	130
Total	555	86%	89	14%	644

$p=0,563$

No se observa asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 133: Calidad y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	434	84%	80	16%	514
Actividades no hospitalarias	106	82%	24	18%	130
Total	540	84%	104	16%	644

p=0,423

No se observa asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 134: Medio ambiente y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	483	94%	31	6%	514
Actividades no hospitalarias	126	97%	4	3%	130
Total	609	95%	35	5%	644

p=0,184

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 135: Seguridad de la información y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	453	88%	61	12%	514
Actividades no hospitalarias	117	90%	13	10%	130
Total	570	89%	74	11%	644

$p=0,551$

No se observa asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 136: Idiomas y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	341	66%	173	34%	514
Actividades no hospitalarias	60	46%	70	54%	130
Total	401	62%	243	38%	644

$p<0,001$

Los profesionales de actividades no hospitalarias son los que, en mayor proporción, indican que la formación en idiomas ayudaría a mejorar su desempeño (54% frente a un 34%).

5.1.2.4.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 137: Conocimientos técnicos y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	271	53%	243	47%	514
Actividades no hospitalarias	72	55%	58	45%	130
Total	343	53%	301	47%	644

p=0,587

No se observa asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa.

5.1.2.4.10 Otras Áreas de Formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y el subsector de actividad al que pertenece la empresa, observándose los siguientes resultados.

Tabla 138: Otras áreas de formación y subsector de actividad

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	499	97%	15	3%	514
Actividades no hospitalarias	121	93%	9	7%	130
Total	620	96%	24	4%	644

p=0,031

Los profesionales de actividades no hospitalarias son los que, en mayor proporción, indican que la formación en otras áreas de formación ayudaría a mejorar su desempeño (7% frente a un 3%).

5.1.2.5 ÁREAS DE FORMACIÓN Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.5.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 139: Atención al paciente y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	110	70%	47	30%	157
Privado benéfico	21	60%	14	40%	35
Privado no benéfico	301	73%	110	27%	411
Total	432	72%	171	28%	603

p=0,219

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.5.2 Prevención de Riesgos Laborales

Se estudió la asociación entre la Prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 140: Prevención de riesgos laborales y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	116	74%	41	26%	157
Privado benéfico	27	77%	8	23%	35
Privado no benéfico	359	87%	52	13%	411
Total	502	83%	101	17%	603

p<0,001

Los profesionales de centros que pertenecen a compañías aseguradoras son los que, en mayor proporción, indican que la formación en prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (26%). Los que menos lo indican son los profesionales de los centros privados no benéficos (13%).

5.1.2.5.3 Informática

Se estudió la asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 141: Informática y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Informática					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	98	62%	59	38%	157
Privado benéfico	22	63%	13	37%	35
Privado no benéfico	273	66%	138	34%	411
Total	393	65%	210	35%	603

p=0,641

No se observa asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.5.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 142: Gestión empresarial y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Gestión Empresarial					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	137	87%	20	13%	157
Privado benéfico	30	86%	5	14%	35
Privado no benéfico	351	85%	60	15%	411
Total	518	86%	85	14%	603

p=0,850

No se observa asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.5.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 143: Calidad y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	119	76%	38	24%	157
Privado benéfico	26	74%	9	26%	35
Privado no benéfico	351	85%	60	15%	411
Total	496	82%	107	18%	603

p=0,012

Los profesionales de centros privados benéficos son los que, en mayor proporción, indican que la formación en calidad ayudaría a mejorar su

desempeño (26%). Los que menos lo indican son los profesionales de los centros privados no benéficos (15%).

5.1.2.5.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 144: Medio ambiente y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	148	94%	9	6%	157
Privado benéfico	34	97%	1	3%	35
Privado no benéfico	387	94%	24	6%	411
Total	569	94%	34	6%	603

p=0,762

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.5.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 145: Seguridad de la información y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	137	87%	20	13%	157
Privado benéfico	34	97%	1	3%	35
Privado no benéfico	358	87%	53	13%	411
Total	529	88%	74	12%	603

p=0,216

No se observa asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.5.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 146: Idiomas y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	106	68%	51	32%	157
Privado benéfico	27	77%	8	23%	35
Privado no benéfico	244	59%	167	41%	411
Total	377	63%	226	37%	603

p=0,037

Los profesionales de centros privados no benéficos son los que, en mayor proporción, indican que la formación en idiomas ayudaría a mejorar su desempeño (41%). Los que menos lo indican son los profesionales de los centros privados benéficos (23%).

5.1.2.5.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 147: Conocimientos técnicos y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	96	61%	61	39%	157
Privado benéfico	18	51%	17	49%	35
Privado no benéfico	208	51%	203	49%	411
Total	322	53%	281	47%	603

p=0,077

No se observa asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.5.10 Otras Áreas de formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo, observándose los siguientes resultados.

Tabla 148: Otras áreas de formación y dependencia patrimonial

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	153	97%	4	3%	157
Privado benéfico	35	100%	0	0%	35
Privado no benéfico	391	95%	20	5%	411
Total	579	96%	24	4%	603

$p=0,208$

No se observa asociación entre otras actividades formativas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro de trabajo.

5.1.2.6 ÁREAS DE FORMACIÓN Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

5.1.2.6.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 149: Atención al paciente y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	115	66%	58	34%	173
Islas Baleares	59	80%	15	20%	74
Comunidad de Madrid	91	74%	32	26%	123
Canarias	46	79%	12	21%	58
Cantabria	8	80%	2	20%	10
Castilla y León	19	51%	18	49%	37
Cataluña	27	64%	15	36%	42
Comunidad Valenciana	49	78%	14	22%	63
Extremadura	20	63%	12	38%	32
Galicia	28	80%	7	20%	35
Región de Murcia	69	69%	31	31%	100
Castilla - La Mancha	4	57%	3	43%	7
Total	535	71%	219	29%	754

Los profesionales de Castilla y León son los que, en mayor proporción, indican que la formación en atención al paciente ayudaría a mejorar su desempeño (49%). Los que menos lo indican son los profesionales de Galicia (20%).

5.1.2.6.2 Prevención de riesgos laborales

Se estudió la asociación entre la Prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 150: Prevención de riesgos laborales y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	136	79%	37	21%	173
Islas Baleares	64	86%	10	14%	74
Comunidad de Madrid	97	79%	26	21%	123
Canarias	44	76%	14	24%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	31	84%	6	16%	37

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Cataluña	36	86%	6	14%	42
Comunidad Valenciana	58	92%	5	8%	63
Extremadura	29	91%	3	9%	32
Galicia	33	94%	2	6%	35
Región de Murcia	91	91%	9	9%	100
Castilla – La Mancha	6	86%	1	14%	7
Total	635	84%	119	16%	754

Los profesionales de Canarias son los que, en mayor proporción, indican que la formación en prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (24%). Los que menos lo indican son los profesionales de Galicia (6%).

5.1.2.6.3 Informática

Se estudió la asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 151: Informática y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Informática					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	104	60%	69	40%	173
Islas Baleares	51	69%	23	31%	74
Comunidad de Madrid	70	57%	53	43%	123
Canarias	45	78%	13	22%	58
Cantabria	7	70%	3	30%	10
Castilla y León	33	89%	4	11%	37
Cataluña	24	57%	18	43%	42
Comunidad Valenciana	43	68%	20	32%	63
Extremadura	25	78%	7	22%	32
Galicia	17	49%	18	51%	35
Región de Murcia	70	70%	30	30%	100
Castilla - La Mancha	1	14%	6	86%	7
Total	490	65%	264	35%	754

Los profesionales de Galicia son los que, en mayor proporción, indican que la formación en informática ayudaría a mejorar su desempeño (51%). Los que menos lo indican son los profesionales de Castilla y León (11%).

5.1.2.6.4 *Gestión Empresarial*

Se estudió la asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 152: Gestión empresarial y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Gestión Empresarial					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	147	85%	26	15%	173
Islas Baleares	62	84%	12	16%	74
Comunidad de Madrid	105	85%	18	15%	123
Canarias	50	86%	8	14%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	34	92%	3	8%	37
Cataluña	39	93%	3	7%	42
Comunidad Valenciana	47	75%	16	25%	63
Extremadura	31	97%	1	3%	32
Galicia	33	94%	2	6%	35
Región de Murcia	90	90%	10	10%	100
Castilla – La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	653	87%	101	13%	754

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, indican que la formación en gestión empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (25%). Los que menos lo indican son los profesionales de Castilla y León (11%).

5.1.2.6.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 153: Calidad y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	145	84%	28	16%	173
Islas Baleares	59	80%	15	20%	74
Comunidad de Madrid	108	88%	15	12%	123
Canarias	49	84%	9	16%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	28	76%	9	24%	37
Cataluña	33	79%	9	21%	42
Comunidad Valenciana	52	83%	11	17%	63
Extremadura	27	84%	5	16%	32
Galicia	33	94%	2	6%	35
Región de Murcia	83	83%	17	17%	100
Castilla – La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	632	84%	122	16%	754

Los profesionales de Castilla y León son los que, en mayor proporción, indican que la formación en calidad ayudaría a mejorar su desempeño (24%). Los que menos lo indican son los profesionales de Galicia (6%).

5.1.2.6.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 154: Medio ambiente y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	161	93%	12	7%	173
Islas Baleares	70	95%	4	5%	74
Comunidad de Madrid	117	95%	6	5%	123
Canarias	54	93%	4	7%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	35	95%	2	5%	37
Cataluña	41	98%	1	2%	42
Comunidad Valenciana	60	95%	3	5%	63
Extremadura	31	97%	1	3%	32
Galicia	35	100%	0	0%	35
Región de Murcia	94	94%	6	6%	100
Castilla - La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	715	95%	39	5%	754

No existe asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma.

5.1.2.6.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 155: Seguridad de la información y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	154	89%	19	11%	173
Islas Baleares	61	82%	13	18%	74
Comunidad de Madrid	103	84%	20	16%	123
Canarias	49	84%	9	16%	58
Cantabria	7	70%	3	30%	10
Castilla y León	34	92%	3	8%	37
Cataluña	40	95%	2	5%	42
Comunidad Valenciana	58	92%	5	8%	63
Extremadura	31	97%	1	3%	32
Galicia	32	91%	3	9%	35
Región de Murcia	94	94%	6	6%	100
Castilla - La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	670	89%	84	11%	754

Los profesionales de las Islas Baleares son los que, en mayor proporción, indican que la formación en seguridad de la información ayudaría a mejorar su desempeño (18%). Los que menos lo indican son los profesionales de Castilla y León (11%).

5.1.2.6.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 156: Idiomas y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	113	65%	60	35%	173
Islas Baleares	42	57%	32	43%	74
Comunidad de Madrid	72	59%	51	41%	123
Canarias	38	66%	20	34%	58
Cantabria	4	40%	6	60%	10
Castilla y León	35	95%	2	5%	37
Cataluña	31	74%	11	26%	42
Comunidad Valenciana	32	51%	31	49%	63
Extremadura	19	59%	13	41%	32
Galicia	25	71%	10	29%	35
Región de Murcia	61	61%	39	39%	100
Castilla - La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	477	63%	277	37%	754

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, indican que la formación en idiomas ayudaría a mejorar su desempeño (49%). Los que menos lo indican son los profesionales de Castilla y León (5%).

5.1.2.6.9 Conocimientos Técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 157: Conocimientos técnicos y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	105	61%	68	39%	173
Islas Baleares	42	57%	32	43%	74
Comunidad de Madrid	62	50%	61	50%	123
Canarias	25	43%	33	57%	58
Cantabria	5	50%	5	50%	10
Castilla y León	21	57%	16	43%	37
Cataluña	19	45%	23	55%	42
Comunidad Valenciana	32	51%	31	49%	63
Extremadura	12	38%	20	63%	32
Galicia	17	49%	18	51%	35
Región de Murcia	47	47%	53	53%	100
Castilla - La Mancha	6	86%	1	14%	7
Total	393	52%	361	48%	754

Los profesionales de Extremadura son los que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (63%). Los que menos lo indican son los profesionales de Andalucía (39%).

5.1.2.6.10 Otras Áreas de formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 158: Otras áreas de formación y Comunidad Autónoma

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otros					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	169	98%	4	2%	173
Islas Baleares	73	99%	1	1%	74
Comunidad de Madrid	119	97%	4	3%	123
Canarias	55	95%	3	5%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	37	100%	0	0%	37
Cataluña	40	95%	2	5%	42
Comunidad Valenciana	53	84%	10	16%	63
Extremadura	31	97%	1	3%	32
Galicia	34	97%	1	3%	35
Región de Murcia	98	98%	2	2%	100
Castilla – La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	726	96%	28	4%	754

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, indican que otras áreas de formación ayudarían a mejorar su desempeño (16%). Los que menos lo indican son los profesionales de Islas Baleares (1%).

5.1.2.7 ÁREAS DE FORMACIÓN Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.7.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados.

Tabla 159: Atención al paciente y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	135	72%	53	28%	188
de 5 a 9,9	116	67%	58	33%	174
de 10 a 14,9	103	68%	48	32%	151
más de 15	147	75%	49	25%	196
Total	501	71%	208	29%	709

p=0,299

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.2 Prevención de Riesgos Laborales

Se estudió la asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados.

Tabla 160: Prevención de riesgos laborales y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	151	80%	37	20%	188
de 5 a 9,9	144	83%	30	17%	174
de 10 a 14,9	129	85%	22	15%	151
más de 15	170	87%	26	13%	196
Total	594	84%	115	16%	709

p=0,340

No se observa asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.3 Informática

Se estudió la asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados.

Tabla 161: Informática y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Informática					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	125	66%	63	34%	188
de 5 a 9,9	127	73%	47	27%	174
de 10 a 14,9	108	72%	43	28%	151
más de 15	100	51%	96	49%	196
Total	460	65%	249	35%	709

p<0,001

Los profesionales que llevan más de 15 años de profesión son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de Informática ayudaría a mejorar su desempeño (49%). Los que menos lo indican son los profesionales que llevan entre 5 y 9,9 en la profesión (27%).

5.1.2.7.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 162: Gestión empresarial y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Gestión Empresarial					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	163	87%	25	13%	188
de 5 a 9,9	150	86%	24	14%	174
de 10 a 14,9	128	85%	23	15%	151
más de 15	169	86%	27	14%	196
Total	610	86%	99	14%	709

p=0,963

No se observa asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 163: Calidad y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	163	87%	25	13%	188
de 5 a 9,9	146	84%	28	16%	174
de 10 a 14,9	127	84%	24	16%	151
más de 15	159	81%	37	19%	196
Total	595	84%	114	16%	709

p=0,528

No se observa asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 164: Medio ambiente y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	178	95%	10	5%	188
de 5 a 9,9	164	94%	10	6%	174
de 10 a 14,9	145	96%	6	4%	151
más de 15	185	94%	11	6%	196
Total	672	95%	37	5%	709

p=0,888

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 165: Seguridad de la información y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	170	90%	18	10%	188
de 5 a 9,9	153	88%	21	12%	174
de 10 a 14,9	131	87%	20	13%	151
más de 15	175	89%	21	11%	196
Total	629	89%	80	11%	709

p=0,729

No se observa asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 166: Idiomas y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	111	59%	77	41%	188
de 5 a 9,9	108	62%	66	38%	174
de 10 a 14,9	97	64%	54	36%	151
más de 15	136	69%	60	31%	196
Total	452	64%	257	36%	709

p=0,193

No se observa asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 167: Conocimientos técnicos y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	95	51%	93	49%	188
de 5 a 9,9	90	52%	84	48%	174
de 10 a 14,9	82	54%	69	46%	151
más de 15	107	55%	89	45%	196
Total	374	53%	335	47%	709

p=0,836

No se observa asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.7.10 Otras Áreas de Formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados.

Tabla 168: Otras áreas de formación y años de profesión

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	182	97%	6	3%	188
de 5 a 9,9	166	95%	8	5%	174
de 10 a 14,9	143	95%	8	5%	151
más de 15	191	97%	5	3%	196
Total	682	96%	27	4%	709

p=0,522

No se observa asociación entre otras áreas de formación como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.2.8 ÁREAS DE FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.8.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 169: Atención al paciente y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	266	69%	118	31%	384
De 24.000 € a 49.999 €	81	79%	22	21%	103
De 50.000 € a 79.999 €	27	75%	9	25%	36
80.000 € o más	96	70%	42	30%	138
Total	470	71%	191	29%	661

p=0,272

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales.

5.1.2.8.2 Prevención de riesgos laborales

Se estudió la asociación entre la Prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 170: Prevención de riesgos laborales y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	311	81%	73	19%	384
De 24.000 € a 49.999 €	90	87%	13	13%	103
De 50.000 € a 79.999 €	34	94%	2	6%	36
80.000 € o más	121	88%	17	12%	138
Total	556	84%	105	16%	661

p=0,050

Los profesionales que perciben una retribución inferior a 24.000 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de Prevención de Riesgos Laborales ayudarían a mejorar su desempeño (19%). Los que menos lo indican son los profesionales cuya retribución está en la franja 50.000-79.999 € (6%).

5.1.2.8.3 Informática

Se estudió la asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 171: Informática y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Informática					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	244	64%	140	36%	384
De 24.000 € a 49.999 €	58	56%	45	44%	103
De 50.000 € a 79.999 €	26	72%	10	28%	36
80.000 € o más	102	74%	36	26%	138
Total	430	65%	231	35%	661

p=0,024

Los profesionales que perciben una retribución inferior a 24.000 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de Informática ayudaría a mejorar su desempeño (36%). Los que menos lo indican son los profesionales cuya retribución es de 80.000€ o más (26%).

5.1.2.8.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 172: Gestión empresarial y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Gestión Empresarial					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	350	91%	34	9%	384
De 24.000 € a 49.999 €	74	72%	29	28%	103
De 50.000 € a 79.999 €	29	81%	7	19%	36
80.000 € o más	117	85%	21	15%	138
Total	570	86%	91	14%	661

p<0,001

Los profesionales que perciben una retribución en la franja de 24.000 - 49.999 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de Gestión Empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (28%). Los que menos lo indican son los profesionales cuya retribución está en la franja inferior a 24.000 € (9%).

5.1.2.8.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 173: Calidad y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	333	87%	51	13%	384
De 24.000 € a 49.999 €	72	70%	31	30%	103
De 50.000 € a 79.999 €	33	92%	3	8%	36
80.000 € o más	120	87%	18	13%	138
Total	558	84%	103	16%	661

p<0,001

Los profesionales que perciben una retribución en la franja de 24.000 - 49.999 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de

formación de Calidad ayudaría a mejorar su desempeño (30%). Los que menos lo indican son los profesionales cuya retribución está en la franja 50.000-79.999 € (8%).

5.1.2.8.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 174: Medio ambiente y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	368	96%	16	4%	384
De 24.000 € a 49.999 €	93	90%	10	10%	103
De 50.000 € a 79.999 €	34	94%	2	6%	36
80.000 € o más	131	95%	7	5%	138
Total	626	95%	35	5%	661

p=0,172

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales.

5.1.2.8.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 175: Seguridad de la información y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	341	89%	43	11%	384
De 24.000 € a 49.999 €	89	86%	14	14%	103
De 50.000 € a 79.999 €	32	89%	4	11%	36
80.000 € o más	123	89%	15	11%	138
Total	585	89%	76	11%	661

p=0,911

No se observa asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales.

5.1.2.8.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 176: Idiomas y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	240	63%	144	38%	384
De 24.000 € a 49.999 €	61	59%	42	41%	103
De 50.000 € a 79.999 €	22	61%	14	39%	36
80.000 € o más	92	67%	46	33%	138
Total	415	63%	246	37%	661

$p=0,681$

No se observa asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales.

5.1.2.8.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 177: Conocimientos técnicos y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	203	53%	181	47%	384
De 24.000 € a 49.999 €	43	42%	60	58%	103
De 50.000 € a 79.999 €	15	42%	21	58%	36
80.000 € o más	66	48%	72	52%	138
Total	327	49%	334	51%	661

$p=0,154$

No se observa asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales.

5.1.2.8.10 Otras Áreas de formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 178: Otras áreas de formación y retribución

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	367	96%	17	4%	384
De 24.000 € a 49.999 €	101	98%	2	2%	103
De 50.000 € a 79.999 €	35	97%	1	3%	36
80.000 € o más	131	95%	7	5%	138
Total	634	96%	27	4%	661

$p=0,610$

No se observa asociación entre otras áreas de formación como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la retribución de los profesionales.

5.1.2.9 ÁREAS DE FORMACIÓN Y ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre las áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

5.1.2.9.1 Atención al Paciente

Se estudió la asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 179: Atención al paciente y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Atención al Paciente					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	32	67%	16	33%	48
Entre 24 y 36 h.	123	73%	46	27%	169
Más de 36 h.	363	71%	149	29%	512
Total	518	71%	211	29%	729

p=0,705

No se observa asociación entre la atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.2 Prevención de Riesgos Laborales

Se estudió la asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 180: Prevención de riesgos laborales y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Prevención de riesgos laborales					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	40	83%	8	17%	48
Entre 24 y 36 h.	147	87%	22	13%	169
Más de 36 h.	426	83%	86	17%	512
Total	613	84%	116	16%	729

p=0,502

No se observa asociación entre la prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.3 Informática

Se estudió la asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 181: Informática y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Informática					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	35	73%	13	27%	48
Entre 24 y 36 h.	101	60%	68	40%	169
Más de 36 h.	338	66%	174	34%	512
Total	474	65%	255	35%	729

p=0,166

No se observa asociación entre la informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.4 Gestión Empresarial

Se estudió la asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 182: Gestión empresarial y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo- Gestión Empresarial					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	44	92%	4	8%	48
Entre 24 y 36 h.	140	83%	29	17%	169
Más de 36 h.	445	87%	67	13%	512
Total	629	86%	100	14%	729

p=0,219

No se observa asociación entre la gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.5 Calidad

Se estudió la asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 183: Calidad y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Calidad					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	41	85%	7	15%	48
Entre 24 y 36 h.	143	85%	26	15%	169
Más de 36 h.	427	83%	85	17%	512
Total	611	84%	118	16%	729

p=0,889

No se observa asociación entre la calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.6 Medio Ambiente

Se estudió la asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 184: Medio ambiente y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Medio Ambiente					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	45	94%	3	6%	48
Entre 24 y 36 h.	162	96%	7	4%	169
Más de 36 h.	483	94%	29	6%	512
Total	690	95%	39	5%	729

p=0,718

No se observa asociación entre el medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.7 Seguridad de la información

Se estudió la asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 185: Seguridad de la información y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Seguridad Información					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	46	96%	2	4%	48
Entre 24 y 36 h.	153	91%	16	9%	169
Más de 36 h.	448	88%	64	13%	512
Total	647	89%	82	11%	729

p=0,153

No se observa asociación entre la seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.8 Idiomas

Se estudió la asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 186: Idiomas y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Idiomas					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	35	73%	13	27%	48
Entre 24 y 36 h.	105	62%	64	38%	169
Más de 36 h.	325	63%	187	37%	512
Total	465	64%	264	36%	729

p=0,376

No se observa asociación entre los idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.9 Conocimientos técnicos

Se estudió la asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 187: Conocimientos técnicos y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Conocimientos técnicos					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	25	52%	23	48%	48
Entre 24 y 36 h.	98	58%	71	42%	169
Más de 36 h.	253	49%	259	51%	512
Total	376	52%	353	48%	729

p=0,154

No se observa asociación entre los conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.2.9.10 Otras Áreas de formación

Se estudió la asociación entre otras áreas de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 188: Otras áreas de formación y duración de la actividad semanal

Indique, las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo-Otras					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	47	98%	1	2%	48
Entre 24 y 36 h.	161	95%	8	5%	169
Más de 36 h.	493	96%	19	4%	512
Total	701	96%	28	4%	729

p=0,674

No se observa asociación entre otras áreas de formación como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal en sanidad privada.

5.1.3 Modalidad de formación

La distribución de los resultados sobre la modalidad de formación que prefiere, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 189: Modalidad de formación

Modalidad de formación	Frecuencia	Porcentaje
Mixta	386	51,2
Distancia	33	4,4
Presencial	119	15,8
Teleformación	156	20,7
Total respuestas	694	92,0
Ns/Nc	60	8,0
Total	754	100,0

El tipo de modalidad de formación más preferida es la mixta, seguida por la teleformación.

Según la distribución de los resultados sobre la modalidad de la formación, vemos que el número de contestaciones sobre preferencias en la modalidad de formación "distancia" es muy bajo respecto al resto de modalidades existentes (sólo 33 respuestas). Esto limita el análisis estudiando la asociación con todas las variables del estudio y, por tanto, los resultados que exponemos a continuación deben tomarse con cautela, ya que tienen limitaciones en cuanto a su representatividad.

5.1.3.1 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 190: Modalidad de formación y ocupación

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?										
Ocupación	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Teleformación		Total	
Médicos	76	66%	1	1%	16	14%	23	20%	116	
Enfermería	99	65%	1	1%	16	10%	37	24%	153	
No sanitarios	68	44%	12	8%	20	13%	55	35%	155	
Sanitario No universitario	70	48%	2	1%	32	22%	41	28%	145	
Sanitario Universitario	73	58%	17	14%	35	28%	0	0%	125	
Total	386	56%	33	5%	119	17%	156	22%	694	

$p < 0,001$

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los médicos (66%) y enfermería (65%); la modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los sanitarios universitarios (14%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por los sanitarios universitarios (28%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los no sanitarios (35%).

5.1.3.2 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y SEXO

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 191: Modalidad de formación y sexo

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?										
Sexo	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Teleformación		Total	
Hombre	114	59%	9	5%	33	17%	38	20%	194	
Mujer	262	54%	23	5%	82	17%	114	24%	481	
Total	376	56%	32	5%	115	17%	152	23%	675	

$p = 0,682$

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los hombres (59% frente al 54% de las mujeres) y la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por las mujeres (24% frente a 20% de los hombres); las modalidades a distancia y presencial son preferidas en la misma proporción por hombres y mujeres (5% y 17% respectivamente).

5.1.3.3 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y EDAD

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 192: Modalidad de formación y edad

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?									
Edad	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Teleformación		Total
Menos de 40 años	276	57%	29	6%	78	16%	101	21%	484
40 o más años	104	52%	4	2%	38	19%	54	27%	200
Total	380	56%	33	5%	116	17%	155	23%	684

p=0,039

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los profesionales de menos de 40 años de edad (57% frente a 52%); la modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los profesionales de menos de 40 años de edad (6% frente a 2%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por profesionales de 40 y más años de edad (19% frente a 16%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por profesionales de 40 y más años de edad (27%).

5.1.3.4 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 193: Modalidad de formación y subsector de actividad

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?									
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Tele formación		Total
Actividades hospitalarias	255	54%	15	3%	75	16%	130	27%	475
Actividades no hospitalarias	65	56%	7	6%	21	18%	23	20%	116
Total	320	54%	22	4%	96	16%	153	26%	591

p=0,210

Las modalidades mixta, distancia y presencial son preferidas en mayor proporción por los profesionales que pertenecen a actividades no hospitalarias (56%, 6% y 18% respectivamente); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los profesionales que pertenecen a actividades hospitalarias (27%).

5.1.3.5 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 194: Modalidad de formación y dependencia patrimonial

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?									
Dependencia patrimonial del centro	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Teleformación		Total
Compañía aseguradora	80	55%	8	6%	19	13%	38	26%	145
Privado benéfico	19	56%	0	0%	3	9%	12	35%	34
Privado no benéfico	210	56%	21	6%	66	18%	80	21%	377
Total	309	56%	29	5%	88	16%	130	23%	556

$p=0,268$

La modalidad mixta es preferida en prácticamente la misma proporción por los profesionales de centros de compañías aseguradoras, privados benéficos y privados no benéficos (55%, 56% y 56% respectivamente); la modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los profesionales de centros de compañías aseguradoras (6%) y privados no benéficos (6%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por los profesionales de centros privados no benéficos (18%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los profesionales de centros privados benéficos (35%).

5.1.3.6 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 195: Modalidad de formación y Comunidad Autónoma

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?									
Comunidad Autónoma	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Teleformación		Total
Andalucía	91	57%	9	6%	24	15%	37	23%	161
Islas Baleares	42	64%	1	2%	11	17%	12	18%	66
Comunidad de Madrid	76	66%	4	3%	15	13%	20	17%	115
Canarias	30	53%	5	9%	7	12%	15	26%	57
Cantabria	5	56%	1	11%	0	0%	3	33%	9
Castilla y León	14	45%	2	6%	4	13%	11	35%	31
Cataluña	20	51%	0	0%	5	13%	14	36%	39
Comunidad Valenciana	31	53%	2	3%	8	14%	18	31%	59
Extremadura	17	61%	0	0%	9	32%	2	7%	28
Galicia	16	50%	0	0%	10	31%	6	19%	32
Región de Murcia	41	46%	9	10%	23	26%	17	19%	90
Castilla – La Mancha	3	43%	0	0%	3	43%	1	14%	7
Total	386	56%	33	5%	119	17%	156	22%	694

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los profesionales de la Comunidad de Madrid (66%) y los que menos la prefieren son los profesionales de Castilla y León (45%). La modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los profesionales de la Región de Murcia (10%) y los que menos la prefieren son los profesionales de Cataluña, Extremadura y Galicia (0%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por los profesionales de Extremadura (32%) y los que menos la prefieren son los profesionales de Canarias (12%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los profesionales de Cataluña (36%) y los que menos la prefieren son los profesionales de Extremadura (7%).

5.1.3.7 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 196: Modalidad de formación y años de profesión

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?										
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Tele-formación		Total	
menos de 5	92	51%	5	3%	32	18%	50	28%	179	
de 5 a 9,9	90	58%	6	4%	23	15%	36	23%	155	
de 10 a 14,9	77	55%	14	10%	27	19%	23	16%	141	
más de 15	100	57%	2	1%	27	15%	47	27%	176	
Total	359	55%	27	4%	109	17%	156	24%	651	

p=0,006

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los profesionales que llevan en la profesión entre 5 y 9,9 años (58%); la modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los profesionales que llevan en la profesión entre 10 y 14,9 años (10%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por los profesionales entre 10 y 14,9 años (19%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los profesionales de con menos de 5 años de experiencia (28%) y por los profesionales con más de 15 años de experiencia (27%).

5.1.3.8 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 197: Modalidad de formación y retribución

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?										
¿Qué tipo de retribución percibe?	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Tele-formación		Total	
Menos de 24.000 €	192	54%	22	6%	64	18%	79	22%	357	
De 24.000 € a 49.999 €	63	65%	5	5%	16	16%	13	13%	97	
De 50.000 € a 79.999 €	21	64%	0	0%	7	21%	5	15%	33	
80.000 € o más	77	57%	5	4%	14	10%	40	29%	136	
Total	353	57%	32	5%	101	16%	137	22%	623	

p=0,058

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya retribución está en la franja de 24.000€ a 49.999€ (65%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya retribución es inferior a 24.000€ (54%). La modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya retribución es inferior a 24.000€ (6%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya retribución está entre 50.000€ y 79.999€ (0%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya retribución está entre 50.000€ y 79.999€ (21%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya retribución es de 80.000€ o más(10%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya retribución es de 80.000€ o más (29%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya retribución está en la franja de 24.000€ a 49.999€ (13%).

5.1.3.9 MODALIDAD DE FORMACIÓN Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre la preferencia de la modalidad de formación y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 198: Modalidad de formación y duración de la actividad semanal

¿Mediante que modalidad prefiere recibir la formación?									
Duración de su actividad semanal	Mixta		Toda a distancia		Toda presencial		Tele-formación		Total
Inferior a 24 h.	29	66%	4	9%	5	11%	6	14%	44
Entre 24 y 36 h.	80	53%	10	7%	30	20%	31	21%	151
Más de 36 h.	268	56%	18	4%	80	17%	114	24%	480
Total	377	56%	32	5%	115	17%	151	22%	675

p=0,196

La modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya actividad semanal es inferior a 24 h. (66%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya actividad semanal está en la franja entre 24 y 36 h. (53%). La modalidad a distancia es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya duración de su actividad semanal es inferior a 24 h (9%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya actividad semanal es superior a 36 h. (4%); la modalidad presencial es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya actividad semanal

está en la franja entre 24 y 36 h. (20%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya actividad semanal es inferior a 24 h. (11%); la modalidad teleformación es preferida en mayor proporción por los profesionales cuya actividad semanal es superior a 36 h. (24%) y los que menos la prefieren son los profesionales cuya actividad semanal es inferior a 24 h. (14%).

5.1.4 Cantidad de actividades formativas que realiza al año

La distribución de los resultados sobre el número de actividades formativas que realiza al año, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 199: Cantidad de actividades formativas al año

Cantidad de actividades formativas	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	85	11
1 o 2	285	38
3 o más	355	47
Total respuestas	725	96
Ns/Nc	29	4
Total	754	100,0

El número de actividades formativas que más frecuentemente se realiza es de 3 o más (47%).

5.1.4.1 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 200: Cantidad de actividades formativas y ocupación

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Ocupación	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Médicos	11	9%	28	23%	85	69%	124
Enfermería	14	9%	62	39%	84	53%	160
No sanitarios	23	15%	73	46%	62	39%	158
Sanitario No universitario	24	16%	64	42%	64	42%	152
Sanitario Universitario	13	10%	58	44%	60	46%	131
Total	85	12%	285	39%	355	49%	725

p<0,001

Los profesionales que no hacen ninguna acción formativa al año son los sanitarios no universitarios (16%); los profesionales que más realizan 1 o 2 actividades formativas al año son los no sanitarios (46%) y los profesionales que en mayor proporción realizan 3 o más actividades formativas son los médicos (69%).

5.1.4.2 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y SEXO

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 201: Cantidad de actividades formativas y sexo

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Sexo	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Hombre	10	5%	76	37%	117	58%	203
Mujer	73	15%	200	40%	228	46%	501
Total	83	12%	276	39%	345	49%	704

p<0,001

Los hombres realizan en mayor proporción 3 o más actividades formativas al año (58% frente a 46%). Las mujeres realizan en mayor proporción 1 o 2

actividades formativas (40% frente a 37%). Asimismo, las mujeres no realizan ninguna acción formativa en mayor proporción (15% frente a 5%)

5.1.4.3 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y EDAD

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 202: Cantidad de actividades formativas y edad

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Edad agrupada	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Menos de 40 años	67	13%	201	40%	237	47%	505
40 o más años	15	7%	80	38%	115	55%	210
Total	82	11%	281	39%	352	49%	715

p=0,033

Los profesionales de más de 40 años realizan más actividades formativas al año ((3 o mas en un 55% frente a 47% de los de menos de 40 años). Los profesionales de menos de 40 años no realizan formación en mayor proporción que los de más de 40 años (ninguna acción formativa en un 13% frente a un 7%).

5.1.4.4 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 203: Cantidad de actividades formativas y subsector de actividad

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Actividades hospitalarias	54	11%	197	40%	244	49%	495
Actividades no hospitalarias	17	14%	40	33%	65	53%	122
Total	71	12%	237	38%	309	50%	617

p=0,310

No se observa asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y el subsector de actividad de la empresa

5.1.4.5 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 204: Cantidad de actividades formativas y dependencia patrimonial

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Dependencia patrimonial del centro	Ninguna		1 o 2		3 o más		Total
Compañía aseguradora	18	12%	56	38%	74	50%	148
Privado benéfico	4	12%	8	24%	21	64%	33
Total	41	10%	158	40%	198	50%	397

$p=0,482$

No se observa asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la dependencia patrimonial del centro

5.1.4.6 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 205: Cantidad de actividades formativas y Comunidad Autónoma

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Comunidad Autónoma	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Andalucía	24	14%	58	35%	86	51%	168
Islas Baleares	14	19%	23	32%	35	49%	72
Comunidad de Madrid	14	12%	40	34%	62	53%	116
Canarias	5	9%	28	50%	23	41%	56
Cantabria	0	0%	5	50%	5	50%	10
Castilla y León	3	8%	25	68%	9	24%	37
Cataluña	4	11%	14	37%	20	53%	38
Comunidad Valenciana	5	8%	21	33%	37	59%	63
Extremadura	5	17%	14	47%	11	37%	30

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Comunidad Autónoma	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Galicia	2	6%	15	45%	16	48%	33
Región de Murcia	9	9%	37	39%	49	52%	95
Castilla La Mancha	0	0%	5	71%	2	29%	7
Total	85	12%	285	39%	355	49%	725

La comunidad autónoma donde en mayor proporción se realizan 3 o más actividades formativas al año es la Comunidad Valenciana (59%); Castilla y León es donde en mayor proporción se realizan 1 o 2 actividades formativas anuales (68%); las Islas Baleares es la comunidad autónoma donde en mayor proporción no se realiza ninguna actividad formativa anual (19%).

5.1.4.7 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 206: Cantidad de actividades formativas y años de profesión

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
menos de 5	19	10%	76	42%	88	48%	183
de 5 a 9,9	25	15%	65	39%	76	46%	166
de 10 a 14,9	15	10%	65	44%	69	46%	149
más de 15	21	11%	63	34%	101	55%	185
Total	80	12%	269	39%	334	49%	683

p=0,396

No se observa asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y los años de profesión de los profesionales.

5.1.4.8 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 207: Cantidad de actividades formativas y retribución

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
¿Qué tipo de retribución percibe?	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Menos de 24.000 €	55	15%	170	46%	148	40%	373
De 24.000 € a 49.999 €	8	8%	28	28%	65	64%	101
De 50.000 € a 79.999 €	3	8%	7	19%	26	72%	36
80.000 € o más	9	7%	55	41%	69	52%	133
Total	75	12%	260	40%	308	48%	643

p<0,001

Los profesionales que en mayor proporción no realizan ninguna actividad formativa son los que tienen una retribución inferior a 24.000€; Los que en mayor proporción realizan 1 o 2 actividades formativas, son también los que tienen una retribución inferior a 24.000€; los que en mayor proporción realizan 3 o más actividades formativas son los que tienen una retribución entre 50.000 y 79.999 €.

5.1.4.9 CANTIDAD DE ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 208: Cantidad de actividades formativas y duración de la actividad semanal

Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?							
Duración de su actividad semanal	Ninguna		1 o 2		3 o mas		Total
Inferior a 24 h.	7	15%	23	49%	17	36%	47
Entre 24 y 36 h.	23	15%	55	35%	80	51%	158
Más de 36 h.	53	11%	199	40%	246	49%	498
Total	83	12%	277	39%	343	49%	703

p=0,230

No se observa asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y la duración de la actividad semanal laboral.

5.1.5 Satisfacción con la formación recibida

La distribución de los resultados sobre la satisfacción con la formación recibida, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 209: Satisfacción con la formación

Satisfacción con la formación recibida	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactoria	28	23
Satisfactoria	446	59
Muy satisfactoria	66	8,8
Total respuestas	623	83
Ns/Nc	131	17
Total	754	100

El 59% de los profesionales manifiesta satisfacción con la formación recibida.

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.5.1 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y OCUPACIÓN

Tabla 210: Satisfacción con la formación y ocupación

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
Ocupación	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Médicos	29	29%	72	71%	101
Enfermería	44	31%	96	69%	140
No sanitarios	36	25%	106	75%	142
Sanitario No universitario	30	22%	107	78%	137
Sanitario Universitario	38	37%	65	63%	103
Total	177	28%	446	72%	623

$p=0,100$

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y la ocupación.

5.1.5.2 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y SEXO

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 211: Satisfacción con la formación y sexo

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
Sexo	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Hombre	47	26%	132	74%	179
Mujer	126	30%	301	70%	427
Total	173	29%	433	71%	606

$p=0,419$

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y el sexo.

5.1.5.3 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y EDAD

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 212: Satisfacción con la formación y edad

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
Edad	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Menos de 40 años	118	28%	310	72%	428
40 o más años	58	31%	130	69%	188
Total	176	29%	440	71%	616

$p=0,407$

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y la edad

5.1.5.4 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 213: Satisfacción con la formación y subsector de actividad

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Actividades hospitalarias	123	28%	314	72%	437
Actividades no hospitalarias	20	20%	78	80%	98
Total	143	27%	392	73%	535

p=0,118

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y el subsector de actividad al que pertenece la empresa de los profesionales.

5.1.5.5 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y LA DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 214: Satisfacción con la formación y dependencia patrimonial

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
Dependencia patrimonial del centro	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Compañía aseguradora	48	35%	90	65%	138
Privado benéfico	7	25%	21	75%	28
Privado no benéfico	82	25%	252	75%	334
Total	137	27%	363	73%	500

p=0,073

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y la dependencia patrimonial de la empresa de los profesionales.

5.1.5.6 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 215: Satisfacción con la formación y Comunidad Autónoma

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
Comunidad Autónoma	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Andalucía	49	34%	96	66%	145
Islas Baleares	13	23%	44	77%	57
Comunidad de Madrid	38	38%	62	62%	100
Canarias	15	31%	33	69%	48
Cantabria	2	29%	5	71%	7
Castilla y León	9	28%	23	72%	32
Cataluña	6	17%	29	83%	35
Comunidad Valenciana	8	14%	49	86%	57
Extremadura	10	36%	18	64%	28
Galicia	8	28%	21	72%	29
Región de Murcia	14	18%	64	82%	78
Castilla – La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	177	28%	446	72%	623

Los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que indican mayor satisfacción (86%) y los de los centros de la comunidad de Madrid, más insatisfacción (38%).

5.1.5.7 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 216: Satisfacción con la formación y años de profesión

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
menos de 5	34	21%	126	79%	160
de 5 a 9,9	34	24%	110	76%	144
de 10 a 14,9	46	38%	76	62%	122
más de 15	52	32%	111	68%	163
Total	166	28%	423	72%	589

p=0,008

Los profesionales más insatisfechos son los que llevan de 10 a 14,9 años de profesión (38%); los más satisfechos con la formación recibida son los que llevan en la profesión menos de 5 años (79%).

5.1.5.8 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 217: Satisfacción con la formación y retribución

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
¿Qué tipo de retribución percibe?	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Menos de 24.000 €	97	31%	218	69%	315
De 24.000 € a 49.999 €	24	29%	59	71%	83
De 50.000 € a 79.999 €	11	35%	20	65%	31
80.000 € o más	30	25%	91	75%	121
Total	162	29%	388	71%	550

p=0,554

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y la retribución salarial.

5.1.5.9 SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la formación recibida en el centro de trabajo y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 218: Satisfacción con la formación y duración de la actividad semanal

¿Qué le parece la formación que ha recibido en el centro donde trabaja?					
Duración de su actividad semanal	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Inferior a 24 h.	9	26%	26	74%	35
Entre 24 y 36 h.	38	27%	101	73%	139
Más de 36 h.	129	30%	300	70%	429
Total	176	29%	427	71%	603

p=0,742

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y la duración de la actividad semanal.

5.1.6 Respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación

La distribución de los resultados sobre la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 219: Respuesta del centro a las necesidades de formación

Respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactoria	240	32
Satisfactoria	450	60
Total respuestas	690	92
Ns/Nc	64	8
Total	754	100

La respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación, es en mayor proporción satisfactoria (60% frente a un 32% de insatisfacción).

5.1.6.1 RESPUESTA DEL CENTRO A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 220: Respuesta del centro a las necesidades de formación y ocupación

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
Ocupación	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Médicos	47	39%	72	61%	119
Enfermería	51	34%	101	66%	152
No sanitarios	40	26%	112	74%	152
Sanitario No universitario	44	30%	101	70%	145
Sanitario Universitario	58	48%	64	52%	122
Total	240	35%	450	65%	690

p=0,003

Los profesionales que califican la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación como satisfactoria son, en mayor proporción, los no sanitarios (74%). Los que, en mayor proporción la califican como insatisfactoria, son los profesionales sanitarios universitarios (48%).

5.1.6.2 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y SEXO

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 221: Respuesta del centro a las necesidades de formación y sexo

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
Sexo	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Hombre	69	35%	129	65%	198
Mujer	164	35%	308	65%	472
Total	233	35%	437	65%	670

p=0,980

No se observa asociación entre la satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y el sexo.

5.1.6.3 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y EDAD

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 222: Respuesta del centro a las necesidades de formación y edad

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
Edad	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Menos de 40 años	166	35%	315	65%	481
40 o más años	69	35%	129	65%	198
Total	235	35%	444	65%	679

p=0,933

No se observa asociación entre la satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la edad.

5.1.6.4 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 223: Respuesta del centro a las necesidades de formación y subsector de actividad

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Actividades hospitalarias	160	34%	315	66%	475
Actividades no hospitalarias	33	28%	83	72%	116
Total	193	33%	398	67%	591

p=0,281

No se observa asociación entre la satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y el subsector de actividad.

5.1.6.5 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 224: Respuesta del centro a las necesidades de formación y dependencia patrimonial

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
Dependencia patrimonial del centro	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Compañía aseguradora	58	40%	87	60%	145
Privado benéfico	4	13%	28	88%	32
Privado no benéfico	132	35%	246	65%	378
Total	194	35%	361	65%	555

p=0,013

Los profesionales que están satisfechos con la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación son, en mayor proporción, los de centros privados benéficos (88%). Los que, en mayor proporción están

insatisfechos, son los profesionales pertenecientes a centros de compañías aseguradoras (40%).

5.1.6.6 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 225: Respuesta del centro a las necesidades de formación y Comunidad Autónoma

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
Comunidad Autónoma	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Andalucía	61	39%	97	61%	158
Islas Baleares	19	29%	47	71%	66
Comunidad de Madrid	39	36%	70	64%	109
Canarias	29	52%	27	48%	56
Cantabria	3	30%	7	70%	10
Castilla y León	16	46%	19	54%	35
Cataluña	13	32%	28	68%	41
Comunidad Valenciana	10	17%	49	83%	59
Extremadura	11	41%	16	59%	27
Galicia	14	45%	17	55%	31
Región de Murcia	21	23%	71	77%	92
Castilla – La Mancha	4	67%	2	33%	6
Total	240	35%	450	65%	690

Los profesionales que están satisfechos con la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación son, en mayor proporción, los de la Comunidad Valenciana (83%). Los que, en mayor proporción están insatisfechos, son los profesionales de Canarias (52%).

5.1.6.7 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 226: Respuesta del centro a las necesidades de formación y años de profesión

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
menos de 5	44	25%	129	75%	173
de 5 a 9,9	52	32%	112	68%	164
de 10 a 14,9	59	42%	80	58%	139
más de 15	68	38%	109	62%	177
Total	223	34%	430	66%	653

p=0,007

Los profesionales que están satisfechos con la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación son, en mayor proporción, los que llevan menos de 5 años en la profesión (75%). Los que, en mayor proporción están insatisfechos, son los profesionales que llevan entre 10 y 14,9 años en la profesión (42%).

5.1.6.8 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 227: Respuesta del centro a las necesidades de formación y retribución

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
¿Qué tipo de retribución percibe?	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Menos de 24.000 €	136	39%	216	61%	352
De 24.000 € a 49.999 €	33	34%	63	66%	96
De 50.000 € a 79.999 €	17	47%	19	53%	36
80.000 € o más	33	26%	96	74%	129
Total	219	36%	394	64%	613

p=0,026

Los profesionales que están satisfechos con la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación son, en mayor proporción, los que tienen como retribución de 80.000€ o más (74%). Los que, en mayor proporción están insatisfechos, son los profesionales que tienen una retribución entre 50.000 y 79.999 € (47%).

5.1.6.9 RESPUESTA DEL CENTRO A NECESIDADES DE FORMACIÓN Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre el grado de satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 228: Respuesta del centro a las necesidades de formación y duración de la actividad semanal

¿Qué te parece la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su ocupación?					
Duración de su actividad semanal	Insatisfactoria		Satisfactoria		Total
Inferior a 24 h.	13	34%	25	66%	38
Entre 24 y 36 h.	51	33%	103	67%	154
Más de 36 h.	172	36%	305	64%	477
Total	236	35%	433	65%	669

p=0,794

No se observa asociación entre la satisfacción con la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y el la duración de su actividad semanal.

5.1.7 Entidad que imparte la formación

La distribución de los resultados sobre la entidad que imparte la formación, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 229: Entidad que imparte la formación

Entidad que imparte la formación	Frecuencia	Porcentaje
La Empresa	350	46
Empresas de formación	141	19
Otras entidades externas	126	17
Total respuestas	617	82
Ns/Nc	137	18
Total	754	100

La entidad que imparte la formación es, en mayor proporción, la propia empresa (46%), seguida de las empresas de formación (19%)

5.1.7.1 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 230: Entidad que imparte la formación y ocupación

¿Quién impartió las acciones formativas?							
Ocupación	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Médicos	69	63%	10	9%	30	28%	109
Enfermería	85	59%	31	22%	27	19%	143
No sanitarios	57	48%	46	38%	17	14%	120
Sanitario No universitario	78	57%	38	28%	20	15%	136
Sanitario Universitario	61	56%	16	15%	32	29%	109
Total	350	57%	141	23%	126	20%	617

$p < 0,001$

Los médicos son la ocupación que más recibe formación de la propia empresa (63%); los no sanitarios son los que más reciben formación de empresas de formación (38%). Los que más reciben formación de otras entidades externas son los sanitarios universitarios (29%), seguido de los médicos (28%).

5.1.7.2 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y SEXO

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 231: Entidad que imparte la formación y sexo

¿Quién impartió las acciones formativas?							
Sexo	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Hombre	108	59%	32	17%	44	24%	184
Mujer	233	56%	105	25%	78	19%	416
Total	341	57%	137	23%	122	20%	600

$p=0,071$

No se observa asociación entre la entidad que imparte las acciones formativas y el sexo.

5.1.7.3 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y EDAD

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 232: Entidad que imparte la formación y edad

¿Quién impartió las acciones formativas?							
Edad	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Menos de 40 años	244	58%	97	23%	81	19%	422
40 o más años	102	55%	43	23%	40	22%	185
Total	346	57%	140	23%	121	20%	607

$p=0,761$

No se observa asociación entre la entidad que imparte las acciones formativas y la edad.

5.1.7.4 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 233: Entidad que imparte la formación y subsector de actividad

¿Quién impartió las acciones formativas?							
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Actividades hospitalarias	244	57%	111	26%	75	17%	430
Actividades no hospitalarias	60	62%	14	14%	23	24%	97
Total	304	58%	125	24%	98	19%	527

p=0,042

Los profesionales de actividades no hospitalarias son los que más reciben formación de la propia empresa (62%) y de otras entidades externas (24%); los de actividades hospitalarias con los que reciben más formación de empresas de formación (26%).

5.1.7.5 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 234: Entidad que imparte la formación y dependencia patrimonial

¿Quién impartió las acciones formativas?							
Dependencia patrimonial del centro	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Compañía aseguradora	71	56%	35	28%	21	17%	127
Privado benéfico	21	72%	2	7%	6	21%	29
Total	204	59%	71	21%	70	20%	345

p=0,138

No se observa asociación entre la entidad que imparte las acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.7.6 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 235: Entidad que imparte la formación y Comunidad Autónoma

¿Quién impartió las acciones formativas?							
Comunidad Autónoma	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Andalucía	83	59%	32	23%	26	18%	141
Islas Baleares	34	58%	7	12%	18	31%	59
Comunidad de Madrid	52	53%	24	24%	22	22%	98
Canarias	32	65%	11	22%	6	12%	49
Cantabria	10	100%	0	0%	0	0%	10
Castilla y León	16	43%	14	38%	7	19%	37
Cataluña	18	51%	10	29%	7	20%	35
Comunidad Valenciana	33	59%	8	14%	15	27%	56
Extremadura	18	75%	3	13%	3	13%	24
Galicia	12	46%	8	31%	6	23%	26
Región de Murcia	39	52%	20	27%	16	21%	75
Castilla – La Mancha	3	43%	4	57%	0	0%	7
Total	350	57%	141	23%	126	20%	617

Los profesionales de Extremadura son los que reciben más formación de la propia empresa (75%); los de Baleares los que reciben más formación impartida por otras entidades externas (31%) y los de Castilla y León los que reciben más formación de empresas de formación (38%).

5.1.7.7 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 236: Entidad que imparte la formación y años de profesión

¿Quién impartió las acciones formativas?							
¿Cuántos años lleva en su profesión?	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
menos de 5	97	61%	40	25%	21	13%	158
de 5 a 9,9	76	54%	33	23%	32	23%	141
de 10 a 14,9	60	49%	27	22%	35	29%	122
más de 15	99	60%	36	22%	30	18%	165
Total	332	57%	136	23%	118	20%	586

p=0,068

No se observa asociación entre la entidad que imparte las acciones formativas los años de profesión.

5.1.7.8 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 237: Entidad que imparte la formación y retribución

¿Quién impartió las acciones formativas?							
¿Qué tipo de retribución percibe?	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Menos de 24.000 €	169	56%	86	28%	49	16%	304
De 24.000 € a 49.999 €	50	57%	8	9%	29	33%	87
De 50.000 € a 79.999 €	23	68%	3	9%	8	24%	34
80.000 € o más	68	55%	27	22%	28	23%	123
Total	310	57%	124	23%	114	21%	548

$p < 0,001$

Los profesionales cuya retribución está entre 50.000 y 79.999 € reciben más formación impartida por la propia empresa (68%); los profesionales cuya retribución es inferior a 24.000 € son los que reciben más formación de empresas de formación (28%); los profesionales cuya retribución está entre 24.000 y 49.999 € reciben más formación de otras entidades externas (33%).

5.1.7.9 ENTIDAD QUE IMPARTE LA FORMACIÓN Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre que entidad imparte las acciones formativas y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 238: Entidad que imparte la formación y duración de la actividad semanal

¿Quién impartió las acciones formativas?							
Duración de su actividad semanal	La Empresa		Empresas de formación		Otras entidades externas		Total
Inferior a 24 h.	24	65%	3	8%	10	27%	37
Entre 24 y 36 h.	86	61%	30	21%	24	17%	140
Más de 36 h.	228	54%	103	24%	90	21%	421
Total	338	57%	136	23%	124	21%	598

$p = 0,122$

No se observa asociación entre la entidad que imparte las acciones formativas y la duración de la actividad semanal.

5.1.8 Utilidad de la formación recibida para el desempeño de su trabajo

La distribución de los resultados sobre la utilidad de la formación aparece en la siguiente tabla.

Tabla 239: Utilidad de la formación recibida

Utilidad de la formación recibida para el desempeño del trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Mucha	228	30
Regular	322	43
Poca	88	12
Total respuestas	638	85
Ns/Nc	116	15
Total	754	100

La utilidad de la formación recibida para el desempeño del trabajo se considera mucha en un 30% de los casos, regular en un 43% y poca utilidad en un 12% de los casos.

5.1.9 Utilidad de la formación recibida y ocupación

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 240: Utilidad de la formación recibida y ocupación

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
Ocupación	Poca		Regular		Mucha		Total
Médicos	10	10%	46	44%	49	47%	105
Enfermería	19	13%	63	44%	60	42%	142
No sanitarios	20	14%	82	58%	39	28%	141
Sanitario No universitario	14	10%	79	57%	46	33%	139
Sanitario Universitario	25	23%	52	47%	34	31%	111
Total	88	14%	322	50%	228	36%	638

$p=0,004$

Los médicos son los que, en mayor proporción, consideran mucha la utilidad de la formación recibida (47%).

Los profesionales no sanitarios y sanitarios no universitarios son los que, en mayor proporción, consideran regular la utilidad de la formación (58% y 57% proporcionalmente).

Los sanitarios universitarios son los que, en mayor proporción, consideran poca, la utilidad de la formación (23%).

5.1.10 Utilidad de la formación recibida y sexo

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 241: Utilidad de la formación recibida y sexo

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
Sexo	Poca		Regular		Mucha		Total
Hombre	22	12%	96	53%	64	35%	182
Mujer	65	15%	212	49%	160	37%	437
Total	87	14%	308	50%	224	36%	619

p=0,536

No se observa asociación entre la utilidad de la formación para el desempeño del trabajo y el sexo.

5.1.11 Utilidad de la formación recibida y edad

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 242: Utilidad de la formación recibida y edad

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
Edad	Poca		Regular		Mucha		Total
Menos de 40 años	66	15%	213	48%	162	37%	441
40 o más años	21	11%	104	56%	62	33%	187
Total	87	14%	317	50%	224	36%	628

p=0,203

No se observa asociación entre la utilidad de la formación para el desempeño del trabajo y la edad.

5.1.12 Utilidad de la formación recibida y subsector de actividad

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 243: Utilidad de la formación recibida y subsector de actividad

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
¿A cual subsector de actividad pertenece su empresa?	Poca		Regular		Mucha		Total
Actividades hospitalarias	56	13%	239	54%	150	34%	445
Actividades no hospitalarias	13	13%	34	35%	51	52%	98
Total	69	13%	273	50%	201	37%	543

p=0,001

Los profesionales no hospitalarios son los que, en mayor proporción, consideran como mucha la utilidad de la formación para el desempeño de su trabajo (52% frente a 34% de los hospitalarios)

Los profesionales hospitalarios son los que, en mayor proporción, consideran como regular la utilidad de la formación (54% frente al 35% de los no hospitalarios).

5.1.12.1 UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 244: Utilidad de la formación recibida y dependencia patrimonial

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
Dependencia patrimonial del centro	Poca		Regular		Mucha		Total
Compañía aseguradora	20	15%	69	51%	47	35%	136
Privado benéfico	3	9%	16	50%	13	41%	32
Privado no benéfico	51	14%	167	47%	136	38%	354
Total	74	14%	252	48%	196	38%	522

p=0,859

No se observa asociación entre la utilidad de la formación para el desempeño del trabajo y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.12.2 UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 245: Utilidad de la formación recibida y Comunidad Autónoma

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
Comunidad Autónoma	Poca		Regular		Mucha		Total
Andalucía	16	11%	81	55%	49	34%	146
Islas Baleares	9	15%	28	45%	25	40%	62
Comunidad de Madrid	12	11%	60	57%	34	32%	106
Canarias	11	21%	21	40%	20	38%	52
Cantabria	4	44%	3	33%	2	22%	9
Castilla y León	4	11%	22	63%	9	26%	35
Cataluña	4	11%	21	60%	10	29%	35
Comunidad Valenciana	5	9%	23	43%	26	48%	54
Extremadura	3	13%	10	43%	10	43%	23
Galicia	6	19%	18	58%	7	23%	31
Región de Murcia	10	13%	32	41%	36	46%	78
Castilla - La Mancha	4	57%	3	43%	0	0%	7
Total	88	14%	322	50%	228	36%	638

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, consideran mucha la utilidad de la formación impartida para el desempeño de su trabajo (48%).

Los profesionales de Canarias son los que, en mayor proporción, consideran poca la utilidad de la formación impartida para el desempeño de su trabajo (21%).

5.1.12.3 UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 246: Utilidad de la formación recibida y años de profesión

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Poca		Regular		Mucha		Total
menos de 5	19	12%	81	50%	61	38%	161
de 5 a 9,9	18	12%	76	50%	58	38%	152
de 10 a 14,9	20	16%	63	51%	41	33%	124
más de 15	23	14%	83	51%	58	35%	164
Total	80	13%	303	50%	218	36%	601

$p=0,921$

No se observa asociación entre la utilidad de la formación para el desempeño del trabajo y los años de profesión.

5.1.12.4 UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 247: Utilidad de la formación recibida y retribución

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
¿Qué tipo de retribución percibe?	Poca		Regular		Mucha		Total
Menos de 24.000 €	58	18%	159	49%	106	33%	323
De 24.000 € a 49.999 €	8	9%	43	50%	35	41%	86
De 50.000 € a 79.999 €	2	6%	18	51%	15	43%	35
80.000 € o más	10	8%	66	53%	48	39%	124
Total	78	14%	286	50%	204	36%	568

$p=0,053$

Los profesionales que, en mayor proporción, consideran que la formación recibida tuvo mucha utilidad con los que tienen un rango salarial entre 50.000€ y 79.999€ (43%). Los que, en mayor proporción, consideran que la formación recibida tuvo poca utilidad con los que tienen un salario inferior a 24.000€ (18%).

5.1.12.5 UTILIDAD DE LA FORMACIÓN RECIBIDA Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre la utilidad que tuvo la formación para el desempeño del trabajo y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 248: Utilidad de la formación recibida y duración de la actividad semanal

¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?							
Duración de su actividad semanal	Poca		Regular		Mucha		Total
Inferior a 24 h.	8	22%	17	46%	12	32%	37
Entre 24 y 36 h.	12	8%	83	56%	52	35%	147
Más de 36 h.	65	15%	213	49%	157	36%	435
Total	85	14%	313	51%	221	36%	619

$p=0,137$

No se observa asociación entre la utilidad de la formación para el desempeño del trabajo y la duración de la actividad semanal.

5.1.13 Dificultades que encuentra para la realización de acciones formativas relacionadas con su trabajo

La distribución de los resultados sobre las dificultades que encuentra para la realización de acciones formativas relacionadas con su trabajo, clasificadas según el tipo, aparecen en la siguiente tabla. En esta pregunta son posibles respuestas múltiples:

Tabla 249: Dificultades para realizar acciones formativas

Dificultades para realizar acciones formativas	Frecuencia
Incompatibilidad horaria con el trabajo	422
Falta de oferta formativa de calidad	171
Incompatibilidad con la vida familiar	157
Falta de adaptación de los cursos a mi perfil	108
Falta de predisposición de la empresa	90
Económica	92
Ninguna	91
Otras	9

Las mayores dificultades para realizar acciones formativas son la incompatibilidad horaria con el trabajo, seguida de la falta de oferta formativa de calidad y la incompatibilidad con la vida familiar.

5.1.13.1 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS Y OCUPACIÓN.

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.1.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 250: Incompatibilidad horaria con el trabajo y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	43	33%	86	67%	129
Enfermería	66	41%	96	59%	162
No sanitarios	87	52%	79	48%	166
Sanitario No universitario	78	48%	86	52%	164
Sanitario Universitario	58	44%	75	56%	133
Total	332	44%	422	56%	754

p=0,015

Los médicos son la ocupación que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con el trabajo, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (67%). Los que menos lo indican son los profesionales no sanitarios (48%).

5.1.13.1.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 251: Incompatibilidad con la vida familiar y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	102	79%	27	21%	129
Enfermería	132	81%	30	19%	162
No sanitarios	136	82%	30	18%	166
Sanitario No universitario	116	71%	48	29%	164
Sanitario Universitario	111	83%	22	17%	133
Total	597	79%	157	21%	754

p=0,043

Los profesionales sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la incompatibilidad con la vida familiar es la principal dificultad para realizar acciones formativas (29%). Los que menos lo indican son los sanitarios universitarios (17%).

5.1.13.2 FALTA DE OFERTA FORMATIVA DE CALIDAD

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de calidad y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 252: Falta de oferta formativa y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	101	78%	28	22%	129
Enfermería	117	72%	45	28%	162
No sanitarios	134	81%	32	19%	166
Sanitario No universitario	131	80%	33	20%	164
Sanitario Universitario	100	75%	33	25%	133
Total	583	77%	171	23%	754

p=0,340

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa de calidad como dificultad para realizar acciones formativas y la ocupación de los profesionales.

5.1.13.2.1 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Tabla 253: Falta de adaptación de los cursos al perfil y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	117	91%	12	9%	129
Enfermería	143	88%	19	12%	162
No sanitarios	135	81%	31	19%	166
Sanitario No universitario	147	90%	17	10%	164
Sanitario Universitario	104	78%	29	22%	133
Total	646	86%	108	14%	754

p=0,007

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la falta de adaptación de los cursos al perfil de los profesionales, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (22%). Los que menos lo indican son los médicos (9%).

5.1.13.2.2 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 254: Falta de predisposición de la empresa y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	112	87%	17	13%	129
Enfermería	138	85%	24	15%	162
No sanitarios	157	95%	9	5%	166
Sanitario No universitario	151	92%	13	8%	164
Sanitario Universitario	106	80%	27	20%	133
Total	664	88%	90	12%	754

$p=0,001$

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la falta de predisposición de la empresa, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (20%). Los que menos lo indican son los profesionales sanitarios no universitarios (8%).

5.1.13.2.3 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 255: Dificultades económicas y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	115	89%	14	11%	129
Enfermería	143	88%	19	12%	162
No sanitarios	152	92%	14	8%	166
Sanitario No universitario	152	93%	12	7%	164
Sanitario Universitario	100	75%	33	25%	133
Total	662	88%	92	12%	754

$p<0,001$

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la dificultad económica, es la principal dificultad

para realizar acciones formativas (25%). Los que menos lo indican son los profesionales sanitarios no universitarios (7%).

5.1.13.2.4 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de ninguna dificultad y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 256: Ninguna dificultad y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	115	89%	14	11%	129
Enfermería	145	90%	17	10%	162
No sanitarios	139	84%	27	16%	166
Sanitario No universitario	144	88%	20	12%	164
Sanitario Universitario	120	90%	13	10%	133
Total	663	88%	91	12%	754

p=0,409

No se observa relación significativa entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la ocupación de los profesionales.

5.1.13.2.5 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 257: Otro tipo de dificultades y ocupación

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
Ocupación	No		Si		Total
Médicos	127	98%	2	2%	129
Enfermería	159	98%	3	2%	162
No sanitarios	165	99%	1	1%	166
Sanitario No universitario	163	99%	1	1%	164
Sanitario Universitario	131	98%	2	2%	133
Total	745	99%	9	1%	754

p=0,771

No se observa relación significativa entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la ocupación de los profesionales.

5.1.13.3 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR SEXO.

5.1.13.3.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la incompatibilidad horaria y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 258: Incompatibilidad horaria y sexo

Sexo	Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo				Total
	No	Si			
Hombre	76	36%	133	64%	209
Mujer	249	48%	274	52%	523
Total	325	44%	407	56%	732

p=0,006

Los hombres son los que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con el trabajo, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (64%). (frente a un 52% de las mujeres).

5.1.13.3.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la incompatibilidad con la vida familiar y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 259: Incompatibilidad con la vida familiar y sexo

Sexo	Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar				Total
	No	Si			
Hombre	174	83%	35	17%	209
Mujer	407	78%	116	22%	523
Total	581	79%	151	21%	732

p=0,101

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad con la vida familiar como dificultad para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.3.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la falta de oferta formativa de calidad y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 260: Falta de oferta formativa de calidad y sexo

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	154	74%	55	26%	209
Mujer	415	79%	108	21%	523
Total	569	78%	163	22%	732

$p=0,096$

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa de calidad como dificultad para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.3.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la falta de adaptación de los cursos al perfil y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 261: Falta de adaptación de los cursos al perfil y sexo

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	179	86%	30	14%	209
Mujer	449	86%	74	14%	523
Total	628	86%	104	14%	732

$p=0,943$

No se observa relación significativa entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como dificultad para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.3.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la falta de predisposición de la empresa y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 262: Falta de predisposición de la empresa y sexo

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	183	88%	26	12%	209
Mujer	460	88%	63	12%	523
Total	643	88%	89	12%	732

p=0,883

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como dificultad para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.3.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por las dificultades económicas y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 263: Dificultades económicas y sexo

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	181	87%	28	13%	209
Mujer	461	88%	62	12%	523
Total	642	88%	90	12%	732

p=0,566

No se observa relación significativa entre las dificultades económicas como dificultad para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.3.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de ninguna dificultad para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 264: Ninguna dificultad y sexo

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	181	87%	28	13%	209
Mujer	460	88%	63	12%	523
Total	641	88%	91	12%	732

p=0,617

No se observa relación significativa entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.3.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades que existen para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 265: Otras dificultades y sexo

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
Sexo	No		Si		Total
Hombre	206	99%	3	1%	209
Mujer	517	99%	6	1%	523
Total	723	99%	9	1%	732

p=0,749

No se observa relación significativa entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y el sexo de los profesionales.

5.1.13.4 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR EDAD.

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.4.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 266: Incompatibilidad horaria con el trabajo y edad

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	230	44%	290	56%	520
40 o más años	97	43%	126	57%	223
Total	327	44%	416	56%	743

p=0,854

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la incompatibilidad con la vida familiar y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 267: Incompatibilidad con la vida familiar y edad

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
Edad agrupada	No		Si		Total
Menos de 40 años	416	80%	104	20%	520
40 o más años	173	78%	50	22%	223
Total	589	79%	154	21%	743

p=0,455

No se observa relación significativa entre incompatibilidad con la vida familiar como dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la falta de oferta formativa de calidad y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 268: Falta de oferta formativa de calidad y edad

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
Edad agrupada	No		Si		Total
Menos de 40 años	393	76%	127	24%	520
40 o más años	181	81%	42	19%	223
Total	574	77%	169	23%	743

p=0,096

No se observa relación significativa entre falta de oferta formativa de calidad como dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la falta de adaptación de los cursos al perfil y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 269: Falta de adaptación de los cursos al perfil y edad

Dificultades realizar acciones formativas-Falta adaptación perfil					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	442	85%	78	15%	520
40 o más años	194	87%	29	13%	223
Total	636	86%	107	14%	743

p=0,478

No se observa relación significativa entre falta de adaptación de los cursos al perfil como dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas por la falta de predisposición de la empresa y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 270: Falta de predisposición de la empresa y edad

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	458	88%	62	12%	520
40 o más años	199	89%	24	11%	223
Total	657	88%	86	12%	743

p=0,650

No se observa relación significativa entre falta de predisposición de la empresa como dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas que existen para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 271: Dificultades económicas y edad

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	449	86%	71	14%	520
40 o más años	202	91%	21	9%	223
Total	651	88%	92	12%	743

p=0,108

No se observa relación significativa entre las dificultades económicas como dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultad para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 272: Ninguna dificultad y edad

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	463	89%	57	11%	520
40 o más años	192	86%	31	14%	223
Total	655	88%	88	12%	743

p=0,256

No se observa relación significativa entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.4.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades que existen para realizar acciones formativas y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 273: Otras dificultades y edad

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
Edad	No		Si		Total
Menos de 40 años	511	98%	9	2%	520
40 o más años	223	100%	0	0%	223
Total	734	99%	9	1%	743

p=0,048

No se observa relación significativa entre otras acciones formativas y la edad de los profesionales.

5.1.13.5 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.5.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 274: Incompatibilidad horaria con el trabajo y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	227	44%	287	56%	514
Actividades no hospitalarias	57	44%	73	56%	130
Total	284	44%	360	56%	644

p=0,948

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.5.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad que existe para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 275: Incompatibilidad con la vida familiar y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	409	80%	105	20%	514
Actividades no hospitalarias	95	73%	35	27%	130
Total	504	78%	140	22%	644

p=0,109

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad con la vida familiar como dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.5.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad que existe para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 276: Falta de oferta formativa de calidad y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	395	77%	119	23%	514
Actividades no hospitalarias	109	84%	21	16%	130
Total	504	78%	140	22%	644

p=0,084

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad con la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.5.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad que existe para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 277: Falta de adaptación de los cursos al perfil y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	443	86%	71	14%	514
Actividades no hospitalarias	114	88%	16	12%	130
Total	557	86%	87	14%	644

p=0,654

No se observa relación significativa entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.5.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad que existe para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 278: Falta de predisposición de la empresa y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	453	88%	61	12%	514
Actividades no hospitalarias	121	93%	9	7%	130
Total	574	89%	70	11%	644

p=0,106

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.5.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas como factor de dificultad que existe para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 279: Dificultades económicas y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	468	91%	46	9%	514
Actividades no hospitalarias	107	82%	23	18%	130
Total	575	89%	69	11%	644

p=0,004

Los profesionales no hospitalarios son los que en mayor proporción indican que la económica es la principal dificultad para realizar acciones formativas (18%). (frente a un 9% de los hospitalarios).

5.1.13.5.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 280: Ninguna dificultad y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	452	88%	62	12%	514
Actividades no hospitalarias	112	86%	18	14%	130
Total	564	88%	80	12%	644

p=0,582

No se observa relación significativa la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.5.8 Otro tipo de dificultad

Se estudió la asociación entre otros factores de dificultad que existe para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 281: Otro tipo de dificultad y subsector de actividad

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
¿A cual subsector de actividad pertenece su empresa?	No		Si		Total
Actividades hospitalarias	508	99%	6	1%	514
Actividades no hospitalarias	129	99%	1	1%	130
Total	637	99%	7	1%	644

p=0,696

No se observa relación significativa entre otros factores de dificultad para realizar acciones formativas y el subsector de actividad de la empresa.

5.1.13.6 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.6.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 282: Incompatibilidad horaria con el trabajo y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	60	38%	97	62%	157
Privado benéfico	12	34%	23	66%	35
Privado no benéfico	197	48%	214	52%	411
Total	269	45%	334	55%	603

p=0,051

No se observa relación significativa entre incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 283: Incompatibilidad con la vida familiar y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	125	80%	32	20%	157
Privado benéfico	29	83%	6	17%	35
Privado no benéfico	320	78%	91	22%	411
Total	474	79%	129	21%	603

p=0,738

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad horaria con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 284: Falta de oferta formativa de calidad y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	113	72%	44	28%	157
Privado benéfico	26	74%	9	26%	35
Privado no benéfico	329	80%	82	20%	411
Total	468	78%	135	22%	603

p=0,105

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 285: Falta de adaptación de los cursos al perfil y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	133	85%	24	15%	157
Privado benéfico	28	80%	7	20%	35
Privado no benéfico	350	85%	61	15%	411
Total	511	85%	92	15%	603

p=0,718

No se observa relación significativa entre la falta adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 286: Falta de predisposición de la empresa y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	130	83%	27	17%	157
Privado benéfico	30	86%	5	14%	35
Privado no benéfico	362	88%	49	12%	411
Total	522	87%	81	13%	603

p=0,254

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 287: Dificultades económicas y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	141	90%	16	10%	157
Privado benéfico	31	89%	4	11%	35
Privado no benéfico	357	87%	54	13%	411
Total	529	88%	74	12%	603

p=0,625

No se observa relación significativa entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultad para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 288: Ninguna dificultad y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	143	91%	14	9%	157
Privado benéfico	32	91%	3	9%	35
Privado no benéfico	353	86%	58	14%	411
Total	528	88%	75	12%	603

p=0,190

No se observa relación significativa entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.13.6.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 289: Otro tipo de dificultades y dependencia patrimonial del centro

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
Dependencia patrimonial del centro	No		Si		Total
Compañía aseguradora	152	97%	5	3%	157
Privado benéfico	34	97%	1	3%	35
Privado no benéfico	409	100%	2	0%	411
Total	595	99%	8	1%	603

p=0,030

Los profesionales de centros pertenecientes a compañías aseguradoras y centros privados benéficos hombres son los que en mayor proporción indican que existen otras dificultades para realizar acciones formativas (3%).

5.1.13.7 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

5.1.13.7.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 290: Incompatibilidad horaria con el trabajo y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	75	43%	98	57%	173
Islas Baleares	45	61%	29	39%	74
Comunidad de Madrid	57	46%	66	54%	123
Canarias	22	38%	36	62%	58
Cantabria	6	60%	4	40%	10
Castilla y León	21	57%	16	43%	37
Cataluña	17	40%	25	60%	42
Comunidad Valenciana	31	49%	32	51%	63
Extremadura	10	31%	22	69%	32
Galicia	6	17%	29	83%	35
Región de Murcia	40	40%	60	60%	100
Castilla - La Mancha	2	29%	5	71%	7
Total	332	44%	422	56%	754

Los profesionales de Galicia son los que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con el trabajo, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (83%). Los profesionales de las Islas Baleares son los que en menor proporción lo indican (39%).

5.1.13.7.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 291: Incompatibilidad con la vida familiar y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	135	78%	38	22%	173
Islas Baleares	61	82%	13	18%	74
Comunidad de Madrid	94	76%	29	24%	123
Canarias	46	79%	12	21%	58
Cantabria	8	80%	2	20%	10
Castilla y León	31	84%	6	16%	37
Cataluña	30	71%	12	29%	42
Comunidad Valenciana	47	75%	16	25%	63
Extremadura	25	78%	7	22%	32
Galicia	26	74%	9	26%	35
Región de Murcia	87	87%	13	13%	100
Castilla - La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	597	79%	157	21%	754

Los profesionales que menos dificultades encuentran con la incompatibilidad con la vida familiar para realizar acciones formativas son los de Murcia (13%) y Castilla y León (16%).

5.1.13.7.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 292: Falta de oferta formativa de calidad y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	134	77%	39	23%	173
Islas Baleares	54	73%	20	27%	74
Comunidad de Madrid	93	76%	30	24%	123
Canarias	40	69%	18	31%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	23	62%	14	38%	37
Cataluña	35	83%	7	17%	42
Comunidad Valenciana	51	81%	12	19%	63
Extremadura	28	88%	4	13%	32
Galicia	30	86%	5	14%	35
Región de Murcia	79	79%	21	21%	100
Castilla - La Mancha	6	86%	1	14%	7
Total	583	77%	171	23%	754

Los profesionales que más dificultades encuentran con la falta de oferta formativa de calidad como factor para realizar acciones formativas son los de Castilla y León (38%) y Canarias (31%).

5.1.13.7.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 293: Falta de adaptación de los cursos al perfil y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	155	90%	18	10%	173
Islas Baleares	56	76%	18	24%	74
Comunidad de Madrid	104	85%	19	15%	123
Canarias	47	81%	11	19%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	27	73%	10	27%	37
Cataluña	38	90%	4	10%	42
Comunidad Valenciana	52	83%	11	17%	63
Extremadura	29	91%	3	9%	32
Galicia	30	86%	5	14%	35
Región de Murcia	92	92%	8	8%	100
Castilla - La Mancha	6	86%	1	14%	7
Total	646	86%	108	14%	754

Los profesionales de Castilla y León (27%) son los que en mayor proporción indican como dificultad para realizar acciones formativas, la falta de adaptación de los cursos al perfil de los profesionales. Los que menos lo encuentran como una dificultad son los profesionales de la Región de Murcia (únicamente un 8%).

5.1.13.7.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 294: Falta de predisposición de la empresa y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	152	88%	21	12%	173
Islas Baleares	67	91%	7	9%	74
Comunidad de Madrid	112	91%	11	9%	123
Canarias	48	83%	10	17%	58
Cantabria	8	80%	2	20%	10
Castilla y León	29	78%	8	22%	37
Cataluña	36	86%	6	14%	42
Comunidad Valenciana	54	86%	9	14%	63
Extremadura	28	88%	4	13%	32
Galicia	32	91%	3	9%	35
Región de Murcia	92	92%	8	8%	100
Castilla - La Mancha	6	86%	1	14%	7
Total	664	88%	90	12%	754

Los profesionales que más dificultades encuentran con la falta de predisposición de la empresa como factor para realizar acciones formativas son los de Castilla y León (22%).

5.1.13.7.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 295: Dificultades económicas y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	159	92%	14	8%	173
Islas Baleares	62	84%	12	16%	74
Comunidad de Madrid	111	90%	12	10%	123
Canarias	49	84%	9	16%	58
Cantabria	8	80%	2	20%	10
Castilla y León	36	97%	1	3%	37
Cataluña	32	76%	10	24%	42
Comunidad Valenciana	57	90%	6	10%	63
Extremadura	28	88%	4	13%	32
Galicia	30	86%	5	14%	35
Región de Murcia	85	85%	15	15%	100
Castilla - La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	662	88%	92	12%	754

Los profesionales que más dificultades económicas encuentran como factor para realizar acciones formativas son los de Cataluña (24%).

5.1.13.7.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 296: Ninguna dificultad y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	159	92%	14	8%	173
Islas Baleares	64	86%	10	14%	74
Comunidad de Madrid	104	85%	19	15%	123
Canarias	53	91%	5	9%	58
Cantabria	8	80%	2	20%	10
Castilla y León	37	100%	0	0%	37
Cataluña	36	86%	6	14%	42
Comunidad Valenciana	53	84%	10	16%	63
Extremadura	29	91%	3	9%	32
Galicia	35	100%	0	0%	35
Región de Murcia	80	80%	20	20%	100
Castilla - La Mancha	5	71%	2	29%	7
Total	663	88%	91	12%	754

Los profesionales de la Región de Murcia son los que en mayor proporción indican que no existe ninguna dificultad para realizar acciones formativas (20%).

5.1.13.7.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Tabla 297: Otro tipo de dificultades y Comunidad Autónoma

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
Comunidad Autónoma	No		Si		Total
Andalucía	169	98%	4	2%	173
Islas Baleares	73	99%	1	1%	74
Comunidad de Madrid	121	98%	2	2%	123
Canarias	58	100%	0	0%	58
Cantabria	10	100%	0	0%	10
Castilla y León	37	100%	0	0%	37
Cataluña	42	100%	0	0%	42
Comunidad Valenciana	61	97%	2	3%	63
Extremadura	32	100%	0	0%	32
Galicia	35	100%	0	0%	35
Región de Murcia	100	100%	0	0%	100
Castilla - La Mancha	7	100%	0	0%	7
Total	745	99%	9	1%	754

No se observa una proporción relevante en otros factores de dificultad para realizar acciones formativas en ninguna comunidad autónoma.

5.1.13.8 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR AÑOS EN LA PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.8.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 298. Incompatibilidad horaria con el trabajo y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	99	53%	89	47%	188
de 5 a 9,9	80	46%	94	54%	174
de 10 a 14,9	57	38%	94	62%	151
más de 15	77	39%	119	61%	196
Total	313	44%	396	56%	709

$p=0,017$

Los profesionales que llevan en la profesión entre 10 y 14,9 años o más de 15, son los profesionales que, en mayor proporción, encuentran la incompatibilidad horaria en el trabajo como una dificultad para realizar acciones formativas (62% y 61% respectivamente). Los profesionales que llevan menos de 5 años, sólo lo indican en un 47% de los casos.

5.1.13.8.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 299: Incompatibilidad con la vida familiar y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	164	87%	24	13%	188
de 5 a 9,9	129	74%	45	26%	174
de 10 a 14,9	110	73%	41	27%	151
más de 15	153	78%	43	22%	196
Total	556	78%	153	22%	709

p=0,004

Los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión, son los que en menor proporción indican que la incompatibilidad con la vida familiar es la principal dificultad para realizar acciones formativas (13%), con gran diferencia con el resto de grupos.

5.1.13.8.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 300: Falta de oferta formativa de calidad y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	143	76%	45	24%	188
de 5 a 9,9	134	77%	40	23%	174
de 10 a 14,9	115	76%	36	24%	151
más de 15	159	81%	37	19%	196
Total	551	78%	158	22%	709

p=0,600

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión.

5.1.13.8.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 301: Falta de adaptación de los cursos al perfil y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil						
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total	
menos de 5	165	88%	23	12%	188	
de 5 a 9,9	147	84%	27	16%	174	
de 10 a 14,9	129	85%	22	15%	151	
más de 15	167	85%	29	15%	196	
Total	608	86%	101	14%	709	

p=0,822

No se observa relación significativa entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión.

5.1.13.8.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 302: Falta de predisposición de la empresa y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa						
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total	
menos de 5	173	92%	15	8%	188	
de 5 a 9,9	153	88%	21	12%	174	
de 10 a 14,9	128	85%	23	15%	151	
más de 15	172	88%	24	12%	196	
Total	626	88%	83	12%	709	

p=0,220

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión.

5.1.13.8.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 303: Dificultades económicas y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	173	92%	15	8%	188
de 5 a 9,9	152	87%	22	13%	174
de 10 a 14,9	128	85%	23	15%	151
más de 15	172	88%	24	12%	196
Total	625	88%	84	12%	709

$p=0,214$

No se observa relación significativa entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y los años de profesión.

5.1.13.8.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 304: Ninguna dificultad y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	152	81%	36	19%	188
de 5 a 9,9	158	91%	16	9%	174
de 10 a 14,9	138	91%	13	9%	151
más de 15	172	88%	24	12%	196
Total	620	87%	89	13%	709

$p=0,010$

Los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión son los que en mayor proporción no encuentran ninguna dificultad para realizar acciones formativas (19%).

5.1.13.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 305: Otras dificultades para realizar acciones formativas y años de profesión

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
¿Cuántos años lleva en su profesión?	No		Si		Total
menos de 5	185	98%	3	2%	188
de 5 a 9,9	172	99%	2	1%	174
de 10 a 14,9	149	99%	2	1%	151
más de 15	195	99%	1	1%	196
Total	701	99%	8	1%	709

p=0,779

No se observa relación significativa entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y los años de profesión.

5.1.13.9 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.9.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 306: Incompatibilidad horaria con el trabajo y retribución

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	170	44%	214	56%	384
De 24.000 € a 49.999 €	42	41%	61	59%	103
De 50.000 € a 79.999 €	11	31%	25	69%	36
80.000 € o más	57	41%	81	59%	138
Total	280	42%	381	58%	661

p=0,424

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.9.2 *Incompatibilidad con la vida familiar*

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 307: Incompatibilidad con la vida familiar y retribución

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	307	80%	77	20%	384
De 24.000 € a 49.999 €	81	79%	22	21%	103
De 50.000 € a 79.999 €	27	75%	9	25%	36
80.000 € o más	108	78%	30	22%	138
Total	523	79%	138	21%	661

$p=0,895$

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.9.3 *Falta de oferta formativa de calidad*

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 308: Falta de oferta formativa de calidad y retribución

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	292	76%	92	24%	384
De 24.000 € a 49.999 €	79	77%	24	23%	103
De 50.000 € a 79.999 €	24	67%	12	33%	36
80.000 € o más	104	75%	34	25%	138
Total	499	75%	162	25%	661

$p=0,646$

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.9.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 309: Falta de adaptación de los cursos al perfil y retribución

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	320	83%	64	17%	384
De 24.000 € a 49.999 €	85	83%	18	17%	103
De 50.000 € a 79.999 €	33	92%	3	8%	36
80.000 € o más	122	88%	16	12%	138
Total	560	85%	101	15%	661

$p=0,290$

No se observa relación significativa entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.9.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 310: Falta de predisposición de la empresa y retribución

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	332	86%	52	14%	384
De 24.000 € a 49.999 €	90	87%	13	13%	103
De 50.000 € a 79.999 €	33	92%	3	8%	36
80.000 € o más	123	89%	15	11%	138
Total	578	87%	83	13%	661

$p=0,733$

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.9.6 *Dificultades económicas*

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 311: Dificultades económicas y retribución

Dificultades realizar acciones formativas- Económica					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	332	86%	52	14%	384
De 24.000 € a 49.999 €	83	81%	20	19%	103
De 50.000 € a 79.999 €	35	97%	1	3%	36
80.000 € o más	127	92%	11	8%	138
Total	577	87%	84	13%	661

p=0,015

Los profesionales con mayor poder adquisitivo (entre 50.000 y 79.999 o 80.000 € o más) son los que menos dificultades tienen para realizar acciones formativas por motivos económicos (3% y 8% respectivamente).

5.1.13.9.7 *Ninguna dificultad*

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 312: Ninguna dificultad y retribución

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	338	88%	46	12%	384
De 24.000 € a 49.999 €	91	88%	12	12%	103
De 50.000 € a 79.999 €	34	94%	2	6%	36
80.000 € o más	120	87%	18	13%	138
Total	583	88%	78	12%	661

p=0,667

No se observa relación significativa entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.9.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la retribución, observándose los siguientes resultados:

Tabla 313: Otro tipo de dificultades y retribución

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
¿Qué tipo de retribución percibe?	No		Si		Total
Menos de 24.000 €	378	98%	6	2%	384
De 24.000 € a 49.999 €	102	99%	1	1%	103
De 50.000 € a 79.999 €	35	97%	1	3%	36
80.000 € o más	137	99%	1	1%	138
Total	652	99%	9	1%	661

p=0,756

No se observa relación significativa entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la retribución.

5.1.13.10 DIFICULTADES PARA REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS POR DURACIÓN DE SU ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre las dificultades que existen para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

5.1.13.10.1 Incompatibilidad horaria con el trabajo

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 314: Incompatibilidad horaria con el trabajo y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad horaria con el trabajo					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	27	56%	21	44%	48
Entre 24 y 36 h.	80	47%	89	53%	169
Más de 36 h.	213	42%	299	58%	512
Total	320	44%	409	56%	729

$p=0,087$

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.13.10.2 Incompatibilidad con la vida familiar

Se estudió la asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 315: Incompatibilidad con la vida familiar y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas- Incompatibilidad con la vida familiar					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	39	81%	9	19%	48
Entre 24 y 36 h.	121	72%	48	28%	169
Más de 36 h.	414	81%	98	19%	512
Total	574	79%	155	21%	729

$p=0,035$

Los profesionales cuya duración de actividad semanal está entre 24 y 36 h. son los que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con la vida familiar, es una dificultad para realizar acciones formativas (28%).

5.1.13.10.3 Falta de oferta formativa de calidad

Se estudió la asociación entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 316: Falta de oferta formativa de calidad y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de oferta formativa de calidad					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	39	81%	9	19%	48
Entre 24 y 36 h.	126	75%	43	25%	169
Más de 36 h.	396	77%	116	23%	512
Total	561	77%	168	23%	729

p=0,579

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa de calidad como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.13.10.4 Falta de adaptación de los cursos al perfil

Se estudió la asociación entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 317: Falta de adaptación de los cursos al perfil y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de adaptación de los cursos a mi perfil					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	40	83%	8	17%	48
Entre 24 y 36 h.	142	84%	27	16%	169
Más de 36 h.	439	86%	73	14%	512
Total	621	85%	108	15%	729

p=0,804

No se observa relación significativa entre la falta de adaptación de los cursos al perfil como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.13.10.5 Falta de predisposición de la empresa

Se estudió la asociación entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 318: Falta de predisposición de la empresa y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas- Falta de predisposición de la empresa					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	46	96%	2	4%	48
Entre 24 y 36 h.	153	91%	16	9%	169
Más de 36 h.	441	86%	71	14%	512
Total	640	88%	89	12%	729

$p=0,067$

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.13.10.6 Dificultades económicas

Se estudió la asociación entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 319: Dificultades económicas y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas-Economía					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	42	88%	6	13%	48
Entre 24 y 36 h.	148	88%	21	12%	169
Más de 36 h.	449	88%	63	12%	512
Total	639	88%	90	12%	729

$p=0,999$

No se observa relación significativa entre las dificultades económicas como factor de dificultad para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.13.10.7 Ninguna dificultad

Se estudió la asociación entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 320: Ninguna dificultad y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas-Ninguna					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	43	90%	5	10%	48
Entre 24 y 36 h.	148	88%	21	12%	169
Más de 36 h.	450	88%	62	12%	512
Total	641	88%	88	12%	729

p=0,930

No se observa relación significativa entre la no existencia de dificultades para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.13.10.8 Otro tipo de dificultades

Se estudió la asociación entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la duración de la actividad semanal, observándose los siguientes resultados:

Tabla 321: Otro tipo de dificultades y duración de la actividad semanal

Dificultades realizar acciones formativas-Otros					
Duración de su actividad semanal	No		Si		Total
Inferior a 24 h.	47	98%	1	2%	48
Entre 24 y 36 h.	168	99%	1	1%	169
Más de 36 h.	506	99%	6	1%	512
Total	721	99%	8	1%	729

p=0,652

No se observa relación significativa entre otro tipo de dificultades para realizar acciones formativas y la duración de su actividad semanal.

5.1.14 Volumen de oferta formativa para su perfil profesional

La distribución de los resultados sobre el volumen de la oferta formativa para su perfil profesional, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 322: Volumen de oferta formativa actual para el perfil profesional

Volumen de la oferta formativa actual para su perfil profesional	Frecuencia	Porcentaje
Escaso	304	40
Normal	363	48
Abundante	56	7
Total respuestas	723	96
Ns/Nc	31	4
Total	754	100

El volumen de oferta formativa para el perfil profesional se considera normal en un 48% y escaso en un 40% de los casos. Solo un 7% lo considera abundante

5.1.14.1 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 323: Volumen de oferta formativa y ocupación

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
Ocupación	Escaso		Normal		Abundante		Total
Médicos	45	36%	66	52%	15	12%	126
Enfermería	66	42%	78	50%	13	8%	157
No sanitarios	71	46%	82	53%	3	2%	156
Sanitario No universitario	72	47%	75	49%	6	4%	153
Sanitario Universitario	50	38%	62	47%	19	15%	131
Total	304	42%	363	50%	56	8%	723

p=0,002

Los sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, califican el volumen de oferta formativa existente para su perfil profesional como escaso (47%), mientras que los sanitarios universitarios son los que en mayor proporción lo califican como abundante (15%).

5.1.14.2 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y SEXO

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 324: Volumen de oferta formativa y sexo

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
Sexo	Escaso		Normal		Abundante		Total
Hombre	88	43%	95	46%	22	11%	205
Mujer	207	42%	256	52%	34	7%	497
Total	295	42%	351	50%	56	8%	702

$p=0,167$

No se observa asociación entre el volumen de oferta formativa existente y el sexo.

5.1.14.3 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y EDAD

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 325: Volumen de oferta formativa y edad

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
Edad	Escaso		Normal		Abundante		Total
<40	214	43%	247	49%	40	8%	501
>40	85	40%	112	53%	14	7%	211
Total	299	42%	359	50%	54	8%	712

$p=0,611$

No se observa asociación entre el volumen de oferta formativa existente y la edad.

5.1.14.4 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 326: Volumen de oferta formativa y subsector de actividad

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	Escaso		Normal		Abundante		Total
Actividades hospitalarias	219	44%	245	50%	29	6%	493
Actividades no hospitalarias	43	36%	63	53%	14	12%	120
Total	262	43%	308	50%	43	7%	613

p=0,040

Los profesionales de actividades hospitalarias son los que, en mayor proporción, califican el volumen de oferta formativa existente para su perfil profesional como escaso (44%), mientras que los profesionales de actividades no hospitalarias son los que en mayor proporción lo califican como abundante (12%).

5.1.14.5 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 327: Volumen de oferta formativa y dependencia patrimonial

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
Dependencia patrimonial del centro	Escaso		Normal		Abundante		Total
Compañía aseguradora	67	45%	77	52%	5	3%	149
Privado benéfico	15	43%	19	54%	1	3%	35
Privado no benéfico	161	41%	195	49%	39	10%	395
Total	243	42%	291	50%	45	8%	579

p=0,100

No se observa asociación entre el volumen de oferta formativa existente y la dependencia patrimonial del centro.

5.1.14.6 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 328: Volumen de oferta formativa y Comunidad Autónoma

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
Comunidad Autónoma	Escaso		Normal		Abundante		Total
Andalucía	72	44%	90	55%	3	2%	165
Islas Baleares	33	46%	34	48%	4	6%	71
Comunidad de Madrid	46	39%	56	48%	15	13%	117
Canarias	31	53%	23	40%	4	7%	58
Cantabria	3	30%	7	70%	0	0%	10
Castilla y León	15	41%	21	57%	1	3%	37
Cataluña	19	50%	15	39%	4	11%	38
Comunidad Valenciana	21	33%	34	54%	8	13%	63
Extremadura	12	40%	15	50%	3	10%	30
Galicia	17	52%	13	39%	3	9%	33
Región de Murcia	33	35%	52	55%	10	11%	95
Castilla – La Mancha	2	33%	3	50%	1	17%	6
Total	304	42%	363	50%	56	8%	723

Los profesionales de Canarias son los que, en mayor proporción, califican el volumen de oferta formativa existente para su perfil profesional como escaso (53%), mientras que los profesionales de la Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid son los que en mayor proporción lo califican como abundante (13%).

5.1.14.7 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 329: Volumen de oferta formativa y años de profesión

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Escaso		Normal		Abundante		Total
menos de 5	65	36%	100	56%	14	8%	179
de 5 a 10	79	48%	76	46%	11	7%	166
de 10 a 15	72	49%	67	45%	9	6%	148
más de 15	70	38%	97	52%	19	10%	186
Total	286	42%	340	50%	53	8%	679

p=0,129

No se observa asociación entre el volumen de oferta formativa existente y los años de profesión.

5.1.14.8 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 330: Volumen de oferta formativa y retribución

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
¿Qué tipo de retribución percibe?	Escaso		Normal		Abundante		Total
< 24.000 €	168	45%	181	49%	21	6%	370
24.000 - 50.000 €	40	39%	50	49%	13	13%	103
50.000 - 80.000 €	9	25%	24	67%	3	8%	36
> 80.000 €	60	45%	62	46%	12	9%	134
Total	277	43%	317	49%	49	8%	643

p=0,068

No se observa asociación entre el volumen de oferta formativa existente y la retribución.

5.1.14.9 VOLUMEN DE OFERTA FORMATIVA Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre el volumen de oferta formativa que existe y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 331: Volumen de oferta formativa y duración de la actividad semanal

¿Que le parece el volumen de oferta formativa para su perfil profesional?							
Duración de su actividad semanal	Escaso		Normal		Abundante		Total
Inferior a 24 h.	13	30%	28	64%	3	7%	44
Entre 24 y 36 h.	70	43%	77	47%	16	10%	163
Más de 36 h.	218	44%	240	49%	36	7%	494
Total	301	43%	345	49%	55	8%	701

p=0,278

No se observa asociación entre el volumen de oferta formativa existente y la duración de la actividad semanal.

5.1.15 Adecuación de la oferta formativa actual a su perfil profesional

La distribución de los resultados sobre la adecuación de la oferta formativa para su perfil profesional, aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 332: Adecuación de la oferta formativa al perfil profesional

Adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional	Frecuencia	Porcentaje
Mal	183	24%
Normal	359	48%
Bien	165	22%
Total respuestas	707	94%
Ns/Nc	47	6%
Total	754	100%

La oferta formativa se adecua al perfil profesional de forma normal en un 48% de los casos, mal en un 24% de los casos y bien en un 22% de los casos.

5.1.15.1 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y OCUPACIÓN

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y la ocupación de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 333: Adecuación de la oferta formativa y ocupación

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
Ocupación	Mal		Normal		Bien		Total
Médicos	34	27%	57	46%	34	27%	125
Enfermería	32	21%	79	51%	44	28%	155
No sanitarios	44	29%	85	56%	22	15%	151
Sanitario No universitario	37	25%	81	55%	30	20%	148
Sanitario Universitario	36	28%	57	45%	35	27%	128
Total	183	26%	359	51%	165	23%	707

$p=0,068$

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y la ocupación.

5.1.15.2 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y SEXO

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y el sexo de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 334: Adecuación de la oferta formativa y sexo

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
Sexo	Mal		Normal		Bien		Total
Hombre	63	31%	97	48%	42	21%	202
Mujer	114	24%	250	52%	120	25%	484
Total	177	26%	347	51%	162	24%	686

$p=0,102$

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y el sexo.

5.1.15.3 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y EDAD

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y la edad de los profesionales, observándose los siguientes resultados:

Tabla 335: Adecuación de la oferta formativa y edad

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
Edad agrupada	Mal		Normal		Bien		Total
Menos de 40 años	122	25%	257	52%	114	23%	493
40 o más años	58	28%	99	49%	47	23%	204
Total	180	26%	356	51%	161	23%	697

$p=0,570$

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y la edad.

5.1.15.4 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y SUBSECTOR DE ACTIVIDAD

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y el subsector de actividad de la empresa, observándose los siguientes resultados:

Tabla 336: Adecuación de la oferta formativa y subsector de actividad

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
¿A cuál subsector de actividad pertenece su empresa?	Mal		Normal		Bien		Total
Actividades hospitalarias	123	25%	255	53%	106	22%	484
Actividades no hospitalarias	29	25%	56	48%	32	27%	117
Total	152	25%	311	52%	138	23%	601

p=0,437

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente el subsector de actividad.

5.1.15.5 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y DEPENDENCIA PATRIMONIAL

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y la dependencia patrimonial del centro, observándose los siguientes resultados:

Tabla 337: Adecuación de la oferta formativa y dependencia patrimonial

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
Dependencia patrimonial del centro	Mal		Normal		Bien		Total
Compañía aseguradora	43	29%	81	55%	23	16%	147
Privado benéfico	11	31%	14	40%	10	29%	35
Privado no benéfico	99	26%	193	50%	96	25%	388
Total	153	27%	288	51%	129	23%	570

p=0,150

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y la dependencia patrimonial.

5.1.15.6 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y COMUNIDAD AUTÓNOMA

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y la comunidad autónoma, observándose los siguientes resultados:

Nota: Los resultados para Cantabria y Castilla La Mancha, por su escaso nivel de respuestas, no se consideran representativos.

Tabla 338: Adecuación de la oferta formativa y Comunidad Autónoma

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
Comunidad Autónoma	Mal		Normal		Bien		Total
Andalucía	46	28%	89	55%	28	17%	163
Islas Baleares	23	33%	35	51%	11	16%	69
Comunidad de Madrid	30	26%	57	49%	29	25%	116
Canarias	18	32%	29	51%	10	18%	57
Cantabria	2	20%	8	80%	0	0%	10
Castilla y León	10	27%	15	41%	12	32%	37
Cataluña	9	24%	23	62%	5	14%	37
Comunidad Valenciana	7	12%	29	48%	24	40%	60
Extremadura	7	24%	16	55%	6	21%	29
Galicia	11	34%	12	38%	9	28%	32
Región de Murcia	18	20%	43	47%	30	33%	91
Castilla - La Mancha	2	33%	3	50%	1	17%	6
Total	183	26%	359	51%	165	23%	707

Los profesionales de la Región de Murcia (47%) son los que, en mayor proporción, encuentra la oferta formativa existente bien adecuada a su perfil profesional. Los que la consideran mal adecuada pero son los de Galicia (34%)

5.1.15.7 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y AÑOS DE PROFESIÓN

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y los años de profesión, observándose los siguientes resultados:

Tabla 339: Adecuación de la oferta formativa y años de profesión

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
¿Cuántos años lleva en su profesión?	Mal		Normal		Bien		Total
menos de 5	41	23%	102	57%	36	20%	179
de 5 a 9,9	40	25%	80	50%	40	25%	160
de 10 a 14,9	44	30%	66	46%	35	24%	145
más de 15	48	27%	89	49%	44	24%	181
Total	173	26%	337	51%	155	23%	665

p=0,524

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y los años de profesión.

5.1.15.8 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y RETRIBUCIÓN

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y la retribución en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 340: Adecuación de la oferta formativa y retribución

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
¿Qué tipo de retribución percibe?	Mal		Normal		Bien		Total
Menos de 24.000 €	98	27%	178	49%	86	24%	362
De 24.000 € a 49.999 €	32	32%	41	41%	27	27%	100
De 50.000 € a 79.999 €	6	17%	19	53%	11	31%	36
80.000 € o más	31	23%	77	57%	26	19%	134
Total	167	26%	315	50%	150	24%	632

p=0,202

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y la retribución.

5.1.15.9 ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y DURACIÓN DE LA ACTIVIDAD SEMANAL

Se estudió la asociación entre la adecuación de la oferta formativa actual al perfil profesional y la duración de su actividad semanal en sanidad privada, observándose los siguientes resultados:

Tabla 341: Adecuación de la oferta formativa y duración de la actividad semanal

¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?							
Duración de su actividad semanal	Mal		Normal		Bien		Total
Inferior a 24 h.	9	20%	23	52%	12	27%	44
Entre 24 y 36 h.	37	23%	84	53%	39	24%	160
Más de 36 h.	135	28%	237	49%	109	23%	481
Total	181	26%	344	50%	160	23%	685

p=0,646

No se observa asociación entre la adecuación de la oferta formativa existente y la duración de la actividad semanal.

5.2 Resultados en directivos

5.2.1 Áreas de formación necesarias

La distribución de los resultados obtenidos en la encuesta a los directivos sobre las áreas de formación que consideran necesarias, para que su personal mejore en el desempeño de su trabajo, son los siguientes:

Tabla 342: Directivos-áreas de formación necesarias

Áreas de Formación que ayudarían al desempeño del trabajo	No		Si		Total
Atención al Paciente	34	30%	79	70%	113
Prevención de riesgos laborales	92	81%	21	19%	113
Informática	58	51%	55	49%	113
Gestión Empresarial	92	81%	21	19%	113
Calidad	57	50%	56	50%	113
Medio Ambiente	104	92%	9	8%	113
Seguridad Información	82	73%	31	27%	113
Idiomas	82	73%	31	27%	113
Conocimientos técnicos	38	34%	75	66%	113
Otros	109	96%	4	4%	113

En esta pregunta existe la posibilidad de respuestas múltiples.

Las áreas formativas más necesitadas son la atención al paciente (70%) y conocimientos técnicos (66%) y la menos necesaria, medio ambiente (8%).

5.2.2 Acciones de formación continua que se oferta al año por empleado

La distribución de los resultados obtenido en cuanto al número de acciones de formación continua que se ofertan al año por empleado son los siguientes:

Tabla 343: Directivos – Cantidad de acciones de formación ofertadas al año

¿Cuántas acciones de formación continua se ofertan al año por empleado en su centro?	Frecuencia	Porcentaje
1 o 2	39	34,5%
3 o más	65	57,5%
Ninguna	2	1,8%
Total Respuestas	106	93,8%
Ns/Nc	7	6,2%
Total Encuesta	113	100%

El 57,52% de los directivos ofertan 3 o más acciones de formación continua al año por empleado.

5.2.3 Cantidad de empleados beneficiados por esta oferta

La siguiente tabla recoge los resultados de la distribución sobre cuantos empleados o profesionales se ven beneficiados por la oferta formativa ofrecida.

Tabla 344: Directivos - Cantidad de empleados beneficiados por la oferta formativa

¿Cuántos empleados o profesionales se ven beneficiados por esa oferta?	Frecuencia	Porcentaje
Menos del 25%	8	7,0%
Entre el 25 y el 49,9%	23	20,0%
Entre el 50 y el 74,9 %	25	22,0%
75% o más	44	39,0%
Total Respuestas	100	88,0%
Ns/Nc	13	12,0%
Total Encuesta	113	100%

El 39% de los directivos responden que el 75% o más de los empleados o profesionales de su centro se ven beneficiados por la oferta formativa ofrecida.

5.2.4 De qué forma se gestiona la formación continua en su empresa

Se ha preguntado a los directivos encuestados sobre de qué modo se gestiona la formación continua en su empresa.

Tabla 345: Directivos - Modo de gestionar la formación continua

¿De que modo se gestiona la formación continúa en su empresa?	Frecuencia	Porcentaje
Iniciativa personal de cada trabajador	10	8,8%
Obligación de la empresa	8	7,1%
Plan de formación a partir de necesidades del trabajador	89	78,8%
Total Respuestas	107	94,7%
Ns/Nc	6	5,3%
Total Encuesta	113	100%

En el 78,8% de los casos la formación continua en su empresa se gestiona mediante los planes de formación que gestiona el centro, a partir de las necesidades de los trabajadores.

5.2.5 Dificultades para proveer formación a su personal

La siguiente tabla presenta la distribución de las dificultades para proveer formación a sus empleados y los motivos de esta dificultad.

Tabla 346: Directivos – Dificultades para proveer formación

Dificultades para proveer formación a sus empleados	Frecuencia	Porcentaje
No	74	65,0%
Sí	25	22,0%
Total Respuestas	99	88,0%
Ns/Nc	14	12,0%
Total Encuesta	113	100%

El 65% de los directivos manifiestan que no existen dificultades para proveer formación a los empleados.

5.2.6 Motivos para el acceso a la formación

Tabla 347: Directivos – Motivos para acceso a la formación

Motivos para acceso a la formación	No		Si		Total
Falta oferta	102	90%	11	10%	113
Ubicación geográfica	105	93%	8	7%	113
Tamaño Empresa	96	85%	17	15%	113
Razones Económicas	92	81%	21	19%	113
Faltan planes de formación	100	88%	13	12%	113

Las principales razones identificadas son las económicas (19%) y las derivadas del tamaño de la empresa (15%).

Las principales razones identificadas son las económicas (19%) y las derivadas del tamaño de la empresa (15%).

6.- Discusión

6.1 Método utilizado

Conocer cuáles son las preferencias y necesidades formativas de los profesionales sanitarios es sin duda uno de los aspectos más importantes de cualquier gestor y entidad sanitaria. La formación profesional continuada, aparte de estar contemplada como obligación profesional, es imprescindible para poder ofrecer un servicio de calidad asistencial a los pacientes.

La oferta formativa existente es múltiple y muy variada y detectar las prioridades formativas, las dificultades de acceso a la formación y cómo se percibe la planificación y ejecución de planes formativos en las entidades sanitarias privadas es una labor muy complicada y difícil.

No hemos sido capaces de encontrar estudios que analicen en profundidad las actividades formativas en la sanidad, y especialmente en la sanidad privada, lo que nos ha llevado a realizar este trabajo.

Conocer las características de la formación en este sector es una herramienta clave para una adecuada planificación y gestión de los recursos humanos en la sanidad privada.

Con el fin de analizar y conocer estos aspectos, se ha realizado una encuesta a 754 profesionales sanitarios y a 113 directivos sanitarios, procedentes de un total de 60 centros sanitarios privados. El estudio se hizo entre Enero y Noviembre de 2009, siendo este, como decimos, uno de los mayores estudios que hemos sido capaces de encontrar en la bibliografía consultada.

Si bien la muestra de profesionales es representativa a nivel nacional, no lo es a nivel de comunidad autónoma. La muestra de directivos se utiliza para poder comparar los distintos puntos de vista (directivo/profesional), pero tiene limitación estadística en cuanto a su representatividad.

En cuanto a la distribución por preferencia de modalidad formativa, hemos obtenido muy pocas respuestas en cuanto a la modalidad distancia en la encuesta (sólo 33 casos), con lo que el análisis sobre la asociación de esta

variable con otras analizadas no es suficientemente representativo y los resultados expuestos deben tomarse con cautela.

Además de esto, los resultados en algunas variables cuyo número de respuestas válidas es muy pequeño, no los hemos considerado porque no permitía el análisis de manera suficientemente representativa.

6.2 Tipo de actividades formativas que realizan

6.2.1 Cursos

Los cursos son el medio más tradicional en la formación en Ciencias de la Salud, aunque éste modelo educativo implica un proceso pasivo en la adquisición de competencias profesionales. Los cursos son la actividad formativa que más se realiza, en general. En nuestro estudio no se observa asociación entre la formación mediante cursos en los profesionales y un gran número de variables (sexo, edad, subsector de actividad al que pertenece la empresa del profesional, dependencia patrimonial del centro, años de ejercicio profesional y retribución anual bruta); lo que traduce una actitud y comportamiento homogéneo entre los profesionales estudiados.

Los enfermeros son los que más cursos realizan como actividad formativa. Este hallazgo guarda relación con los datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el empleo del año 2010²¹, sobre cursos que se realizan en el sector de actividades sanitarias, donde el mayor porcentaje de profesionales que realizan los cursos son trabajadores cualificados (49%) que corresponden, en nuestro caso, en su mayor parte a la enfermería.

El tipo de ocupación que menos cursos realiza son los profesionales no sanitarios, en un 64% de los casos, lo que puede deberse a que existe una menor oferta de cursos específicos para estos profesionales en el ámbito sanitario, y las empresas sanitarias tienen menos necesidad de formar a estos trabajadores.

Por comunidades autónomas, los profesionales de Extremadura, Andalucía y Comunidad Valenciana, son los que realizan cursos en mayor proporción,

aunque estos hallazgos hay que interpretarlos con cautela, dada la falta de representación geográfica que nuestra muestra tiene.

En cuanto a la duración de la jornada, los profesionales que trabajan más de 36 horas en sanidad privada son también los que realizan cursos en mayor proporción, con un porcentaje de un 76% de los casos. Los profesionales que trabajan menos de 24 horas son los que realizan menos cursos, en un 63% de los casos. Las diferencias entre estos dos grupos son significativas ($p=0,043$). Esto puede deberse a que los profesionales que tienen una mayor jornada laboral, tienen más tiempo dentro de su jornada para dedicar a la formación mediante cursos; asimismo, al tener jornadas largas disponen de más capacidad económica y de autofinanciación; y también puede deberse a una mayor exigencia en la adquisición de competencias por tener que desempeñar trabajos con perfiles de pacientes mas amplios y complejos. Además, los que tiene una escasa jornada laboral, frecuentemente trabajan en la sanidad pública, donde suelen recibir formación.

6.2.2 Sesiones clínicas

Las sesiones clínicas, por sus características de participación, son la herramienta de estudio y toma de decisiones compartida que más tradicionalmente han utilizado los médicos; y a la que actualmente y cada vez más frecuentemente, se van incorporando los enfermeros y otro tipo de personal asistencial, como farmacéuticos, psicólogos, químicos, físicos, biólogos, entre otros.

Hay que tener en cuenta que las limitaciones en la disponibilidad en el horario de estos últimos grupos, dada las características propias de su actividad, especialmente en las unidades de hospitalización, dificulta la asistencia a las sesiones.

No hemos observado asociación entre la formación mediante sesiones clínicas según las siguientes variables: dependencia patrimonial del centro y duración de la actividad semanal.

Los médicos son los que más sesiones clínicas realizan como actividad formativa (46%); y como era de esperar, los profesionales no sanitarios son los que menos participan en sesiones clínicas, tan sólo un 2% de los casos. Este tipo de actividad es clave en la formación médica y en la toma de decisiones, dándose la circunstancia de que en todas las especialidades, los casos complejos y las intervenciones sobre pacientes, en las que las consecuencias de las decisiones sobre la vida y la calidad de esta son graves, se suelen tomar en el seno de este tipo de reuniones. Además por su importancia tienen una gran tradición.

Las sesiones clínicas son realizadas en mayor proporción por los hombres que por las mujeres (un 27% de los casos frente a un 12%). Esto se debe al hecho de que proporcionalmente el número de hombres que son médicos y en algunos casos con más experiencia es, todavía, mayor que el de mujeres, ya que según hemos analizado en los datos del INE⁴, en el año 2011 existían 121.439 médicos varones y 104.985 médicos mujeres. Aunque esta circunstancia está cambiando de una forma muy rápida.

Llama la atención que las sesiones clínicas son realizadas en mayor proporción por los profesionales no hospitalarios que por los profesionales hospitalarios (un 26% frente a un 14% de los casos). Quizás sea debido a que la participación de muchos de estos profesionales en los hospitales privados es a tiempo parcial (sobre todo los médicos) y con una gran limitación de tiempo; y la mayoría de ellos trabajan, además de en los hospitales privados, en hospitales públicos en los que sí hacen sesiones clínicas como rutina de su trabajo diario. No obstante esta circunstancia limita los beneficios que la toma de decisiones colegiada aporta al ejercicio de la medicina.

También se observa que los profesionales con más experiencia son los que realizan sesiones clínicas en mayor proporción (profesionales con más de 15 años de profesión y de 10 a 14,9 con un 21%, frente a 11% de profesionales con menos de 5 años de profesión), existiendo diferencias significativas ($p=0,010$). Cuanta más experiencia se tiene, más dedicación e interés y casos más complejos suelen ser atendidos por este tipo de

profesionales, lo que les exige un enfoque multidisciplinar y compartido a estos casos.

En cuanto a la edad, la asociación es casi significativa ($p=0,060$), realizando sesiones clínicas los profesionales de 40 o más años en mayor proporción que los de menos de 40 años (20% frente a un 15%). Esto puede estar relacionado con lo anteriormente expuesto, ya que las sesiones clínicas tiene como objetivo compartir experiencias y aprender de los casos clínicos y los profesionales más expertos y, por lo general, con más edad.

En cuanto a la distribución según la retribución recibida, se observa que los profesionales que menos realizan sesiones clínicas son los que tienen un salario menor (menores de 24.000€, sólo un 9%), lo cual concuerda con lo anteriormente expuesto. Sería necesario incentivar este tipo de actividades en los profesionales que tienen menor experiencia dada la importancia formativa que tiene la transmisión de habilidades y experiencia en el ámbito de las sesiones clínicas y la garantía que sobre la seguridad del paciente supone.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma de las que tenemos información, los profesionales de los centros de la Comunidad de Madrid son los que realizan sesiones clínicas en mayor proporción (28%).

6.2.3 Autoestudio

No observamos asociación entre la formación mediante el autoestudio con las siguientes variables: sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial del centro, años de profesión, retribución anual bruta y duración de la actividad semanal.

Los médicos son los que más actividades formativas mediante autoestudio realizan (43%), como corresponde a una profesión donde el autoaprendizaje continuo es un pilar básico de su actividad; sin embargo, llama la atención que los profesionales que menos actividades de autoestudio realizan son los de enfermería (28%), que por otro lado son más proclives a la realización de cursos, actividad más dirigida. Esta proporción es posible que con la nueva ordenación de la formación en el

Espacio Europeo de Educación Superior, que implica el que la enfermería son estudios de Grado académico, similar a los de medicina, varíe en los próximos años.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, los profesionales de las Islas Baleares, son los que realizan actividades formativas de autoestudio en mayor proporción (45%).

6.2.4 Congresos

No se observa asociación entre la formación mediante asistencia a congresos y las siguientes variables: sexo, edad, dependencia patrimonial del centro, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Los médicos son los que más actividades formativas de congresos realizan (28%), siendo los profesionales sanitarios no universitarios los que menos (9%). Ello puede tener relación con la capacidad de prescripción que tiene el médico respecto de otras profesiones y su relación con la Industria Farmacéutica; aunque dadas las restricciones actuales que se están produciendo en el gasto farmacéutico, en los próximos años esta circunstancia puede cambiar.

Además, los congresos son una actividad que tradicionalmente los médicos practican ya que es un entorno donde se presentan las nuevas técnicas y la tecnología permitiendo un intercambio de experiencias enriquecedor.

Últimamente se viene observando una mayor presencia de congresos de sociedades de carácter más multidisciplinar y que puede cambiar esta distribución; un ejemplo es la Sociedad Española de Heridas²⁷, en la que tienen un papel fundamental médicos de atención primaria, cirujanos de todo tipo, médicos de urgencia, enfermeros, farmacéuticos, podólogos, y una larga lista de otros profesionales. Estas sociedades, con una vocación más transversal, propicia la participación de otros profesionales, además de los médicos.

Los congresos, como actividad formativa, los realizan en mayor proporción los profesionales no hospitalarios (23% frente a 12% de los hospitalarios). Esto puede ser debido a que en los centros no hospitalarios existen en

proporción más profesionales médicos que de otras ocupaciones y que es una forma eficiente de contactar y compartir conocimientos y experiencias con otros profesionales, cosa más fácil de hacer en centros hospitalarios.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, en los encuestados, los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que realizan congresos en mayor proporción (24%).

Los profesionales que tienen una retribución anual bruta en sanidad privada entre 50.000 y 79.999 € son los que realizan congresos en mayor proporción (31%). Los que realizan menos congresos son los profesionales que tienen un salario menor a 24.000 € (12%), aunque los profesionales con salario de 80.000€ o más les siguen en proporción con un 13% de los casos. Por lo general, los congresos se ofrecen y financian por la industria a médicos de más experiencia y, por tanto, alto salario y que tienen una mayor capacidad de prescribir, siendo líderes de opinión en cuanto a la adopción de pautas terapéuticas. El que los profesionales de mayor salario (más de 80.000€) tengan una presencia menor en la realización de congresos puede deberse a que es personal muy cualificado y quizá en general están en su período profesional más avanzado, donde la asistencia a congresos les aporta menos que en épocas profesionales anteriores.

6.2.5 Actividades formativas de laboratorios farmacéuticos

En nuestro estudio no se observa asociación entre la formación organizada por laboratorios farmacéuticos según las siguientes variables: edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial del centro y duración de la actividad semanal.

Los médicos son la ocupación que más actividades formativas organizadas por laboratorios farmacéuticos realizan (20%), lo que confirma que estas actividades van fundamentalmente dirigidas a estos profesionales, con el fin de aumentar el conocimiento en nuevos fármacos, técnicas o novedades procedentes de la investigación.

Los no sanitarios, no realizan ninguna actividad formativa patrocinada por la industria farmacéutica. Como ya se ha comentado, el liderazgo en la opinión

y la capacidad de prescripción probablemente subyacen como causa de este resultado.

Las actividades patrocinadas por los laboratorios farmacéuticos las realizan en mayor proporción los hombres que las mujeres (11% frente a 5%). Este hallazgo va en relación al anterior, ya que los médicos son todavía en su mayoría hombres en la sanidad, de acuerdo a los datos del INE 2011⁴ (Médicos colegiados: 121.439 hombres frente a 104.985 mujeres).

Las actividades formativas organizadas por laboratorios farmacéuticos las realizan en mayor proporción los profesionales con experiencia entre 10 y 14,9 años (12%) de profesión y aquellos con una retribución anual bruta en sanidad privada entre 50.000 y 79.999 € (25%), lo que confirma que estas actividades van dirigidas prioritariamente a personal experto y aquellos que están en un proceso de formación avanzado y bien remunerado, en su mayoría médicos.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, de las que tenemos datos, los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que en mayor proporción realizan actividades formativas organizadas por la industria farmacéutica (24%).

6.2.6 Otras actividades formativas

Hemos obtenidos muy pocas respuestas para otro tipo de acciones formativas (solo 23 casos), y no se encuentra asociación con ninguna variable. La única variable donde existe asociación, es que los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión son los que realizan otras actividades formativas en mayor proporción, pero sólo se produce en un 5% de los casos.

6.2.7 Ninguna actividad formativa

En nuestro estudio no se observa asociación entre los profesionales que no realizan ninguna acción formativa con las siguientes variables: edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial del centro, años de profesión y duración de la actividad semanal.

El personal no sanitario es la ocupación que en mayor proporción no realiza ninguna actividad formativa (17%). Esto puede ser debido a que la formación en un centro sanitario se tiende a priorizar hacia al personal asistencial, y que en muchos casos la oferta formativa existente no se ajusta a este perfil.

Las mujeres son las que en mayor proporción no realizan ninguna actividad formativa (11% frente a 6%), probablemente debido todavía, aunque cada vez en menor medida, a la dificultad para compatibilizar la vida familiar y laboral, lo que le restringe el tiempo disponible para formación.

Los profesionales que tienen una retribución anual bruta en sanidad privada menor a 24.000 € son los que no realizan actividad formativa alguna en mayor proporción (13%). Este hallazgo guarda relación con que sea el personal no sanitario, y en la mayoría de los casos el menos cualificado, el que no realiza ninguna actividad formativa; a menor cualificación, generalmente la retribución es más baja y por tanto existe una mayor limitación para autofinanciarse actividades formativas.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, los profesionales de los centros de Islas Baleares son los que en mayor proporción manifiestan que no realizan ninguna acción formativa (19%).

6.3 Áreas de formación que ayudarían a mejorar el desempeño de su trabajo

El área formativa que según los encuestados más ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo es la de conocimientos técnicos, seguida por los idiomas, la informática y la atención al paciente. La menos necesaria, es el área de medio ambiente seguida de la seguridad de la información y la gestión empresarial. Los directivos opinan que las áreas de formación más necesarias son, por este orden, la atención al paciente y los conocimientos técnicos y la menos necesaria, también, la de medio ambiente.

Estos resultados guardan relación con los datos sobre áreas formativas que más se realizan en la formación de oferta existente, tanto a nivel general de todos los sectores (el área técnica es la preferida por la mayoría de los

participantes, con un 31%)²² y a nivel del sector sanitario (tanto en el año 2010 como en el 2011, el área formativa más demandada corresponde a conocimientos técnicos, tales como prevención de infecciones y auxiliares de enfermería)²³. El área de medio ambiente no figura en ninguna de las fuentes estudiadas como área prioritaria de demanda formativa.

6.3.1 Formación en atención al paciente

En nuestro estudio no se observa asociación entre la formación en atención al paciente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial del centro, años de profesión, retribución y duración de la actividad semanal.

Los profesionales sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la atención al paciente ayudaría a mejorar su desempeño (36%). Esto puede ser debido a que la mayoría de los sanitarios no universitarios son auxiliares de clínica y celadores, cuya exigencia en conocimientos técnicos es menor que en otras categorías profesionales y, sin embargo, su interacción con el paciente es continua y muy exigente.

Los profesionales de Castilla y León son los que, en mayor proporción, indican que la formación en atención al paciente ayudaría a mejorar su desempeño (49%).

6.3.2 Formación en prevención de riesgos laborales

No se observa asociación entre la formación en prevención de riesgos laborales como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: sexo, edad, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Los profesionales sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (27%). Los que menos lo indican son los médicos (7%). Esto puede ser debido a que los auxiliares de clínica y celadores realizan mucha actividad en cuanto a movilidad y traslado de pacientes y es donde los riesgos posturales cobran una importancia más grande.

Asimismo, los médicos tienen conocimiento, aunque no reglados, de ergonomía y seguridad derivados de los estudios universitarios que han realizado.

Los profesionales de hospitales son los que, en mayor proporción, indican que la formación en prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (19% frente a un 8% de los profesionales de no hospitales). Este hallazgo tiene relación con el anterior ya que los profesionales que más realizan cambios posturales, traslados de pacientes, y manejan productos tóxicos, entre otras muchas actividades, son los de hospitales, donde el paciente está encamado.

Los profesionales de centros que pertenecen a compañías aseguradoras son los que, en mayor proporción, indican que la formación en prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (26%). Los que menos lo indican son los de los centros privados no benéficos (13%). Esto puede ser debido a que en los centros pertenecientes a compañías aseguradoras, por su propio carácter asegurador, quizá se promueve y conciencia más a sus profesionales de este tipo de formación.

En cuanto a la distribución por comunidad autónoma, de las que disponemos de datos, los profesionales de Canarias son los que, en mayor proporción, indican que la formación en prevención de riesgos laborales ayudaría a mejorar su desempeño (24%).

Aquellos que reciben una retribución inferior a 24.000 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de prevención de riesgos laborales ayudarían a mejorar su desempeño (19%). Este hallazgo va en línea con los anteriores, ya que son los profesionales de menor retribución normalmente los menos cualificados, y en muchas ocasiones realizan actividades con alto riesgo laboral.

6.3.3 Formación en informática

No se observa asociación entre la formación en informática como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes

variables: ocupación, subsector de actividad, dependencia patrimonial, y duración de la actividad semanal.

Las mujeres son las que, en mayor proporción, indican que la informática ayudaría a mejorar su desempeño (38% frente a un 28% de los hombres). Esto puede ser debido a que la mayoría del personal administrativo en sanidad, que es el que más necesita la informática para su trabajo, son mujeres.

Por edad, los profesionales con una edad de 40 y más años son los que, en mayor proporción, indican que la informática ayudaría a mejorar su desempeño (43% frente a un 32% de menores de 40 años). Este resultado puede ser debido a que los más jóvenes cada vez se forman antes en su período formativo reglado en temas como la informática, y los más mayores durante su formación inicial no la han recibido, siendo la adquisición de este tipo de competencias más difícil cuanto mayor edad tiene el sujeto.

Los profesionales que llevan más de 15 años de profesión son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de informática ayudaría a mejorar su desempeño (49%). Esto va en línea con lo comentado en el párrafo anterior, ya que muchos profesionales con más de 15 años de profesión tienen más de 40 años de edad; además, también este hallazgo puede ser porque el área de informática cambia y evoluciona muy rápidamente y continuamente surgen nuevas necesidades formativas donde el personal que lleva más tiempo trabajando necesita reciclarse.

En cuanto al análisis por retribución, los profesionales que perciben una retribución inferior a 24.000 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de informática ayudaría a mejorar su desempeño (36%), y los que menos lo indican son los profesionales cuya retribución es de 80.000€ o más (26%). Esto quizá corresponde a que el personal de menor salario es el menos cualificado y la informática es un área formativa complementaria a la que se tiene acceso normalmente con un mayor nivel de retribución, además muchos de ellos realizan actividades administrativas basadas en la gestión de datos mediante ordenadores, no siendo este el

caso de los mejor remunerados, que pueden disponer de personal administrativo de apoyo que lo realice.

Los profesionales de Galicia son los que, en mayor proporción, indican que la formación en informática ayudaría a mejorar su desempeño (51%).

6.3.4 Formación en gestión empresarial

No se observa asociación entre la formación en gestión empresarial como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Por ocupación, los médicos son los que, en mayor proporción, indican que la gestión empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (21%), y los que menos lo indican son los profesionales sanitarios no universitarios (4%). Esto puede ser debido a que cada vez más, los médicos demandan conocimientos de gestión empresarial ya que son materias que no se estudian durante la carrera profesional pero es esencial en el mundo actual empresarial, teniendo que implicarse cada vez más en la toma de decisiones con un marcado carácter comercial y de gestión basados en la eficiencia.

Los hombres son los que, en mayor proporción, indican que la gestión empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (22% frente a un 10% de las mujeres). Los médicos son, como hemos visto, en mayor proporción hombres. Como anteriormente hemos dicho, probablemente se deba a la circunstancia de que la mayoría de las mujeres realizan actividades de carácter familiar dentro de su jornada diaria, lo que les limita la disponibilidad de tiempo para la formación.

Por comunidad autónoma, los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, indican que la formación en gestión empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (25%).

En cuanto al análisis por retribución, los profesionales que perciben una retribución en la franja de 24.000-49.999 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de Gestión Empresarial ayudaría a mejorar su desempeño (28%). Esto puede ser debido a que los

que necesitan conocimientos de gestión empresarial son los profesionales con un nivel de decisión intermedio y que necesitan de esos conocimientos de gestión empresarial; es decir, no son gestores de alto nivel que ya disponen de esa formación, ni personal poco cualificado que no necesitan estos conocimientos.

6.3.5 Formación en calidad

No se observa asociación entre la formación en calidad como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: ocupación, sexo, subsector de actividad, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Los profesionales con una edad de 40 y más años son los que, en mayor proporción, indican que la calidad ayudaría a mejorar su desempeño (22% frente a un 14% de menores de 40 años). Esto puede ser debido a que la formación de calidad tiene un alto componente de conceptos de gestión y eficiencia, que necesita en mayor proporción personal con cierta responsabilidad en su trabajo que, normalmente, se relaciona con personal de mayor edad y experiencia.

En cuanto al análisis por dependencia patrimonial, los profesionales de centros privados benéficos y los pertenecientes a compañías aseguradoras son los que, en mayor proporción, indican que la formación en calidad ayudaría a mejorar su desempeño (26% y 24% respectivamente), que contrasta con la opinión de los profesionales de los centros privados no benéficos, donde sólo un 15% de los sujetos lo indican, existiendo diferencias significativas ($p=0,012$). Esto puede ser debido a que los centros privados benéficos, en general, tienen una cultura y unos valores más arraigados de calidad que los no benéficos. En cuanto a los centros pertenecientes a las compañías aseguradoras, las propias aseguradoras (matriz de los hospitales) promueven en sus centros cumplir con niveles y acreditaciones de calidad.

Los profesionales que perciben una retribución en la franja de 24.000 - 49.999 € son los que, en mayor proporción, indican que el área de formación de calidad ayudaría a mejorar su desempeño (30%). Los que

menos lo indican son los profesionales cuya retribución está en la franja de 50.000-79.999 € (8%). Esto puede deberse a que, de manera similar a como ocurre con la formación en gestión empresarial, los sistemas de gestión de calidad normalmente los coordinan e impulsan de manera importante los mandos intermedios u operativos, que son los que están situados en esa franja de salario, y son los que necesitan actualizarse y formarse en materia de calidad.

Los profesionales de Castilla y León son los que, en mayor proporción, indican que la formación en calidad ayudaría a mejorar su desempeño (24%).

6.3.6 Formación en medio ambiente

No se observa asociación entre la formación en medio ambiente como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y ninguna de las variables analizadas.

Esto puede evidenciar la falta de sensibilidad medioambiental que existe en nuestro país, y la necesidad de promocionar este tipo de conocimientos, mucho mas impulsado en otros países desarrollados.

6.3.7 Formación en seguridad de la información

No se observa asociación entre la formación en seguridad de la información como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de la actividad semanal.

Los profesionales no sanitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la seguridad de la información ayudaría a mejorar su desempeño (23%). Los que menos lo indican son los profesionales de enfermería (6%). Esto puede ser debido a que la seguridad de la información va muy relacionada con el cumplimiento de la ley de protección de datos y son los profesionales no sanitarios los que tratan mucho más con los pacientes en cuanto a solicitud de información, datos, documentación administrativa con datos personales, etc.

No obstante, todos los profesionales sanitarios gestionan información de gran relevancia no solo clínica, y se debería concienciar a estos profesionales de las consecuencias medico-legales que ciertas prácticas y descuidos pueden tener.

Las mujeres son las que, en mayor proporción, indican que la seguridad de la información ayudaría a mejorar su desempeño (13% frente a un 7% de los hombres). Esto va en línea con el anterior hallazgo ya que en su mayoría, los no sanitarios son personal administrativo de género mujer.

Los profesionales de las Islas Baleares son los que, en mayor proporción, indican que la formación en seguridad de la información ayudaría a mejorar su desempeño (18%).

6.3.8 Formación en idiomas

No se observa asociación entre la formación en idiomas como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: ocupación, sexo, edad, años de profesión, retribución y duración de la actividad semanal.

Los profesionales de actividades no hospitalarias son los que, en mayor proporción, indican que la formación en idiomas ayudaría a mejorar su desempeño (54% frente a un 34%), existiendo diferencias significativas ($p < 0,001$). Esto puede ser debido a que los hospitales que tratan con pacientes extranjeros, normalmente tienen más recursos para disponer de equipos de traductores que dan soporte y no es tan evidente la necesidad de formación en idiomas; en los centros sin hospitalización, normalmente más pequeños y con menos recursos, esta carencia es mayor y por tanto es más necesaria la formación en idiomas, ya que el personal debe atender al paciente en su idioma directamente.

En cuanto al análisis por dependencia patrimonial, existen diferencias significativas ($p = 0,037$) entre los profesionales de centros privados no benéficos que indican que la formación en idiomas ayudaría a mejorar su desempeño (41%), frente a los de los centros privados benéficos (23%). Esto puede ser debido a que los centros privados benéficos, en general, dan

servicios de concertos con la sanidad pública (normalmente para pacientes nacionales, no extranjeros) en mayor proporción que los centros no benéficos. En los centros no benéficos existe un porcentaje alto de centros que atienden, sobre todo en la costa, a pacientes extranjeros y su necesidad formativa de idiomas es mayor.

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, indican que la formación en idiomas ayudaría a mejorar su desempeño (49%), probablemente debido al efecto que el turismo tiene en esta región.

6.3.9 Formación en conocimientos técnicos

No se observa asociación entre conocimientos técnicos como área de formación que ayudaría a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de la actividad semanal.

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (60%) seguidos de los enfermeros (59%) y los médicos (52%). Los que menos lo indican son los profesionales no sanitarios (26%). Esto refleja que los conocimientos técnicos son muy importantes para el profesional asistencial cualificado.

Los hombres son los que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (56% frente a un 45% de las mujeres).

En cuanto al análisis por edad, los profesionales con una edad menor de 40 años son los que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (50% frente a un 42% de 40 y más años). Esto puede ser debido a que los profesionales más jóvenes priorizan la necesidad de la formación técnica por encima de otras áreas, ya que están en los inicios de su carrera profesional y la formación técnica es la primera prioridad antes de abordar otras áreas secundarias.

Los profesionales de Extremadura son los que, en mayor proporción, indican que los conocimientos técnicos ayudarían a mejorar su desempeño (63%).

6.3.10 Otros tipos de formación

No se observa asociación entre otro tipo de formación que ayude a mejorar el desempeño del trabajo y las siguientes variables: ocupación, sexo, edad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de la actividad semanal.

Los profesionales de actividades no hospitalarias son los que, en mayor proporción, indican que la formación en otras áreas de formación ayudaría a mejorar su desempeño (7% frente a un 3%). Esto puede ser debido a que los centros no hospitalarios son más diversos y su especialización varía mucho de unos a otros, y, por tanto, las necesidades formativas son más heterogéneas que en los centros hospitalarios.

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que, en mayor proporción, indican que otras áreas de formación ayudarían a mejorar su desempeño (16%).

6.4 Modalidad de formación que prefiere

El tipo de modalidad de formación más preferida es la mixta (51,2%), seguida por la Teleformación (20,7%). La menos preferida es la distancia con un 4,4%.

Esto guarda relación con el tipo de áreas formativas más demandadas (conocimientos técnicos, idiomas, informática y atención al paciente), las cuales son difíciles de aprender en una formación a distancia y es necesario tener una gran interacción con tutores (Teleformación) o profesores (mixta).

Sin embargo, los resultados de nuestro estudio, contrastan con los datos de acciones formativas de formación continua realizadas en todo el sector sanitario según la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo²⁰, donde la mayor modalidad utilizada es la presencial (63%), seguida por la distancia (18%) y la menos utilizada la Teleformación (8%).

No se observa asociación entre la modalidad de formación preferida y las siguientes variables: sexo, subsector de actividad, dependencia patrimonial, retribución, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Por ocupación, la modalidad mixta es preferida en mayor proporción por los médicos (66%) y personal de enfermería (65%). Esto puede deberse a que, como hemos apuntado antes, la formación técnica que es la preferida por estas ocupaciones se suele impartir con una parte presencial donde el profesor interactúa directamente con los participantes, complementado con una parte a distancia, que ayuda al profesional a completar su formación con el autoestudio, aunque como hemos mencionado, estos resultados hay que tomarlos con cautela por su discutida representatividad.

En cuanto a la edad, la modalidad mixta es preferida por el personal de menos de 40 años (57% frente a 52%) mientras que el personal de 40 o más años prefiere la formación por Teleformación (27% frente a 21%).

6.5 Cantidad de actividades formativas que realizan al año

Casi la mitad de los encuestados (47%) realiza 3 o más actividades formativas al año.

Este aspecto coincide con la oferta formativa que los directivos promueven, ya que el 57,52% de los directivos ofertan 3 o más acciones de formación continua al año por empleado. Además, el 39% de los directivos responden que el 75% o más de los empleados o profesionales de su centro se ven beneficiados por la oferta formativa ofrecida.

No se observa asociación entre el número de actividades formativas que se realizan al año y las siguientes variables: subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, y duración de la actividad semanal.

Los profesionales que en mayor proporción realizan 3 o más actividades formativas son los médicos, con un 69% de los casos y los que en mayor proporción no realizan ninguna acción formativa son los sanitarios no universitarios, con un 16% de los casos. De aquí se deduce que los

profesionales más cualificados son los que le dan más importancia a la formación y, por tanto, realizan más actividades formativas al año.

Los hombres son los que realizan en mayor proporción 3 o más actividades formativas al año (58% frente a 46%). Esto puede ser debido también a que la mayoría de los médicos en sanidad son hombres y a lo anteriormente ya comentado sobre la menor disponibilidad en tiempo de las mujeres para formarse.

Los profesionales de más de 40 años realizan más actividades formativas al año (3 o más en un 55% frente a un 47% de los de menos de 40 años). Esto se puede deber a que otra vez los profesionales más mayores y con más experiencia son los que dan más importancia a la formación y tienen un mayor acceso, tanto por una mayor capacidad económica como por una mayor oferta de la Industria Farmacéutica hacia ellos.

En cuanto al análisis por retribución, los profesionales que en mayor proporción realizan 3 o más actividades formativas son los que tienen una retribución entre 50.000 y 79.999 €, con un 72% de los casos. En cambio, los profesionales que en mayor proporción realizan únicamente 1 o 2 actividades formativas o ninguna son los que tienen una retribución inferior a 24.000€. Esto va en línea con el hallazgo anterior y traduce que los profesionales que realizan más actividades formativas son profesionales de alto perfil profesional y, por tanto, más retribución salarial.

La comunidad autónoma donde en mayor proporción se realizan 3 o más actividades formativas al año es la Comunidad Valenciana (59%).

6.6 Satisfacción con la formación recibida

El 59% de los profesionales manifiesta satisfacción con la formación recibida y sólo un 23% manifiesta insatisfacción.

No se observa asociación entre la satisfacción con la formación recibida y las siguientes variables: ocupación, sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, retribución salarial y duración de la actividad semanal.

Los profesionales más insatisfechos son los que llevan de 10 a 14,9 años de profesión (un 38% de los casos), mientras que los más satisfechos con la formación recibida son los que llevan en la profesión menos de 5 años (79%). Esto puede deberse a que los profesionales más noveles tienen menos exigencias o expectativas ante la formación, frente a profesionales más expertos que son más críticos al disponer de más experiencia formativa y una mayor expectativa de formación no cubierta.

Los profesionales de los centros de la Comunidad Valenciana son los que indican mayor satisfacción (86%) y los de los centros de la comunidad de Madrid más insatisfacción (38%).

6.7 Respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación

La respuesta del centro sanitario a las necesidades y peticiones de formación de los empleados, es mayoritariamente satisfactoria (60% frente a un 32% de insatisfacción).

La mayoría de los directivos (78,8%) en este aspecto, opinan que la formación continua en su empresa se gestiona mediante los planes de formación que gestiona el centro, en respuesta a las necesidades de los trabajadores.

No se observa asociación entre la respuesta del centro a las necesidades y peticiones de formación y las siguientes variables: sexo, edad, subsector de actividad y duración de la actividad semanal.

Los profesionales más satisfechos con la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación son los no sanitarios (un 74% de los casos), los que pertenecen a centros privados benéficos (88%), los que llevan menos de 5 años en la profesión (75%) y los que tienen retribución anual de 80.000€ o más (74%).

Los profesionales más insatisfechos con la respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación son los profesionales sanitarios universitarios (48%), los pertenecientes a centros de compañías

aseguradoras (40%), los que llevan entre 10 y 14,9 años en la profesión (42%) y los que tienen una retribución entre 50.000 y 79.999 € (47%).

En cuanto a la comunidad autónoma, los profesionales más satisfechos con la respuesta del centro a las necesidades formativas son los de la Comunidad valenciana (83%) y los más insatisfechos, los de Canarias (52%).

6.8 Entidad que imparte la formación

La entidad que imparte la formación es, en mayor proporción, la propia empresa (46%), seguida de las empresas de formación (19%).

No se observa asociación entre la entidad que imparte la formación y las siguientes variables: sexo, edad, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Los profesionales que más reciben formación de la propia empresa son los médicos (en un 63% de los casos), los que están en centros no hospitalarios (62%), los de Extremadura (75%) y los que tienen una retribución entre 50.000 y 79.999 € (68%).

Los profesionales que más reciben formación de empresas de formación son los no sanitarios (en un 38% de los casos), los que pertenecen a centros hospitalarios (26%), los de Castilla y León (38%) y los que tienen una retribución inferior a 24.000 € (28%).

Los profesionales que más reciben formación de otras entidades externas son los sanitarios universitarios (29%), seguidos de los médicos (28%); los que pertenecen a centros no hospitalarios (24%), los de Islas Baleares (31%) y los profesionales cuya retribución está entre 24.000 y 49.999 € (33%).

6.9 Utilidad de la formación recibida para el desempeño de su trabajo

La utilidad de la formación recibida para el desempeño del trabajo se considera mucha en un 30% de los casos, regular en un 43% y de poca utilidad en un 12% de los casos.

No se observa asociación entre la utilidad de la formación recibida y las siguientes variables: sexo, edad, dependencia patrimonial, años de profesión y duración de la actividad semanal.

Los profesionales que consideran de mucha la utilidad de la formación son los médicos, en un 47% de los casos. En cambio, los sanitarios universitarios son los que, en mayor proporción, consideran poca la utilidad de la formación (23%). Se deduce que los profesionales más cualificados consideran la formación recibida muy útil.

Los profesionales no hospitalarios son los que, en mayor proporción, consideran como mucha la utilidad de la formación para el desempeño de su trabajo (52% frente a 34% de los hospitalarios). Esto puede ser debido a que los profesionales no hospitalarios fomentan más el autoempleo y dan más importancia a la formación para el desempeño de su trabajo.

Los profesionales que, en mayor proporción, consideran que la formación recibida tuvo mucha utilidad son los que tienen un rango salarial entre 50.000€ y 79.999€ (43%). Los que, en mayor proporción, consideran que la formación recibida tuvo poca utilidad son los que tienen un salario inferior a 24.000€ (18%). De nuevo se deduce que los profesionales de menos perfil encuentran menos utilidad en la formación recibida que los de perfil más alto.

Los profesionales de la Comunidad Valenciana son los que en mayor proporción, consideran de mucha utilidad la formación impartida para el desempeño de su trabajo (48%).

6.10 Dificultades que encuentra para la realización de acciones formativas relacionadas con su trabajo

Los motivos por los que los profesionales encuentran más dificultades para realizar acciones formativas son la incompatibilidad horaria con el trabajo, seguido de la falta de oferta formativa de calidad y la incompatibilidad con la vida familiar.

Las principales razones que identifican los directivos son diferentes a las encontradas por los profesionales, siendo las económicas (19%) y las derivadas del tamaño de la empresa (15%) las principales causas de las dificultades para realizar acciones formativas; aunque el 65% de los directivos manifiestan que no existen dificultades para proveer formación a los empleados.

6.10.1 Incompatibilidad con la vida familiar

No se observa asociación entre la incompatibilidad con la vida familiar como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial y la retribución.

Los profesionales sanitarios no universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la incompatibilidad con la vida familiar es la principal dificultad para realizar acciones formativas (29%). Los que menos lo indican son los sanitarios universitarios (17%). Esto puede deberse a que los menos cualificados tienen menos capacidad económica y es más difícil compatibilizar la vida familiar.

Los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión, son los que en menor proporción indican que la incompatibilidad con la vida familiar es la principal dificultad para realizar acciones formativas (13%), con gran diferencia con el resto de grupos. Esto se debe a que los profesionales más noveles tienen menos dependencia de la familia en su mayoría, y la compatibilidad con la vida familiar no constituye un impedimento para dedicar tiempo a la formación.

Los profesionales cuya duración de actividad semanal está entre 24 y 36 h. son los que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con la vida familiar es una dificultad para realizar acciones formativas (28%).

Los profesionales que menos dificultades encuentran con la incompatibilidad con la vida familiar para realizar acciones formativas son los de Castilla y León (16%) y Murcia (13%).

6.10.2 Falta de oferta formativa de calidad

No se observa relación significativa entre la falta de oferta formativa de calidad como dificultad para realizar acciones formativas y todas las variables analizadas.

Los profesionales que más dificultades encuentran con la falta de oferta formativa de calidad como factor para realizar acciones formativas son los de Castilla y León (38%), probablemente por la baja densidad poblacional que obliga al desplazamiento para recibir la formación y Canarias (31%) probablemente por las exigencias de la insularidad.

6.10.3 Falta de adaptación de los cursos al perfil profesional

No se observa relación significativa entre la falta de adaptación de los cursos al perfil del profesional como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de su actividad semanal.

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la falta de adaptación de los cursos al perfil de los profesionales es la principal dificultad para realizar acciones formativas (un 22% de los casos). Los que menos lo indican son los médicos (9%). Los profesionales sanitarios universitarios son, según los datos de la ESCRI 2009⁷, la profesión que menos número de profesionales tiene en el sector sanitario privado (sólo 2.263); esto puede indicar que la adaptación de los cursos a este tipo de perfil en los planes de formación de las empresas, sea difícil por este escaso volumen de profesionales existente dentro de los centros sanitarios.

Los profesionales de Castilla y León (27%) son los que en mayor proporción indican como dificultad para realizar acciones formativas, la falta de adaptación de los cursos al perfil de los profesionales. Los que menos lo encuentran como una dificultad son los profesionales de la Región de Murcia (únicamente un 8%).

6.10.4 Falta de predisposición de la empresa

No se observa relación significativa entre la falta de predisposición de la empresa como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de su actividad semanal.

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la falta de predisposición de la empresa es la principal dificultad para realizar acciones formativas (20%). Los que menos lo indican son los profesionales sanitarios no universitarios (8%). Este hallazgo guarda relación con el anterior, ya que al ser los profesionales sanitarios universitarios un perfil poco voluminoso en número de profesionales, y que requiere una formación muy especializada, quizá la empresa oriente sus planes formativos prioritariamente hacia otros colectivos.

Los profesionales que más dificultades encuentran con la falta de predisposición de la empresa como factor para realizar acciones formativas son los de Castilla y León (22%).

6.10.5 Económica

No se observa relación significativa entre la causa económica como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: sexo, edad, dependencia patrimonial, años de profesión y duración de su actividad semanal.

Los profesionales sanitarios universitarios son la ocupación que, en mayor proporción, indican que la dificultad económica, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (25%). Los que menos lo indican son los profesionales sanitarios no universitarios (7%). Esto puede ser debido a que

la formación para universitarios es más costosa por ser de mayor especialización, sobre todo en el área técnica.

Los profesionales no hospitalarios son los que en mayor proporción indican que la económica es la principal dificultad para realizar acciones formativas (18%, frente a un 9% de los hospitalarios). Esto quizá es debido a que los profesionales no hospitalarios en mayor medida reciben formación de la propia empresa (en un 62% de los casos), por lo que encuentran más dificultad para hacer frente económicamente a la formación que no les proporcione su empresa y tengan que costear ellos mismos.

Los profesionales con mayor poder adquisitivo (entre 50.000 y 79.999 o 80.000 € o más) son los que, lógicamente, tienen menos dificultades para realizar acciones formativas por motivos económicos (3% y 8% respectivamente).

Los profesionales que más dificultades económicas encuentran como factor para realizar acciones formativas son los de Cataluña (24%).

6.10.6 Incompatibilidad horaria con el trabajo

No se observa relación significativa entre la incompatibilidad horaria con el trabajo como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de su actividad semanal.

Los médicos son la ocupación que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con el trabajo es la principal dificultad para realizar acciones formativas (67%). Los que menos lo indican son los profesionales no sanitarios (48%). Esto es probablemente debido a que los médicos, que en sanidad privada-sector hospitalario representan menos de un 10% de los profesionales⁷, trabajan simultáneamente en la sanidad pública y la privada y, por tanto, su tiempo es escaso para atender a acciones formativas.

Los hombres son los que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con el trabajo, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (64%, frente a un 52% de las mujeres). En muchos casos, los hombres todavía soportan en gran medida la aportación

de ingresos provenientes de fuera del hogar en muchas unidades familiares y esto puede ser que les exija una mayor restricción horaria.

Los profesionales de Galicia son los que en mayor proporción indican que la incompatibilidad horaria con el trabajo, es la principal dificultad para realizar acciones formativas (83%). Los profesionales de las Islas Baleares son los que en menor proporción lo indican (39%).

6.10.7 Ninguna dificultad

No se observa relación significativa entre ninguna causa como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: ocupación, sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, retribución y duración de su actividad semanal.

Los profesionales que llevan menos de 5 años en la profesión son los que en mayor proporción no encuentran ninguna dificultad para realizar acciones formativas (19%), lo cual puede deberse a que los profesionales más noveles no perciben dificultades para formarse y demuestran más ganas por aprender que los más antiguos, tienen una mayor disponibilidad de tiempo y una mayor expectativa y determinación en formarse bien.

Los profesionales de la Región de Murcia son los que en mayor proporción indican que no existe ninguna dificultad para realizar acciones formativas (20%).

6.10.8 Otras dificultades

No se observa relación significativa entre otras causas como dificultad para realizar acciones formativas y las siguientes variables: ocupación, sexo, edad, subsector de actividad, años de profesión, retribución y duración de su actividad semanal.

Los profesionales de centros pertenecientes a compañías aseguradoras y centros privados benéficos son los que en mayor proporción indican que existen otras dificultades para realizar acciones formativas (3%), aunque sólo existen 8 respuestas sobre la opinión de que existan otro tipo de dificultades.

No se observa una proporción relevante en otros factores de dificultad para realizar acciones formativas en ninguna comunidad autónoma.

6.11 Volumen de oferta formativa para su perfil profesional

No se observa relación significativa entre el volumen de oferta formativa para su perfil profesional y las siguientes variables: sexo, edad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de su actividad semanal.

Llama la atención que, siendo los sanitarios no universitarios los profesionales más abundantes en volumen en sanidad privada-sector hospitalario y los sanitarios universitarios los menos abundantes⁷, los primeros son la ocupación que, en mayor proporción, califican el volumen de oferta formativa existente para su perfil profesional como escaso (47%), mientras que los segundos son los que en mayor proporción lo califican como abundante (15%).

Los profesionales de actividades hospitalarias son los que, en mayor proporción, califican el volumen de oferta formativa existente para su perfil profesional como escaso (44%), mientras que los profesionales de actividades no hospitalarias son los que en mayor proporción lo califican como abundante (12%). Esto guarda relación con la conclusión anterior, ya que los profesionales más abundantes en el sector de actividades hospitalarias son los sanitarios no universitarios y puede deberse a que la oferta formativa se focaliza en actividades más cualificadas, pero no se adapta a las necesidades del sector por volumen.

Los profesionales de Canarias son los que, en mayor proporción, califican el volumen de oferta formativa existente para su perfil profesional como escaso (53%); esto puede deberse a la insularidad; mientras que los profesionales de la Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid son los que en mayor proporción lo califican como abundante (13%).

6.12 Adecuación de la oferta formativa actual a su perfil profesional

La oferta formativa se adecua al perfil profesional de forma normal en un 48% de los casos, mal en un 24% de los casos y bien en un 22% de los casos.

No se observa relación significativa entre la adecuación de la oferta formativa a su perfil profesional y todas las variables analizadas: ocupación, sexo, edad, subsector de actividad, dependencia patrimonial, años de profesión, retribución y duración de su actividad semanal.

Los profesionales de la Región de Murcia (47%) son los que, en mayor proporción, encuentra la oferta formativa existente bien adecuada a su perfil profesional. Los que la consideran mal adecuada pero son los de Galicia (34%), aunque estos hallazgos no son representativos.

6.13 Propuestas

El estudio realizado nos sugiere una serie de propuestas de mejora de la formación para la sanidad privada, que son las siguientes:

Dado que la sanidad privada en su conjunto no dispone todavía, a nivel general, de un esquema de carrera profesional desarrollada, proponemos diseñar un itinerario formativo que ayude a satisfacer las necesidades de formación existentes y a incrementar la satisfacción con la formación recibida.

Sugerimos, en línea con esto, incrementar tanto la cantidad como la calidad de la oferta formativa existente, utilizando para ello el crédito formativo que disponen las empresas sanitarias privadas, que actualmente sólo es utilizado en un 50%. El diseño de esta oferta formativa se debe ajustar a las necesidades de cada perfil profesional y nivel de cualificación y sugerimos desarrollar formación muy especializada y práctica, sobre todo en el área de conocimientos técnicos, que es la más demandada y la que más ayuda al desempeño del trabajo. Esta oferta formativa debería incluir también formación en temáticas del área de gestión que son fundamentales

para el desarrollo de las competencias en sanidad privada y que todavía no se consideran suficientemente prioritarias, tales como la formación en gestión empresarial, seguridad de la información o la gestión medioambiental.

Debido a que los profesionales sanitarios privados necesitan continuamente actualizar sus conocimientos y existen muchas dificultades para realizar formación por falta de incompatibilidad horaria con el trabajo, proponemos potenciar la teleformación en el sector, de manera que se incremente el acceso a la formación y exista más flexibilidad y facilidad para poder realizar formación de manera continuada.

7.- Conclusiones

1. Los cursos son el tipo de acción formativa que más se realiza en la sanidad privada, especialmente por los enfermeros; los médicos, en cambio, son los que más utilizan las sesiones clínicas, las actividades de autoestudio, los congresos y las actividades formativas organizadas por laboratorios farmacéuticos.
2. El área de conocimientos técnicos es el área formativa que más ayuda a mejorar el desempeño del trabajo y es también la más demandada. Las que menos, las áreas de gestión, tales como el medio ambiente, la seguridad de la información y la gestión empresarial.
3. En nuestro estudio, el tipo de modalidad de formación más preferida es la mixta (51,2%), seguida por la teleformación (20,7%). Esto contrasta con los datos de formación en el sector sanitario de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, donde la modalidad más utilizada es la presencial (63%).
4. La entidad que imparte la formación es, mayoritariamente, la propia empresa (46% de los casos).
5. Casi la mitad de los encuestados realiza 3 o más actividades formativas al año, coincidiendo con el número de acciones formativas propuestas mayoritariamente por los directivos de los centros. Las ocupaciones que más actividades formativas realizan son los médicos, los profesionales con más experiencia y los que tienen una retribución alta.
6. En general, la oferta formativa se adecua bien al perfil profesional sólo en un 22% de los casos. El volumen de oferta formativa existente para los profesionales más numerosos en el sector hospitalario (sanitarios no universitarios) es el más escaso y para los profesionales menos numerosos (sanitarios universitarios) es el más abundante.
7. Respecto a la satisfacción con la formación recibida, el 59% de los profesionales manifiesta satisfacción, siendo los más satisfechos los que llevan en la profesión menos de 5 años que, por lo general, son menos exigentes o tienen menos expectativas ante la formación recibida.

8. Los profesionales más cualificados consideran la formación recibida de mayor utilidad que los profesionales menos cualificados.
9. Las mayores dificultades que encuentran los profesionales para realizar acciones formativas son la incompatibilidad horaria con el trabajo (sobre todo los médicos y de sexo varón), seguido de la falta de oferta formativa de calidad y la incompatibilidad con la vida familiar. Para el 65% de los directivos, no existen dificultades para proveer formación a los empleados.
10. Sugerimos desarrollar un itinerario formativo que ayude a incrementar la satisfacción de la formación y que se acompañe de una mayor oferta formativa, tanto en cantidad como en calidad, especializada para los distintos perfiles de la sanidad privada. Para el desarrollo de esta oferta, el sector sanitario privado debe aprovechar al máximo el crédito formativo existente para las acciones formativas de empresa.
11. Por último, con el fin de hacer más accesible y más flexible la posibilidad de realizar formación, sugerimos potenciar la teleformación en el sector sanitario privado.

8.- Bibliografía

1. Ministerio de Sanidad y Política Social. Instituto de Información Sanitaria. Sistema Nacional de Salud España, 2010.
2. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Empresarial. OECD Health Data, 2010.
3. Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS). Sanidad Privada, aportando valor. Análisis de situación, 2011.
4. Instituto Nacional de Estadística. Disponible en internet: www.ine.es.
5. Instituto Nacional de Estadística. Directorio Central de Empresas (DIRCE), 2011. Disponible en internet: www.ine.es, 2011.
6. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Catálogo Nacional de Hospitales, 2011.
7. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Estadística de Establecimientos Sanitarios con Régimen de internado. Indicadores hospitalarios, 2009.
8. Aliad Conocimiento y Servicio S.L. Estudio del Sector Sanitario Privado 2009, 2010.
9. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Disponible en internet. www.fundaciontripartita.es, 2012.
10. España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, 2007. Boletín Oficial del Estado, núm. 87 de 11 de abril de 2007, páginas 15582 a 15598.
11. España. Ley 1/1990 de 3 de octubre, Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo, 1990. Boletín Oficial del Estado, núm. 238 de 4 de octubre de 1990, páginas 28927 a 28942.
12. España. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, 2006. Boletín Oficial del Estado, núm. 106 de 4 de mayo de 2006, páginas 17158 a 17207.
13. Fundación Elogos. Mejor formación para crear más empleo, 2010.
14. España. Orden de 27 de febrero de 1998 por la que se aprueban las bases reguladoras para el desarrollo de planes de formación en el marco del II Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas, de 23 de diciembre de 1996. Boletín Oficial del Estado, núm. 56 de 6 de marzo de 1998, páginas 7750 a 7752.
15. España. Resolución de 1 de febrero de 2001, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, 2001. Boletín Oficial del Estado, núm. 40 de 15 de febrero de 2001, páginas 5935 a 5937.
16. España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2002. Boletín Oficial del Estado, núm. 147 de 20 de junio de 2002, páginas 22437 a 22442.
17. España. Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, 2003. Boletín Oficial del Estado, núm. 219 de 12 de septiembre de 2003, páginas 33943 a 33950.
18. España. Resolución de 3 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo Nacional de Formación, 2006. Boletín Oficial del Estado, núm. 73 de 27 de marzo de 2006, páginas 11773 a 11775.
19. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. La financiación 2011 de la Formación para el Empleo paso a paso, 2011.
20. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Observatorio de la Formación para el Empleo. Acciones de Formación continua en las empresas. Ejercicio económico 2010, 2011.
21. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Observatorio de la formación continua. Acciones de Formación Continua en las Empresas del sector de Sanidad. Datos 2009, 2010.
22. Fundación Elogos. El estado del arte de la formación en España, 2011.
23. Aliad Conocimiento y Servicio S.L. Formación impartida - Convenios de Formación 2010-2011, 2012.

24. España. Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, 1986. Boletín Oficial del Estado, núm. 102 de 29 de abril de 1986, páginas 15207 a 15224.
25. España. Ley 16/2003, de 28 de Mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, 2003. Boletín Oficial del Estado, núm. 128 de 29 de mayo de 2003, páginas 20567 a 20588.
26. España. Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, 2003. Boletín Oficial del Estado, núm. 280 de 22 de noviembre de 2003, páginas 41442 a 41458.
27. Sociedad Española de Heridas. www.seherweb.org.

9.- Anexo I

Encuesta a profesionales

1. **¿Qué actividades formativas realiza?** (puede elegir varias)

- Cursos Sesiones clínicas Autoestudio Congresos
- Ninguna Actividades de laboratorios farmacéuticos Otros (indicar):
-

2. **Indique las áreas de formación que le ayudarían a mejorar en el desempeño de su trabajo** (puede elegir varias)

- Conocimientos técnicos Atención al paciente
- Idiomas Prevención de riesgos laborales
- Informática Gestión empresarial
- Calidad Medio Ambiente
- Seguridad de la información Otros (indicar):
-

3. **¿Mediante qué modalidad prefiere recibir la formación?**

- Presencial Distancia Mixta Teleformación

4. **Desde que se inició en este trabajo, ¿cuántas actividades formativas ha realizado al año?**

- Ninguna 1 o 2 3 o más

5. **La formación que ha recibido en el centro privado donde trabaja le parece:**

- Satisfactoria Insatisfactoria

6. **La respuesta de su centro a las necesidades y peticiones de formación de su colectivo es:**

- Satisfactoria Insatisfactoria

7. **¿Quién impartió la formación?**

- La empresa Empresa de formación Otras entidades externas

8. **¿Qué utilidad tuvo para el desempeño de su trabajo?**

- Mucha Regular Poca

9. **¿Qué dificultades encuentra para la realización de acciones formativas relacionadas con su trabajo?** (puede elegir varias)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Incompatibilidad horaria con el trabajo | <input type="checkbox"/> Incompatibilidad con la vida familiar |
| <input type="checkbox"/> Falta de oferta formativa de calidad | <input type="checkbox"/> Falta de adaptación de los cursos a mi perfil |
| <input type="checkbox"/> Falta de predisposición de la empresa | <input type="checkbox"/> Económica |
| <input type="checkbox"/> Ninguna | <input type="checkbox"/> Otras (indicar): _____ |

10. **El volumen de oferta formativa actual para su perfil profesional le parece:**

- Abundante Normal Escaso

11. **¿Cómo se adecua la oferta formativa actual a su perfil profesional?**

- Bien Normal Mal

Encuesta a directivos

1. ¿Qué áreas de formación considera usted necesarias para que su personal mejore en el desempeño de su trabajo? (puede elegir varias)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Conocimientos técnicos | <input type="checkbox"/> Atención al paciente |
| <input type="checkbox"/> Idiomas (indicar):
_____ | <input type="checkbox"/> Prevención de riesgos laborales |
| <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Gestión empresarial |
| <input type="checkbox"/> Calidad | <input type="checkbox"/> Medio Ambiente |
| <input type="checkbox"/> Seguridad de la información | <input type="checkbox"/> Otros (indicar):
_____ |

2. ¿Cuántas acciones de formación continua se ofertan al año por empleado en su centro?

- Ninguna 1 o 2 3 o más

3. ¿Cuántos empleados o profesionales se ven beneficiados por esa oferta?

- Menos del 25% Entre el 25% y el 49,9%
- Entre el 50% y el 74,9% 75% o más

4. ¿De que modo se gestiona la formación continua en su empresa?

- Iniciativa personal de cada trabajador Obligación de la empresa
- Plan de formación de acuerdo a necesidades de su personal

5. ¿Ha encontrado dificultades para proveer formación a su personal?

- Sí No

6. Indique el motivo de la dificultad de acceso a la formación (puede elegir varias)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Por falta de oferta | <input type="checkbox"/> Por ubicación geográfica |
| <input type="checkbox"/> Por tamaño de empresa | <input type="checkbox"/> Por razones económicas |
| <input type="checkbox"/> Falta de planes formativos | |