

Debate sedisa 14/09/2020

innovaSEDISA

INTRODUCCION Y METODOLOGIA - 5 minutos/moderador

*Definición de su candidatura (continuista, conservadora, renovadora, de ruptura).
3 minutos (1 minuto/candidato).*

Participación, ética y transparencia son nuestras claves. Queremos que Sedisa sea de todos los socios. Si eso es ser una candidatura renovadora o de ruptura, pues lo somos.

PROGRAMA DE CANDIDATURA. 35 minutos (exposición y réplicas) (8 minutos/candidato y 11 minutos réplica general)

- Recursos humanos. Carrera profesional. Formación. Organización y funcionamiento futuro de SEDISA. Profesionalización de la gestión*
- Innovación y nuevas tecnologías*
- Difusión del conocimiento. Relación con los medios de comunicación. Relaciones institucionales. Alianzas. Transparencia de la información.*
- Fundación. RSC. Código ético de eventos*
- Medidas nuevas cara al socio*

Historia:

Hace unos días recibimos un nuevo posicionamiento de SEDISA (Posicionamiento 4 SEDISA. La programación de la Compra Pública. Obligación y necesidad).

Definición de posicionamiento: Tomar una posición respecto de algo.

Siendo un posicionamiento oficial de la sociedad, su opinión sobre un tema, los socios no sabían que se estaba elaborando, no han podido elegir el tema, ni participar en la definición de sus elementos más importantes. Las cosas no pueden funcionar así.

Estas y otras circunstancias nos han llevado a presentarnos a las elecciones y definir unos valores que sirven de cimientos a nuestra propuesta y que compartimos todos los miembros de la candidatura: transparencia, humanización, participación, cercanía, ética, igualdad.

Nuestra candidatura está basada en el liderazgo participativo, sin renunciar a todo lo que se ha logrado hasta ahora (lo puedo decir más alto, pero no más claro: vamos a contar con todos). **innovaSEDISA es una candidatura de apertura, que intenta ser representativa de la realidad del mundo de la gestión (más mujeres, más enfermeras y más mandos intermedios, entre otras cosas).**

Respetamos los principios de Sedisa como sociedad científica, pero apostamos por la innovación para adaptarlos y hacerlos visibles y compartidos con los profesionales de los nuevos tiempos. Estamos en el año 2020 y no nos podemos permitir una sociedad anclada en la costumbre y en el pasado, y por ello apostamos claramente por la evolución.

ORGANIZACIÓN DE SEDISA

Reducir la endogamia. Si queremos una sociedad plural, hay que demostrarlo con hechos. Aquí no deben estar los mismos, deben estar todos. Eso se consigue con transparencia y con medidas en los estatutos.

Fin del voto delegado en las elecciones a junta directiva (la libertad y el voto secreto pueden quedar comprometidos).

Limitar los mandatos en la Junta Directiva (sin importar el puesto que se ocupe). No obstante, el presidente saliente podría tener una función de asesoramiento y mentoring de la nueva Junta como ocurre en otras sociedades.

Creación de vocalías específicas en la JD.

Ampliar el término “directivo de la salud” incorporando los perfiles directivos y también de gestión (mandos intermedios) de cualquier organización sanitaria y relacionada con la salud.

La visión de género es esencial y debe ser uno de los valores de SEDISA. No podemos dar la espalda a la realidad. Me encantaría que estuviera aquí Raquel Beltrán, nuestra candidata a vicepresidenta, pero no le ha sido posible participar en el debate.

El papel de las agrupaciones territoriales es fundamental: dotarlas de más autonomía y un papel mucho mayor en la gestión de la sociedad y en la toma de decisiones.

Potenciar todavía más el papel de la secretaría técnica, del área de comunicación y de formación. Hacer un uso más intensivo de la web, redes sociales y del canal de Youtube. Objetivos -> comunicación, información y aprendizaje, como después comentaremos.

Para mejorar la participación del socio, proponemos crear grupos de trabajo por área de conocimiento (RRHH, logística y compras, buen gobierno, planificación sanitaria, atención primaria, etc) para que puedan se crear líneas de investigación y mejora en esos ámbitos.

INNOVACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Generar propuestas innovadoras de carácter alternativo para mejorar la gestión del sistema sanitario. Impulsar la mejora de la eficiencia, la evaluación de tecnologías, el buen gobierno y la evaluación de los modelos de gestión.

Formación en nuevas tecnologías. Estamos en plena era del big data, de la inteligencia artificial, y los directivos y mandos intermedios deben estar al día en todos estos temas.

PROFESIONALIZACIÓN DE LA GESTIÓN

Es el debate de moda. ¿Cómo podemos conseguir despolitizar la gestión? ¿cómo conseguir que los mejores profesionales ocupen los puestos de dirección al margen de su vinculación política? Podemos hablar de áreas de capacitación, de procesos selectivos específicos, o de seguir aprobando leyes reguladoras... Pero es muy importante recordar dos cosas: **hace falta una cultura de profesionalización** (la mayoría de los concursos para directivos por ejemplo están dados de antemano) **y hace falta evaluar y revisar las opciones existentes en España y otros países.**

Pero, profesionalizar la gestión también pasa por formar adecuadamente a los directivos (gestores, mandos intermedios, etc). Una buena gestión sanitaria y un liderazgo transformador generan un mejor clima emocional pero además permiten obtener resultados en salud en la población. El directivo (y, por supuesto, el mando intermedio) también generan salud haciendo una buena gestión sanitaria.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN.

Hay decenas de jornadas organizadas por sedisa cada año, sin embargo, salvo las jornadas nacionales, muchas pasan desapercibidas. Para conseguir mayor difusión e impacto, todas las jornadas organizadas por SEDISA, deben ser emitidas en directo por internet o, al menos, grabadas y subidas posteriormente al canal de Youtube. En esta línea, la última experiencia en la época de covid-19 de realizar encuentros virtuales con expertos ha sido muy interesante y positiva.

En cuanto al congreso, la evolución ha sido muy interesante, pero es el momento de crear un congreso más adaptado a las necesidades de los socios, más cercano.

Queremos abrir a los socios la posibilidad de proponer jornadas o temas para el congreso. Además, hay que dar cabida a otros temas como el papel del paciente, atención primaria (hasta ahora todo demasiado hospitalario).

Pondremos en marcha una revista científica sobre gestión sanitaria en español, con revisión por pares, que permitiría conocer experiencias prácticas y difundir evidencia en gestión. Con el mismo objetivo, crearemos una plataforma colaborativa de ideas y de buenas prácticas en gestión.

Potenciar la biblioteca virtual de SEDISA. Más documentos, más guías, más difusión de lo que se publica periódicamente, etc.

Llega el momento de hablar de los cursos. En SEDISA hay pocos cursos y suelen ser caros: las jornadas son útiles pero los cursos son imprescindibles. Faltan más cursos específicos (y gratuitos, si es posible) sobre temas de interés, falta un plan formativo a medio plazo, falta una detección de necesidades formativas y también falta una plataforma potente de formación.

El máster es una herramienta de formación y aprendizaje muy potente. Hay que potenciarlo y además seguir trabajando con otras universidades (convenios, programas específicos, colaboración en asignaturas, etc).

Todo esto pasa, como ya hemos dicho, por una mayor apertura de las actividades. Otros ponentes, otras voces (de nuevo ser más plurales), no vetar a nadie (como ocurre ahora).

FUNDACIÓN. RSC. CÓDIGO ÉTICO DE EVENTOS. TRANSPARENCIA

En nuestro programa planteamos un análisis de la financiación de la sociedad para establecer un marco financiero estable a largo plazo que permita garantizar la autonomía e independencia de la sociedad. Hay que separar financiación de toma de decisiones.

Queremos revisar el papel de la Fundación, su plan de actividades, su relación con la industria y su impacto en el socio y en la sociedad.

Transparencia: en todo, para todos. Todos los miembros de la Junta Directiva deberán firmar una declaración de conflicto de intereses al inicio de su mandato, que además deberá hacerse pública. Transparencia en la toma de decisiones, en la gestión económica y en las cuentas de las actividades.

ALIANZAS

Establecer alianzas estratégicas con otras sociedades científicas y colectivos. No deberíamos caer en el ombliguismo.

Ofrecer a la sociedad en general (organismos públicos, etc) el apoyo científico y técnico de SEDISA, participar como entidad experta en la elaboración de normas, libros blancos, etc.

MEDIDAS NUEVAS PARA EL SOCIO

Ya lo contamos al principio: buscamos una mayor participación del socio. Nada de decálogos o manifiestos o posicionamientos que los socios ni conocen. Cuando habla SEDISA, antes deben haber hablado los socios. Por ello, proponemos democratizar la elaboración de las decisiones, declaraciones, decálogos, marcos y códigos éticos, etc (publicar el borrador previamente, permitir aportaciones, etc).

Instaurar la figura del defensor del socio. Mantener y mejorar los servicios de apoyo legal y asesoramiento técnico a los socios

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.

Apoyo a socios que quieran optar a un puesto directivo. Asesoramiento en elaboración de memorias, preparación de entrevistas, etc.

Iniciar programas de autocuidado del directivo y difundir guías y modelos de autocuidado enfocados al directivo y al gestor sanitario.

En resumen, nuestra intención es devolver SEDISA a todos los socios. Las actividades que se hagan deben tener un mayor impacto en el socio (y en su desarrollo), así como en la sociedad (tanto el sistema sanitario como en la población en general). Todo ello en el marco que hemos comentado de transparencia, igualdad, cercanía y, por supuesto, ética y participación.

OPINIONES PROFESIONALES. 15 minutos (solo exposición) (5 minutos/candidato)

- Gestión y sostenibilidad*
- Formación en gestión*
- Modelos de gestión. Público, privado, mixto.*
- Gestión de la I+D+i*
- CCAA. Descentralización de la gestión pública*

GESTIÓN Y SOSTENIBILIDAD.

Crear grupos de trabajo con pacientes y profesionales del sistema sanitario para conocer sus inquietudes y expectativas en relación a la gestión sanitaria.

Queremos incorporar proyectos y estrategias sobre medio ambiente y economía circular. Por ejemplo, creando un observatorio de buenas prácticas ambientales. Además, se pondrán en marcha iniciativas de humanización de la gestión. Por cierto, en el blog de la candidatura, hay dos entradas sobre estos temas.

También proponemos iniciar una línea de trabajo relacionada con el impacto de los determinantes sociales en la salud de la población y con la gestión sanitaria. Además, evaluar el impacto de la gestión sanitaria en la salud de la población.

MODELOS DE GESTIÓN

Todos han demostrado que son efectivos y que pueden ser útiles, pero sigue faltando evaluación. Como sociedad científica, hay que apoyar la evidencia y ser consecuentes con ello. Las valoraciones de SEDISA deben basarse en evaluaciones serias y rigurosas, no en opiniones sesgadas.

GESTIÓN DE I+D+I.

La innovación aparece en todos los programas, pero falta un desarrollo más serio de lo que implica. Generar una cultura de innovación en los centros, transformar este tipo de proyectos en medidas eficientes y que tengan impacto en el paciente y también en el profesional. Mejorar la gestión de los proyectos de innovación e investigación.

Ayuda en la búsqueda de becas, proyectos, socios para proyectos de investigación nacionales e internacionales relacionados con la gestión sanitaria tanto para los socios de SEDISA como para centros sanitarios.

FORMACIÓN

Ya hemos hablado de formación y de gestión del conocimiento, pero es esencial que el socio no se sienta abandonado en el camino de la gestión.

Pero, además, nadie caminará solo. SEDISA debe aprovechar el talento senior: gente que ha hecho mucho por la gestión y por la sociedad. Lucharemos por el prestigio de la profesión de gestor. Aprovecharemos la potencia de los programas de mentoring para aprovechar la sabiduría de los que tienen experiencia y unirla a la innovación y la creatividad de los nuevos.

Nuestra candidatura está comprometida en ofrecer a los directivos herramientas y formación para no perder la oportunidad de innovar, desarrollando nuevos estilos de liderazgo, útiles para los nuevos tiempos e imprescindibles en las nuevas organizaciones sanitarias.

FINAL

Para acabar: Trabajamos por una sociedad que se preocupe del directivo, que trabaje para el directivo y no al revés, un SEDISA con ideas claras, que no dependa de nadie para trabajar y luchar por los derechos y la posición del directivo de la salud.

Vuestras candidaturas incluyen mucha experiencia en gestión, nosotros aportamos una nueva visión e innovación. Gane quien gane, o trabajamos juntos, o al final el que va a perder es el socio.

Descentralización de la gestión a las CCAA. Quizás la cuestión radica más en la necesidad de coordinar y mejorar la planificación a nivel central (desde el Ministerio).

VARIOS Y CIERRE. 5 minutos

Hemos creado una candidatura y un proyecto que cuenta con todos, incluyendo los que están ahora (ya que han dejado unas bases de trabajo muy asentadas), pero ahora es momento de ir un poco más allá. Queremos adaptar SEDISA a una nueva realidad más colaborativa, competitiva y de posicionamiento del directivo en la sociedad.

Queremos conseguir una mayor participación del socio, ofreciendo total transparencia en lo que hace la Junta Directiva, y además incorporando nuevos valores a la estrategia y a los proyectos de la sociedad.

De esta forma, SEDISA será mucho más plural, y al final esto es beneficioso para la gestión sanitaria, para el sistema y para la sociedad en su conjunto.

Nuestro programa incluye más de 100 medidas que han sido trabajadas por todos los candidatos, así como por socios que han colaborado con nosotros, con ganas de transformar y mejorar la sociedad.

1. Aumentar la presencia de la sociedad en foros profesionales sanitarios diversos, incluidos los clínicos, donde también se debe oír la voz del gestor.
2. Crear un programa de intercambio de directivos y gestores en todo el país para conocer experiencias en otros centros y organizaciones sanitarias.
3. Promover el uso de licencias tipo Creative Commons (libres de derechos) en todas las publicaciones y documentos que genere la sociedad.
4. Impulsar estudios que vinculen la gestión sanitaria con los resultados en salud.