

Programa Electoral Junta Directiva de SEDISA

Candidatura INNOVA-SEDISA promovida por Carlos A. Arenas

Versión 1.0 [8 de julio]

1. Organización y funcionamiento de la sociedad

1. Estudiar y proponer cambios en los estatutos para reducir la endogamia, como la alternancia entre el presidente y vicepresidentes durante un mandato, la renovación de cargos y el límite de mandatos en la Junta Directiva (dos como máximo frente a los tres actuales).
2. Para mejorar la transparencia en los procesos electorales, la comisión electoral no podrá estar formada por miembros de la junta directiva. Además será incompatible la condición de miembro de la Comisión Electoral y candidato a la Junta Directiva.
3. Apertura de una plataforma ágil de comunicación y participación de los socios, a través de la web, redes sociales y/o apps, para recoger y difundir ideas y propuestas. Para ello es necesario potenciar y mejorar la web de la sociedad.
4. Mantener y mejorar las asambleas por videoconferencia con voto electrónico y también presencial. Promover el voto en conciencia y secreto. Eliminar el voto delegado al poder comprometer la libertad, independencia y secreto del voto ya que actualmente las herramientas telemáticas lo hacen innecesario.
5. Mejorar la transparencia en cuanto a la actividad de la Sociedad y de su Junta Directiva: cuentas, acuerdos, etc.; que deben ser publicados en nuestra web.
6. Participación en los órganos de gobierno de la Sociedad de todos los colectivos: profesionales formados en gestión (o con experiencia), personal que trabaja en servicios transversales (calidad, planificación, salud pública, etc), mandos intermedios de cualquier tipo, direcciones médicas, de enfermería, de gestión, gerencias, todo ello en el ámbito público y privado. Creación de vocalías específicas dentro de la Junta Directiva.
7. Establecer un régimen de incompatibilidades en relación a la pertenencia a la Junta Directiva de la Sociedad.
8. Declaración pública de transparencia y conflicto de intereses de todos los miembros de la Junta Directiva.
9. Implantar un código ético de relación con la industria que permita la financiación de actividades en un entorno de rigor científico y de independencia.
10. Análisis de la financiación de la sociedad y establecimiento de un marco financiero estable a largo plazo que permita garantizar la autonomía e independencia de la sociedad.
11. Transparencia de todas las actividades de la Fundación SEDISA y otras asociaciones relacionadas con la Sociedad. Democratizar su funcionamiento, permitir la participación de los socios y además promover la aplicación de los mismos códigos éticos que en SEDISA.

2. Plan estratégico y alianzas

12. Ampliar el término “directivo de la salud” incorporando los perfiles directivos y de gestión de cualquier organización sanitaria y relacionada con la salud (sanidad, sociosanitaria, ONG, etc.). Esto incluye mandos intermedios de cualquier tipo: jefes de servicio, supervisores, coordinadores, etc.
13. Elaborar un plan de marketing interno y externo para mejorar la imagen de la sociedad.
14. Dotar de una visión de género a la estrategia de SEDISA. Fomentar la igualdad de género en el acceso a los puestos de gestión sanitaria
15. La Sociedad debe ser abierta, no excluyente y no entrar en confrontación o competición con otras sociedades científicas o colectivos. SEDISA debe ser integradora y transversal.
16. Establecer alianzas estratégicas con sociedades, fundaciones y entidades relacionadas con la gestión sanitaria, como SEDAP, HUGES, Fundación Signo, Fundación Economía y Salud, Asociación de Economía de la Salud, SEPAS, SECA, AEIH, Fundación Bamberg, Círculo de la Sanidad, etc. El objetivo es establecer marcos de colaboración estables, pero manteniendo la independencia y el código ético de SEDISA.
17. Establecer alianzas estables o puntuales con otras sociedades y asociaciones vinculadas con el ámbito sanitario y de gestión (medio ambiente, medicina, atención primaria, enfermería, farmacia, responsabilidad social corporativa, igualdad, pacientes, etc.).
18. Potenciar la presencia y el desarrollo de líneas de trabajo en ámbitos que es necesario impulsar para mejorar la atención sanitaria como: atención primaria, salud pública y comunitaria, atención hospitalaria, emergencias, atención a la cronicidad, atención sociosanitaria, calidad asistencial, seguridad del paciente, salud digital, resultados en salud, gestión de la innovación, gestión de cuidados, economía de la salud, management, planes de contingencia, gestión de crisis, evaluación de tecnologías, etc.
19. Apoyo claro a las áreas de comunicación y secretaría técnica de SEDISA para mejorar aún más la presencia en medios. Reforzar el uso de redes sociales.
20. Aumentar la presencia de la sociedad en foros profesionales sanitarios diversos, incluidos los clínicos, donde también se debe oír la voz del gestor.
21. Ofrecer apoyo técnico y científico en las áreas de conocimiento de SEDISA a organismos públicos, entidades sin ánimo de lucro, etc.
22. Participación como entidad experta en la elaboración de normas, leyes, libros blancos, etc. Publicación de todos los informes y recomendaciones que realice SEDISA en este ámbito.
23. Aumentar la presencia de la sociedad en centros sanitarios y en otros entornos profesionales de la salud y de la gestión empresarial en general.
24. Mejorar la presencia internacional de SEDISA en organizaciones similares de otros países y en organismos públicos relacionados con el entorno sanitario y con la salud.

25. Incorporar la voz del paciente a las actividades, proyectos e iniciativas de la sociedad. Crear un grupo asesor permanente de la Sociedad compuesto por pacientes y profesionales del sistema sanitario.

3. Congreso Nacional de Hospitales, Congresos y Jornadas.

26. Hay que repensar los congresos y jornadas, favoreciendo la asistencia virtual y explorar las ideas del movimiento #cambiacongreso
27. El Congreso Nacional de Hospitales y de Gestión Sanitaria es el evento más importante que organiza SEDISA y, por ello, su organización y ejecución será prioritaria para la Junta.
28. Abrir los congresos y jornadas también al ámbito de la microgestión (jefes de servicio, supervisoras, etc.).
29. Replantear el marco y código ético para los cursos y jornadas que organiza SEDISA. Creación de un grupo de trabajo específico para este código..
30. Organización y difusión de cursos, jornadas, etc. Uso del canal de youtube y de la web y la APP para favorecer el aprendizaje.
31. Detección mediante encuesta periódica de las necesidades formativas de los socios. Elaboración de planes de formación personalizados y específicos basados en esas necesidades.
32. Potenciar y poner en marcha más actividades de formación y docencia en gestión para mandos intermedios y directivos. Incorporar nuevas metodologías de aprendizaje (innovación docente).
33. Mantener y potenciar el máster de la Universidad Europea; democratizarlo en cuanto a las aportaciones docentes, sin que haya docentes vetados, y estudiar el lanzamiento de otros programas.
34. Organización de cursos y otras actividades de aprendizaje con universidades y otras entidades dirigidos a socios y personas interesadas.
35. Crear un archivo o repositorio abierto de ponencias y comunicaciones de congresos, jornadas y cursos, accesible mediante la web, canal de Youtube y APP.
36. Ajustar la selección de ponentes y profesores para las actividades organizadas por la Sociedad en base a criterios profesionales y técnicos.

4. Desarrollo de la profesión.

37. Mejorar la imagen del directivo como referente ético, necesario y de apoyo a los profesionales.
38. Promover una gestión y liderazgo de calidad, humana y democrática, en el ámbito de las organizaciones sanitarias.
39. Promover un grupo de estudio que establezca los criterios básicos para conseguir que haya una clara separación entre el nivel directivo profesional y el nivel político. Este grupo de estudio deberá explorar las distintas opciones para conseguir la mayor estabilidad del directivo profesional y sus proyectos en el puesto, y por tanto de su selección y acceso (concursos, oposiciones, procesos selectivos, así como su mantenimiento a través de evaluaciones objetivas de resultados y del desempeño, y los criterios relacionados con el

- cese del directivo, para que sea basado en criterios objetivos o de cambios de orientación organizacional.
40. Profundizar en las iniciativas de profesionalización vigentes y analizar alternativas como la formación sanitaria especializada en gestión y planificación sanitaria, la puesta en marcha de un área de capacitación específica, los itinerarios formativos y de experiencia, etc.
 41. Reivindicar que en el sector salud los altos cargos políticos sean personas de amplio conocimiento del sector y con reconocida trayectoria profesional.
 42. Identificación de líderes gestores en cada área de trabajo y conocimiento, y potenciación de su presencia como interlocutores ante otros colectivos y la sociedad.
 43. Profesionalización del acceso a la función directiva. Línea de trabajo específica participativa y multidisciplinaria para hacer propuestas y establecer cauces de negociación con ministerios, organismos, entidades, etc.
 44. Apoyar a las organizaciones sanitarias y servicios públicos de salud en la selección de directivos y gestores, con propuestas de modelos y bases de procesos selectivos, apoyando la participación de miembros de SEDISA como asesores del comité de selección, etc.
 45. Crear y difundir herramientas y planes de evaluación y autoevaluación del directivo y gestor sanitario.
 46. Proponer remuneraciones dignas y acordes a la responsabilidad de los directivos y mandos intermedios en salud. Hacer un mapa retributivo de los gestores de la sanidad pública y privada para revisar las desigualdades entre CCAA.
 47. En el caso de directivos con vinculación funcional o estatutaria, exigir que se mantengan los complementos asociados a la persona como la carrera profesional.
 48. Apoyo decidido a las iniciativas de autonomía en la gestión. Acercar la cultura de gestión a los clínicos y viceversa.
 49. Visibilizar la importancia de los mandos intermedios.
 50. Fomentar y promover la humanización de la gestión.
 51. Ofrecer formación a socios para presentarse a entrevistas y procesos de selección de cargos directivos o mandos intermedios.
 52. Se promoverá la creación y desarrollo de canales de comunicación entre socios para favorecer la difusión del conocimiento y la creación de grupos informales.
 53. Promover la implantación de asignaturas relacionadas con la gestión sanitaria en todas las titulaciones universitarias de ciencias de la salud.
 54. Apoyar el proyecto de gestión por competencias de directivos y ampliarlo a mandos intermedios. Crear un grupo de trabajo que coordine este proyecto.
 55. Crear una línea de apoyo para directivos y gestores en transición a otro trabajo profesional, desempleados o en caso de cese. Apoyándoles en buscar salidas profesionales de gestión, en su reciclaje, etc.
 56. Crear un programa de intercambio de directivos y gestores en todo el país para conocer experiencias en otros centros y organizaciones sanitarias.

5. Descentralización y presencia territorial

57. Apoyo total al desarrollo e implantación de las agrupaciones territoriales.
58. Apoyar las jornadas, cursos, actividades, etc., que organicen las agrupaciones territoriales o un grupo de socios de manera periférica y descentralizada.
59. Mejorar la equidad territorial en el acceso a cursos, jornadas, etc., reduciendo las barreras para la participación de los socios de cualquier región.
60. Las agrupaciones territoriales deben seguir los mismos marcos y códigos éticos y de transparencia, tanto en la renovación de cargos de la junta directiva como en la declaración de conflicto de intereses.
61. Estimular el funcionamiento de las agrupaciones territoriales para que sean activas y se implanten de manera eficaz en su región, con capacidad de influencia institucional.
62. Implantar Grupos de Promoción donde no haya aún Agrupaciones Territoriales. Los grupos de promoción serán grupos regionales de socios que se reúnen con frecuencia, y se constituyan como un núcleo previo a una posible agrupación territorial. El líder de ese Grupo de Promoción elegido por consenso entre sus miembros deberá ser el Delegado en esa Región de SEDISA mientras no haya Agrupación Territorial. En el caso de que tampoco haya Grupo de Promoción en una Región o comunidad autónoma, la Junta directiva nombrará un delegado autonómico de entre los socios de esa comunidad autónoma.
63. Establecer encuentro periódicos de carácter informal para directivos y gestores en su territorio.
64. Fomentar los encuentros periódicos de la junta directiva nacional con cada agrupación territorial y grupo de promoción.

6. Apoyo a los socios

65. Incorporar la figura del defensor del socio, como garante de transparencia y garantía de funcionamiento de acuerdo a los estatutos y valores éticos de SEDISA, y para evitar vetos injustificados a los socios por parte de miembros de la Juntas Directivas Nacional o de la Agrupaciones Territoriales.
66. Mantener y mejorar los servicios de apoyo legal y asesoramiento técnico a los socios. Incrementar los servicios a los socios en base a las necesidades de los mismos establecidas y consultadas a través de encuestas bianuales a los socios.
67. Incrementar la oferta formativa, sobre todo la gratuita o la subvencionada.
68. Democratizar la elaboración de las decisiones, declaraciones, decálogos, marcos y códigos éticos, etc. El socio debe poder participar en la elaboración de estos documentos mediante herramientas telemáticas.
69. Acceso directo vía web y APP para contacto, quejas, sugerencias, propuestas, dirigidas a la Junta Directiva.
70. Ayuda en la búsqueda de becas, proyectos, socios para proyectos de investigación nacionales e internacionales relacionados con la gestión sanitaria.

71. Realizar de forma periódica grupos focales virtuales/presenciales con los socios así como encuestas para conocer sus necesidades y propuestas, y así poder incorporarlas a los planes anuales de la Sociedad.

7. Difusión del conocimiento y comunicación

72. Mejorar el acceso al conocimiento científico y técnico relacionado con la sociedad. Divulgación de datos, publicaciones y proyectos en la web a todos los socios.
73. Elaboración y difusión periódica de una newsletter sobre evidencia en gestión y planificación y aspectos relacionados, informes, artículos, etc.
74. Rediseñar la política de publicaciones de la Sociedad: mantener y mejorar el blog, recuperar la revista Sedisa XXI, desarrollar una revista científica sobre gestión sanitaria (mediante peer review).
75. Promover la investigación sobre gestión sanitaria y sobre las áreas de trabajo de la Sociedad. Crear una línea de “financiación” a proyectos de investigación en gestión sanitaria.
76. Crear una Biblioteca Virtual de gestión sanitaria en la web: recopilar material, información, suscripciones a revistas científicas, etc.
77. Tener accesibles una colección de documentos profesionales y de desarrollo profesional para la gestión sanitaria.
78. Desarrollar guías prácticas basadas en la evidencia para gestores y directivos.
79. Crear y mantener redes de mentoring y asesoramiento técnico. Poner en contacto a socios con otros socios con intereses comunes mediante canales de comunicación, proyectos e intercambio abiertos y permanentes.
80. Potenciar los grupos de trabajo por áreas de conocimiento para elaborar guías, promover cursos, analizar temas, etc. A modo de ejemplo, crear grupo de trabajo de compras y logística, de RRHH, de liderazgo, de gestión de cuidados y otros más (a propuesta de los socios). Estos grupos de trabajo tendrían autonomía para desarrollar proyectos, encuentros, etc.
81. Todos los documentos, guías, protocolos o recomendaciones que emita SEDISA serán sometidos, con carácter previo a su publicación definitiva, a un trámite de audiencia pública para que cualquier socio pueda hacer sugerencias.
82. Promover el uso de licencias tipo Creative Commons en todas las publicaciones y documentos que genere la sociedad.
83. Creación de un repositorio de buenas prácticas en gestión sanitaria.

8. Responsabilidad social corporativa.

84. Incorporar la visión de género en las actividades y proyectos de la sociedad, fomentando la igualdad como valor y velando por su implantación en la gestión sanitaria de manera global tanto a nivel de actitudes como de cobertura de puestos de gestión.
85. Promover e impulsar la calidad y seguridad del paciente y las estrategias de no hacer y de prácticas clínicas adecuadas que tengan en cuenta la calidad de vida del paciente y sus deseos.

86. Incorporar la declaración de conflicto de intereses en los documentos, proyectos, etc. que lleve a cabo la Sociedad.
87. Crear grupos de trabajo con pacientes y profesionales del sistema sanitario para conocer sus inquietudes y expectativas en relación a la gestión sanitaria..
88. Incorporar líneas de trabajo sobre medio ambiente y economía circular. Creación de un observatorio de buenas prácticas ambientales.
89. Promover la participación de gestores y de la propia SEDISA como entidad en programas de cooperación sanitaria internacional.
90. Establecer alianzas estratégicas con ONGs para contribuir al desarrollo y la reducción de desigualdades en salud de cualquier tipo.

9. Sostenibilidad del sistema

91. Generar propuestas innovadoras de carácter alternativo para mejorar la gestión del sistema sanitario: organización, gobernanza, gestión clínica, política de recursos humanos, resultados, etc.
92. Impulsar la mejora de la eficiencia, la evaluación de tecnologías, el buen gobierno y la evaluación de los modelos de gestión.
93. Desarrollar y proponer cuadros de mando e indicadores para la gestión eficiente.
94. Evaluar la eficiencia y calidad de la gestión mediante el desarrollo de criterios y estándares de gestión y el análisis de los indicadores de resultados y procesos de los servicios de salud de las comunidades autónomas.
95. Promover una estrategia global en el ámbito del sistema nacional de salud hacia la financiación capitativa ajustada.
96. Establecer una consultoría sobre buena gestión, eficiencia y sostenibilidad para los servicios de salud, Consejerías de Sanidad/Salud y corporaciones públicas y privadas del sector.
97. Participar activamente en actividades y proyectos dirigidos a evaluar y mejorar la eficiencia del sistema sanitario, colaborando con entidades y colectivos especializados.
98. Establecer líneas de trabajo conjuntas con entidades que se centren en visibilizar el sector salud como un sector estratégico de inversión y creación de riqueza y bienestar social, y también para mejora la eficiencia del mismo.

10. Promover la salud de la población

99. Impulsar estudios que vinculen la gestión sanitaria con los resultados en salud.
100. Iniciar una línea de trabajo relacionada con el impacto de los determinantes sociales en la salud de la población y con la gestión sanitaria.
101. Evaluar el impacto de la gestión sanitaria en la salud de la población.
102. Iniciar programas de autocuidado del directivo y difundir guías y modelos de autocuidado enfocados al directivo y al gestor sanitario.
103. Potenciar la acción comunitaria en salud.
104. Adaptar las líneas de trabajo y estrategia de la sociedad en base al cambio social.