

Resumen Plan Fundación SEDISA 2019

www.sedisa.net @SEDISA_NET

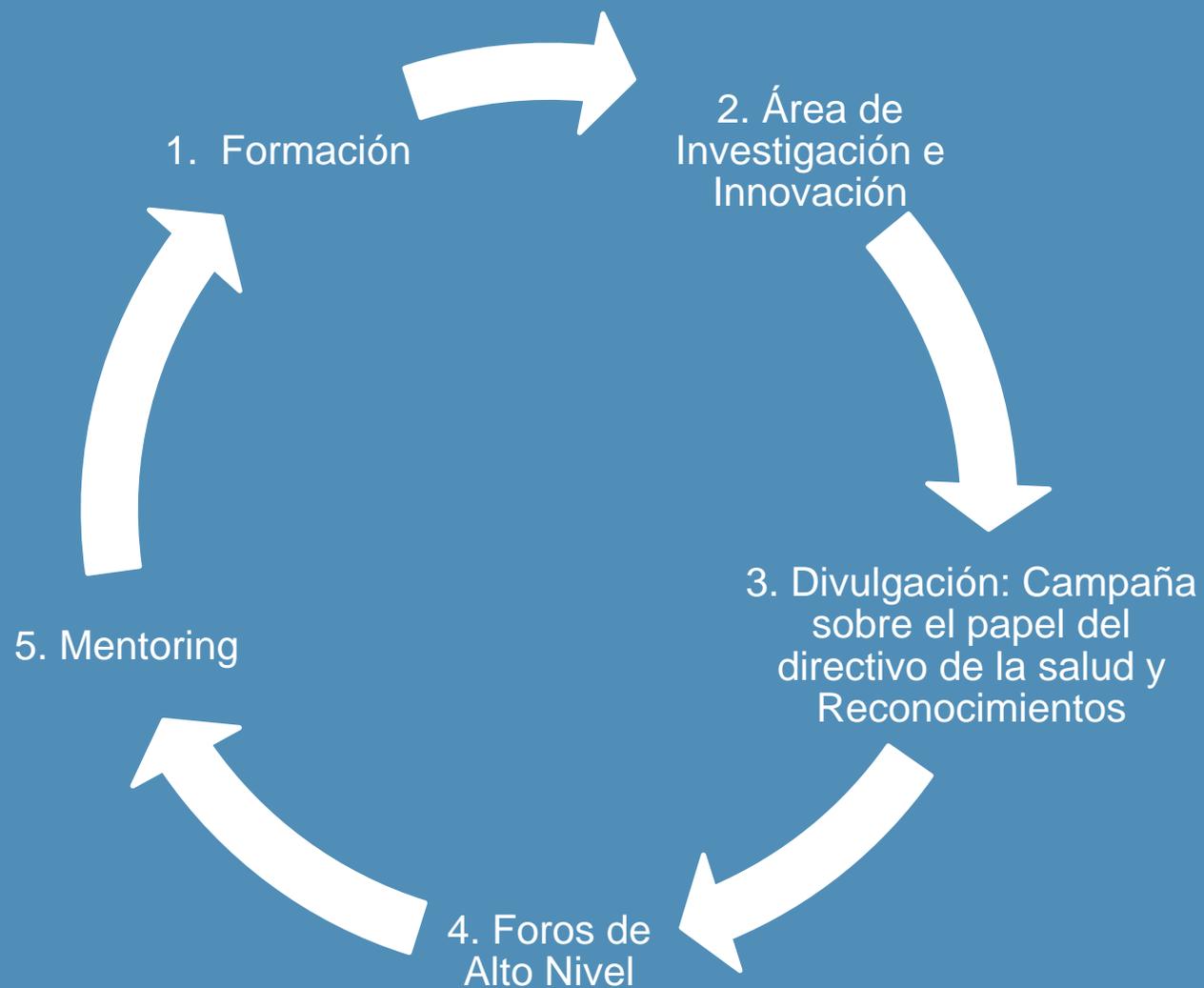


fundación
española de
directivos
de la salud

*Fecha de
actualización: 30 de
noviembre de 2018*



*Líneas de trabajo
más relevantes de la
Fundación SEDISA
en 2016*



*Consolidación y
nuevas líneas de
trabajo de la
Fundación SEDISA*

1. Formación



Directivos 2.0

Modalidad:
• Semipresencial
• 100% online

MÁSTER UNIVERSITARIO EN
**GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN
SANITARIA PARA DIRECTIVOS
DE LA SALUD**
DE LA SALUD
DE LA SALUD

¡Haz clic aquí e infórmate!

Programa Formativo sobre la Ley de Contratos del Sector Público para Directivos de la Salud

Lentisco

CURSO ESPECIALIZADO EN CONTRATACIÓN PÚBLICA EN EL SECTOR SALUD

Lentisco

¡Infórmate aquí!

Programa de capacitación directiva para gestores sanitarios en el entorno de la simulación virtual

ExperiON
Simulador de Experiencias en Gestión Sanitaria

Con la colaboración de:
MSD

Máster Universitario

ExperiON

Formación en Contratación Pública

Formación en habilidades

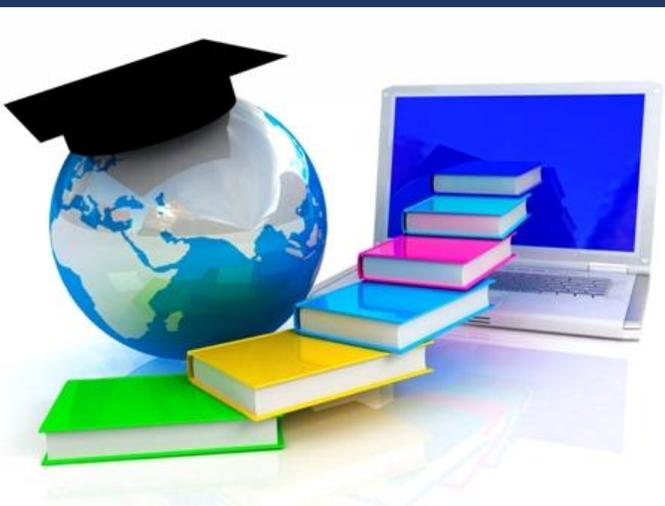
Aval de programas

Necesidad de crear proceso



1. Títulos propios - Módulos MUGYPS

- El liderazgo en las organizaciones sanitarias: habilidades directivas
- Dirección de organizaciones sanitarias: función directiva, planificación de las organización y recursos humanos.
- La Calidad Asistencial en el SNS: modelos y sistemas de medida
- Gestión clínica: organización, desarrollo e implementación del servicio clínico de una organización sanitaria
- Gestión económica, logística y SS.GG en las instituciones sanitarias
- La gestión por procesos y los procedimientos asistenciales: metodología LEAN
- Marketing sanitario y comunicación
- La investigación y la docencia en las organizaciones sanitarias
- Ética, bioética y RSC
- Gestión de la innovación en salud
- Market Access y relaciones institucionales de la industria del sector salud
- Impulso de la eHealth
- Data Analytics



1. Títulos propios – Módulos MUGYPS – Market Access

Senior Executive Market Access & Public Affairs Program

- **Dirigido a** : perfiles que inician o desempeñan su trabajo en esta área y quieren ampliar sus conocimientos; personal de la industria que no trabaja en Market Access y quiere conocer cómo se desarrolla e implanta el acceso a mercados, personal sanitario de administración público o privada que quiere ampliar sus conocimientos en el sector del market Access.
- **Duración** : 3 meses (se realizarán 3 seminarios en jornadas intensivas en las cuales se desarrollarán los contenidos prácticos del curso).
- **Metodología** : *case study*. En cada uno de los seminarios se aportará una documentación teórica previa la cual deberá ser trabajada por el alumno. En el seminario práctico se desarrollará un caso práctico de alta importancia en cada una de las fases del producto del acceso al mercado. Los *cases studies* estarán basados en *best practices* empleadas en la industria y que se desarrollarán en todas las fases de producto. A su vez el alumno completará su formación con teórico- práctica con la realización de unas prácticas /internship en el departamento de market Access de una de las compañías colaboradoras.



II. Formación en Gestión Clínica

1. Curso Básico en Gestión Clínica (100h)

DIRECCIÓN	1.1. Esencia y problemática de la función directiva
	1.2. Los estilos de dirección
	1.3. El "Qué" de la dirección en el Hospital.
	1.4. Cómo lograr la satisfacción de las expectativas propias y de los colaboradores
	1.5. Quien debe dirigir el Hospital : Competencias
LIDERAZGO	2.1. Concepto y Teorías de liderazgo
	2.2. Liderazgo Situacional
PLANIFICACIÓN	3.1. Plan Operativo Anual del Hospital: Contrato Programa
	3.3. Planificación Estratégica del Hospital
PERSONAL	4.1. Política de personal: la gestión de personas en el modelo EFQM
	4.2. Carrera Profesional
PRÁCTICAS DE DIRECCIÓN	5.1. Método para el Cálculo del Rendimiento de los SM y las UGC
	5.2. Medida de la Producción Asistencial de los Servicios y Unidades de Gestión Clínica
	5.3. Método de Medida de la Productividad por Objetivos de los SM y UGC
CALIDAD	6.1. Contenido conceptual de calidad de la asistencia hospitalaria
	6.2. Componentes de la asistencia hospitalaria que determinan su nivel de calidad
	6.3. El Modelo Servqual
	6.4. El Modelo de Avedis Donabedian
	6.5. El Modelo Americano (JCAHO)
GESTIÓN ECONÓMICA	7.1. Gestión Presupuestaria
	7.2. Gestión de los Costes del Hospital
	7.3. Gestión de las Compras en el Hospital

2. Curso Experto en Gestión Clínica (275h)

DIRECCIÓN	1.1. Esencia y problemática de la función directiva
	1.2. El proceso de dirección
	1.3. Tareas directivas
	1.4. Los estilos de dirección
	1.5. Dirección participativa por objetivos
	1.6. Las Escuelas Clásicas de Dirección de Empresas
	1.7. El "Qué" de la dirección en el Hospital.
	1.8. Cómo lograr la satisfacción de las expectativas propias y de los colaboradores
	1.9. Cómo conseguir el desarrollo humano y profesional personal y de los colaboradores
	1.10. Quien debe dirigir el Hospital : Competencias
	1.11. Atribuciones y responsabilidades del Gerente del Hospital
	1.12. Atribuciones y responsabilidades del Director Médico del Hospital
	1.13. Atribuciones y responsabilidades del Director de Unidad de Gestión Clínica
	1.14. Resultados a lograr por los Directivos de Gestión Clínica
LIDERAZGO	2.1. Liderazgo: Concepto y Tipos de Lider
	2.2. Teorías de liderazgo
	2.3. Liderazgo Situacional
	2.4. Liderazgo Centrado en Principios
	2.5. Directivos y/o Líderes
	2.6. Como aprender a ser líder
	2.7. Negociación por valores, no por posiciones
	2.8. Gestión de conflictos
	2.9. Gestión del Cambio
PLANES	3.1. La Planificación en Sanidad
	3.2. Planificación Estratégica del Hospital
	3.3. Plan Operativo anual del Hospital: Contrato Programa
	3.4. Programa Funcional de los Servicios de Medicina
	3.5. Programa Funcional de Servicios de Cirugía
	3.6. Programa Funcional de Servicios Centrales (RX)
	3.7. Programa Funcional del Bloque Quirúrgico
	3.8. Programa Funcional de Farmacia Hospitalaria
ORGANIZACIÓN	4.1. Plan funcional de la Enfermería del Hospital
	4.2. Organización del Hospital
PERSONAL	5.1. Política de personal: la gestión de personas en el modelo EFQM
	5.2. Teoría de las Motivaciones
	5.3. Sistemas de Incentivación
	5.4. Procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal
	5.5. Carrera profesional
	5.6. Cálculo de la plantilla de enfermería del hospital
	5.7. Cálculo de la plantilla médica del hospital
	5.8. Salud Organizacional y Clima Laboral
	5.9. Análisis de puestos de trabajo
PRÁCTICAS DE DIRECCIÓN	6.1. Uso correcto de los tres ELEMENTOS del Proceso de Dirección
	6.2. Método Sistemático de tomar decisiones
	6.3. Método para la Conducción de los Equipos de Trabajo
	6.4. Método para el Diagnóstico del Estilo de Dirección DPPO
	6.5. Método para el Cálculo del Rendimiento de los SM
	6.6. Medida de la Producción Asistencial de los Servicios y Unidades de Gestión Clínica
	6.7. Método de Medida de la Productividad por Objetivos de los SM
	6.8. Método de Cálculo de Costes
	6.9. Método de Acreditación de los Sistemas de Dirección del Hospital
	6.10. Método de Cálculo del IICA de los SM
	6.11. Método de Diagnóstico del Estilo de Liderazgo del Hospital
	6.12. Método de Cálculo de la Eficacia y eficiencia de los SM

11. Formación en Gestión Clínica

3. Curso Director en Gestión Clínica(375h)

DIRECCIÓN	1.1. Esencia y problemática de la función directiva
	1.2. El proceso de dirección
	1.3. Tareas directivas
	1.4. Los estilos de dirección
	1.5. Dirección participativa por objetivos
	1.6. Las Escuelas Clásicas de Dirección de Empresas
	1.7. El "Qué" de la dirección en el Hospital.
	1.8. Cómo lograr la satisfacción de las expectativas propias y de los colaboradores
	1.9. Cómo conseguir el desarrollo humano y profesional personal y de los colaboradores
	1.10. Quien debe dirigir el Hospital : Competencias
	1.11. Atribuciones y responsabilidades del Gerente del Hospital
	1.12. Atribuciones y responsabilidades del Director Médico del Hospital
	1.13. Atribuciones y responsabilidades del Director de Unidad de Gestión Clínica
	1.14. Resultados a lograr por los Directivos de Gestión Clínica
LIDERAZGO	2.1. Liderazgo: Concepto y Tipos de Lider
	2.2. Teorías de Liderazgo
	2.3. Liderazgo Situacional
	2.4. Liderazgo Centrado en Principios
	2.5. Directivos y/o Líderes
	2.6. Como aprender a ser líder
	2.7. Negociación por valores, no por posiciones
	2.8. Gestión de conflictos
	2.9. Gestión del Cambio
PLANES	3.1. La Planificación en Sanidad
	3.2. Planificación Estratégica del Hospital
	3.3. Plan Operativo anual del Hospital: Contrato Programa
	3.4. Programa Funcional de los Servicios de Medicina
	3.5. Programa Funcional de Servicios de Cirugía
	3.6. Programa Funcional de Servicios Centrales (RX)
	3.7. Programa Funcional del Bloque Quirúrgico
	3.8. Programa Funcional de Farmacia Hospitalaria
ORGANIZACIÓN	4.1. Plan funcional de la Enfermería del Hospital
	4.2. Organización del Hospital
PERSONAL	5.1. Política de personal: la gestión de personas en el modelo EFQM
	5.2. Teoría de las Motivaciones
	5.3. Sistemas de Incentivación
	5.4. Procesos de reclutamiento, selección y promoción de personal
	5.5. Carrera profesional
	5.6. Cálculo de la plantilla de enfermería del hospital
	5.7. Cálculo de la plantilla médica del hospital
	5.8. Salud Organizacional y Clima Laboral
	5.9. Análisis de puestos de trabajo
PRACTICAS DE DIRECCIÓN	6.1. Uso correcto de los tres ELEMENTOS del Proceso de Dirección
	6.2. Método Sistemático de tomar decisiones
	6.3. Método para la Conducción de los Equipos de Trabajo
	6.4. Método para el Diagnóstico del Estilo de Dirección DPPO
	6.5. Método para el Cálculo del Rendimiento de los SM
	6.6. Medida de la Producción Asistencial de los Servicios y Unidades de Gestión Clínica
	6.7. Método de Medida de la Productividad por Objetivos de los SM
	6.8. Método de Cálculo de Costes
	6.9. Método de Acreditación de los Sistemas de Dirección del Hospital
	6.10. Método de Cálculo del IICA de los SM
	6.11. Método de Diagnóstico del Estilo de Liderazgo del Hospital
	6.12. Método de Cálculo de la Eficacia y eficiencia de los SM

LA CALIDAD DE LA ASISTENCIA HOSPITALARIA	7.1. Contenido conceptual de calidad de la asistencia hospitalaria
	7.2. Componentes de la asistencia hospitalaria que determinan su nivel de calidad
	7.3. Planificación, Gestión y Control de la Calidad de la Asistencia Hospitalaria
	7.4. La calidad de la Estructura y de los Recursos
	7.5. La Calidad del Proceso , Métodos y Procedimientos
	7.6. La Calidad de los Resultados
	7.7. Modelos de Calidad Industrial y de Servicios
	7.8. Modelos de Expertos
	7.9. El Modelo de Avedis Donabedian
	7.10. El Modelo Servqual
	7.11. El Modelo Americano (JCAHO)
	7.12. El Modelo Europeo (EFQM)
	7.13. El Modelo ISO 9000
	7.14. Calidad Total: Concepto y Desarrollo
	7.15. Como establecer el concepto de calidad asistencial en un hospital concreto
	7.16. Como establecer los componentes adecuados de calidad asistencial
	7.16. Auditorias de calidad de los servicios generales del hospital
	7.17. Como medir la calidad de los recursos y medios (estructura)
	7.18. Como medir el Índice de Servicios Satisfactoriamente Prestados (ISSP)
7.19. Acreditación de Hospitales, Servicios y UGC	
GESTIÓN DE PERSONAL, ECONÓMICA Y DE SERVICIOS GENERALES	8.1. Indicadores de Resultados Clave (Modelo EFQM)
	8.2. Política de personal: la gestión de personas en el modelo EFQM
	8.3. Resultados a lograr en personas según el modelo EFQM
	8.4. Servicio de Hostelería: Limpieza, Alimentación y Textiles
	8.5. Servicio de Asuntos Generales: Logística (celadores), U. Administrativa
	8.6. Responsabilidad social corporativa: RSC y gestión ambiental.
	8.7. Conceptos generales de gestión económica
	8.8. Gestión Presupuestaria
	8.9. Gestión Financiera
	8.10. Gestión de los costes del Hospital
	8.11. Gestión de las Compras en el Hospital
	8.12. Gestión de Almacenes en el Hospital

III. Formación en habilidades



IV. Observatorio Docente y Acreditador del DPC del Directivo



Misión

- Impulsar, mediar y vehicular la profesionalización de los directivos de la salud y, en consecuencia, de la gestión sanitaria.



Objetivos concretos

- Dar valor y acreditar los programas formativos de SEDISA y de su Fundación
- Acreditar otros programas formativos
- Acreditar la formación, experiencia y habilidades de los directivos de la salud (en una segunda fase, en línea con el DPC)
- En el marco de establecer líneas y contenidos de la formación como algo fundamental en la profesionalización, el Observatorio podrá crear grupos de trabajo para el análisis, debate, etcétera
- Trabajar en el perfil del directivo sanitario del futuro y en el de la transformación necesaria de los directivos actuales conforme la transformación del sistema



Visión

- La misma que la de SEDISA, que tiene entre sus **valores** los siguientes: calidad, innovación, transparencia, ética, participación y colaboración, orientación a resultados y credibilidad.



Constitución y Estructura Organizacional

La Fundación SEDISA contempla lo siguiente en sus estatutos como objetivos:

- Promoción de las actividades de gestión y planificación sanitaria así como su proyección en la comunidad, impulsando la profesionalización de las tareas de administración y gestión sanitaria.
- Innovaciones en los procedimientos de gestión y dirección de los servicios sanitarios, así como el análisis de líneas de investigación científica y desarrollo tecnológico del ámbito sanitario.
- Así como la homologación de métodos, sistemas y nomenclaturas.
- La Fundación, atendiendo a las circunstancias de cada momento, tendrá plena libertad para proyectar su actuación hacia las actividades que, a juicio del Patronato, sean más adecuados al momento, siempre que sean acordes para conseguir el fin fundacional.

Por lo tanto, el Observatorio se enmarca como un proyecto de la Fundación SEDISA. Como tal, la marca será registrada como propiedad de la Fundación. También como tal, el Observatorio adquiere la característica “sin ánimo de lucro”.

Por otra parte, el Observatorio contará con expertos y representantes de entidades externas a SEDISA y la Fundación SEDISA y, asimismo, con la estructura profesional de ambas entidades. El organigrama, en este sentido, quedará plasmado en un **Reglamento, que deberá ser aprobado por la el patronato de la Fundación y la Junta Directiva de la Sociedad.**



Constitución y Estructura Organizacional

Dirección General

- El mencionado Reglamento contemplará la Dirección General del Observatorio, que recaerá en el presidente de la Fundación SEDISA.
- Sus funciones más relevantes serán las de implementar y coordinar la visión y proyectos estratégicos del Observatorio y la dirección general del resto de órganos contemplados en el Organigrama.

Comité Decisor-Ejecutor

- El Comité Decisor-Ejecutor del Observatorio estará formado por el Director General del Observatorio y los miembros del Patronato de la Fundación SEDISA, incluido el Secretario General de la misma.
- Sus funciones más importantes serán:
 1. Aprobación de presupuestos y balances económicos del Observatorio
 2. Propuesta de proyectos
 3. Aprobación de los planes de actuación
 4. Nombramientos, rotación y ceses de los miembros del Comité Asesor-Evaluador

Constitución y Estructura Organizacional

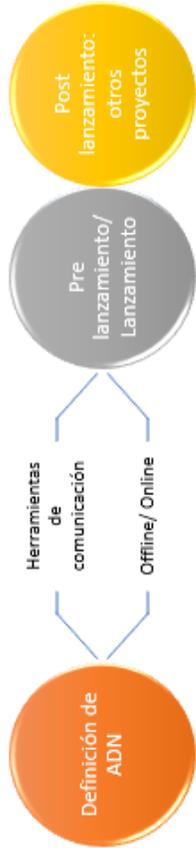
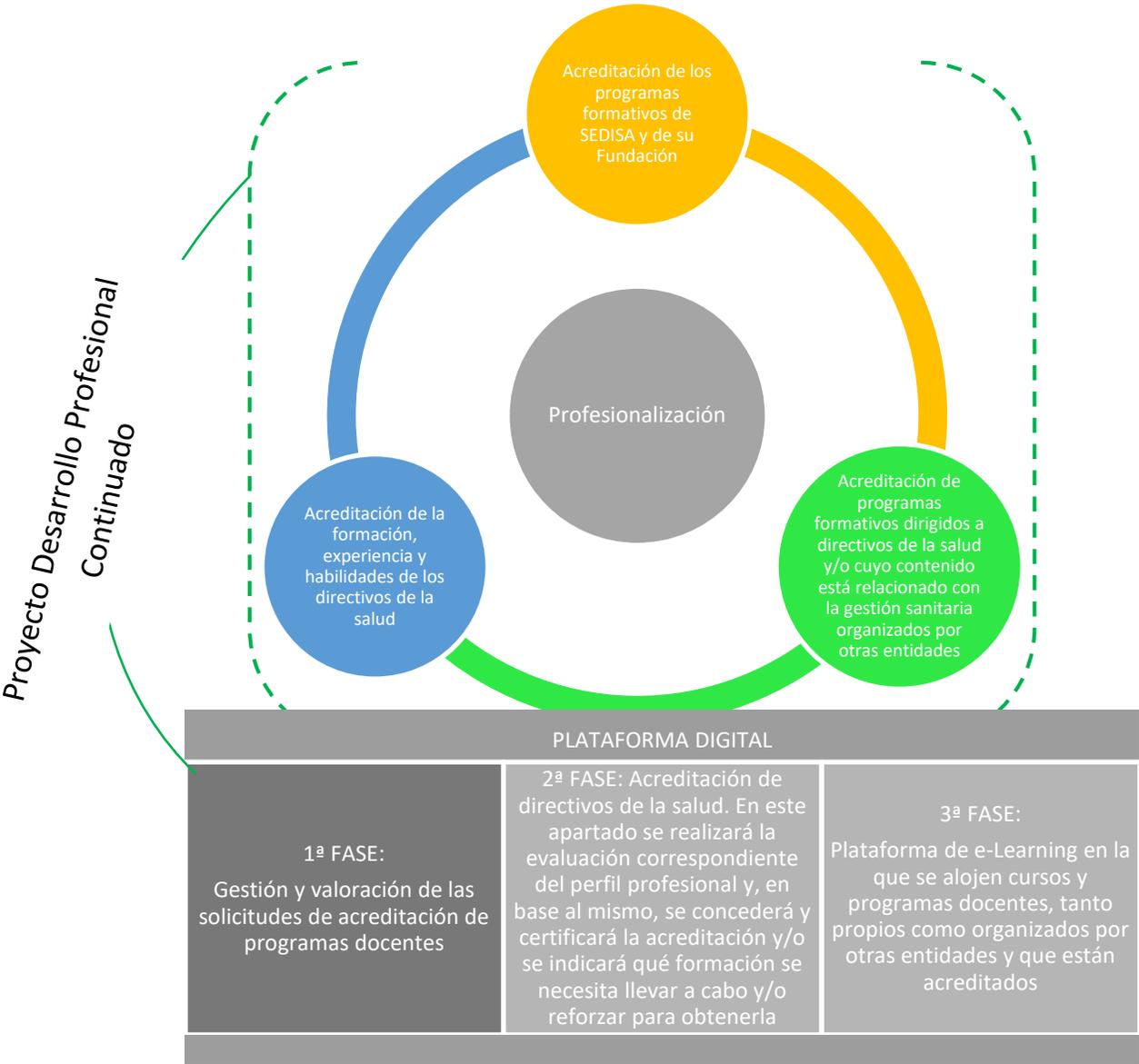
Comité Asesor-Evaluador

El Comité Asesor-Evaluador estará formado por una quincena de expertos provenientes de:

- Director General del Observatorio
- Tres miembros (con rotación de un año) del Comité Decisor-Ejecutor
- Director General de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Coordinador del Comité de Profesionalización de SEDISA
- Tres representantes de comités acreditadores de formación de tres comunidades autónomas (con rotación de un año)
- Seis expertos en gestión y planificación sanitaria de reconocido perfil y trayectoria profesional de los siguientes perfiles:
 - Gerente de Hospital
 - Director Médico
 - Gerente de Atención Primaria
 - Director Económico
 - Director de Enfermería
 - Director de Recursos Humanos
- Representante de una entidad académica pública
- Representante de una entidad académica privada

El Comité Asesor-Evaluador tendrá la responsabilidad de decidir sobre la acreditación solicitada de programadas docentes y de confirmar y/o refrendar los resultados vertidos a través de la plataforma del Sistema de Acreditación en cuanto a la acreditación de directivos de la salud (en una segunda fase). Asimismo, podrá proponer proyectos y acciones de interés.

Plan de Operaciones General

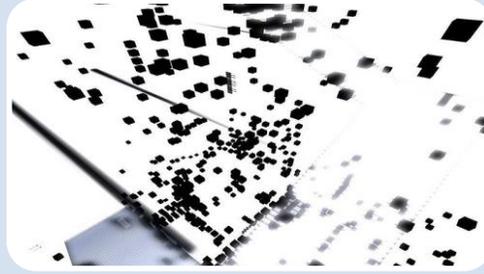


Plan de Operaciones. Proyectos



Grupos de trabajo

-En el marco de establecer líneas y contenidos de la formación como algo fundamental en la profesionalización, el Observatorio podrá crear grupos de trabajo para el análisis, debate, etcétera



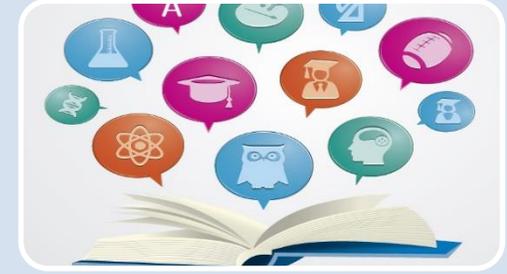
Mapa de la Formación en la Gestión Sanitaria y Directivos en España

-Recopilación y análisis de los programas formativos en gestión sanitaria en España



Encuentro Anual Interautonómico por la Profesionalización de los Directivos de la Salud

-La cita anual en la que presentar los avances del Observatorio, proyectos, establecer debate, etcétera



Acuerdos de colaboración académica

-Plan para el posicionamiento del Observatorio en el mundo académico a través de colaboraciones y acuerdos

2. Área de Investigación e Innovación

Dependiente de la Fundación SEDISA

Con líneas estratégicas propias (por definir) de investigación

Posibilidad de crear grupo asesor para definir dichas líneas estratégicas



3. Divulgación del papel del directivo de la salud

3.1. Directiv@s por la Salud (en marcha)

3.2. Reconocimiento: Premio Nacional al Directivo (anual)

- Propuestas de socios o a propuesta propia en micro, meso y macrogestión (Cada año uno)
- 6.000 euros de premio
- Tribunal mixto decisorio
- Doble ciego: los candidatos para el tribunal y el tribunal para los candidatos



4. Foros de alto nivel: presentación y enfoque

Un Foro de alto nivel es una reunión con el formato foro entre líderes y directores de diferentes organizaciones, personas que ocupan cargos de gran responsabilidad y visibilidad.

La Fundación SEDISA, en esta nueva etapa, pretende que estos foros de alto nivel desempeñen un papel relevante para contribuir a encauzar el trabajo de la sociedad. Hemos considerado la necesidad de articular estos foros para abordar los temas relativos a la dirección y gestión sanitaria ante los retos de los nuevos escenarios que se configuran frente a los desafíos sociales y la transformación del sistema sanitario.

Mediante la implicación de responsables públicos y políticos y otros representantes de alto nivel de las organizaciones del ámbito de la salud, así como de la sociedad civil y el sector privado, estos foros pretenden situar problemas difíciles y, algunos de ellos persistentes, como la transformación digital o la sostenibilidad del actual modelo sanitario, en los primeros puestos de la lista de prioridades.

Temáticas

- En las primeras ediciones de los foros están previstas abordar temas como transformación digital, sostenibilidad, nueva ley de contratos, ...

Características

- Absoluta libertad para la expresión de ideas o conocimientos de los integrantes.
- Discusión de cualquier tema de conocimientos lógicos y científicos que tengan impacto directo o indirecto en la gestión y dirección sanitaria.
- Temas de gran interés para todos los integrantes.



4. Foros de alto nivel: presentación y enfoque



Moderador

- Delimita el tiempo de la reunión
- Presenta a los participantes y expositores
- Explica con precisión el asunto que se va a discutir y los objetivos generales.
- Explica las normas previstas para la participación.
- Distribuye el uso de la palabra.
- Limita el tiempo de las exposiciones.
- Vela por el cumplimiento de las normas y mantener la coherencia temática, es decir, la sucesión de mensajes que se refieren a un mismo asunto.
- Realiza un seguimiento continuo mientras se desarrolla el foro
- Hace una síntesis de las opiniones expuestas y extrae las posibles conclusiones.



Expositor

- Personalidad relevante que realiza una breve exposición inicial en respuesta a una formulación de una pregunta concreta y estimulante referida al tema por parte del moderador.



Secretario

- Es quien observa y anota ordenadamente a los participantes que solicitan la palabra. Colabora con el moderador para hacer la síntesis de las opiniones expuestas y extrae las posibles conclusiones.



Participantes

- Son aquellos que intervienen dando su opinión sobre el tema o problema, realizando o respondiendo preguntas. Al iniciar la discusión se presentan cada uno de ellos indicando sus datos.

4. Foros de alto nivel: presentación y enfoque

24 participantes, con una duración de 2 horas o 2 horas y media, en Madrid

Miembros de SEDISA:

- 1 moderador
- 1 secretario
- 6 directivos sanitarios con relevancia en el tema a tratar
- 3 representantes de alto nivel de organizaciones de la sociedad civil y el sector privado
- 1 miembro del staff de SEDISSA

Miembros externos a SEDISA:

- 1 expositor
- 2 panelistas expertos en el tema a tratar que apoyan a expositor

Invitados de los patrocinadores

- 3 representantes de alto nivel del primer patrocinador
- 3 representantes de alto nivel del segundo patrocinador
- 3 representantes de alto nivel del tercer patrocinador

Existe la posibilidad de que exista tan solo 1 o 2 patrocinadores en cuyo caso tendrán la representación total o parcial que corresponda.

6. Mentoring



- Proyecto en desarrollo
- Que parta de la Fundación, con la colaboración de ALSEDISA
- Implicación de las patronas de la Fundación, en la transmisión de los valores del mentoring de la empresa privada

2019: 2-3 primeras reuniones con consultora, para aprender metodología



Mentoring

Resumen Plan Fundación SEDISA 2019

www.sedisa.net @SEDISA_NET



*Fecha de
actualización: 30 de
noviembre de 2018*