



¿CÓMO PODEMOS CONVERTIRNOS EN BITALES EN NUESTRAS ORGANIZACIONES?

Con “B” de Bienestar, “I” de Innovación, “T” de Transformación, “A” de Aprendizaje, “L” de Liderazgo y “S” de Sostenibilidad.

Resumen de las conclusiones de la dinámica de la
**IV Encuentro de Responsables y Técnicos en Formación y
Desarrollo de Organizaciones de Salud y Sociales**

14/02/2025 - Espacio BITAL

Organizado por:



Consorti de Salut i
Social de Catalunya

¿CÓMO PODEMOS CONVERTIRNOS EN BITALES EN NUESTRAS ORGANIZACIONES?

El 14 de febrero, UCF y el Instituto Catalán de la Salud (ICS) llevaron a cabo el **IV Encuentro de Responsables y Técnicos de Formación y Desarrollo de Organizaciones de Salud y Social** en Espai Bital, ubicado en Hospitalet de Llobregat. El evento congregó a más de 140 responsables y técnicos en formación y desarrollo de organizaciones de salud y social para intercambiar experiencias y reflexionar sobre el futuro de la formación y el desarrollo del talento.

El encuentro incluyó la Dinámica BITALIDAD, una actividad colaborativa en la que los participantes elaboraron **propuestas para promover seis ejes fundamentales en la formación y el desarrollo**:

- **Bienestar** de los profesionales y los equipos.
- **Innovación** en metodologías educativas.
- **Transformación** organizativa y adaptación al cambio.
- **Aprendizaje** autodirigido y personalizado.
- **Liderazgo** fundamentado en valores y dirección de equipos.
- **Sostenibilidad** en la formación y el desarrollo.

A continuación, presentamos las conclusiones a las que hemos llegado tras trabajar en grupo estas preguntas.



“B” de **Benestar**:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **promoure** el **benestar** dels professionals i els equips a les nostres organitzacions



“I” d'**Innovació**:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **impulsar** la **innovació** dins els equips a les nostres organitzacions



“T” de **Transformació**:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **afavorir** la **transformació** a les nostres organitzacions



“A” d'**Aprenentatge**:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **facilitar** l'**aprenentatge** autònom dels professionals a les nostres organitzacions



“L” de **Lideratge**:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **desenvolupar** un **lideratge** que promogui els valors BITALS



“S” de **Sostenibilitat**:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **integrar** la **sostenibilitat** dins les nostres organitzacions

Organizado por:



¿CÓMO PODEMOS CONVERTIRNOS EN BITALES EN NUESTRAS ORGANIZACIONES?

Resumen de la dinámica:

- Se formaron 6 grupos de entre 25 y 30 personas.
- Cada grupo trabajó en la ficha de su letra en subgrupos de 5 a 6 personas, con el apoyo de los dinamizadores de UCF y del ICS.
- Todos los subgrupos acordaron un documento final para cada letra y designaron a una persona como portavoz.

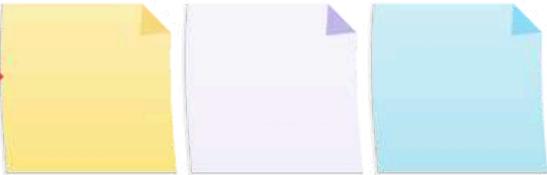
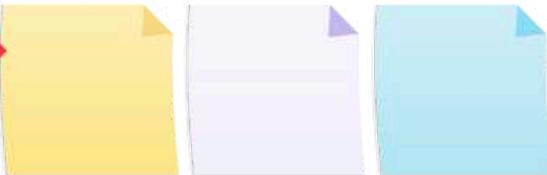
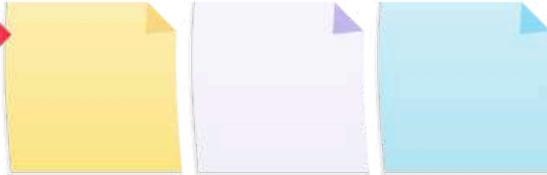
Ejemplo de formulario:



Com podem ser **BITALS** a les nostres organitzacions?

El nostre repte és la "B" de Benestar:

Què i com podem, des de les àrees de formació i aprenentatge, **promoure** el **benestar** dels professionals i els equips a les nostres organitzacions

Ens preguntem:	Les nostres idees claus:	Quines solucions impulsaríeu?
<p>Quins aprenentatges podrien contribuir o impulsar directament el benestar dels professionals?</p>		
<p>Com podríem influir als nostres líders perquè fomentin el benestar dins els seus equips?</p>		
<p>De quina manera la institució podria reconèixer la millora conseguida més enllà del valor o de l'impacte?</p>		

Tras la dinámica, un representante de cada grupo expuso las conclusiones correspondientes a cada letra.

Organizado por:



¿QUÉ APRENDIZAJES DEBERÍAMOS FOMENTAR?



Para el BIENESTAR de los profesionales y los equipos:

- Autoconocimiento, autocuidado: autogestión.
- Inteligencia emocional.
- Itinerarios educativos sobre bienestar personal.
- Comunicación y optimización relacional.

Para la INNOVACIÓN en los equipos y proyectos:

- Reflexión - Acción - Evaluación.
- Fomentar la innovación mediante la implementación de nuevas metodologías de aprendizaje.
- Compartir espacios de práctica e innovación.
- Formar en metodologías de enseñanza innovadoras.
- Formar grupos de trabajo.
- Proveer recursos.

Para la TRANSFORMACIÓN de nuestras organizaciones:

- Liderazgo transformacional con una visión integral.
- Colaboración en equipo.
- Itinerarios formativos específicos y transversales con enfoque intergeneracional.
- Proyectos de gestión del cambio.

Para el APRENDIZAJE independiente:

- Proporcionar herramientas digitales actualizadas.
- Contar con un campus virtual para la impartición y gestión de horarios de coberturas.
- Vincular actividades de formación y desarrollo en la carrera profesional y el DPO.
- Responsabilidad y compromiso.

Para el LIDERAZGO basado en valores BITALES:

- Programa de Liderazgo BITAL.
- Formación - comunicación - empoderamiento.
- Detectar y fomentar liderazgos.
- Objetivos de producción y administración.
- Humanizar las organizaciones.

Para la SOSTENIBILIDAD en nuestras organizaciones:

- Formación en impacto ambiental.
- Prácticas sostenibles recomendadas.
- Acompañamiento educativo.
- Espacios compartidos para la formación, eventos y grupos de trabajo.
- Crear la figura del "líder sostenible".

¿CÓMO SE PODRÍA INFLUIR EN NUESTROS/AS DIRIGENTES?



¿Qué motivará la promoción de estos aprendizajes y de qué manera se podría influir en nuestros/as líderes para que los fomenten en sus equipos?

Para el Bienestar:

- Generación de indicadores clave de rendimiento.
- Evaluación y resultados del clima laboral.
- Vincular el bienestar a la fuga de talento y al absentismo.
- Fomentar una cultura de retroalimentación y reconocer la relevancia del líder en el bienestar.
- Acompañar a los líderes y fortalecer la competencia en liderazgo.

Para la Innovación:

- Visualizar las mejoras en la innovación.
- Generación de indicadores clave de rendimiento.
- Involucrar a los y las líderes en acciones o proyectos de innovación.
- Formación en programas de liderazgo.

Para la Transformación:

- Concienciar sobre la necesidad de formación.
- Participación activa en el proceso de toma de decisiones.
- Plan de transformación con medidas concretas.
- Proporcionar recursos.

Para el Aprendizaje:

- Medir los indicadores de aprendizaje y presentar los resultados.
- Asociar con mejoras económicas y de calidad.
- Retroalimentación continua y de calidad. Mentoría.
- Reforzar el papel de los líderes en la corresponsabilidad de la formación.
- Alinear la capacitación en estrategia institucional.

Para el liderazgo:

- Involucrar a la alta dirección y a las direcciones asistenciales.
- Transmitir las ventajas a los equipos.
- Reconocimiento y fortalecimiento.
- Acompañar. Coaching (asesoramiento y mentoría).
- Fer demuestr ser un piloto.

Para la S de sostenibilidad:

- Rigor en la identificación de necesidades + Indicadores.
- Vincular al liderazgo.
- Diseño de procesos de participación.
- Formación en cadena.

¿CÓMO GENERAREMOS RECONOCIMIENTO INTERNO PARA LAS ACCIONES LLEVADAS A CABO?



¿De qué manera podría la institución reconocer la mejora lograda más allá del valor o del impacto?

En Bienestar:

- Crear una figura de referencia en bienestar.
- Comunicación interna y externa.
- Dar valor al privilegio de recibir cuidados.
- Financiación de iniciativas internas.
- Crear una cultura de hospitalidad amable.

En Innovación:

- Retribución como forma de reconocimiento.
- Difusión de iniciativas, proyectos y mejoras.
- Generar entornos y equipos para fomentar la innovación.
- Comunicación
- Evaluación y resultados del clima laboral.

En Transformación:

- Comunicación interna.
- Premios a iniciativas destacadas.
- Establecer una comisión propia con asignación de recursos.
- Boletín interno.

En el Aprendizaje:

- Promoción interna.
- Referentes de proyectos.
- Imagen de marca: Visibilizar proyectos tanto interna como externamente.
- Publicación de indicadores clave de rendimiento.
- Impacto en DPO.
- Asociar la optimización de la experiencia del ciudadano.

En liderazgo:

- Vincular con el absentismo.
- Vincular con investigaciones sobre el clima.
- "Mystery Patient".
- Reconocer a los y las líderes que más destacan por sus resultados excepcionales.
- Fortalecer el sentido de pertenencia.
- Objetivos alcanzados en otros proyectos.

Para la S de sostenibilidad:

- Comunicación de resultados.
- Incluir a los pacientes en los datos de mejora.
- Campañas de comunicación.
- Indicadores de rendimiento para la optimización.

¿QUÉ ACCIONES IMPLEMENTAREMOS?



¿Qué acciones clave implementaremos para llevar a cabo los aprendizajes, impulsos y reconocimientos que hemos establecido?

Para el Bienestar:

- Abogar por el autocuidado.
- Promover la escucha activa.
- Generar una reputación social.

Para la Innovación:

- Formar en competencias de adaptabilidad y creatividad.
- Capacitar en conocimientos de inteligencia artificial.
- Utilizar metodologías innovadoras: talleres, gamificación, Kahoot, simulación.
- Resolver desafíos mediante metodologías innovadoras.

Para la Transformación:

- Crear espacios de toma de decisiones con apoyo.
- Establecer grupos de trabajo internos.
- Proyectos y comisiones con asignación de recursos.

Para el Aprendizaje:

- Impulsar el Compromiso, la Corresponsabilidad, la Accesibilidad y el Reconocimiento.
- Optimizar la experiencia de la ciudadanía.
- Reconocer a los referentes en el aprendizaje.
- Promover las mejoras y visibilizar las buenas prácticas.

Para el liderazgo:

- Aportar evidencias de la formación: retroalimentación y datos.
- Integrar las competencias (flexibilidad y adaptabilidad) en el comité directivo.
- Apostar por la cultura de la retroalimentación + Talento Único + Asesoramiento.
- Integrar principios en las conversaciones de desarrollo.

Para la Sostenibilidad:

- Medir los impactos y elaborar y difundir informes de resultados.
- Proponer metodologías de evaluación.

Organizado por:



Consorci de Salut i Social de Catalunya

RESUMEN



Encontrarás un resumen en imágenes y videos del encuentro en el blog de Unió Consorci Formació.

[Resumen de la noticia del IV Encuentro de 2025](#)

Un desarrollo y una formación que apuesten por el bienestar, la innovación, la transformación, el aprendizaje autónomo y un liderazgo sostenible: ¿sabremos ser BITALS?



COMPARTIR

El pasado 14 de febrero, UCF y el **Instituto Catalán de la Salud (ICS)** celebraron el IV Encuentro de Investigadores y Técnicos de Formación y Desarrollo de Organismos de Salud y Social en **Español BITALS**, celebrado en Hospitalet del Llobregat. El acto reunió a más de 140 investigadores y técnicos de formación y desarrollo de organismos de salud y social para compartir experiencias y reflexionar sobre el futuro de la formación y el desarrollo de talento.

- Resumen un resumen de la jornada:
- El bienestar de la jornada
 - Cuatro ponencias de cómo se desarrolla la jornada y lo que se dijo
 - Podéis descargar el documento de las conclusiones de la jornada BITALS2025



Bienvenida institucional y reflexión sobre la formación

El acto se inició con la presentación **Aurora Morag**, quien abordó la jornada, y las discusiones inaugurales de **Ana Sallans** (Directora general de UCF) y **Carles Pla** (subdirector de Desarrollo y Gestión de Talento del ICS). Los días

¡Te invitamos a seguir trabajando para el próximo febrero de 2026!