Gac Sanit. 2025;39(S2):97

Gaceta Sanitaria

https://www.gacetasanitaria.org

970 - EL DESAFÍO DEL RELEVO GENERACIONAL EN LA VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA EN ESPAÑA: RECOMENDACIONES PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

S. Rivera-Ariza, Z. Herrador-Ortiz, F. Arribas-Monzón, E. Ojeda-Ruiz, A. Marcos-Delgado, I.A. Torres, B. Grau-Pujol, V. Dávila-Batista

En representación del GT de Formación y Empleabilidad de la SEE.

Resumen

Esta situación requiere el esfuerzo conjunto de las administraciones públicas, ya que es su responsabilidad garantizar los recursos humanos, formativos, tecnológicos y organizativos en las unidades de VSP (RD 568/2024 por el que se crea la Red Estatal de VSP). Este trabajo plantea diez recomendaciones para garantizar una transición sostenible: 1. Planificación estratégica: identificar roles críticos que quedarán vacantes y diseñar planes de sucesión para transiciones efectivas. 2. Transferencia de conocimiento estructurado: documentar y digitalizar procesos, guías, actividades y tareas clave, así como promover el uso de contratos de relevo, permitiendo la transferencia de conocimiento del personal saliente al entrante. 3. Integración del personal: diseñar guías de bienvenida, programas de acompañamiento ("buddy") y sistemas de seguimiento para evaluar la adaptación. 4. Acceso y estabilidad laboral: priorizar competencias profesionales en los procesos de selección, dando valor a formaciones regladas específicas. Flexibilizar contrataciones de perfiles con competencias clave y ofrecer contratos estables con incentivos. 5. Competencias y formación básica: diseñar una guía de competencias específicas para el personal de VSP y garantizar responsables de formación junto con un plan de relevo ante jubilaciones, asegurando una calidad formativa para profesionales en formación. 6. Desarrollo profesional: facilitar, motivar y financiar la formación continua para el reciclaje constante, promoviendo el intercambio de conocimiento a nivel regional e internacional. 7. Flexibilidad laboral: promover modelos laborales basados en objetivos que permitan flexibilidad en los horarios en lugar de horarios fijos, permitiendo el teletrabajo. 8. Implementación tecnológica: incorporar herramientas digitales para gestionar tareas individuales y grupales, así como automatizar procesos de los sistemas de vigilancia, optimizando el tiempo. 9. Liderazgo y organización: seleccionar líderes con competencias técnicas, reducir la influencia política en su elección y fomentar la transición del liderazgo facilitando a las nuevas generaciones capacitarse para dicho rol progresivamente. 10. Colaboración interinstitucional: establecer alianzas con universidades, centros de formación, comunidades autónomas y entidades internacionales (ECDC, etc.), para desarrollar y participar en cursos especializados, facilitando el intercambio de conocimiento y asegurando un flujo constante de profesionales capacitados.

0213-9111 © 2025 SESPAS. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados