



CaixaBank

dualiza



SECTOR SOCIOSANITARIO



Cambios en los perfiles
profesionales y necesidades
de Formación Profesional
en España. Perspectiva 2030.

La colección estudios es la publicación de referencia de **CaixaBank Dualiza** para los trabajos e investigaciones en el ámbito del análisis, desarrollo y conocimiento más relevantes de la Formación Profesional y de la Formación Dual.

Las opiniones, análisis, interpretaciones y comentarios recogidos en este documento reflejan la opinión de sus autores, a quienes corresponde la responsabilidad de los mismos, y no de la institución que publica.

© Primera edición, junio 2022

Dirección científica: Oriol Homs y Mónica Moso

Autor: Oriol Homs

CaixaBank Dualiza, 2022

Paseo Castellana, 189

28046 Madrid



Con la colaboración de:

CEOE
Fundación

Índice

1. Objetivos y metodología del estudio.....	3
2. El contexto de la evolución del empleo en España	5
3. Cambios de cualificación en el sector sociosanitario	7
3.1. La evolución del empleo en el sector sociosanitario	7
3.2. El punto de vista de las empresas	13
3.3. Las necesidades de formación	15
4. Principales cambios	17
Cambios en la estructura del empleo	17
Cambios en el modelo de cualificación en las empresas	18
Cambios en los perfiles profesionales.....	19
5. Elementos clave para el debate sobre el sistema de FP	19

Empleo por subsectores (2021)

 Asistencia en establecimientos residenciales	339.600	56,2%
 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	264.300	43,8%
TOTAL	603.900	100%

Fuente: INE-EPA. 2T 2021.

Empleo según formación (2020)



Fuente: INE-EPA. 2T 2020.



Ampliación de forma transversal de competencias en la mayoría de perfiles:

- Potenciar las competencias de atención integral a la persona.
- Manejo de instrumentos digitalizados de gestión.
- Incorporación de los aspectos sanitarios en los perfiles técnicos y auxiliares.
- Polivalencia entre la figura del auxiliar de enfermería y el de atención a personas dependientes.
- Polivalencia entre la atención a personas dependientes.
- Necesidad de mejorar el reconocimiento de los profesionales del sector.
- Impacto en la regulación de las profesiones del sector.



Perfiles específicos:

- Auxiliares:**
 - Competencias relacionales y de comunicación y empatía.
 - Resolución de conflictos.
 - Mayor integración cultural para los trabajadores de origen inmigrante.
- Técnicos:**
 - Mejorar capacidad de gestión emocional ante el desgaste personal.
 - Diseño de actividades de terapias de carácter preventivo y/o compensador.
 - Mayor polivalencia en ciudades pequeñas y medianas.
 - Comunicación a distancia con las familias.
- Celador:**
 - Integración en equipos de atención sanitaria y/o socio-sanitaria.
- Cocina:**
 - Dietética y adaptación de menús a las necesidades de los usuarios.

Estructura de las ocupaciones según nivel de formación sector socio-sanitario (2019)

	Educación universitaria	FPGS	FPGM	Bachillerato	ESO	Primaria y secundaria sin ESO	TOTAL
Directivos y gerentes	87,12	3,03	5,10	1,37	3,38	0,00	100,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	86,12	11,79	1,81	0,00	0,28	0,00	100,00
Técnicos y profesionales de apoyo	40,99	31,36	10,55	9,79	7,32	0,00	100,00
Empleados y administrativos	28,50	21,75	19,41	18,22	11,16	0,94	100,00
Trabajadores de los servicios	8,30	12,02	35,78	12,87	27,90	3,14	100,00
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	0,00	0,00	0,00	88,77	11,23	100,00
Artesanos y trabajadores cualificados	0,00	5,97	0,00	44,10	49,93	0,00	100,00
Operadores de instalaciones y máquinas	0,00	1,46	12,13	8,67	51,40	26,34	100,00
Ocupaciones elementales	5,93	7,62	18,46	4,97	48,01	15,02	100,00

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El presente informe presenta los resultados referidos al sector sociosanitario del estudio más amplio dedicado a analizar los cambios en los perfiles profesionales y las necesidades de formación, en la perspectiva de 2030, en España.

La economía española se halla en pleno período de transición de la sociedad industrial a la sociedad digital o del conocimiento. Las transformaciones que se preveían en clave de futuro están ya presentes en la actividad económica en una fase de aceleración. Los impactos económicos y sociales de la crisis sanitaria del coronavirus están tensionando aún más esas transformaciones, urgiendo abordarlas con visión de futuro, obligando a revisar los instrumentos, las políticas y las palancas institucionales económicas y sociales necesarias para impulsar su desarrollo.

La gran mayoría de las profesiones van a sufrir cambios importantes en sus perfiles, no solamente por el impacto de las nuevas tecnologías y los avances tecnológicos, sino también por los efectos de los grandes retos del envejecimiento de la población, de la gestión del proceso de emergencia climática y la transformación energética, y de los cambios en los modelos de la globalización de las cadenas de valor.

Ello va a requerir una readaptación del sistema de formación para que pueda proveer con eficacia las nuevas demandas de profesionalidad del mercado de trabajo. Por un lado, se plantean nuevos retos al actual modelo de formación inicial y, por otra parte, se deberá abordar la recualificación masiva de la población activa para adaptar sus competencias profesionales. El Gobierno español ha lanzado un ambicioso Plan de modernización de la FP que va en esa dirección y el Parlamento ha aprobado recientemente una nueva Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.

Disponer de una descripción rigurosa de los parámetros clave de las transformaciones en curso en los perfiles profesionales contribuirá a sostener las líneas maestras de la modernización de la oferta formativa.

Para contribuir a ello se ha realizado la presente investigación empírica en los siguientes campos de actividad económica: la automoción y los sectores auxiliares relacionados; el sector turístico, fundamentalmente la hostelería; el sector químico y farmacéutico; la galaxia en torno a Internet; el sector de atención a las personas, básicamente la atención sociosanitaria; el sector de la industria agroalimentaria, y la economía verde (energías alternativas, agua, reciclaje...).

El grueso de la investigación ha consistido en la realización de una serie de entrevistas con directores de recursos humanos y de departamentos de formación de grandes empresas, algunas medianas y pequeñas, de una muestra seleccionada de 41 empresas de sectores claves de la economía española.



Disponer de una descripción rigurosa de los parámetros clave de las transformaciones en curso en los perfiles profesionales contribuirá a sostener las líneas maestras de la modernización de la oferta formativa.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.

Los resultados de las entrevistas cualitativas con directivos de las empresas se han contextualizado con un análisis estadístico de la evolución del empleo desde el año 2008 al 2021 en base a los datos publicados por la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

Uno de los sectores claves estudiados ha sido el **sector sociosanitario, representativo de la amplia actividad económica dedicada a la atención a las personas, por su importancia en la economía española**. En este sector se han realizado seis entrevistas a grandes y medianas empresas que abarcan diversos servicios sociosanitarios de tipo residencial, diurno o a domicilio, que atienden a diferentes tipos de usuarios, todas ellas del sector privado.

En el presente informe se recogen los resultados del análisis específico del sector sociosanitario.

2. EL CONTEXTO DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN ESPAÑA

Los cambios que se describen en el presente informe sobre el sector sociosanitario se enmarcan en el proceso de transformación del empleo que ha afectado y sigue afectando al conjunto de la economía española.

Todos los indicadores disponibles están detectando profundos cambios en el contenido del empleo, no solamente en España sino a nivel planetario debido principalmente a los avances en el proceso de transición desde la sociedad industrial hacia la sociedad del conocimiento o digital.

Los ejes de los cambios que se detectan en las ocupaciones son los siguientes:

- **Eje de relación con la tecnología.** Los avances en la digitalización y automatización de procesos, tanto en la producción industrial como en los servicios, define una relación diferente del trabajador en relación con las máquinas y/o herramientas de trabajo.
- **Eje de gestión de la información.** Toda tarea requiere la gestión de un determinado nivel de información. La digitalización de los procesos productivos y de servicios comporta un incremento importante del volumen y de las metodologías de tratamiento de la información que el trabajador debe gestionar.
- **Eje polivalencia–especialización.** La mayor complejidad de las organizaciones y el nuevo rol del trabajo humano en relación con las tareas automatizadas conlleva una nueva combinación entre grados de especialización y de polivalencia en perfiles profesionales claves en los procesos productivos.
- **Eje competencias técnicas-competencias *soft*.** Las exigencias de calidad y eficacia, así como la mayor interacción entre equipos, y el tipo de decisiones a tomar, incorporan un nuevo equilibrio entre capacidades técnicas y capacidades transversales de tipo *soft* en un gran número de perfiles profesionales.
- **Eje autonomía–dependencia.** Cada vez más se requiere un mayor grado de autonomía en la toma de decisiones en todos los niveles de la jerarquía productiva para atender eficazmente las incidencias del proceso productivo y, al mismo tiempo, es necesario un sometimiento a protocolos de actuación más sofisticados para cubrir las eventualidades que se puedan presentar y una mayor coordinación entre los actores implicados en un proceso productivo o un servicio.



Respecto a la evolución futura del empleo, en el actual contexto es difícil hacer predicciones sobre su evolución futura, por que no hay certezas aún sobre como y cuando se superarán los efectos de la pandemia. Según las últimas previsiones del Banco de España cerradas en el último trimestre de 2021, la recuperación del PIB se lograría a partir del tercer trimestre de 2023 y, en los peores augurios, se alargaría más allá del 2023.

Para poder detectar en la medida de lo posible dichas tendencias, se ha consultado la aplicación de la metodología de previsión de la evolución del empleo del CEDEFOP al caso español sobre datos de la EPA del INE realizada por el **Observatorio de la Formación Profesional en España de CaixaBank Dualiza**¹. En dicho informe se prevé que en 2030 la población ocupada aumentará en 1,3 millones de personas, con respecto a 2020 (+7%). Este crecimiento, nada desdeñable, presenta variaciones sustanciales según sea el sector. Para el conjunto del sector sanitario y de los servicios sociales, a pesar de que no se prevé un incremento neto del empleo, las oportunidades de empleo en el sector en su globalidad son muy elevadas, en torno a los 734.477 empleos entre 2021 y 2030.

734.477

Son las **oportunidades de empleo** que se prevé en el sector sanitario y en los servicios sociales en España entre 2021 y 2030, aunque seguramente no aumentará el empleo neto.

Utilizando la misma fuente² con datos actualizados a partir de 2021, proyectados a 10 años, siguen constatándose crecimientos netos del empleo en el conjunto de la economía española. La gran mayoría de las oportunidades de empleo seguirán siendo por reemplazo, incluso en los sectores en recesión.

Es en este contexto de evolución y de situación del modelo de cualificación del empleo en el que se enmarca la investigación empírica para identificar los cambios en los contenidos del empleo medidos en términos de competencias de los perfiles profesionales. Los efectos en el sector sociosanitario son los que se pasan a analizar en los capítulos siguientes.



3. CAMBIOS DE CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR SOCIOSANITARIO

El sector sociosanitario abarca un conjunto de empresas, tanto públicas como privadas, que proveen servicios de atención a personas con dificultades de autonomía debido a causas de salud o sociales. El núcleo central del sector está formado por los **equipamientos residenciales** o de día que atienden a dichas personas, aunque cabe considerar otro tipo de actividades y programas que tienen una finalidad similar. La relación del sector con el sector sanitario es de vital importancia. En algunos casos es totalmente dependiente, como en el caso de los equipamientos para atender pacientes terminales o enfermedades crónicas discapacitantes, pero en otros casos esa relación queda mal definida, tal como se ha demostrado durante la pandemia de la covid ³.

Antes de la covid, el sector tenía una tendencia ascendente por el impacto del envejecimiento de la población y por la mejora de los tratamientos sanitarios que han logrado niveles progresivos de supervivencia y cronificación de enfermedades letales. Pero el impacto de la pandemia, que se ha ensañado especialmente con las residencias de personas mayores, ha incorporado nuevos elementos de reflexión incluso sobre el mismo modelo de atención y, en especial, la relación con el sistema sanitario.

Aún es pronto para poder visibilizar cual será el nuevo modelo de atención sociosanitario, y el sector está aún concentrando los esfuerzos en recuperarse de los efectos de la covid, siguiendo el mismo modelo de atención anterior, aunque algunos elementos ya permiten conocer las expectativas de evolución futura y su impacto en los perfiles profesionales.

Hay que tener en cuenta que se trata de un **sector muy dependiente de la financiación pública**, ya sea por las entidades de titularidad pública y las que tienen convenios o conciertos para prestar sus servicios o las que ejercen su actividad a través de contratos con las diferentes administraciones públicas. Ello introduce un elemento de regulación en su funcionamiento que también afecta a los perfiles profesionales de las plantillas. La evolución de dichos perfiles estará sometida a los criterios y tiempos de la incorporación de los cambios en la regulación de las actividades del sector.

El análisis estadístico basado en la EPA se ha realizado incluyendo los epígrafes de la CNAE 87: asistencia a establecimientos residenciales, y la CNAE 88: actividades de servicios sociales sin alojamiento.

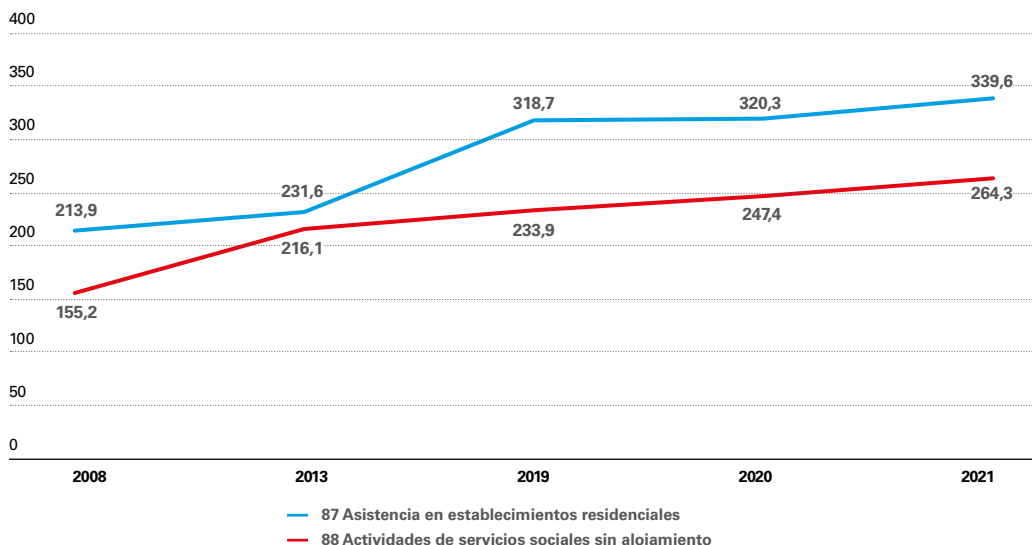


La conexión pública del sector introduce un elemento de regulación en su funcionamiento que también afecta a los perfiles profesionales.

3.1. La evolución del empleo en el sector sociosanitario

El sector sociosanitario ha tenido una evolución de expansión del empleo en todo el periodo, incluso durante las dos crisis. Tanto entre 2008 y 2013 como entre 2020 y 2021, el empleo ha continuado creciendo. En este contexto de crecimiento hay que interpretar los cambios observados y la gestión de la cualificación en el sector.

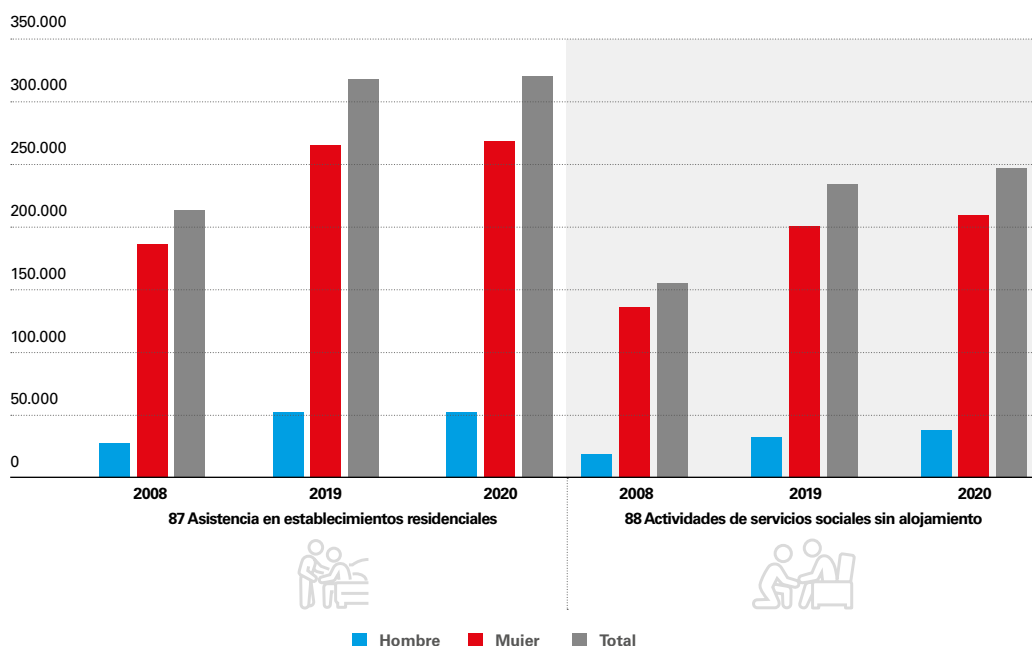
Gráfico 1. Evolución del empleo en miles (2008-2021)



Fuente: INE-EPA 2T 2008-2021.

El sector está **muy feminizado en ambos subsectores**, aumentando algo el porcentaje de los hombres. De un 87% de mujeres en el 2008 en los establecimientos residenciales, se ha pasado a un 84%. Y de un 88% en los servicios sociales, a un 85%.

Gráfico 2. Empleo según sexo (2008-2020)



Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

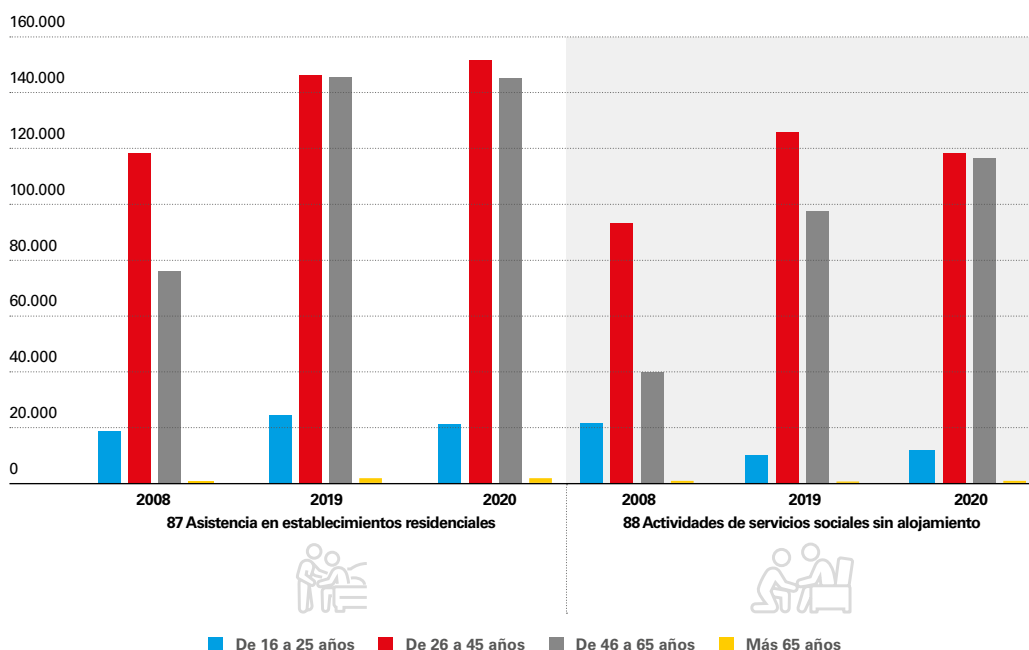
Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.

El envejecimiento general de la población también afecta a este sector, con una disminución drástica de los menores de 25 años, especialmente en el sector de servicios sociales, que pasa del 14% en 2008 al 5% en 2020. La franja de edad de 26 a 45 años también se reduce en los dos subsectores, quedando en 2020 alrededor del 47-48% de las plantillas. En cambio, la franja de 46 a 65 años se incrementa notablemente, pasando del 36% al 45% en el sector residencial y del 26% al 47% en el de servicios sociales.

45%

Es el porcentaje de trabajadores del sector residencial que tiene entre 46 y 65 años.

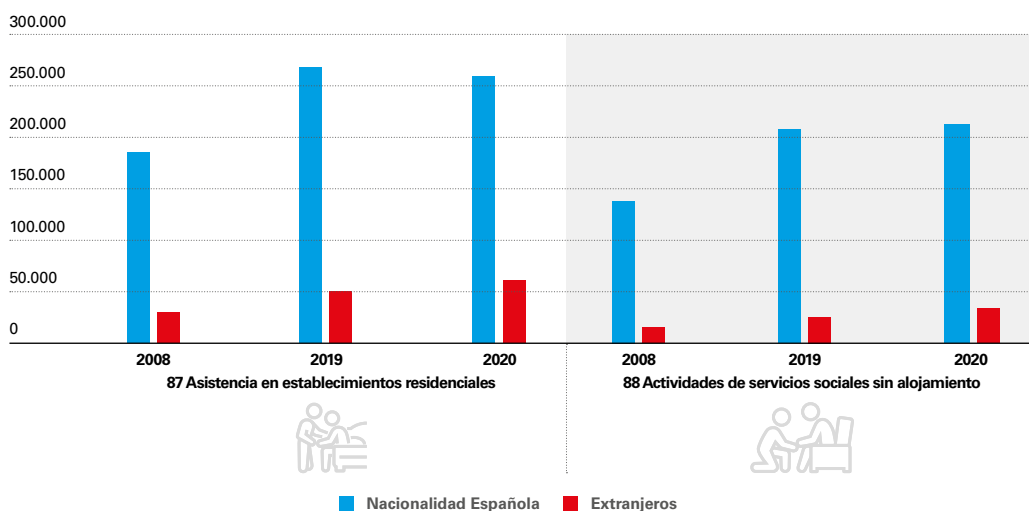
Gráfico 3. Empleo según edad (2008-2020)



Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

La presencia de mano de obra de origen extranjero también ha aumentado durante el periodo en ambos subsectores. De un 87% en 2008 de personal de origen nacional en el subsector residencial, se ha pasado a un 81%. Y de un 90% a un 86% en el subsector de servicios sociales.

Gráfico 4. Empleo según nacionalidad (2008-2020)



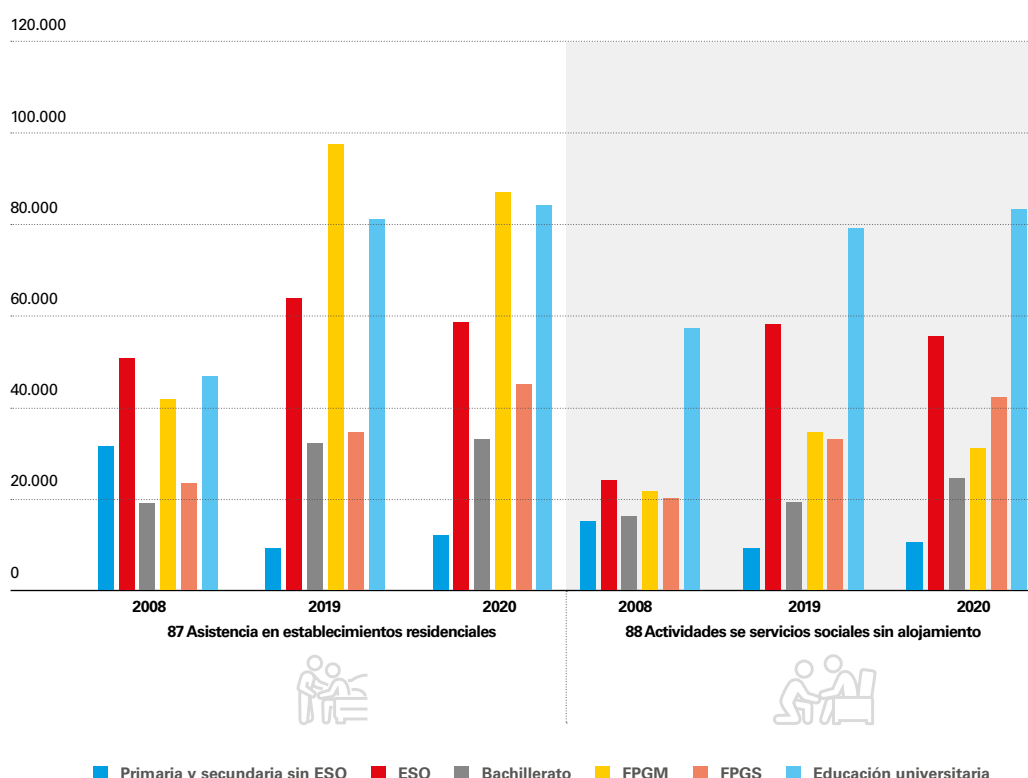
Fuente: INE-EPA 2T 2008-2020.

La dinámica de la evolución de los niveles de formación en los ocupados del sector varía de un subsector a otro. En el residencial se observa una tendencia a una mayor cualificación y profesionalización. Se reducen drásticamente los trabajadores sin un nivel de ESO (de un 15% en 2008 se pasa a un 4% en 2020). Y también disminuyen los trabajadores con la ESO (de un 24% en 2008 se pasa a un 18% en 2020). En cambio, aumentan los bachilleres (de un 9% a un 10%) y se incrementan en mayor proporción los titulados de Formación Profesional de Grado Medio (de un 20% a un 27%) y de Grado Superior (de un 11% a un 14%), igualmente que los titulados universitarios (de un 22% a un 26%).

27%

de los empleados en el subsector residencial son titulados de Formación Profesional de Grado Medio.

Gráfico 5. Empleo según formación (2008-2020)



Fuente: INE-EPA 2T2008-2020.

En el **subsector de servicios sociales** el cambio es más ambiguo. Por un lado se reduce también drásticamente las personas con niveles de formación inferiores a ESO. De un 10% en 2008 se pasa a un 4% en 2020, pero los de nivel de ESO se incrementan de un 16% en 2008 a un 22% en 2020. En cambio, disminuyen los bachilleres, de un 11% a un 10%. También se reducen los titulados de Formación Profesional de Grado Medio, de un 14% a un 13%. En cambio, aumentan los de Grado Superior, de un 13% a un 17%. Y, finalmente, disminuyen los titulados universitarios, pasando de un 37% en 2008 a un 34% en 2020.

La dinámica de la evolución de los niveles de formación en los ocupados del sector varía de un subsector a otro. En el residencial, por ejemplo, se observa una tendencia a una mayor cualificación.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.

La estructura de las ocupaciones en el sector es bastante simple, con algunos matices entre subsectores. El colectivo mayoritario es el de los trabajadores de los servicios, con un 58%, seguido de los profesionales científicos (21%) y de las ocupaciones elementales (8%). El subsector residencial está estructurado en tres colectivos ocupacionales: el mayoritario, formado por el personal de servicios (60%), el personal de ocupaciones elementales (11%) y los profesionales científicos (19%).

Tabla 1. Estructura de las ocupaciones por subsectores (2019)

	Asistencia en establecimientos residenciales	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	Total
	100,00	100,00	100,00
Directivos y gerentes	2,80	4,65	3,58
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	18,58	23,50	20,66
Técnicos y profesionales de apoyo	2,66	6,47	4,28
Empleados y administrativos	3,08	4,44	3,66
Trabajadores de los servicios	59,56	54,95	57,61
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	0,76	0,32
Artesanos y trabajadores cualificados	1,22	0,15	0,77
Operadores de instalaciones y máquinas	0,79	1,75	1,20
Ocupaciones elementales	11,31	3,32	7,92

Fuente: INE-EPA. 2T 2019.

En el subsector de servicios sociales los trabajadores de los servicios también son la mayoría (55%). En cambio, los que ejercen ocupaciones elementales son más minoritarios (3%) y, por el contrario, los profesionales científicos tienen un mayor peso (24%).

La relación entre directivos y profesionales científicos es alta en el sector. Por cada directivo hay seis profesionales científicos. En el subsector residencial hay siete profesionales superiores y cinco en el subsector de servicios sociales. En cambio, hay escasos profesionales de apoyo, por cada cinco profesionales superiores hay uno de apoyo. Esta relación es de seis profesionales superiores por uno de apoyo en el subsector residencial y en el subsector de servicios sociales de cada cuatro superiores, uno de apoyo. La organización del sector se estructura en una relación directa entre los profesionales superiores y el personal de servicios, en el caso del subsector residencial además en los trabajadores de las ocupaciones elementales.

La organización del sector se estructura en una relación directa entre los profesionales superiores y el personal de servicios.

Los niveles de formación de los distintos colectivos ocupacionales denotan una cierta influencia de la regulación del sector, aunque con un amplio margen de maniobra.

Entre los directivos dominan ampliamente los universitarios (87%), con escasa presencia de los demás niveles formativos, sin demasiadas diferencias entre subsectores. Se puede destacar un 8% de nivel ESO en el subsector residencial. Lo mismo ocurre con los profesionales científicos (86%), aunque es de destacar un 12% de titulados de Formación Profesional Superior, sobre todo en el subsector de servicios sociales, con un 16%.

Entre los profesionales de apoyo destaca un elevado grado de profesionalización, con un 41% de universitarios, un 32% de titulados de FP Superior y un 11% de Grado Medio. Las formaciones genéricas no profesionalizadas tienen un menor peso, 10% de bachilleres y un 7% de nivel de ESO. En este colectivo hay más diferencias entre los dos subsectores. Más universitarios (43%) y más titulados de FP de Grado Medio (16%) en el subsector de servicios sociales. En cambio, menos bachilleres (8%) y muchos menos (1%) de nivel de ESO.

32%
de los profesionales de apoyo son titulados de FP de Grado Superior.

Tabla 2. Estructura de las ocupaciones según nivel de formación sector socio-sanitario (2019)

	Educación universitaria	FPGS	FPGM	Bachillerato	ESO	Primaria y secundaria sin ESO	Total
Directivos y gerentes	87,12	3,03	5,10	1,37	3,38	0,00	100,00
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	86,12	11,79	1,81	0,00	0,28	0,00	100,00
Técnicos y profesionales de apoyo	40,99	31,36	10,55	9,79	7,32	0,00	100,00
Empleados y administrativos	28,50	21,75	19,41	18,22	11,16	0,94	100,00
Trabajadores de los servicios	8,30	12,02	35,78	12,87	27,90	3,14	100,00
Trabajadores cualificados sector primario	0,00	0,00	0,00	0,00	88,77	11,23	100,00
Artesanos y trabajadores cualificados	0,00	5,97	0,00	44,10	49,93	0,00	100,00
Operadores de instalaciones y máquinas	0,00	1,46	12,13	8,67	51,40	26,34	100,00
Ocupaciones elementales	5,93	7,62	18,46	4,97	48,01	15,02	100,00

Fuente: INE-EPA 2T 2019.

En cambio, entre los administrativos hay una elevada dispersión de titulaciones con un 29% de universitarios, un 22% de titulados de FP Superior, un 19% de Grado Medio, un 18% de bachilleres y un 11% de nivel de ESO. Las diferencias entre los subsectores también son significativas en este caso. En el subsector de servicios sociales hay más universitarios (33%) y más titulados de FP Superior (29%), pero menos de Grado Medio (11%), menos bachilleres (17%) y menos nivel de ESO (8%).

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.

Entre los trabajadores de servicios, que constituyen el grueso del sector, prevalecen los Grados Medios de FP con un 36% y los niveles de ESO, con un 28%, seguidos de un 13% de bachilleres, un 12% de titulados de Grado Superior de FP y de un 8% de universitarios. Las diferencias entre subsectores siguen aflorando. En el sector de servicios sociales hay más universitarios (11%), igual porcentaje de titulados de FP Superior (12%), pero menos de Grado Medio (21%), casi igual de bachilleres (12%) pero muchos más de nivel de ESO (39%) y más niveles inferiores (4%).

21%

de los profesionales de
del sector servicios
sociales son titulados de
FP de Grado Medio.

En el otro colectivo ocupacional de importancia es el sector formado por las ocupaciones elementales, donde sobresale el nivel de ESO (48%), seguido del 18% de titulados de FP de Grado Medio y un 15% de nivel inferior a la ESO (15%). Los niveles universitarios representan un 6%, los titulados de FP Superior un 8% y los bachilleres un 5%. Entre las diferencias entre los dos subsectores destacan la mayor presencia de niveles inferiores a la ESO en el subsector de los servicios sociales (27%), así como algo menos de nivel de ESO (45%), más bachilleres (8%), menos titulados de FP de Grado Medio (13%) y de Grado Superior (3%) y también menos universitarios (3%).

3.2. El punto de vista de las empresas

Las empresas entrevistadas ponen de manifiesto la expectativa de evolución del modelo residencial del sector hacia **una atención más integrada de las personas**, con mayor autonomía y más libertad para los usuarios, para que se sientan como en su propia casa. De todos modos, en los últimos años se ha constatado, especialmente en el caso de las residencias para personas mayores, que cada vez deben atender a personas con niveles más elevados de dependencia y con mayores necesidades de atención sanitarias. Las implicaciones en el modelo de atención y en la organización del sector están aún por concretar. La orientación global del nuevo modelo es conocido por las siglas **AICP** (modelo de atención integral y centrada en la persona), en torno al cual giran las prioridades de actualización de las competencias de los profesionales del sector. Sin embargo, la experiencia de los momentos más álgidos de la pandemia ha incorporado ya algunas tendencias en los requerimientos competenciales del personal técnico y auxiliar.

El impacto tecnológico no es por ahora muy elevado, se reduce a la utilización de instrumentos digitalizados, al móvil y las apps de gestión, lo que no plantea grandes dificultades. Eso sí, abarca a todos los perfiles, incluso a los auxiliares de limpieza. Los empleados jóvenes se adaptan fácilmente, apareciendo más dificultades en los empleados de mayor edad.

Aunque en el horizonte aparece la expectativa de la atención a distancia a través de la teleasistencia, la introducción de robots asistenciales o para monitorizar el cuidado y para ciertas terapias, aún no forma parte de la cotidianidad del sector.

En el horizonte aparece la expectativa de la atención a través de la teleasistencia o a la introducción de robots asistenciales o para monitorizar el cuidado, pero aún no forma parte de la cotidianidad del sector.



Otro de los elementos relevantes es el salarial. **El nivel salarial medio del sector es bajo.** Las empresas no tienen demasiado margen para trasladar al precio final posibles aumentos salariales porque dependen de contrataciones o convenios públicos. Esta situación ha influido en el incremento importante de personal inmigrante que en algunos casos, según opinan las empresas, plantean retos de adaptación cultural y comunicación idiomática.

Relacionado con las características del personal, la cuestión de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, su reconocimiento y visibilidad plantean un debate sobre el fondo de la identidad profesional en el sector. La pandemia ha hecho más visible la importancia del trabajo de los profesionales del sector y su componente vocacional, sin el cual su trabajo de atención y cuidado a personas con deficiencias de autonomía personal es difícilmente sostenible en condiciones de calidad y bienestar. Pero si no hay un mayor reconocimiento difícilmente se puede conseguir un nivel de implicación del personal esencial para una atención de calidad. Las condiciones laborales del sector están afectando la disponibilidad de personal en el mercado de trabajo.

Los estragos de la pandemia han puesto en evidencia las **deficiencias en materia sanitaria de muchos de los servicios del sector**, con lo cual aparece la necesidad de un mayor conocimiento y capacidades de atención sanitaria por parte del personal de los equipamientos del sector. Desde los técnicos hasta los auxiliares deberán incorporar la perspectiva sanitaria y de salud en sus respectivas tareas. Incluso hay que reforzar las competencias técnicas y de comunicación del personal de limpieza.

Según las empresas entrevistadas, en el nivel técnico se requerirán profesionales más integrales, especialmente en las ciudades medias y pequeñas, en las que no es posible movilizar recursos especializados para atender de forma integral el bienestar de los usuarios.



La cuestión de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, su reconocimiento y visibilidad, plantean un debate sobre el fondo de la identidad profesional en el sector.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.

Los técnicos y, en general, todo el personal que atiende directamente a los usuarios sufren un importante **desgaste emocional** que requiere una movilidad funcional entre las diferentes tareas y actividades, por lo que la polivalencia facilita la rotación de funciones y aligera las presiones emocionales. Por otra parte, aparecen nuevas necesidades formativas para mejorar la capacidad de gestión emocional en los perfiles técnicos de atención a los distintos colectivos de usuarios (personas mayores, personas dependientes, personas con discapacidad intelectual, psicosocial o física).



Aparecen nuevas necesidades formativas para mejorar la capacidad de gestión emocional en los perfiles técnicos de atención a los usuarios.

Una atención personalizada de cuidados de los usuarios requiere también la personalización de las actividades de animación como herramienta de mejora de su calidad de vida. Se detecta que el perfil de animador sociocultural, de técnico en gerontología o de técnico de integración social requiere una mayor capacidad de diseño y ejecución de terapias diversas de carácter preventivo o compensador, que mejoren la calidad de vida de los usuarios. Cuando se organizan actividades de terapias en los equipamientos sociosanitarios, en hospitales de día o residencias, es importante el apoyo de los técnicos y auxiliares que atienden a los usuarios, por lo que también deben tener conocimientos al respecto.

La pandemia ha puesto también de relieve **el papel de las familias** en el mantenimiento de los cuidados a los usuarios. Las familias han tenido que asumir más responsabilidades. Algunos centros se plantean cómo llegar a las familias para apoyarles y transmitirles la capacidad técnica para asumir dichas responsabilidades. El manejo de plataformas digitales, la teleasistencia, puede ser una vía para entrenar a las familias en los conocimientos y habilidades de los cuidados que requieren sus allegados.

El auxiliar es la persona que tiene **mayor contacto directo con el usuario y con la familia**, por lo que son necesarias grandes dosis de comunicación, empatía, capacidad de resolución de conflictos para mejorar la calidad de la atención y el cuidado.

En varias empresas entrevistadas se constata la evolución de las funciones del celador hacia su integración en los equipos de atención sanitaria y sociosanitaria. En algunas empresas los están incorporando como auxiliares de enfermería después de un proceso de formación específica.

La figura del auxiliar de enfermería y el de atención a personas dependientes tienen muchos elementos en común y son complementarios en otros aspectos, por lo que cabría plantear un perfil polivalente con especializaciones en función del ejercicio final de la profesión en las diferentes áreas y equipamientos del sector, servicios sociosanitarios, hospitales de día, servicios externos y residencias.

Se requiere un perfil más polivalente con especializaciones en función del ejercicio final de la profesión en las diferentes áreas.



En la cocina se requiere una mayor capacidad de personalización y adaptación de menús a las necesidades de los usuarios.

En los servicios abiertos de animación sociosanitaria y comunitaria para la integración social de los usuarios, la pandemia ha demostrado su capacidad para llevar a cabo las actividades de animación a distancia, capacidades que deberán consolidarse en la figura profesional.

El incremento de la estrategia de **mediación para la integración social** y para la resolución de conflictos ha puesto de relieve un mayor peso de las competencias sobre participación y mediación comunitaria. La relación de los perfiles de animador sociocultural e integrador social tienen espacios de confluencia con los perfiles del mismo ámbito pero de nivel universitario. Algunas empresas desearían un mayor conocimiento de la organización práctica de los servicios de animación e intervención comunitaria.

3.3. Las necesidades de formación

El Catálogo de Cualificaciones ha desarrollado en la familia de servicios socioculturales y a la comunidad un amplio abanico de perfiles en los tres niveles, pero especialmente en el nivel 3, que abarcan desde los servicios funerarios, la atención a la discapacidad, el tiempo libre infantil y juvenil, la animación cultural y la atención sociosanitaria y la limpieza en los equipamientos sociosanitarios. En cambio, se echa a faltar el desarrollo de los perfiles en la familia sanitaria, influida por las rigideces de la regulación del sector y las discusiones sobre los niveles de clasificación de las cualificaciones del sector. Recientemente se ha aprobado una nueva cualificación, la SSC779_3 de nivel 3: supervisión de la atención sociosanitaria para la promoción de la autonomía personal⁴. Esta cualificación ha generado debate con los sindicatos en el marco de los intentos de revisar los sistemas de clasificación profesional del sistema de salud y la reivindicación de incrementar los niveles profesionales de los auxiliares de enfermería y de atención a las personas dependientes, aún pendientes de desarrollo.



Se echa a faltar el desarrollo de los perfiles en la familia sanitaria, influida por las rigideces de la regulación del sector.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.



Estos perfiles se han traducido en el ámbito ocupacional en una **amplia oferta de certificados de profesionalidad**. La organización de la familia de servicios socioculturales y la comunidad del Catálogo de Certificados de Profesionalidad refleja la heterogeneidad del sector. Los certificados están clasificados en varias áreas profesionales: actividades culturales y recreativas, formación y educación, atención social, servicios al consumidor, asistencia social y servicios al consumidor.

En cambio, en la formación inicial profesional la estructura de la oferta es mucho más generalista en torno a tres títulos: el técnico de cuidados auxiliares de enfermería en la familia de sanidad, el técnico de atención a personas en situación de dependencia y el técnico superior en integración social.

La regulación del sector ha promovido el técnico de atención a personas en situación de dependencia, los certificados de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales y el de atención sociosanitaria a personas en el domicilio. Estos títulos y certificados han tenido una **prioridad en el mecanismo de acreditación de competencias** por la experiencia laboral en el proceso de adaptación de los centros del sector a la normativa estatal.

La organización de la familia de servicios socioculturales y la comunidad del Catálogo de Certificados de Profesionalidad refleja la heterogeneidad del sector.

Según un reciente estudio sobre el sector en Cataluña⁵, la prioridades de formación continua en el sector se focalizan en las siguientes temáticas: contenidos vinculados a nuevas tendencias del sector (AICP, integración de los sistemas social y sanitario, gestión de casos, estimulación sensorial Snoezelen, mediación sistémica en cuidados); líneas de especialización (deterioros cognitivos, salud mental/psicogeriatría, discapacidad, paciente paliativo, paciente agudo); competencias técnico profesionales genéricas para el cuidado de personas mayores dependientes (técnicas de movilización, cuidado de llagas, prevención de úlceras, prevención de caídas, alimentación y disfagia, habilidades relacionadas con el apoyo psicológico, etc.); contenidos psicosociales (violencia y abusos en la institución, la perspectiva de género, código ético en instituciones geriátricas, muerte, eutanasia y gestión del duelo o autocuidado, entre otras temáticas) y contenidos específicos de ámbito laboral (situación administrativa y Ley de extranjería, nociones básicas de derecho del trabajo).

La formación en modalidad Dual presenta dificultades en el sector por la regulación profesional existente tanto en el sector público como en el régimen de licitaciones, que no facilita que las empresas asuman la responsabilidad formativa de los aprendices.

La regulación profesional existente no facilita que las empresas asuman la responsabilidad formativa en la modalidad dual.

4. PRINCIPALES CAMBIOS

El punto de partida del presente estudio era constatar las características del cambio del empleo en España en los últimos años y su impacto en los perfiles profesionales requeridos en el mercado de trabajo, con el objetivo de obtener indicaciones para mejorar la adaptación de la oferta de Formación Profesional a las necesidades de las empresas.

El análisis longitudinal realizado en base a los datos de la EPA desde 2007 a la actualidad pone de manifiesto el **profundo cambio en los componentes del empleo tanto del lado de la demanda como de la oferta** y el papel clave que jugó la crisis del 2008 al 2013. Es más conocido el efecto destructivo del empleo y del tejido productivo de dicha crisis y las dificultades de la lenta recuperación que ha sido truncada por la nueva crisis provocada por la pandemia en 2020, de la cual aún se está en fase de recuperación. Pero la crisis de 2008 también tuvo un efecto catártico impulsor de una profunda transformación del tejido productivo en España, porque tuvo lugar en un momento en el que estaban impactando en el mercado de trabajo importantes vectores de cambio como las innovaciones tecnológicas, el envejecimiento de la población, la crisis climática, y las tensiones de la globalización de las cadenas de valor a escala planetaria.

Estos cambios también impactaron en el sector sociosanitario, al cual también han afectado los vectores de cambio subyacentes a las crisis del 2008 y, especialmente, la actual pandemia. Incluso en ambos periodos de crisis el sector ha seguido creciendo en términos de empleo.

El subsector residencial estará sujeto a un proceso a medio plazo de reestructuración, debido a los cambios en las características de los usuarios y a la presión por el control de los costes, en los que actuarán como vectores de cambio las innovaciones tecnológicas y el modelo de atención asistencial. El cambio en los valores sobre la atención a las personas mayores apoyará dicho proceso de reestructuración de los modelos asistenciales, que requerirá una recualificación de la mayoría de los recursos humanos del sector.

Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de FP en España del sector sociosanitario. Perspectiva 2030.



Cambios en la estructura del empleo

Desde 2008 la expansión del sector ha introducido importantes cambios en configuración de la estructura del empleo.

Se ha reducido algo la elevada feminización del empleo. Se han envejecido las plantillas, lo que plantea un importante reto para su renovación generacional, con lo que comporta en la capacidad de adaptación a los cambios en el modelo asistencial y a la capacidad para mantener activas las competencias profesionales *soft* en unas actividades en las que el riesgo de *burnt out* es elevado.

El importante incremento de población ocupada de origen inmigrante plantea el reto de su integración cultural en unas profesiones en las que los referentes culturales son claves para una atención asistencial personalizada de calidad.

Los **niveles de formación** muestran una tendencia creciente a la profesionalización del sector, especialmente en el sector residencial, que debería extenderse a todos los servicios y departamentos de los equipamientos sociosanitarios, en algunos de los cuales aún se mantienen bolsas importantes de personal con escasa cualificación.

La **estructura ocupacional** se basa en una elevada proporción de profesionales superiores y un número reducido de profesionales de apoyo para gestionar una mayoría de personal de servicios. Esa estructura ocupacional es ocupada por un personal que en una elevada proporción dispone de unos niveles de formación que no corresponden a su grupo ocupacional.



Los niveles de formación muestran una tendencia creciente a la profesionalización del sector.

Cambios en el modelo de cualificación en las empresas

La crisis de la covid ha puesto de relieve la problemática de la relación entre el sistema social y el sanitario de atención asistencial y sus consecuencias en la cualificación de los recursos humanos del sector. La evolución hacia una atención más integral a las personas necesitadas de asistencia significa también un cambio en los modelos de cualificación por parte de las empresas.

Por un lado, la necesidad de mejorar el atractivo del sector para conseguir buenos profesionales y mantener activas sus competencias en el tiempo, evitando su desgaste profesional, valorizando sus funciones y reconociendo su implicación personal. Por otro lado, la evolución de la relación entre la estructura ocupacional y las titulaciones formativas del personal requiere una reflexión en el sector sobre el diseño de un nuevo modelo de cualificación que se corresponda con el nuevo modelo asistencial que se pretende promover, para que la atención integral a las personas se asiente sobre unos recursos humanos profesionalizados basados en cualificaciones intermedias de nivel de formación profesional y evite la sobreutilización de personal con titulaciones universitarias. Las **tensiones sindicales** en torno a esta cuestión ponen de manifiesto la necesidad de construir un nuevo consenso que revalorice la cualificación del personal, pero al mismo tiempo la necesidad de replantear la estructura ocupacional del sector y su reflejo en la oferta formativa.

La calidad de la atención al usuario es la cuestión clave de la profesionalización en la mayor parte de las ocupaciones del sector. Cuestión directamente relacionada con la **personalización del servicio** y la adaptación a sus intereses y necesidades, lo que conlleva nuevas competencias y una mayor polivalencia.

La utilización de herramientas digitales, tanto en la gestión como el tratamiento de la información y la coordinación e integración de todos los elementos del servicio, constituye una pieza sustancial del paquete de competencias a incorporar de forma transversal en la gran mayoría de ocupaciones.



La utilización de herramientas digitales constituye una pieza sustancial del paquete de competencias a incorporar de forma transversal.

Cambios en los perfiles profesionales

La tendencia es hacia una mayor polivalencia de los perfiles profesionales. Intercambiando competencias entre perfiles diferentes. Por ejemplo, incorporando competencias de atención sanitaria en perfiles de atención a personas dependientes, o utilizando la formación de auxiliares de enfermería como tronco común para acabar especializándose en función del tipo de equipamiento en el que van a desarrollar su actividad profesional: centros sociosanitarios, hospitales de día, residencias u otros equipamientos. La misma tendencia se observa entre los celadores, que se incorporan progresivamente en los equipos auxiliares de los equipamientos, al igual que entre los perfiles de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales o en el domicilio. Ambos perfiles tienden a converger con especializaciones según el contexto organizativo en el que ejerzan su profesión.

Otra dimensión de **hibridación entre perfiles** es la incorporación de competencias más especializadas, relativas al conocimiento de terapias específicas hacia los diversos usuarios de los equipamientos sociosanitarios, para todo el personal que participa en la asistencia personalizada. O el fortalecimiento de la capacidad de gestión emocional y de comunicación para la gran mayoría del personal que atiende a los usuarios y a sus familias.

5. ELEMENTOS CLAVE PARA EL DEBATE SOBRE EL SISTEMA DE FP

Los cambios detectados en la composición del empleo, en los modelos de cualificación de las empresas y en los perfiles profesionales suponen un importante reto para el sistema de formación destinado a proveer mano de obra cualificada al sector.

En el caso del sector sociosanitario este reto debe plantearse al conjunto del sector para abordar de forma consensuada los cambios en los perfiles profesionales, que requieren el nuevo modelo de organización y de estructuración del sector y su reconocimiento por parte de las regulaciones de los servicios y por parte de las Administraciones Públicas.

La apuesta por un modelo de atención integral a las personas en los servicios asistenciales, tanto residenciales como abiertos, tendrá un efecto en las competencias requeridas a la mayoría de los profesionales del sector. Ello va a afectar tanto a la oferta de formación inicial como a la formación dirigida a la recualificación de la población ocupada a través de la formación permanente.

El análisis realizado sobre la situación de las cualificaciones en el sector aporta varios elementos para el debate en la configuración de la oferta formativa:

- Del lado de la oferta es necesario una **mayor flexibilización curricular de los contenidos formativos**, tanto en la formación inicial como en la formación ocupacional, para conseguir una mejor adaptación a las necesidades de cada empresa. Para eso las propuestas de la nueva Ley Orgánica de Formación Profesional⁶ de modularización curricular puede constituir un buen instrumento a aplicar tanto a los títulos de Formación Profesional y a los cursos de especialización, como a los certificados profesionales y a las especialidades formativas.
- Incorporación de la **cultura digital y medioambiental** de forma transversal en todos los títulos del sector, cuestión que va más allá de incorporar un módulo formativo y que afecta las estrategias de aprendizaje.



La apuesta por un modelo de atención integral a las personas en los servicios asistenciales tendrá un efecto en las competencias requeridas.



- Promover un mayor peso del entrenamiento de las **competencias soft** en los programas formativos de los ciclos de Formación Profesional y ofrecer programas específicos de formación ocupacional destinados a desarrollar y entrenar ese tipo de competencias entre la población ocupada.
- Revisión de las titulaciones de Formación Profesional de Grado Medio, incorporando una **mayor polivalencia** y un mejor entrenamiento de las competencias técnicas y *soft*.
- Los **critérios de planificación territorial de la oferta** deberían también revisarse para poder ofrecer suficiente personal cualificado en todas las localidades en las que esté implantado el sector.
- El planteamiento de la nueva ley de formación con relación a las modalidades de formación dual abre posibilidades de articular un **nuevo papel de las empresas** en la cualificación de su personal, más orientado a entrenar y especializar la mano de obra de nueva contratación que a colaborar en la formación de unos programas curriculares escolares. Para ello es necesario flexibilizar la regulación sectorial para favorecer que las empresas puedan asumir la formación dual.
- Reforzar la presencia y colaboración de las empresas con los centros de formación para **adaptar mejor la oferta a las necesidades de las empresas** de su entorno.



El debate y el consenso en torno a los nuevos requerimientos de la oferta formativa contribuiría a afianzar el nuevo modelo de atención integral a las personas con necesidades sociosanitarias.

El debate y el consenso en torno a los nuevos requerimientos de la oferta formativa contribuiría a afianzar el nuevo modelo de atención integral a las personas con necesidades sociosanitarias y a valorizar la implicación de los profesionales, lo que redundará en un mayor atractivo del sector para unos recursos humanos profesionalizados.

Notas

Referencias

- 1 Gamboa, J., Moso-Díez, M., Albizu, M., Blanco, L., Lafuente, A., Mondaca, A., Murciego, A., Navarro, M. y Ugalde, E. (2021). Observatorio de la Formación Profesional en España: Informe 2021-La FP como clave de Competitividad y Sostenibilidad. CaixaBank Dualiza.
- 2 Caixabank Dualiza. (2022, 4 de abril). Observatorio de la Formación Profesional. <https://www.observatoriofp.com>
- 3 Sector sanitario y sociosanitario catalán en clave de FP. Fundació BCN Formació Professional y Fundació Dualiza. Barcelona, 2022.
- 4 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-1058
- 5 Sector sanitario y sociosanitario catalán en clave de FP. Op cit.
- 6 Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022.



CaixaBank

dualiza

CEOE
Fundación

