

Estrategia de competencias para la mejora y el reciclaje digital y ecológico del personal sanitario y asistencial

VERSIÓN 1.1

Junio de 2023



Co-funded by
the European Union

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea
en virtud del acuerdo de subvención número 101056563.



Co-funded by
the European Union

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención número 101056563.

Cofinanciado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea o la EACEA. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención son responsables de dichas opiniones.



bewell-project



@BeWellProjectEU



BeWellProjectEU



www.bewell-project.eu/

Ejecutivo Resumen

Casi 15 millones de personas trabajan en profesiones sanitarias [2]. Esto representa más del 7% de los trabajadores por cuenta ajena y el 4% de la población de la UE. Los sistemas sanitarios y asistenciales son clave para la resiliencia sanitaria, económica y social, y su funcionamiento depende fundamentalmente del personal sanitario y asistencial. Megatendencias como la globalización, el cambio climático, los avances tecnológicos y los cambios demográficos configuran una y otra vez la evolución del trabajo y la sociedad; a largo plazo, también pueden surgir otras tendencias actualmente desconocidas que influirán en los conjuntos de cualificaciones necesarios y en los mercados laborales [3].

Un personal sanitario y asistencial resistente y eficaz es la base de unos sistemas sanitarios y asistenciales eficaces. Las experiencias durante y después de la pandemia de COVID-19 pusieron aún más de relieve la necesidad de apoyar y reforzar el personal. La capacidad y la preparación del personal para hacer frente a los retos actuales y futuros son vitales. A tal fin, esta estrategia subraya la necesidad urgente de mejorar y reciclar las competencias digitales y ecológicas del personal sanitario y asistencial.

Para ello, la aplicación de esta estrategia de competencias sólo puede tener éxito y ser sostenible si va acompañada de medidas adecuadas para abordar los problemas fundamentales del sector sanitario y asistencial. Esto incluye una mayor inversión en la contratación y retención del personal sanitario y asistencial; la creación de condiciones de trabajo que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal; la oferta de salarios gratificantes; la provisión de un entorno de trabajo seguro para proteger la salud física y mental y el bienestar del personal; y la mejora de los sistemas de información sanitaria y asistencial para una mejor recopilación y análisis de datos.

El objetivo de esta estrategia es abogar por el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional continuo como elementos clave para contar con un personal sanitario y asistencial informado y equipado, concienciar sobre las ventajas de la adopción de la capacitación y el reciclaje digitales y ecológicos, y hacer un llamamiento a los responsables políticos para que integren las necesidades del personal sanitario y asistencial en el diseño y la aplicación de políticas a nivel local/regional, nacional y europeo.

Esta estrategia ha sido puesta en marcha por un consorcio de múltiples partes interesadas denominado BeWell, cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea (Acuerdo número 101056563). Las organizaciones asociadas a BeWell colaboran estrechamente con agentes locales/regionales, nacionales y europeos y están plenamente comprometidas a ayudarles a poner en práctica las acciones recomendadas con vistas a avanzar en la mejora y el reciclaje digital y ecológico a escala europea.

Para crear esta estrategia se ha reunido un grupo importante y diverso de líderes que representan a las partes interesadas del sector sanitario a escala regional, nacional y europea. Es importante destacar que la estrategia ha sido elaborada por y para el personal sanitario y asistencial. Entre los colaboradores se encuentran empresarios, asociaciones profesionales, sindicatos, sindicatos de los servicios públicos, organizaciones no gubernamentales, instituciones de investigación, proveedores de educación y formación profesional, instituciones de enseñanza superior, la industria, autoridades sanitarias, aseguradoras, así como organizaciones que representan y aportan las perspectivas de los profesionales de la salud y la asistencia social, incluidos médicos, enfermeros, farmacéuticos, radiólogos y gestores sanitarios.

Esta estrategia de competencias presenta seis objetivos estratégicos que orientan sobre cómo lograr la mejora y el reciclaje digital y ecológico del personal sanitario y asistencial:

- Objetivo 1: evaluar la inadecuación de las cualificaciones del personal sanitario y asistencial y fomentar la transferencia de conocimientos.
- Objetivo 2: mejorar y promover niveles adecuados de alfabetización y competencias digitales para el personal sanitario y asistencial.
- Objetivo 3: mejorar y promover la alfabetización y las competencias ecológicas del personal sanitario y asistencial.
- Objetivo 4: reforzar la promoción de las competencias interpersonales en el sector sanitario y asistencial.
- Objetivo 5: Promover la salud física y mental y el bienestar del personal sanitario y asistencial.
- Objetivo 6: mejorar las oportunidades de formación y los planes de estudio orientados al desarrollo profesional continuo y al aprendizaje permanente.

Para la asimilación de la mejora y el reciclaje de las cualificaciones a nivel local/regional, nacional y europeo a través del Pacto por las Cualificaciones [4], la estrategia recomienda acciones concretas de aplicación que instan a las partes interesadas a:

- **se comprometan** a hacer de la mejora y el reciclaje de las cualificaciones una prioridad;
- **impliquen** a sus comunidades y, en particular, al personal sanitario y asistencial;
- **garantizar** la financiación mediante inversiones públicas y oportunidades de financiación europea; y
- **aplicar** la estrategia de competencias en función de las especificidades de sus países.

BeWell aborda la necesidad de preparar al personal sanitario y asistencial para las soluciones ecológicas y digitales introducidas en los sistemas sanitarios y asistenciales europeos, con el fin de garantizar que puedan responder a los retos, puestos de relieve además por la pandemia COVID-19, como el aumento de la prevalencia de las enfermedades crónicas y las comorbilidades, los cambios demográficos de la población y las crecientes exigencias del presupuesto sanitario en el gasto público.

Esta estrategia se está desarrollando en dos versiones. Esta es la primera versión, y se ha creado utilizando la experiencia de los miembros del consorcio BeWell y la inteligencia de competencias recopilada. Se compartirá ampliamente con el público hasta diciembre de 2025 para recabar la opinión de todas las partes interesadas.

Esta estrategia se basará en los resultados e indicadores que se obtendrán durante la fase piloto de los programas de formación en el marco del proyecto BeWell. Además, el marco de la Teoría del Cambio se utilizará para evaluar y supervisar continuamente la estrategia a lo largo de las fases de consulta.

Tras estas fases de consulta, la estrategia de competencias de BeWell definirá un conjunto claro de actividades, hitos y resultados para complementar y apoyar las acciones de aplicación que se recomiendan en este primer borrador de la estrategia.

La versión final de la estrategia de competencias se convertirá en una estrategia por y para todas las partes interesadas del ecosistema sanitario y asistencial, y se publicará en junio de 2026.

Índice

Resumen ejecutivo	1
Lista de abreviaturas	4
Introducción	5
Visión general del proyecto	7
1. Objetivo	10
2. Contexto general	12
3. Objetivos estratégicos	14
3.1 Objetivo 1: evaluar la inadecuación de las cualificaciones del personal sanitario y asistencial y fomentar la transferencia de conocimientos	15
3.2 Objetivo 2: mejorar y promover niveles adecuados de alfabetización digital y competencias digitales del personal sanitario y asistencial	15
3.3 Objetivo 3: mejorar y promover la alfabetización y las competencias ecológicas del personal sanitario y asistencial	16
3.4 Objetivo 4: Reforzar la promoción de las capacidades interpersonales del personal sanitario y asistencial	16
3.5 Objetivo 5: promover la salud física y mental y el bienestar de los del personal sanitario y asistencial	17
3.6 Objetivo 6: fomentar las oportunidades de formación y los planes de estudios dirigidos a desarrollo profesional continuo y formación permanente	17
4. Medidas de aplicación recomendadas	18
5. Evaluación y seguimiento	23
Conclusiones y próximos pasos	25
Referencias	28
Anexo	31
Iniciativas para abordar la inadecuación de las cualificaciones	31
Iniciativas para abordar la planificación de la mano de obra	32
Políticas existentes sobre el envejecimiento del personal sanitario	33
Socios	34

Lista de abreviaturas

BeWell	Blueprint Alliance for a future health workforce strategy on digital and green skills
DPC	Desarrollo profesional continuo
DG EMPL	Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
DG GROW	Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y PYME
DG REFORM	Dirección General de Apoyo a las Reformas Estructurales
DG SANTE	Dirección General de Sanidad y Seguridad Alimentaria
DISH	Hélice de competencias digitales e innovación en sanidad
EEHRxF	Formato europeo de intercambio de historiales médicos electrónicos
UE	Unión Europea
EUVECA	Plataforma europea para la excelencia profesional en la asistencia sanitaria
ES	Higher education
JA HEROES	Joint Action HEROES
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
TI	Tecnología de la información
LSP	Asociación a gran escala
LLL	Aprendizaje permanente
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
SEPEN	Apoyo a la red de expertos en planificación y previsión del personal sanitario
EFP	Formación profesional
OMS	Organización Mundial de la Salud
XpanDH	Expansión de la sanidad digital a través de un ecosistema paneuropeo basado en EHRxF

Introducción

Esta estrategia trata sobre la mejora y el reciclaje digital y ecológico del personal sanitario y asistencial. Ha sido elaborada por un consorcio denominado BeWell, en el marco de un proyecto cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención número 101056563 y se extiende desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2026. Ha sido elaborada por un movimiento de múltiples partes interesadas, creado por y para el personal sanitario y asistencial.

Esta estrategia se está desarrollando en dos versiones. Esta primera versión se ha creado a partir de la experiencia de los miembros del consorcio BeWell y de la información sobre competencias recopilada. Al mismo tiempo, el proyecto BeWell pondrá a prueba nuevas cualificaciones, y los resultados de ambas iniciativas se incorporarán a la segunda y definitiva versión, que se publicará en junio de 2026.

Esta estrategia ofrece una visión general de los retos a los que se enfrenta el ecosistema sanitario y asistencial en su conjunto y describe sus necesidades y tendencias subyacentes. Aborda las lagunas y los desajustes existentes en el ámbito de las competencias digitales y ecológicas diseñadas para mejorar la alfabetización sanitaria digital y medioambiental, y también reconoce la importancia de otros conjuntos de competencias, como las competencias interpersonales. Recomendamos medidas de aplicación a las partes interesadas a nivel local/regional, nacional y europeo que se han comprometido a hacer realidad la mejora y el reciclaje de las competencias del personal sanitario y asistencial europeo a través del Pacto por las Capacidades [4]. Introduce un marco de Teoría del Cambio como herramienta para la evaluación y el seguimiento de la estrategia de competencias hasta su validación final en 2026. Por último, extrae conclusiones y apunta al futuro con próximos pasos concretos.

En la bibliografía se utilizan diversos términos, como "trabajadores sanitarios", "profesionales de la salud", "profesionales sanitarios". En esta estrategia, el término se utiliza de forma amplia e inclusiva para implicar a "todas las personas dedicadas a acciones laborales cuya intención principal es mejorar la salud, incluidos médicos, enfermeras, matronas, profesionales de la salud pública, técnicos de laboratorio, técnicos sanitarios, técnicos médicos y no médicos, trabajadores de atención personal, trabajadores sanitarios comunitarios, curanderos y practicantes de medicina tradicional. El término también incluye a los trabajadores de la gestión sanitaria y de apoyo, como limpiadores, conductores, administradores de hospitales, gestores sanitarios de distrito y trabajadores sociales, y otros grupos ocupacionales en actividades relacionadas con la salud, tal como se definen en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08)"[1].

El consorcio BeWell colabora estrechamente con las instituciones europeas. Entre ellas figuran Direcciones Generales de la Comisión Europea como Sanidad y Seguridad Alimentaria (DG SANTE), Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL), Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y PYME (DG GROW), y Apoyo a las Reformas Estructurales (DG REFORM)

Está previsto que, a través del Pacto por las Capacidades, las distintas partes interesadas del ecosistema sanitario y asistencial lleven adelante los objetivos estratégicos a escala local, regional y nacional. De este modo, la estrategia ayudará a concienciar sobre las carencias de cualificaciones a las que se enfrenta el personal sanitario y asistencial, promoverá el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional continuo y adoptará las transformaciones ecológicas y digitales del sector.

Las principales partes interesadas en BeWell son, entre otras:



proveedores de educación y formación (EFP y ES)



instituciones de investigación



principales partes interesadas de la industria (productos sanitarios e industria farmacéutica)



autoridades del sector público y organizaciones del sector privado con funciones reguladoras de los sistemas de educación y formación (locales, regionales y nacionales)



interlocutores sociales



desarrolladores de tecnología



proveedores de asistencia sanitaria



profesionales de la salud y la asistencia sanitaria, incluidos estudiantes de sanidad, profesionales sanitarios clínicos y no clínicos (enfermeros, médicos, farmacéuticos, operadores, gestores) y profesionales de profesiones emergentes



pacientes y ciudadanos



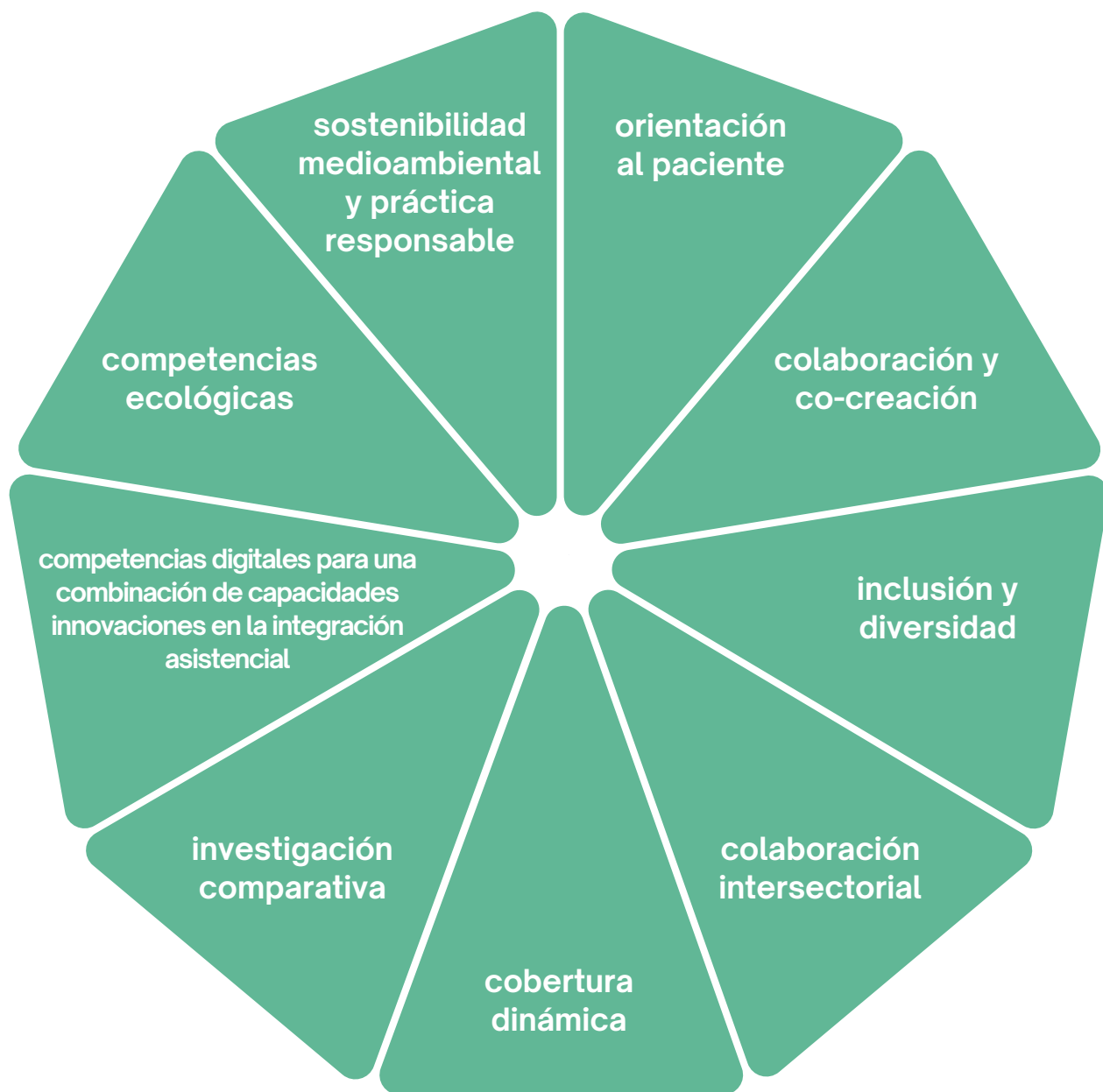
Proyectos, iniciativas, redes y asociaciones de la UE que trabajen en pro de la mejora o el reciclaje de las cualificaciones del personal sanitario y asistencial y ofrezcan oportunidades de sinergia

Visión general del proyecto

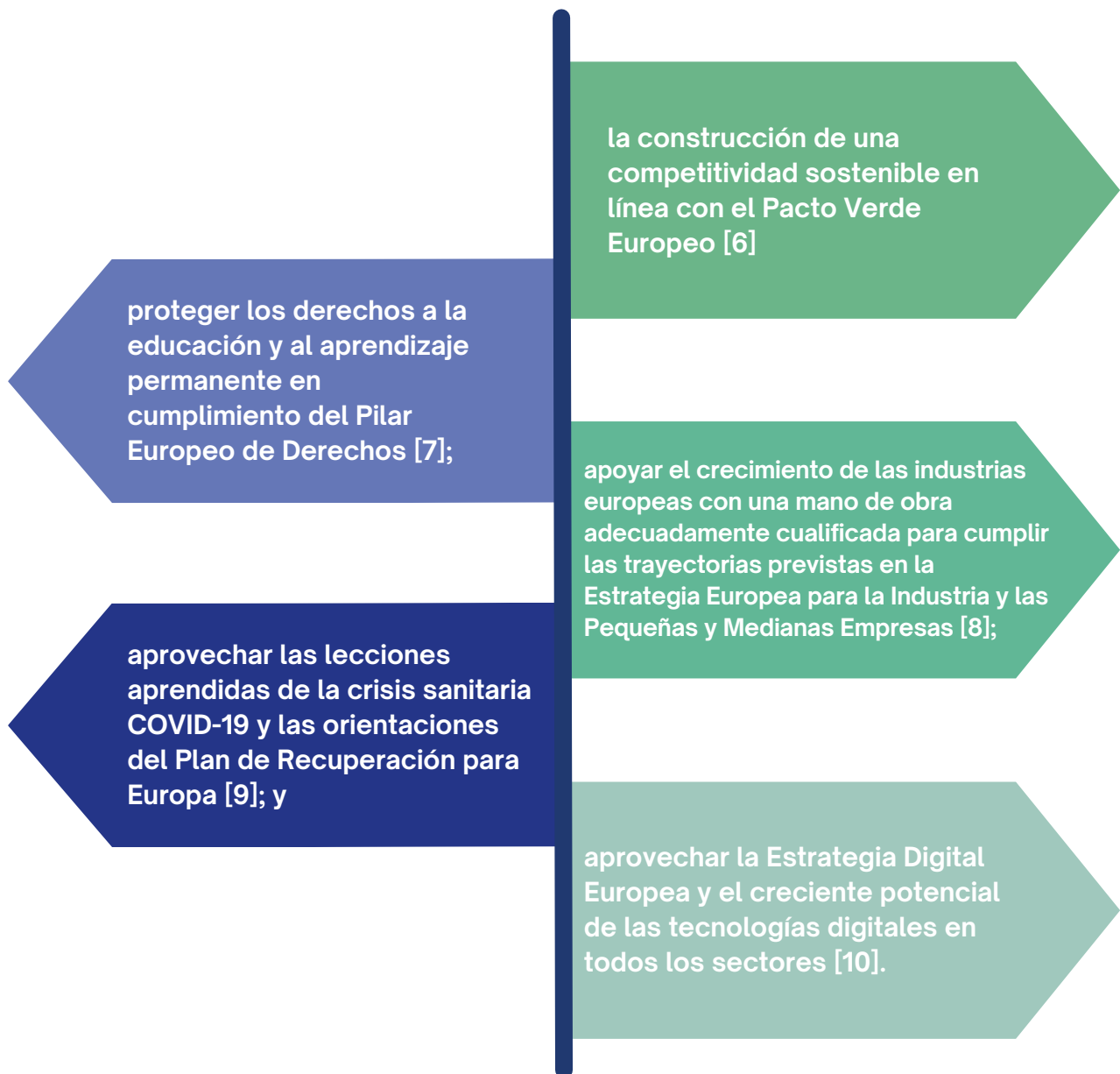
BeWell es un movimiento de múltiples partes interesadas, creado por y con el personal sanitario y asistencial, para desarrollar inteligencia en materia de competencias digitales y ecológicas para una estrategia centrada en la mejora y el reciclaje del personal sanitario y asistencial europeo. Esta estrategia se aplicará a escala local, regional, nacional y europea a través del Pacto por las Capacidades. El Pacto por las Capacidades pretende movilizar e incentivar a todas las partes interesadas para que asuman compromisos concretos de mejora y reciclaje de las capacidades y, cuando proceda, aúnen esfuerzos gracias a las asociaciones. Con este fin, BeWell ha creado y coordina la asociación paneuropea y multilateral a gran escala (LSP) para el ecosistema sanitario. La LSP desempeña un papel importante en la configuración de la estrategia de competencias, así como en el desarrollo de competencias dentro del ecosistema sanitario y asistencial europeo. Por lo tanto, apoya la doble transición hacia una economía ecológica y digital, hace que los sistemas sanitarios y asistenciales de la UE sean más competitivos a escala mundial y refuerza la autonomía estratégica abierta de Europa.

BeWell aborda la necesidad de preparar al personal sanitario y asistencial para las soluciones ecológicas y digitales introducidas en los sistemas sanitarios y asistenciales europeos, con el fin de garantizar que puedan responder a los retos, acentuados además por la pandemia COVID-19, como el aumento de la prevalencia de las enfermedades crónicas y las comorbilidades, los cambios demográficos de la población y las crecientes exigencias del presupuesto sanitario en el gasto público. El proyecto anticipa y aborda las necesidades de cualificación del personal sanitario y asistencial teniendo en cuenta numerosas cuestiones actuales y futuras, como la escasez de personal. También identifica y pronostica las carencias y desajustes de cualificaciones para que el personal sanitario y asistencial esté mejor preparado de cara a futuros retos y se adapte a contextos socioeconómicos en constante evolución. Para ello, el proyecto elabora planes de estudios y programas de formación integrales que se dirigirán a todos los profesionales del personal sanitario y asistencial, incluidos estudiantes de sanidad, profesionales sanitarios y asistenciales clínicos y no clínicos (enfermeros, médicos, farmacéuticos, profesionales de la promoción de la salud y la salud pública, operadores, gestores, personal informático y administrativo) y profesionales de ocupaciones emergentes (operador de estructuras organizativas ecológicas, jefe de información clínica, terapeuta de RV, gestor de compras sostenibles). Los programas de formación - creados conjuntamente por universidades, proveedores de EFP, empresas y profesionales sanitarios y asistenciales- llegarán a las poblaciones destinatarias a través del aprendizaje permanente y el desarrollo profesional continuo.

La metodología del proyecto BeWell se desarrolló sobre la base de nueve principios destinados a respetar y unir la diversidad del ecosistema sanitario y asistencial europeo:



El proyecto BeWell está al servicio de los objetivos de la Agenda Europea de Competencias 2020 [5], que pretende ayudar a las personas y las organizaciones a desarrollar mejores competencias mediante



BeWell también está estrechamente vinculado al objetivo general de desarrollar una cultura del aprendizaje permanente, tal como se establece en el mandato del Año Europeo de las Capacidades, y responde al objetivo del Pacto por las Capacidades de conseguir que las organizaciones públicas y privadas trabajen juntas y las animen a asumir compromisos concretos para mejorar y reciclar las cualificaciones de los adultos.

BeWell está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención número 101056563 y estará vigente del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2026.

1. Propósito

La estrategia de competencias BeWell tiene por objeto preparar al personal sanitario y asistencial -y al ecosistema sanitario y asistencial en general- para afrontar los retos actuales y futuros, adaptarse a contextos sociales en constante evolución y ser más competitivos en un mercado laboral muy exigente y en rápida evolución. La mejora y el reciclaje del personal sanitario y asistencial no sólo son fundamentales para el sector, sino que también contribuyen al desarrollo del capital humano en Europa en general.

Como esfuerzo de colaboración transversal, la estrategia de competencias será desarrollada y ampliada por las partes interesadas del sector sanitario y asistencial europeo, con el fin de expresar de forma unificada las prioridades clave del ecosistema sanitario y asistencial. Esta versión es el primer borrador de la estrategia y se lanza durante el Año Europeo de las Capacidades, dando un mayor impulso al trabajo realizado a nivel europeo en apoyo de la mejora y el reciclaje del personal sanitario y asistencial. Este primer borrador de la estrategia de competencias está abierto a consulta hasta diciembre de 2025, posteriormente se publicará la segunda y definitiva versión en junio de 2026.

La estrategia de competencias sirve de hoja de ruta

que aboga por el AP y el DPC, que son fundamentales para mantener al personal sanitario y asistencial informado y preparado para los cambios y retos futuros. Destaca la necesidad de estos dos elementos y mejora su valor añadido para que el personal sanitario y asistencial pueda considerar la formación para la mejora y el reciclaje como una inversión de tiempo que merece la pena. Como resultado, se espera que el personal sanitario y asistencial esté mejor preparado para prestar una asistencia de alta calidad y mejorar su propio bienestar.

Con un análisis prospectivo, la estrategia tiene en cuenta los futuros sistemas sanitarios y asistenciales. Prevé cómo pueden transformarse estos sistemas y qué competencias serán necesarias para apoyar la recuperación en curso de la pandemia COVID-19 -así como otras emergencias de salud pública- y la preparación general de los futuros sistemas sanitarios y asistenciales. Por lo tanto, aborda las carencias y desajustes de capacidades y pone de relieve las competencias necesarias trazando un mapa de las necesidades del personal sanitario y asistencial.

La estrategia tiene un enfoque particular

sobre las ventajas de la asimilación de la capacitación y el reciclaje digitales y ecológicos, para dotar al personal sanitario y asistencial de las herramientas necesarias para desempeñar un papel activo en la transición digital y ecológica dentro del ecosistema sanitario y asistencial. El personal sanitario y asistencial adquirirá una mayor comprensión sistémica de las soluciones digitales y ecológicas y mejorará su alfabetización digital y ecológica. Serán capaces de realizar sus tareas de una manera más eficiente en el tiempo y organizar mejor su trabajo diario; reducir la carga de trabajo administrativo y mejorar el mantenimiento de registros; tomar decisiones mejor informadas y basadas en la evidencia para los pacientes; aumentar la calidad de la atención al estar más disponibles para comprometerse con los pacientes; contribuir a la reducción de las desigualdades en salud; y en última instancia, apoyar la mejora de la eficiencia de costes en los sistemas de salud a través de un aumento de la atención basada en el valor.

Por último, la estrategia insta a los responsables políticos a

a integrar las necesidades del personal sanitario y asistencial en el diseño y la aplicación de las políticas a escala local/regional, nacional y, en última instancia, europea. Con la participación activa del personal sanitario y asistencial en la creación conjunta de esta estrategia y en la configuración de las políticas, es más probable que se sientan motivados y prosperen en su entorno laboral, que apoyen las necesidades cada vez mayores de los países europeos de implantar tecnologías y soluciones digitales y ecológicas, y que aprovechen las oportunidades derivadas del AP y el DPC.

2. Antecedentes Contexto

Casi 15 millones de personas trabajan en profesiones sanitarias [2]. Esto representa más del 7% de los trabajadores por cuenta ajena y el 4% de la población de la UE. Los sistemas sanitarios y asistenciales son clave para la resistencia sanitaria, económica y social, y su funcionamiento depende fundamentalmente del personal sanitario y asistencial. Por lo tanto, es imperativo salvaguardar el bienestar del personal sanitario y asistencial y proporcionarle las herramientas necesarias para responder a los retos actuales y futuros.

Megatendencias como la globalización, el cambio climático, los avances tecnológicos y los cambios demográficos están configurando nuestras sociedades y el mundo laboral. En los próximos años pueden surgir otras tendencias, actualmente desconocidas, que pueden influir en las competencias necesarias y en los cambios de los mercados de trabajo [11].

En este contexto de megatendencias, los esfuerzos urgentes en torno a la capacitación digital y ecológica del personal sanitario y asistencial también pueden verse afectados por una serie de retos a los que se enfrenta actualmente el ecosistema sanitario y asistencial. Uno de ellos es la retención del personal sanitario y asistencial, que se encuentra bajo presión debido al desgaste profesional, la mala salud y la insatisfacción general [12]. Esta situación no sólo desmotiva al personal sanitario y asistencial para conservar sus puestos de trabajo, sino que también reduce significativamente su disponibilidad para las oportunidades de formación. Además, es vital tener en cuenta y cuidar la salud física y mental del personal. Entre el 8% y el 38% del personal sanitario y asistencial ha sufrido violencia física y acoso [13]. El porcentaje de empleados que sufren violencia o agresiones es aún mayor si se incluyen en el cálculo las amenazas y las agresiones verbales. Los resultados muestran que las enfermeras y demás personal directamente implicado en la atención al paciente, así como el personal de urgencias y los paramédicos, corren un mayor riesgo en este sentido [13].

Aunque la mejora y el reciclaje del personal sanitario y asistencial es de suma importancia, a menudo no se invierte lo suficiente en el aprendizaje permanente y el perfeccionamiento profesional continuo. Esto priva al personal sanitario y asistencial de competencias que son fundamentales para configurar un futuro sostenible para el sector sanitario y asistencial. Los sistemas sanitarios necesitan profesionales con especializaciones pertinentes y conjuntos de competencias más amplios, lo cual es esencial no sólo para facilitar mejores resultados sanitarios entre los pacientes y las comunidades, sino también para gestionar mejores cargas de trabajo cada vez mayores y más complejas y condiciones de trabajo cada vez más difíciles. COVID-19 sacó a la luz las carencias y los desajustes existentes en materia de competencias, así como la importancia de las competencias digitales en ámbitos como la vigilancia, el seguimiento y el despliegue de la vacunación.

Las herramientas digitales, como la sanidad electrónica y la sanidad móvil, se han hecho necesarias para que el personal sanitario y asistencial pueda realizar sus tareas cotidianas y prestar asistencia a distancia. En el futuro, las competencias digitales y ecológicas serán aún más importantes porque serán necesarias para mejorar la experiencia de las personas en su recorrido sanitario a lo largo del proceso continuo de prevención y atención, impulsar la innovación tecnológica y sostenible y mejorar las condiciones de trabajo del personal sanitario y asistencial.

La aparición de nuevas funciones y ocupaciones digitales [14] y ecológicas [15] en los sectores sanitario y asistencial pone de manifiesto las presiones a las que se verán sometidos los sistemas sanitarios a menos que se aborden adecuadamente los desajustes en materia de competencias. Sin embargo, sigue habiendo una serie de retos para la mejora y el reciclaje de las cualificaciones. Los sistemas de educación y formación aún tienen que adaptar los cursos que ofrecen a las necesidades de los sistemas sanitarios y asistenciales, dotando al personal sanitario y asistencial de los conjuntos de competencias adecuados [16]. Además, la falta de datos fiables para evaluar la salud de la población y las necesidades sanitarias de cada país -así como las necesidades de competencias del personal sanitario y asistencial de cada país- da lugar a una falta de planificación del personal y/o a una planificación anticuada de las competencias. Esta ausencia de información dificulta el mejor equilibrio posible entre la oferta y la demanda de profesionales sanitarios y asistenciales [17].

Los países han ofrecido, en diversa medida, formación en tecnologías digitales y competencias ecológicas al personal sanitario y asistencial. Sin embargo, para actuar plenamente y de forma sostenible en estos dos ámbitos, los países necesitarán apoyo para adecuar las funciones y competencias actuales a los requisitos emergentes en materia de competencias digitales y ecológicas. Así pues, es evidente que la educación y la formación complementarias son un factor esencial para optimizar la combinación de competencias del futuro personal sanitario y asistencial y contribuir a su compromiso y confianza.

Las instituciones europeas reconocen los retos diarios a los que se enfrenta el personal sanitario y asistencial. Para hacerles frente, se han puesto en marcha diversas acciones, iniciativas y proyectos (como el proyecto BeWell). Estas acciones se están llevando a cabo en toda Europa para hacer frente a la actual crisis sanitaria y anticiparse a futuras crisis que puedan repercutir negativamente en el sector sanitario y asistencial. Estos esfuerzos europeos globales incluyen iniciativas para abordar la inadecuación de las cualificaciones, la planificación de la mano de obra y las políticas sobre el envejecimiento del personal sanitario y asistencial (véase el anexo). Bajo el paraguas del Año Europeo de las Capacidades 2023, muchas de estas acciones continuarán su labor proactiva hasta bien entrada la segunda mitad de esta década. Estos avances estratégicos tendrán que aplicarse a gran velocidad, a escala y, a menudo, en pequeñas dosis de microcréditos. El proyecto BeWell y su estrategia de competencias se aplicarán en la práctica a lo largo de los próximos años. Se espera que los fundamentos de la estrategia de competencias de BeWell ofrezcan una contribución distintiva a la próxima evolución europea a gran escala de las competencias digitales y ecológicas en el sector sanitario y asistencial.

3. Objetivos estratégicos

Se definen seis objetivos estratégicos como impulsores clave de una sólida estrategia de competencias que pretende orientar sobre cómo lograr la mejora y el reciclaje digital y ecológico del personal sanitario y asistencial. Los objetivos tienen en cuenta los retos, reconocen las necesidades que hay detrás de ellos y sugieren formas de avanzar para colmar las lagunas existentes e identificar oportunidades para unos sistemas sanitarios y asistenciales más sostenibles y competitivos basados en los últimos avances digitales y ecológicos. Esta Estrategia detalla cómo puede aplicarse cada uno de estos objetivos estratégicos. Se pretende que todas las partes interesadas participen en la definición y aplicación de estos objetivos estratégicos.

OBJETIVO 1

evaluar la inadecuación de las cualificaciones del personal sanitario y asistencial y avanzar en la transferencia de conocimientos



OBJETIVO 2

mejorar y promover niveles adecuados de alfabetización digital y competencias digitales para el personal sanitario y asistencial



OBJETIVO 3

mejorar y promover la alfabetización y las competencias ecológicas del personal sanitario y asistencial



OBJETIVO 4

reforzar la promoción de las capacidades interpersonales en el sector sanitario y asistencial



OBJETIVO 5

promover la salud física y mental y el bienestar del personal sanitario y asistencial



OBJETIVO 6

mejorar las oportunidades de formación y los planes de estudio orientados al desarrollo profesional continuo y al aprendizaje permanente



OBJETIVO 1:

evaluar la inadecuación de las cualificaciones del personal sanitario y asistencial y fomentar la transferencia de conocimientos



Arrojar luz sobre la situación actual del personal sanitario y asistencial en lo que respecta a las competencias que poseen, las que les faltan y las que pueden cultivar para mantenerse al día de los avances digitales y ecológicos.

Este objetivo fomenta las acciones entre todas las partes implicadas para identificar las necesidades de competencias de su personal y garantizar la difusión de información, buenas prácticas y conocimientos. Además, hace un llamamiento a las partes implicadas para que recopilen y analicen pruebas de cómo los desajustes de competencias pueden afectar al rendimiento del personal sanitario y asistencial y comprendan dónde se encuentran las carencias de competencias. De este modo, las partes interesadas podrán abordar el reto y ofrecer soluciones adaptadas y basadas en pruebas que mejoren el rendimiento del personal sanitario y asistencial.

OBJETIVO 2:

mejorar y promover niveles adecuados de alfabetización y competencias digitales para el personal sanitario y asistencial



Capacitar al personal sanitario y asistencial para utilizar las tecnologías digitales con el fin de alcanzar objetivos más amplios del sistema sanitario y asistencial, dotándoles, en primer lugar, de competencias digitales básicas y, en segundo lugar, de competencias más específicas que respondan a sus propias necesidades e intereses y a las necesidades de los pacientes.

Se anima a las partes interesadas a alinear las habilidades digitales identificadas para el personal sanitario y asistencial con sus habilidades y competencias existentes. Deben tener en cuenta las diferencias entre edades y niveles de alfabetización digital entre el personal sanitario y asistencial y reconocer la aparición de nuevas funciones digitales. Se aconseja a las partes interesadas que impliquen al personal sanitario y asistencial en el desarrollo de prácticas educativas y formativas, material didáctico y formación en el puesto de trabajo que incorporen aspectos de la digitalización como la sanidad electrónica, la sanidad móvil, la ciberseguridad, los macrodatos y la inteligencia artificial. Este objetivo también refuerza la igualdad de género y empodera al personal sanitario y asistencial mediante la promoción de enfoques inclusivos para acceder a la educación y la formación, que refuerzan su alfabetización y competencias digitales.

OBJETIVO 3:

mejorar y promover la alfabetización y las competencias ecológicas del personal sanitario y asistencial

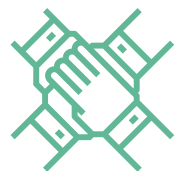


Apoyar al personal sanitario y asistencial para que aumente su concienciación sobre la transición ecológica y sostenible, y capacitarlo para aplicar estos conocimientos al cumplimiento de los objetivos más amplios del sistema sanitario. Para ello, se les dotará de conocimientos ecológicos básicos y de otros más adaptados que respondan a sus propias necesidades e intereses, así como a los de los pacientes.

Se anima a las partes interesadas a alinear las capacidades ecológicas identificadas para el personal sanitario y asistencial con sus capacidades y competencias actuales y a reconocer la aparición de nuevas funciones ecológicas. Se aconseja a las partes interesadas que impliquen al personal sanitario y asistencial en el desarrollo de prácticas educativas y formativas que deberían incorporar aspectos del cambio climático y la sostenibilidad, como la logística ecológica, la contratación pública o el diseño de edificios hospitalarios. El objetivo también refuerza la igualdad de género y empodera al personal sanitario y asistencial mediante la promoción de enfoques inclusivos para acceder a la educación y la formación, que refuerzan su alfabetización y competencias digitales.

OBJETIVO 4:

reforzar la promoción de la competencias en el sector sanitario y asistencial



Defender el desarrollo de competencias sociales junto con las competencias digitales y ecológicas como requisito previo para el éxito de la transición digital y ecológica y la creación de un sistema sanitario y asistencial resistente.

Este objetivo hace hincapié en la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la comunicación eficaz como elementos básicos para la interacción con colegas y beneficiarios por igual, así como entre sectores para reforzar mutuamente los esfuerzos de mejora y reciclaje de las cualificaciones. Señala la necesidad de una colaboración multidisciplinar y multiprofesional para fomentar mejores resultados sanitarios para los pacientes y las comunidades, así como de un cambio hacia una atención centrada en la persona y personalizada para los pacientes, pero también entre el personal sanitario y asistencial. También promueve un enfoque más integrado en todo el proceso de prevención y asistencia.

OBJETIVO 5:

promover la salud física y mental y el bienestar del personal sanitario y asistencial



Apoyar al personal sanitario y asistencial en todo lo posible para salvaguardar su salud física y mental y su bienestar.

Este objetivo subraya la importancia de la asimilación de las cualificaciones y el reciclaje para mejorar las condiciones de trabajo del personal sanitario y asistencial. Este objetivo hace un llamamiento a las partes interesadas para que aprovechen las ventajas de las tecnologías digitales y los avances ecológicos para hacer frente a las molestias y los problemas de salud mental y física, como el aumento del estrés, el agotamiento o los espacios de trabajo insuficientemente ventilados. Al realizar sus tareas de forma más eficiente en cuanto al tiempo, organizar mejor su trabajo diario, reducir la carga de trabajo administrativo y tener acceso a espacios verdes y respetuosos con el medio ambiente, el personal sanitario y asistencial puede sentirse más seguro y mejor atendido.

OBJETIVO 6:

Avanzar en las oportunidades de formación y planes de estudio orientados al desarrollo profesional continuo y al aprendizaje permanente



Destacar la importancia y la necesidad de mantenerse al día de la evolución mundial, las necesidades cambiantes de la sociedad y la competitividad del mercado laboral.

Este objetivo anima a las partes interesadas a investigar y crear métodos de enseñanza innovadores que faciliten y enriquezcan la vida profesional del personal sanitario y asistencial. Promueve el DPC y el AP como parte del programa de trabajo diario del personal sanitario y asistencial, como elementos clave para aumentar la satisfacción laboral y una mejor adaptabilidad a las necesidades de los pacientes y de la comunidad. Este objetivo defiende que el DPC y el AP van de la mano con el enriquecimiento del trabajo y promueven un sentido de logro, los cuales desempeñan un papel esencial en la contratación y retención del personal sanitario y asistencial. Este objetivo respalda la equidad en el acceso a las oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional de una manera que incluya los aspectos socioeconómicos, de edad, culturales y de género.

4. Acciones de aplicación recomendadas

La estrategia de competencias BeWell ofrece una hoja de ruta con medidas de aplicación recomendadas que refuerzan las sinergias entre iniciativas y partes interesadas a tres niveles:



**Nivel
Local/ Regional**



**Nivel
Nacional**



**Nivel
Europeo**

A través del Pacto por las Capacidades, la hoja de ruta pretende movilizar un cambio sostenible en el ecosistema sanitario y aprovechar el potencial de una estrategia de capacidades. Para alcanzar los seis objetivos estratégicos, las partes interesadas deben comprometerse a hacer de la mejora y el reciclaje de las competencias una prioridad, implicar a sus comunidades, garantizar la financiación y aplicar una estrategia de competencias basada en las especificidades de sus países. Esto significa que deben adoptarse medidas de aplicación específicas en los tres niveles diferentes. El personal sanitario y asistencial debe participar en todo este proceso para garantizar y facilitar una aplicación participativa y cocreativa.



A nivel local/regional

Las partes interesadas locales y/o regionales, como los gobiernos públicos/regionales, los proveedores y profesionales sanitarios y asistenciales, las agencias de desarrollo y los proveedores de educación y formación deben abordar las acciones de aplicación dentro de sus respectivos ámbitos de competencia:

Nivel local/regional	
Comprometerse	Hacer de la mejora y el reciclaje digital y ecológico del personal sanitario y asistencial una prioridad, integrando la estrategia de competencias en sus planes operativos.
Involucrar a	Movilizar el ecosistema local/regional mediante campañas de sensibilización y actividades de difusión. Deben llevarse a cabo procesos de consulta con representantes de todo el espectro sanitario, asistencial, educativo, formativo y laboral, y los resultados deben informar los planes estratégicos locales/regionales
Garantizar la financiación	Hacer uso de los fondos nacionales y europeos existentes previstos para el desarrollo local/regional y buscar oportunidades de inversión dentro del ecosistema local/regional, como las organizaciones industriales
Aplicar	Adaptar, adoptar y aplicar las acciones recomendadas que respondan a las especificidades de sus comunidades. Deben identificar las áreas de interés clave y tomar las medidas necesarias para informar a los responsables políticos y de la toma de decisiones a nivel nacional. También deben introducir políticas que puedan ampliarse a escala nacional y, potencialmente, europea, en la medida en que sea factible



A nivel nacional

Los Estados miembros, en particular los ministerios, agencias y otras autoridades nacionales designadas, deben abordar las acciones de aplicación dentro de sus respectivos ámbitos de competencia:

A nivel nacional	
Comprometerse	Garantizar que los responsables de las respectivas autoridades nacionales se comprometan con la adopción de la estrategia de competencias digitales y ecológicas y, en consulta con los interlocutores sociales, la conviertan en una prioridad en sus agendas.
Involucrar a	Coordinar los esfuerzos alineando la estrategia de competencias digitales y verdes con otras estrategias e iniciativas nacionales interconectadas y complementarias; deben garantizar la participación de todas las partes interesadas a lo largo del proceso de consulta, integración, ajuste, aplicación y evaluación de la estrategia de acuerdo con los planes estratégicos existentes y como complemento de estos. El proceso debe ser multidisciplinar y multiprofesional a todos los niveles y en todo momento.
Garantizar la financiación	Dar prioridad a la inversión en la mejora y el reciclaje digital y ecológico del personal sanitario y asistencial y hacer uso de los fondos y mecanismos financieros europeos disponibles. Deben reprogramar los fondos existentes para la asimilación y el mantenimiento de la estrategia de competencias. Deberán recomendar los elementos políticos necesarios y ejecutar las actividades propuestas para alcanzar los hitos y resultados previstos en función de los recursos disponibles y las limitaciones existentes.
Aplicar	Integren la estrategia de competencias digitales y ecológicas en sus estrategias nacionales de sanidad, asistencia, educación, formación y empleo y traten de alinear ambas de acuerdo con los recursos y limitaciones existentes. Deben velar por que todas las partes interesadas cumplan sus compromisos y obligaciones dentro de plazos concretos claramente definidos en sus planes estratégicos.



A nivel Europeo

La Comisión Europea, en colaboración con otras instituciones y agencias de la UE, debe abordar las acciones de aplicación dentro de sus respectivos ámbitos de competencia:

A nivel europeo	
Comprometerse	Seguir promoviendo la agenda de competencias digitales y ecológicas mediante el apoyo a iniciativas, proyectos, redes y colaboraciones a escala europea. Se necesitan normas, estándares, políticas y reglamentos para garantizar la aplicación de la estrategia. Se requiere orientación, coordinación y aplicación de herramientas europeas para su adopción e integración en los sistemas y servicios existentes de los Estados miembros
Involucrar a	Colaborar con otras organizaciones internacionales y coordinar las acciones con otros proyectos, iniciativas, interlocutores sociales reconocidos, redes y asociaciones de la UE. Esto implica la celebración de reuniones periódicas entre todos los socios a nivel europeo y, cuando sea necesario, a nivel internacional (por ejemplo, con la OMS o la OCDE), para garantizar la armonización y la correcta aplicación de la estrategia.
Garantizar la financiación	Facilitar la provisión de fondos para la ejecución y el apoyo de proyectos, iniciativas, redes y asociaciones a escala de la UE que se centren en la doble transición digital y ecológica del sector sanitario y asistencial. Deben garantizar que los fondos disponibles respondan a las necesidades específicas de los Estados miembros en materia de mejora y reciclaje del personal sanitario y asistencial.
Aplicar	Apoyar y complementar los esfuerzos de los Estados miembros para aplicar la estrategia de competencias digitales y ecológicas aportando conocimientos especializados a nivel local/regional y nacional, fomentando la colaboración y la difusión entre los Estados miembros y supervisando las necesidades y tendencias emergentes a escala mundial. Las acciones deben actualizarse con las tecnologías, soluciones y competencias digitales y ecológicas en constante evolución.

La aplicación de la estrategia de competencias sólo tendrá éxito y será sostenible si va acompañada de acciones adecuadas que aborden los retos fundamentales a los que se enfrenta el sector sanitario y asistencial. Las partes interesadas deben invertir en la contratación y retención del personal sanitario y asistencial; crear condiciones de trabajo que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal; ofrecer salarios gratificantes; proporcionar un entorno de trabajo seguro para proteger la salud física y mental y el bienestar del personal; y mejorar los sistemas de información sanitaria y asistencial para una mejor recopilación y análisis de datos

5. Evaluación y seguimiento

La estrategia BeWell Skills incorpora un marco de Teoría del Cambio. Se trata de una herramienta de evaluación que traza y crea vínculos causales entre las acciones, los procesos, los productos y los resultados que conducen al impacto deseado de esta estrategia. Este marco se esfuerza por ayudar a dar forma al contenido de la estrategia, y garantiza que se logre un entendimiento compartido y una conversación estructurada en torno al impacto estratégico global, y a las actividades y cambios clave necesarios. Pretende captar la heterogeneidad de todas las partes interesadas que contribuyen al desarrollo de esta estrategia y facilitar las sinergias necesarias dentro del complejo panorama en el que se encuentra el sistema sanitario y asistencial en su conjunto.

Dado que se trata de la primera versión de esta estrategia, el objetivo principal del marco de la Teoría del Cambio es garantizar que la próxima y última versión de esta estrategia, y su aplicación, comprenda el contexto y observe las posibles tendencias, retos y oportunidades que el personal sanitario y asistencial puede tener que afrontar. En este sentido, dicho marco se utilizará como una herramienta de prospectiva que complementa y apoya el desarrollo del plan estratégico BeWell, además de ayudar a blindar de cara al futuro los esfuerzos de BeWell.

BeWell utiliza el marco de la Teoría del Cambio (figura 1) para reflejar la visión de equipar al personal sanitario y asistencial para los futuros retos sanitarios mediante herramientas de mejora y reciclaje accesibles para todos, orientándose hacia una transición digital y ecológica interconectada. Para ello, tiene en cuenta el macrocontexto más amplio que puede influir en los esfuerzos hacia un contexto más centrado en los sistemas sanitarios y asistenciales.

Algunos ejemplos contextuales destacables son la actual falta de competencias digitales/verdes en el personal sanitario y asistencial, las malas condiciones de trabajo en el sector sanitario y asistencial, la escasez de personal y la sobrecarga de trabajo. No obstante, a corto plazo existe la posibilidad de crear un impulso renovado en torno a los compromisos de los Estados miembros con el personal sanitario y asistencial, optimizando la experiencia y las iniciativas dentro (y más allá) del movimiento BeWell para sentar las bases de las competencias digitales, ecológicas y sociales básicas. A medio y largo plazo, el impacto de esta estrategia podría apoyar la inclusión y la mejora y el reciclaje de las competencias en los planes de formación y dar un mayor impulso a la reorientación de los sistemas sanitarios y asistenciales hacia la prevención, así como hacia la mejora de las condiciones de trabajo y las perspectivas profesionales del personal sanitario y asistencial.

Elementos de los que depende el proyecto, pero que van más allá de su

- alcance: Mejora de las capacidades/planificación/condiciones
- laborales del personal sanitario Perfeccionamiento/renovación de los
- pacientes, los ciudadanos y las comunidades Compromiso político

IMPACTO: Equipar al personal sanitario para los futuros retos sanitarios mediante herramientas de mejora y reciclaje accesibles para todos, orientadas hacia una transición digital y ecológica interconectada

APORTACIONES/RECURSOS

- Proyecto financiado por la UE (consorcio de 24 socios y 5 asociados, recursos financieros)
- Experiencia de múltiples partes interesadas respaldada por la diversidad del consorcio
- Base empírica generada por la visión colectiva del consorcio

ACTIVIDADES

- Definición de los parámetros de lo digital y lo ecológico como actividad primaria que contribuye a la visión de BeWell.
- La estrategia blueprint para el futuro personal sanitario sobre competencias digitales y verdes
- Programas de formación acreditados con material didáctico de acompañamiento
- Asociación a gran escala para el ecosistema sanitario

BARRERAS/OBSTÁCULOS

- Falta de prioridad/visión política para apoyar los esfuerzos de BeWell
- Diferente organización de los sistemas sanitarios y educativos, distintos niveles de inversión
- Escasez de personal, personal sobrecargado
- Falta de un entorno de trabajo propicio y de condiciones para la formación, sistemas sanitarios frágiles y reactivos
- Acceso desigual a las oportunidades de mejora y reciclaje profesional.

CAMBIOS

A corto plazo

- Posicionamiento de BeWell como una de las principales partes interesadas de los Estados miembros, integración de los esfuerzos de BeWell en las actividades nacionales y creación de un "impulso renovado", en caso necesario, en torno a los compromisos de los Estados miembros con el personal sanitario.
- Optimizar la experiencia dentro (y fuera) del movimiento BeWell para sentar las bases de las competencias básicas digitales, ecológicas y básicas/blandas.
- Movilizar el compromiso de BeWell con otros proyectos e iniciativas complementarios.

A medio plazo

- Inclusión de la mejora y el reciclaje de las competencias digitales y ecológicas en los planes de formación, creados conjuntamente y apoyados por el personal sanitario. Los sistemas sanitarios se reorientan hacia la prevención y hacia la mejora de las condiciones de trabajo y las perspectivas profesionales del personal

A largo plazo

- Se amplía la formación disponible para el personal sanitario con el fin de reforzar las competencias en torno a la colaboración intersectorial.
- Los sistemas sanitarios se reorientan hacia la prevención y la sostenibilidad y apoyan la salud y el bienestar del personal sanitario, que cuenta con las competencias necesarias para afrontar los retos sanitarios del futuro.

CONTEXTO MACRO: evolución del panorama geopolítico, crisis del coste de la vida y energética, cambio climático y crisis medioambiental, cambios demográficos, recuperación COVID-19, amenazas sanitarias emergentes, rápidos avances tecnológicos, marcos legislativos variables.

CONTEXTO DEL SISTEMA SANITARIO: sistemas sanitarios insostenibles y reactivos, malas condiciones de trabajo, falta de competencias para hacer frente a los nuevos avances digitales (y verdes), prioridades políticas variables/a corto plazo/ausentes.

Conclusiones y próximos pasos

Unos sistemas sanitarios y asistenciales resistentes y sostenibles dependen fundamentalmente de la resistencia y la eficacia del personal sanitario y asistencial. Las experiencias durante la pandemia de COVID-19, así como en el periodo posterior a la pandemia. La capacidad y la preparación del personal para hacer frente a los retos actuales y futuros son vitales. A tal fin, esta estrategia señala la necesidad urgente de mejorar y reciclar las competencias digitales y ecológicas del personal sanitario y asistencial.

El objetivo de esta estrategia es triple. Defiende el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional continuo como elementos clave para contar con un personal sanitario y asistencial respaldado, informado y equipado. Pretende concienciar sobre las ventajas de la asimilación de la capacitación y el reciclaje digitales y ecológicos, y pide a los responsables políticos que integren las necesidades del personal sanitario y asistencial en el diseño y la aplicación de las políticas a escala local/regional, nacional y europea.

Es crucial abordar las complejidades y los retos globales a los que se enfrenta el ecosistema sanitario y asistencial para hacer de su doble transformación digital y ecológica un objetivo alcanzable. Aunque el AP y el DPC aumentan la confianza y la seguridad, no pueden abordarse en el vacío. Por lo tanto, para que el personal sanitario y asistencial tenga tiempo y capacidad para seguir desarrollándose y aprovechar las oportunidades a través de su mejora y reciclaje digital y ecológico, también debe darse prioridad a la escasez de mano de obra, la crisis de retención (en particular en primera línea), el aumento de la carga de trabajo, la remuneración desproporcionada con respecto a la jornada laboral y las condiciones de trabajo poco atractivas. Teniendo en cuenta la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, la mejora y la reconversión de las cualificaciones tienen el potencial de formar un personal sanitario y asistencial preparado para el futuro. Como resultado, contribuirán a la actualización, modernización y ecologización del sector sanitario y asistencial.

Para la asimilación de la mejora y la renovación de las cualificaciones a nivel local/regional, nacional y europeo a través del Pacto por las Cualificaciones, la estrategia recomienda acciones concretas de aplicación que instan a las partes interesadas a:



Este primer borrador de la estrategia de competencias está abierto a consulta pública hasta diciembre de 2025. Dado que la estrategia de competencias se está elaborando en conjunto con el personal sanitario y asistencial, este será el centro de atención durante el proceso de consulta. La consulta se llevará a cabo en tres fases:



Las organizaciones socias de BeWell colaboran estrechamente con los agentes locales/regionales, nacionales y europeos y están plenamente comprometidas a ayudarles a adoptar y aplicar las acciones recomendadas con vistas a avanzar en la mejora y el reciclaje digital y ecológico a escala europea.

La estrategia de competencias se basará en los resultados e indicadores que se obtendrán durante la fase piloto de los programas de formación en el marco del proyecto BeWell. También se evaluará y supervisará continuamente utilizando el marco de la Teoría del Cambio a lo largo de las fases de consulta.

Tras las tres fases de consulta, el pilotaje de los programas de formación y el proceso de evaluación y seguimiento, la estrategia de competencias de BeWell definirá un conjunto claro de actividades, hitos y resultados para complementar y apoyar las acciones de aplicación que se recomiendan en este primer borrador de la estrategia.

Así pues, la versión final de la estrategia de competencias se convertirá en una estrategia por y para todas las partes interesadas del ecosistema sanitario y asistencial, y se publicará en junio de 2026.

Referencias

1. World Health Organization: WHO. (2022). Occupational health: health workers. [www.who.int. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers)
2. Eurostat (2021). Majority of health jobs held by women. Available at : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210308-1>
3. OECD. (2022). Building Effective Skills Strategies. In OECD skills strategy brochure. Available at: http://t4.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD_Skills_Strategy_Projects_Brochure.pdf
4. European Commission. (2023). Homepage of Pact for skills. Pact for Skills. Available at: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en
5. European Commission (2023). European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
6. European Commission. (2020). European Green Deal. Available at: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
7. European Commission. (2019). European Pillar of Social Rights. Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_en
8. European Commission (2022). European industrial strategy | European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-industrial-strategy_en
9. European Commission. (2022). Recovery plan for Europe | European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en
10. European Commission. (2022). A Europe fit for the digital age. Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en
11. OECD. (2022). Building Effective Skills Strategies. In OECD skills strategy brochure. Available at: http://t4.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECD_Skills_Strategy_Projects_Brochure.pdf
12. WHO. (2022). Health & care workforce in Europe: time to act. Available at: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289058339>
13. WHO. (2023). Preventing violence against health workers. World Health Organization. Available at : <https://www.who.int/activities/preventing-violence-against-health-workers>

14. European Medical Students' Association [EMSA]. (2020). D6.3 - Report on eSkills for Professionals: WP6 - Enhance Continuity of Care. In eHAction. Retrieved March 16, 2023, from http://ehaction.eu/wp-content/uploads/2020/08/03.06.2020_eHN-adopted_eHAction-D6.3_Report-on-eSkills-for-Professionals_v1.0.pdf
15. United Nations Environment Programme (2021). GEO-6 for Youth. UNEP, Nairobi. Available at: <https://content.yudu.com/web/2y3n2/0A2y3n3/GEO-6-for-Youth/html/index.html?refUrl=https%253A%252F%252Fwww.unep.org%252F&page=3>
16. Maeda, A. and K. Socha-Dietrich (2021), "Skills for the future health workforce: Preparing health professionals for people-centred care", OECD Health Working Papers, No. 124, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/68fb5f08en>.
17. Kroezen, M., Van Hoegaerden, M., & Batenburg, R. (2018). The Joint Action on Health Workforce Planning and Forecasting: Results of a European programme to improve health workforce policies. Health policy (Amsterdam, Netherlands), 122(2), 87–93.
18. European Commission. (2016). A new skills agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN>
19. European Commission. (2020). Youth Employment Support: a Bridge to Jobs for the Next Generation. Available at: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=EN>
20. Digital & Innovation Skills Helix project - <https://www.dishproject.eu/>
21. EUVECA project - <https://euveca.eu/>
22. XpanDH project - <https://www.digitaleurope.org/xpandh-standards-for-a-health-data-ecosystem/>
23. The EU Health Policy Platform - <https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>
24. European Commission. (2023). European Year of Skills | European Commission. Available at: https://year-of-skills.europa.eu/index_en
25. European Commission. (2012). Action plan for the EU Health Workforce. Available at: https://health.ec.europa.eu/system/files/2016-11/staff_working_doc_healthcare_workforce_en_0.pdf
26. Eurofound. (2023). Ageing workforce. | European Commission. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce>

27. European Commission. (2023). Social dialogue texts database - Employment, Social Affairs & Inclusion. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5373>
28. General Secretariat of the Council. (2017). European Commission's Joint Employment Report. Available at: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6887-2017-INIT/en/pdf>
29. European Commission. (2017). Social dialogue texts database - Employment, Social Affairs & Inclusion. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504>
30. European Commission. (2017). A European Partnership for Integration. Offering opportunities for refugees to integrate into the European labour market. Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2017-12/20171220_european_partnership_for_integration_en.pdf
31. JA HEROES - HEalth woRkfOrce to meet health challEngeS - <https://healthworkforce.eu/the-project/>
32. SEPEN - https://hope.be/EU_Projects/sepen/

Annex

Iniciativas para abordar los desajustes de cualificaciones

En 2016, la Comisión Europea presentó una Agenda Europea de Capacidades [18] con el propósito de abordar los retos existentes en materia de capacidades y, por tanto, apoyar la mejora y el reciclaje de las capacidades del personal sanitario y asistencial. Posteriormente, la Comisión Europea desarrolló una Agenda Europea de Capacidades renovada en 2020, basándose en la Estrategia Digital Europea [10], la Estrategia Industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa [8], el Plan de Recuperación para Europa [9], un mayor apoyo al empleo juvenil [19], el Pacto Verde Europeo [6], el Pilar Europeo de Derechos Sociales [7] y las lecciones aprendidas durante la pandemia COVID- 19 [9]. La Agenda Europea de Capacidades 2020 se compone de cuatro pilares:

1. Hacer un llamamiento a las partes interesadas sectoriales para que colaboren en una acción conjunta mediante la creación de una Alianza para el Pacto por las Capacidades [4];
2. Garantizar que las personas, incluidos los profesionales sanitarios, tengan las competencias adecuadas para su trabajo;
3. Apoyar a las personas en sus itinerarios de aprendizaje permanente, y;
4. Facilitar las inversiones privadas y de los Estados miembros en capacidades.

La Agenda Europea de Capacidades 2020 tiene por objeto mejorar la calidad de la información y la formación en materia de capacidades; identificar las capacidades y cualificaciones de formación; y fomentar la información, la documentación y la elección informada de carreras profesionales. Por lo tanto, ofrece la oportunidad de generar cambios positivos hacia nuevas oportunidades de mejora y reciclaje del personal sanitario.

En el marco de estas oportunidades, ya se han completado, o están en curso, varios proyectos financiados con fondos europeos con el objetivo de abordar diferentes aspectos de los desajustes de competencias y explorar diversos medios de aplicación:

- DISH [20] [Erasmus+, 2018-2022] tenía como objetivo proporcionar a los gestores sanitarios el marco y las herramientas para salvar la brecha entre la digitalización progresiva del sector sanitario y la falta de competencias en salud electrónica e innovación entre los profesionales de la salud y la asistencia social;
- EUVECA [21] [Erasmus+, 2022-2026] pretende crear centros regionales de excelencia profesional en 7 regiones europeas y proporcionar competencias digitales al personal sanitario;

- XpanDH [22] [Digital Europe, 2023-2024] tiene como objetivo movilizar y desarrollar la capacidad de las personas y las organizaciones para crear, adaptar y explorar el uso intencionado de soluciones sanitarias digitales interoperables basadas en la adopción compartida del formato europeo de intercambio de historiales médicos electrónicos (EEHRxF) en toda Europa;
- la Red de Partes Interesadas de la Plataforma Europea de Política Sanitaria [23] sobre "Perfiles y formación del personal sanitario del futuro" [desde 2021] se basa en la Red Temática anterior (2020-2021) y sigue creando una comunidad de conocimientos especializados y prácticas en torno a la evolución de las competencias necesarias del personal sanitario de la UE.

Además, la Comisión Europea declaró 2023 como el Año Europeo de las Capacidades [24] con el propósito de descubrir y presentar las mejores prácticas en apoyo de la mano de obra de Europa; abordar la escasez de capacidades; y promover la recualificación y la mejora de las capacidades. La iniciativa se basa en el hecho de que una mano de obra dotada de las cualificaciones adecuadas fomentará el crecimiento sostenible, aumentará la innovación y apoyará la competitividad de las empresas. En particular, las transiciones ecológica y digital darán lugar a nuevas oportunidades para las personas y la economía de la UE.

Iniciativas para abordar la planificación de la mano de obra

En 2012, la Comisión Europea adoptó el primer "Plan de acción para el personal sanitario de la UE" [25], como parte del Paquete de Empleo, cuyo objetivo era impulsar la recuperación económica en toda la UE centrándose en los empleos de la economía verde, las TIC y la asistencia sanitaria y social. Se ayudó a los Estados miembros a crear capacidades de formación eficaces y a mitigar la inadecuación de las cualificaciones del personal sanitario mediante la previsión de las futuras necesidades de cualificaciones y la mejora del desarrollo profesional continuo.

Además de la Agenda Europea de Capacidades de 2016 y en un esfuerzo por fomentar las actividades de planificación del personal sanitario, la Comisión Europea estableció una Acción Conjunta 2013-2016 sobre planificación del personal sanitario, seguida en 2017 por el proyecto "Apoyo a la red de expertos en planificación y previsión del personal sanitario" (SEPEN), cuyo objetivo era compartir experiencia y conocimientos sobre la mejora del personal sanitario mediante el desarrollo de una red, la cartografía de las políticas de personal sanitario en todos los países de la UE, la prestación de apoyo a la planificación del personal sanitario y la publicación y documentación de las acciones anteriores. El proyecto duró dos años y creó una comunidad activa para abordar cuestiones relativas a la planificación y la política del personal sanitario y ayudar a todos los Estados miembros de la UE a participar en actividades de desarrollo del personal sanitario.

En la actualidad, la planificación del personal constituye el núcleo de la Acción Conjunta HEROES [EU4 Health, 2023 - 2026], cuyo objetivo es mejorar las capacidades de planificación del personal sanitario para garantizar en el futuro un personal sanitario accesible, sostenible y resistente. HEROES se centrará en la creación de (i) conocimientos especializados para planificar las necesidades de personal sanitario, (ii) herramientas de previsión y metodologías de planificación para abordar los retos futuros del personal sanitario, y (iii) capacidades para gestionar eficazmente las actividades de planificación y previsión del personal sanitario.

La iniciativa de formación del programa EU4Health contribuye a los esfuerzos de actualización de las competencias de los profesionales sanitarios. Siete proyectos puestos en marcha en la primavera de 2023 apoyan el desarrollo profesional del personal clínico y no clínico, centrándose en las competencias digitales y otras necesarias para crear sistemas sanitarios preparados para el futuro.

El Instrumento de Apoyo Técnico está prestando apoyo para cerrar la brecha de competencias digitales en la asistencia sanitaria a través de la iniciativa emblemática Competencias digitales para la transformación digital de los sistemas sanitarios y asistenciales. Además, Horizonte Europa, Ciudadanos sanos 2.0 se centra en las competencias digitales de los pacientes y el programa Europa Digital apoya iniciativas para desarrollar competencias digitales avanzadas, también en la asistencia sanitaria.

Políticas existentes sobre el envejecimiento de la mano de obra sanitaria

El envejecimiento de la población en Europa plantea muchas cuestiones y preocupaciones en relación con el empleo, las condiciones de trabajo, el nivel de vida y el bienestar, la sostenibilidad de los sistemas de pensiones y la oferta de mano de obra [26]. En 2013, los interlocutores sociales sectoriales del sector hospitalario EPSU y HOSPEEM adoptaron directrices y ejemplos de buenas prácticas para abordar los retos del envejecimiento de la población activa [27]. En 2017, las tasas de empleo de los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) fueron sustancialmente superiores a las de los demás grupos de edad principales [28]. Ese mismo año, los interlocutores sociales intersectoriales europeos firmaron el "Acuerdo Marco Autónomo sobre el Envejecimiento Activo y un Enfoque Intergeneracional" [29] comprometiéndose a facilitar que los trabajadores de más edad participen activamente y permanezcan más tiempo en el mercado laboral, mientras que la Comisión Europea puso en marcha la "Asociación Europea para la Integración" con el propósito de ofrecer oportunidades a los refugiados para integrarse en el mercado laboral europeo [30].

En 2020, la Comisión relanzó la Asociación para la integración de inmigrantes y refugiados en el mercado laboral, en consonancia con las premisas del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Al mismo tiempo, el Año Europeo de las Capacidades 2023 aspiraba a atraer capacidades y talento de fuera de la Unión Europea, entre otras cosas reforzando las oportunidades de aprendizaje y la movilidad y facilitando el reconocimiento de las cualificaciones.

Además de las iniciativas de la UE, los Estados miembros europeos ensayan distintos modelos y adoptan medidas para contrarrestar la escasez de personal sanitario y superar los retos que plantea su contratación y retención. En Francia, los profesionales sanitarios pueden seguir trabajando a tiempo parcial cuando alcanzan la edad legal de jubilación. En Bélgica, los hospitales han permitido que las enfermeras mayores de 55 años trabajen 32 horas semanales mientras perciben un salario a tiempo completo. Estonia y Letonia, en un intento de hacer más atractivos los sectores sanitario y asistencial, aumentan los salarios y fomentan el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones de trabajo.

Socios de BeWell

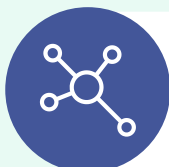


Socios asociados



El Pacto por las Capacidades:
Asociación a gran escala para el ecosistema sanitario
se dedica a reunir a todas las partes interesadas en la
sanidad que intervienen en el ámbito de las competencias.

Únase a nosotros para



Conectar e intercambiar información y mejores prácticas con otros agentes clave de toda Europa.



Compartir sus compromisos en curso o previstos.



Únase a los Grupos de Trabajo de la Asociación y participe en la redacción de los resultados de los Grupos de Trabajo.



Debatir la Estrategia de Competencias BeWell.

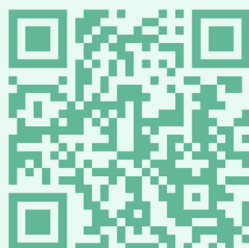


Participar en las actividades de los Grupos de Trabajo de la Asociación, incluidos los talleres, las aportaciones a los documentos estratégicos y las acciones piloto de educación y formación.



Acceder a recursos y herramientas específicos producidos por la Comisión Europea, incluidos un centro de redes, un centro de conocimientos y un centro de orientación.

Más información







**Co-funded by
the European Union**

Cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea en virtud del acuerdo de subvención número 101056563.

Cofinanciado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones y puntos de vista expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la EACEA. Ni la Unión Europea ni la autoridad que concede la subvención son responsables de dichas opiniones.