

Resultados del Sondeo de Percepción Gestión Sanitaria en la nueva era: *Estrategia, Innovación y Tecnología*



XIV JORNADAS NACIONALES

Gestión Sanitaria en la Nueva Era:
Estrategia, Innovación y Tecnología

15 - 17 abril 2026 | Toledo



XIV JORNADAS NACIONALES

Gestión Sanitaria en la Nueva Era:
Estrategia, Innovación y Tecnología

15 - 17 abril 2026 | Toledo

CONTENIDOS

- I. Introducción
- II. Muestra
- III. Resultados
- IV. Resumen resultados y conclusiones

I. Introducción

Anónimo

Digital

Trabajo de campo:
14 de enero-9 de abril
de 2026

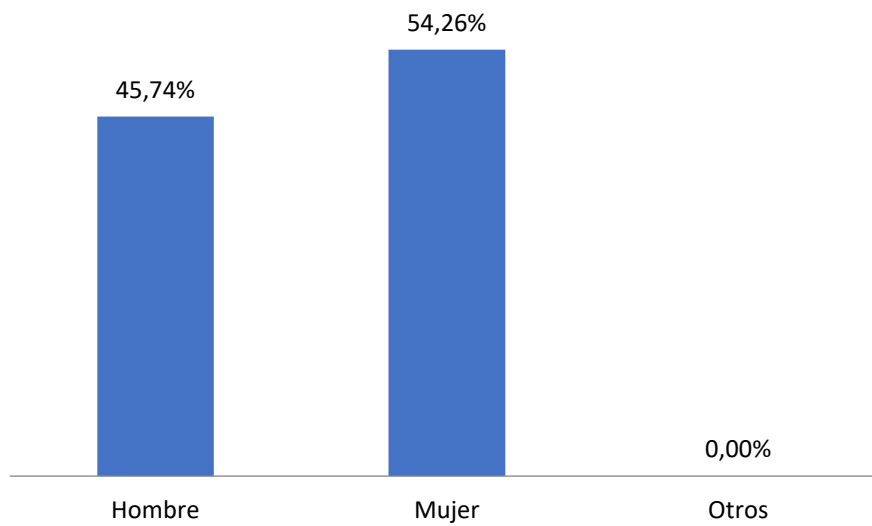
188 respuestas

Conocer la percepción de los verdaderos protagonistas de las Jornadas de forma previa, con el fin de establecer claves para la Gestión Sanitaria en la nueva era en torno a los ejes de Estrategia, Innovación y Tecnología, pilares que han de estar coordinados e integrados en una sola cultura.

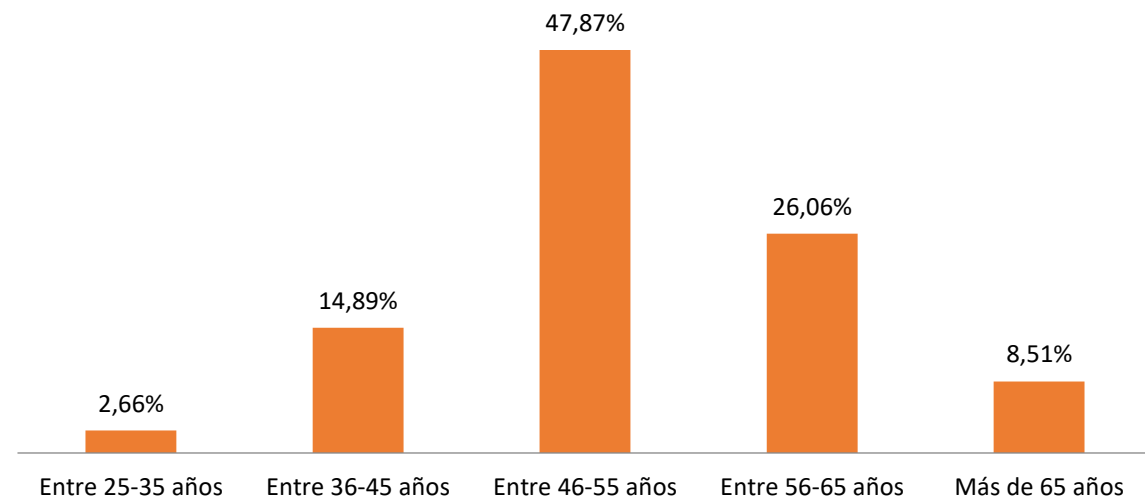


II. Muestra

Género



Edad



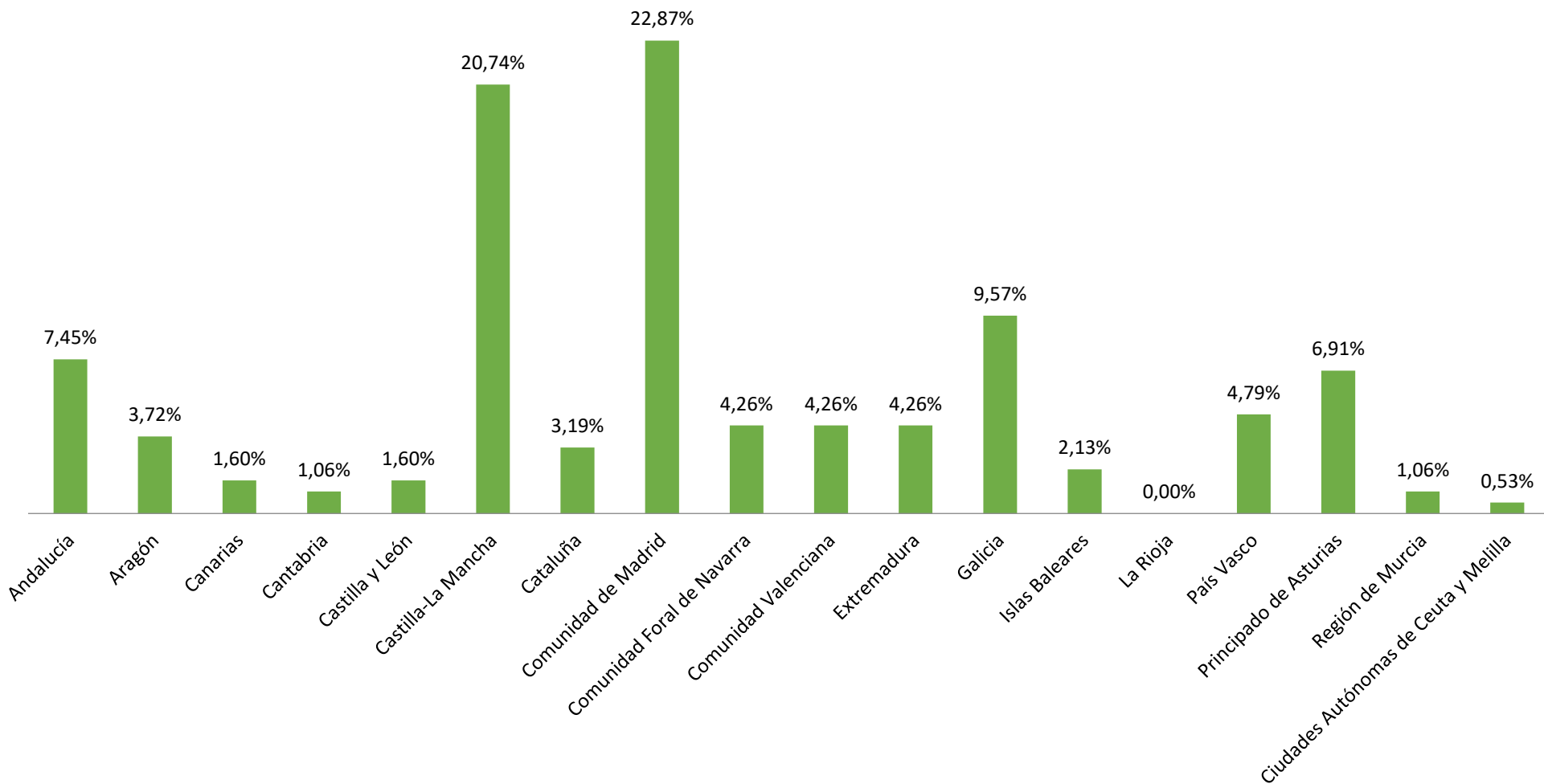
XIV JORNADAS NACIONALES

Gestión Sanitaria en la Nueva Era:
Estrategia, Innovación y Tecnología

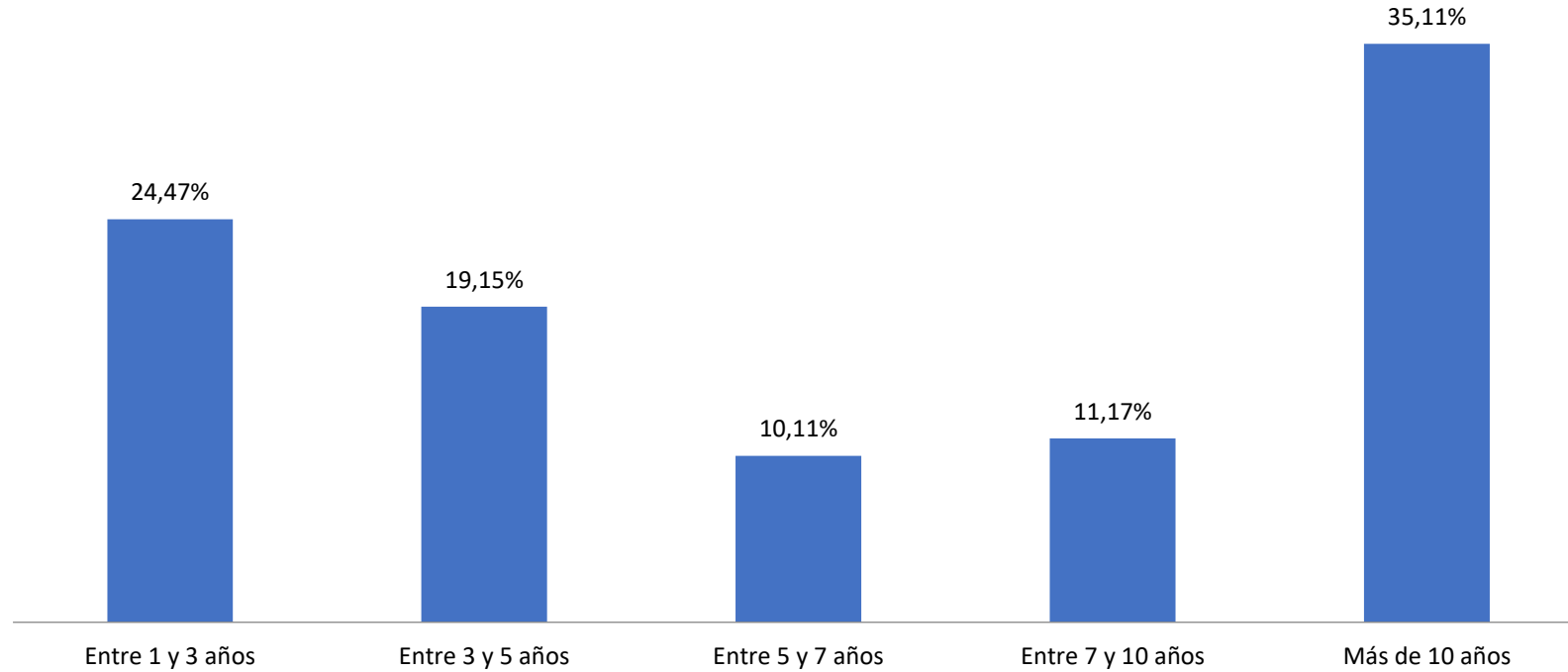
15 - 17 abril 2026 | Toledo



Comunidad autónoma

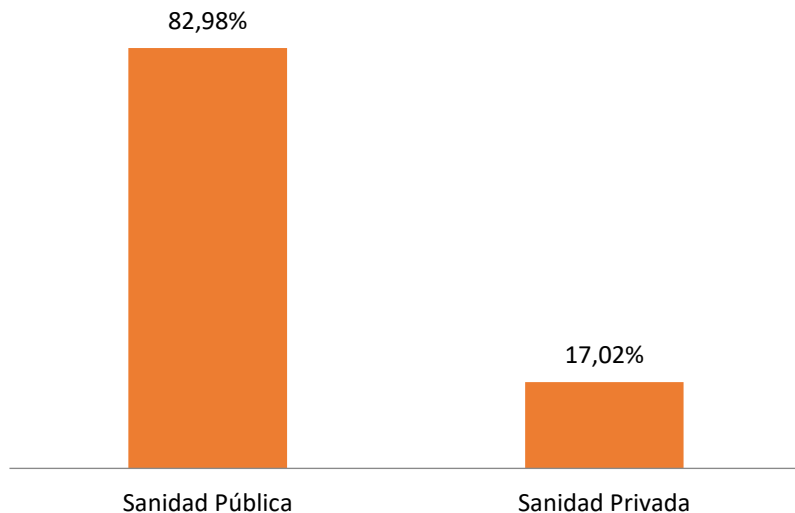


Indique los años de experiencia en el cargo que ocupa actualmente (independientemente de que el desempeño del cargo haya sido en 1 o más sitios)

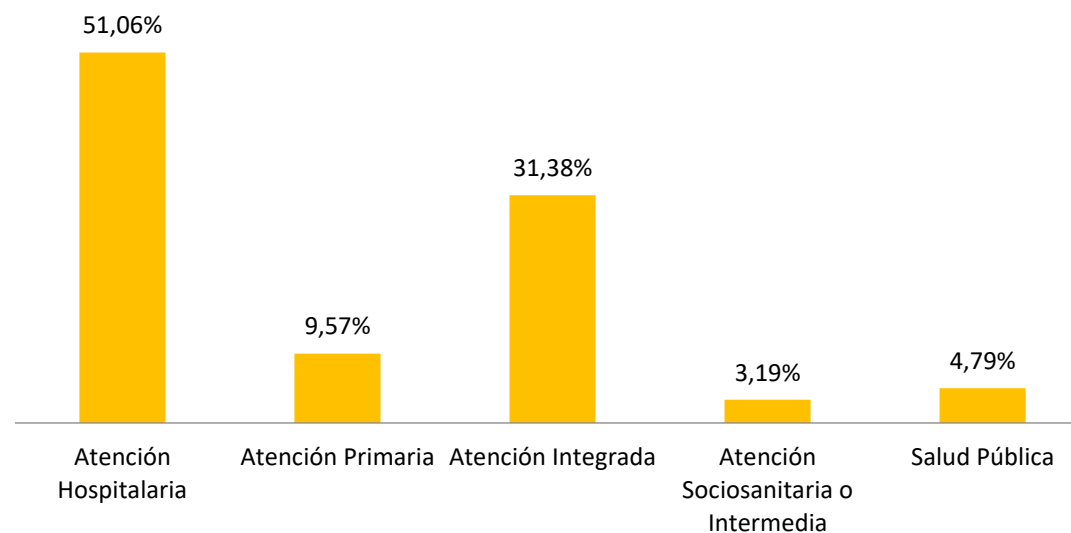




Desempeña su labor profesional en:



Ámbito en el que desempeña su labor profesional



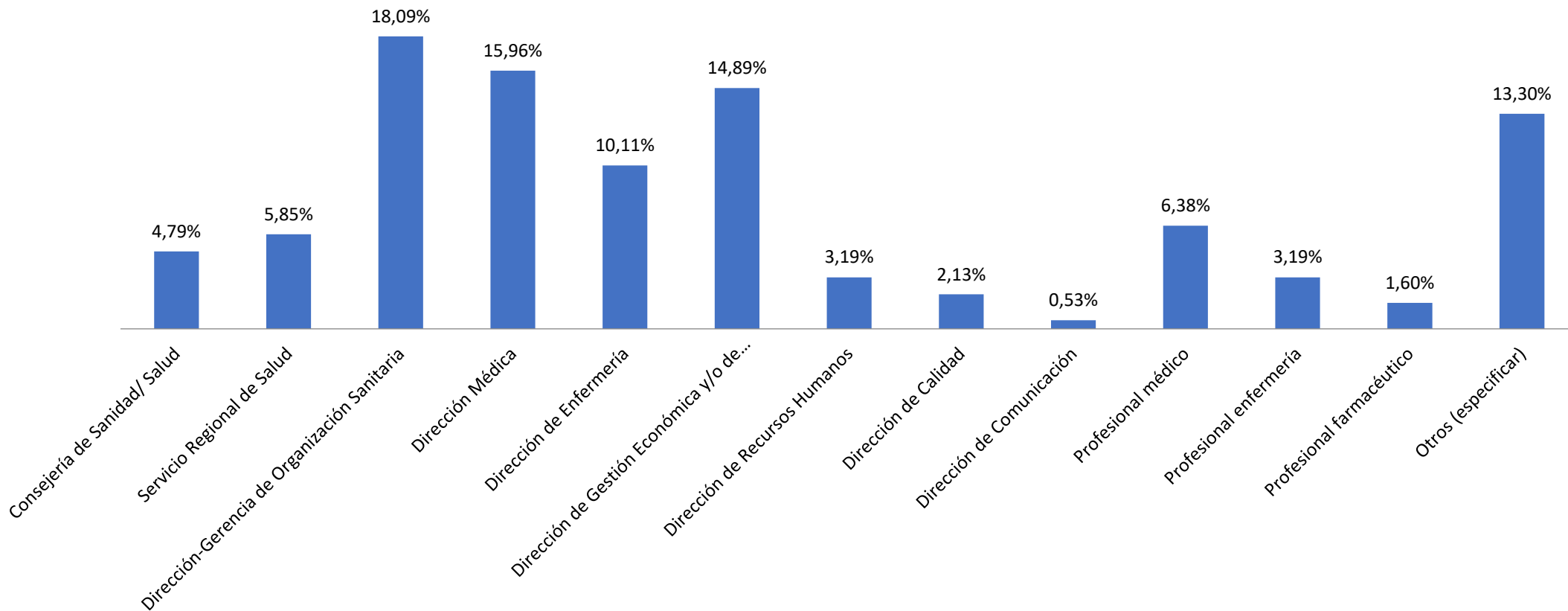
XIV JORNADAS NACIONALES

Gestión Sanitaria en la Nueva Era:
Estrategia, Innovación y Tecnología

15 - 17 abril 2026 | Toledo

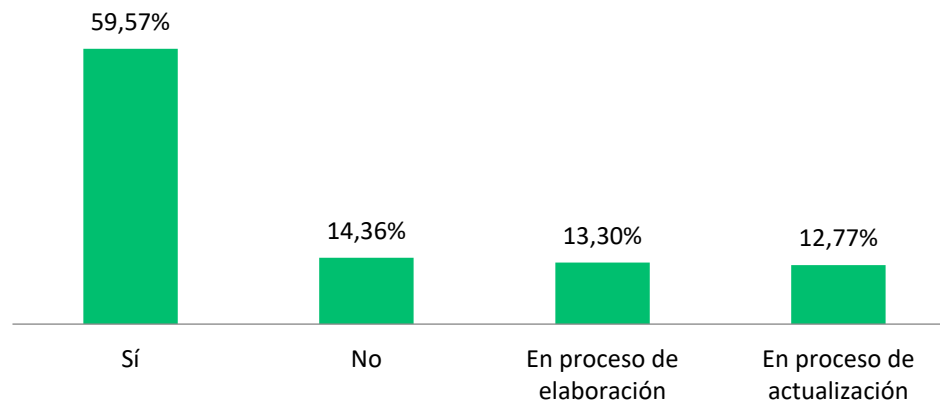


Perfil profesional



III. Resultados: ESTRATEGIA Y GESTIÓN

¿Dispone su organización de un Plan Estratégico actualizado?

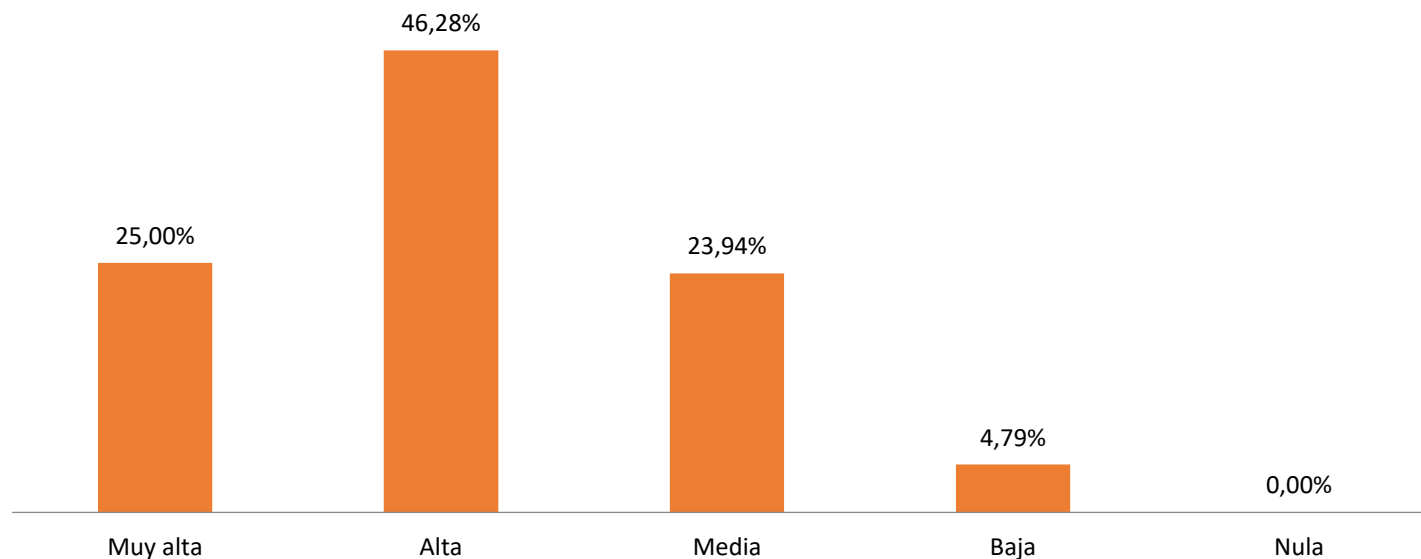


El **59,57%** de las organizaciones encuestadas afirma disponer de un Plan Estratégico actualizado. Por otro lado, un **14,36%** indica no contar con él actualmente. Asimismo, un **13,30%** se encuentra en proceso de elaboración y un **12,77%** en proceso de actualización.





¿Qué nivel de prioridad tiene actualmente la estrategia digital en su organización?



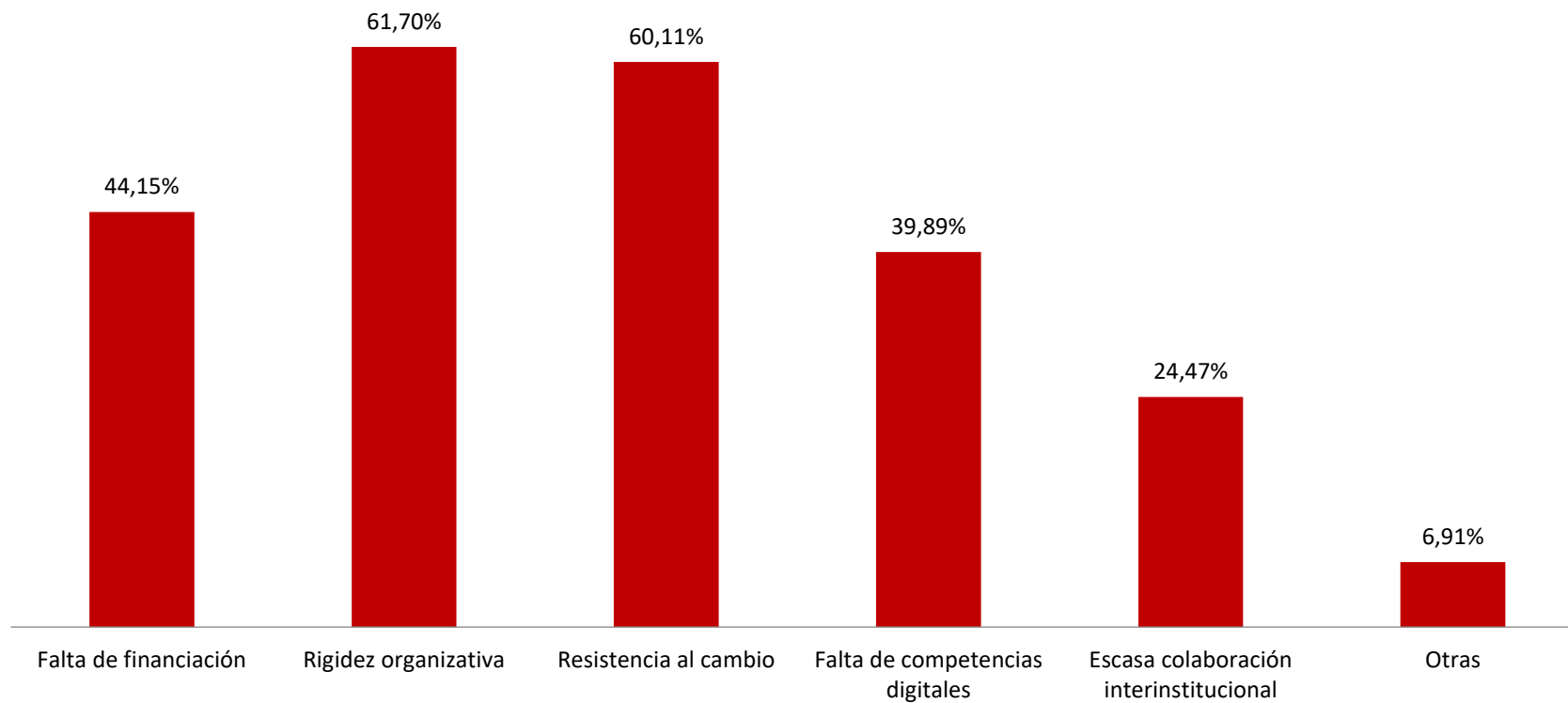
La estrategia digital presenta un elevado nivel de prioridad en las organizaciones:

- **46,28%** la considera de prioridad **alta**
- **25,00%** de prioridad **muy alta**
- **23,94%** de prioridad **media**
- Solo un **4,79%** la sitúa como **baja**
- Ninguna organización (**0,00%**) la considera nula

En conjunto, más del **71%** de las organizaciones otorgan a la estrategia digital una prioridad alta o muy alta.

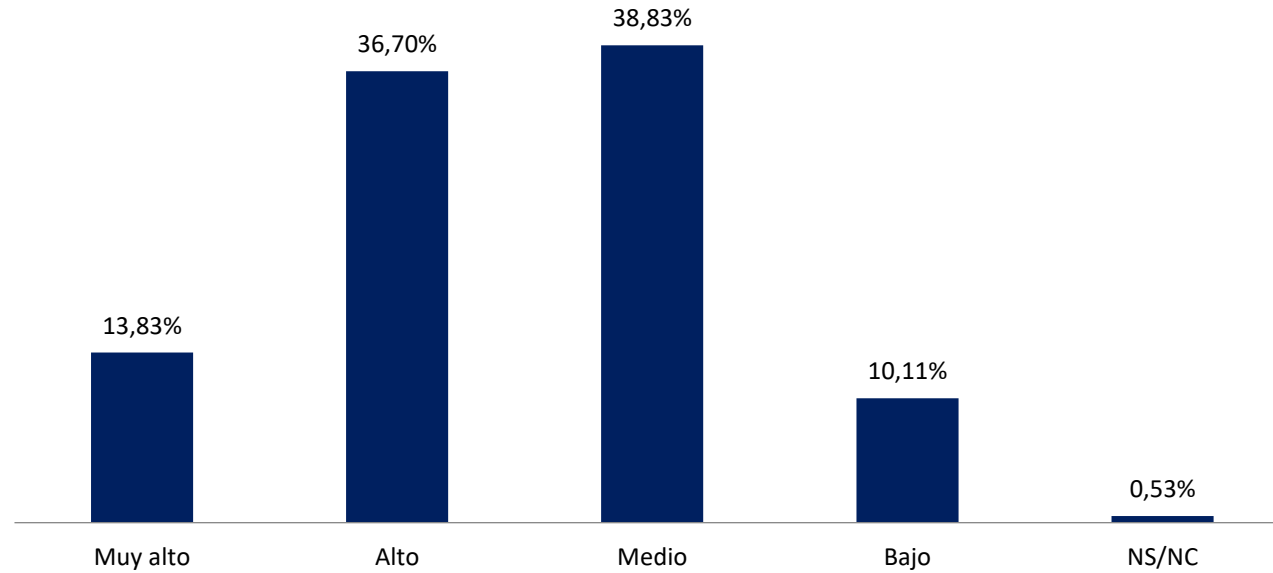


¿Qué barreras encuentra para implementar estrategias innovadoras? (señale las 3 más relevantes)



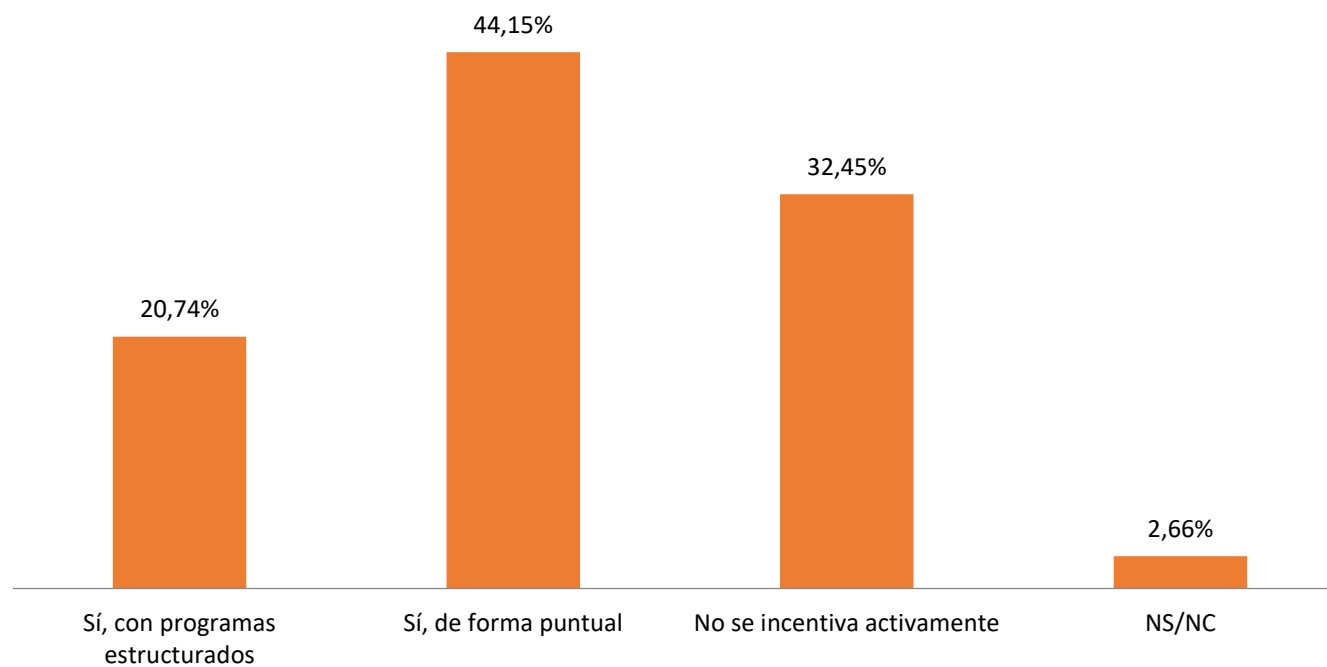
III. Resultados: INNOVACIÓN Y CAMBIO

¿Cuál es el nivel de cultura innovadora en su equipo directivo?



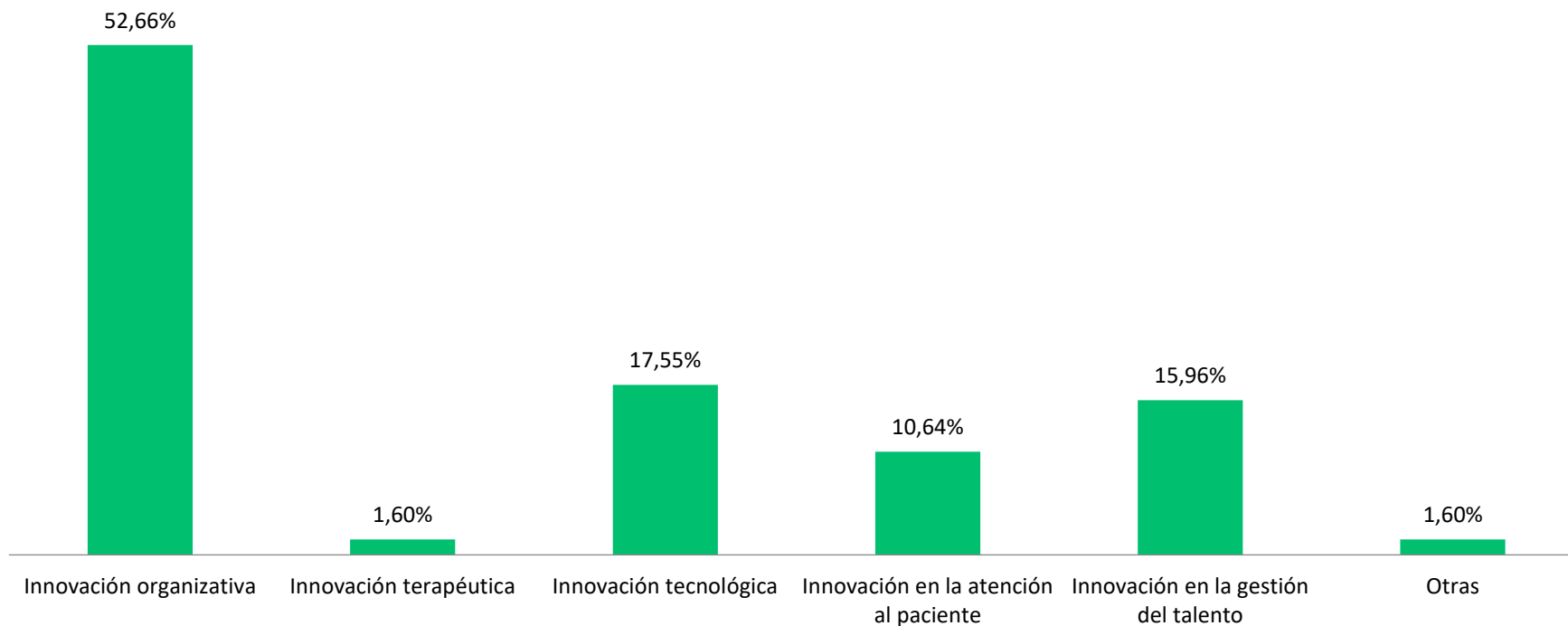


¿Se incentiva la innovación en su organización?



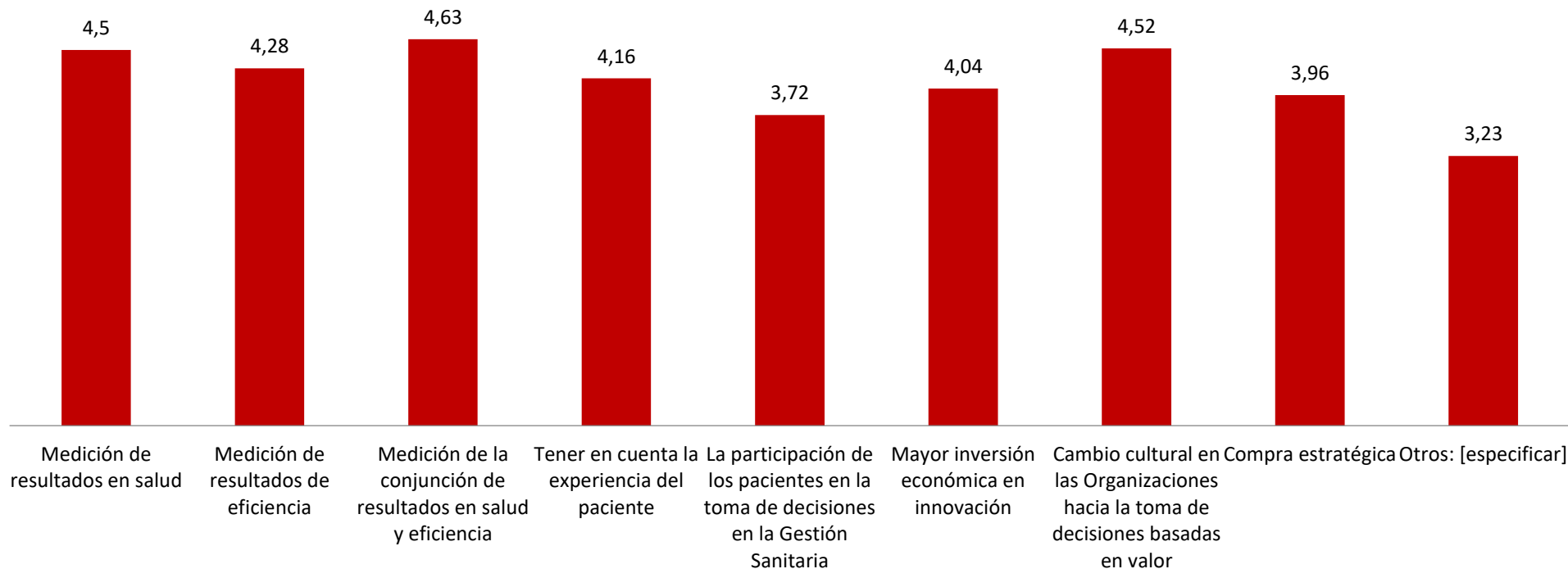


¿Qué tipo de innovación considera más prioritaria para los próximos 3 años?



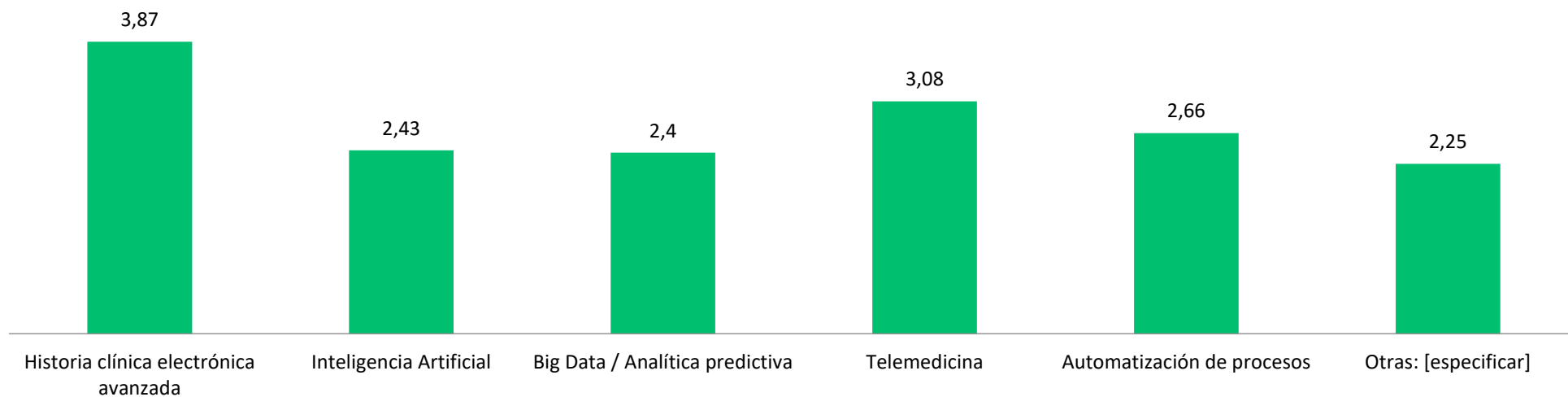


Valore la importancia de los siguientes ítems del 1 al 5 (siendo 1 menos importante y 5 más importante) para acelerar la adopción de innovación y la gestión basada en valor en un todo



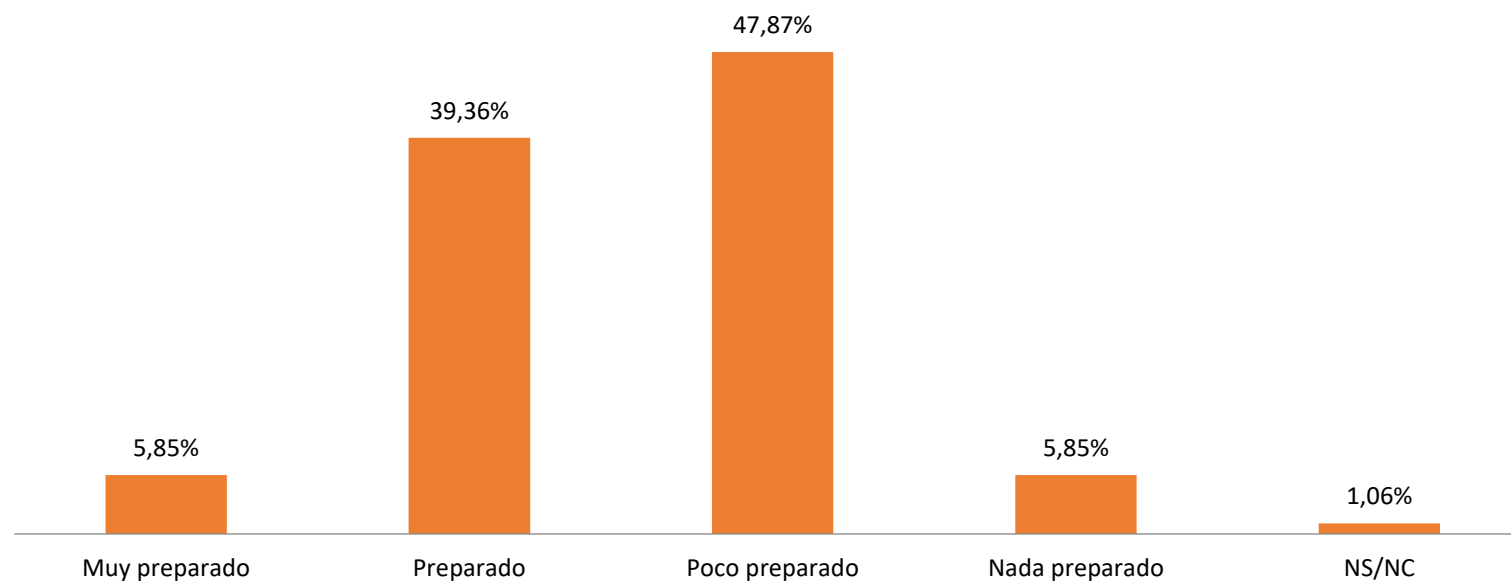
III. Resultados: TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

¿Qué tecnologías están más presentes en su organización actualmente?
(valore del 1 al 5 siendo 1 menos presente y 5 más presente)



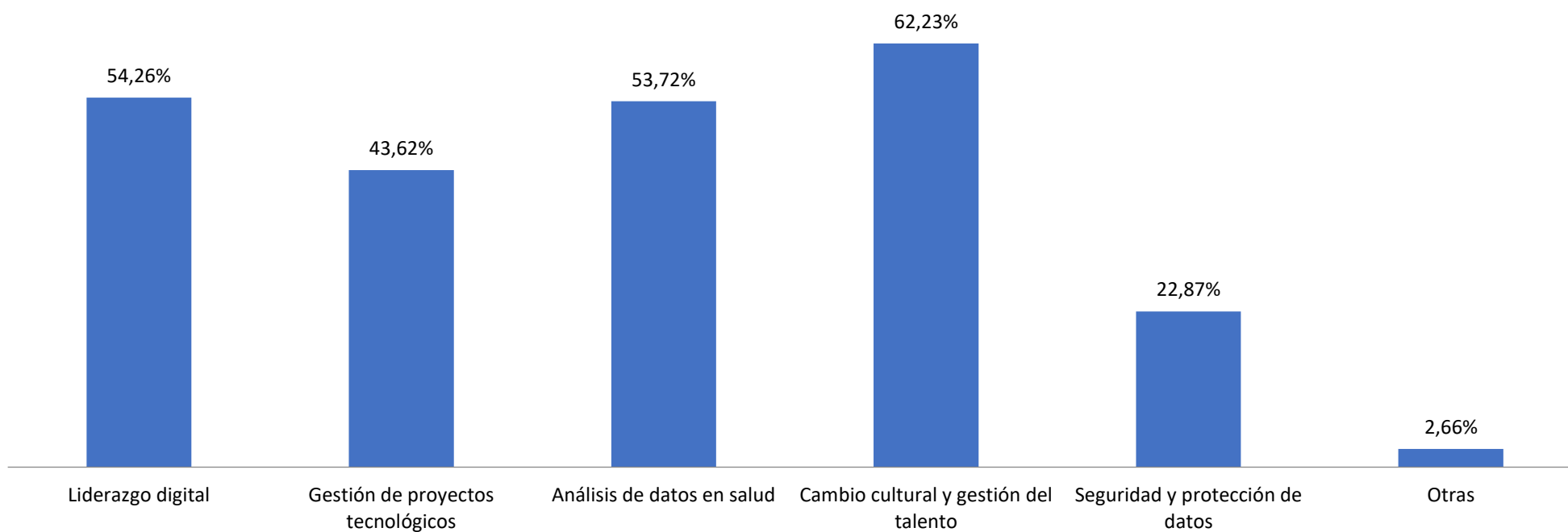


¿Qué grado de preparación percibe en su equipo directivo para liderar la transformación digital?



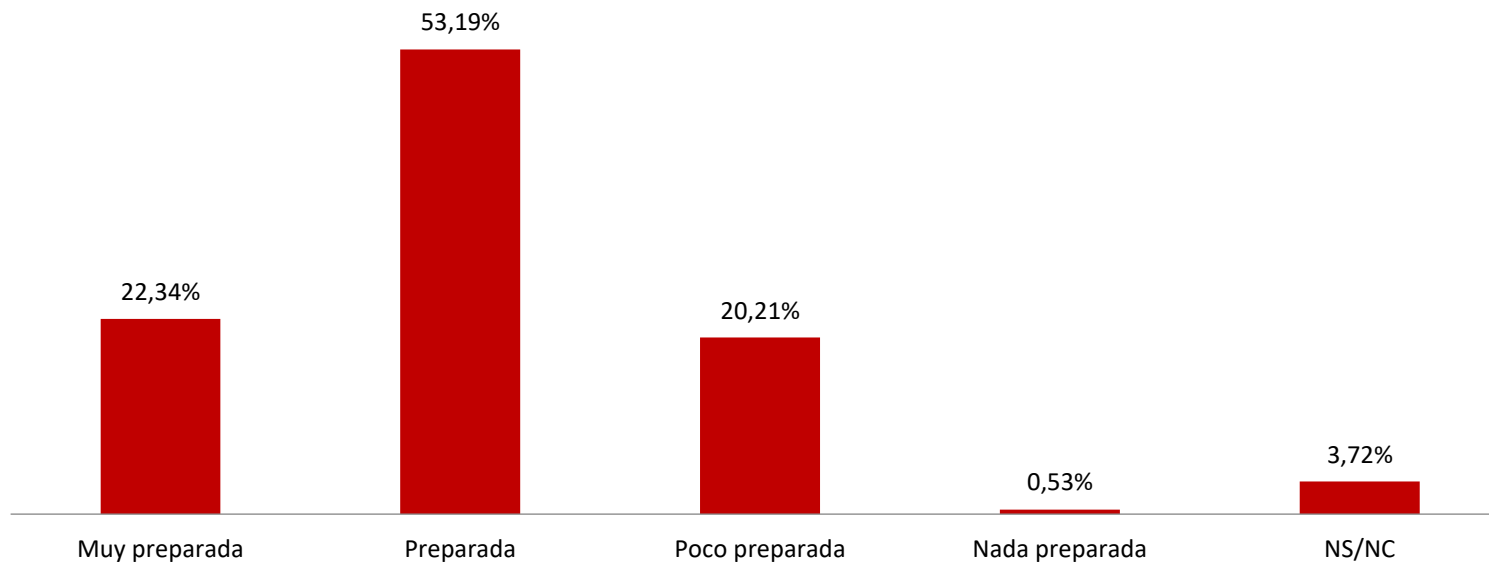


¿Qué necesidades formativas considera prioritarias para afrontar la transformación digital?



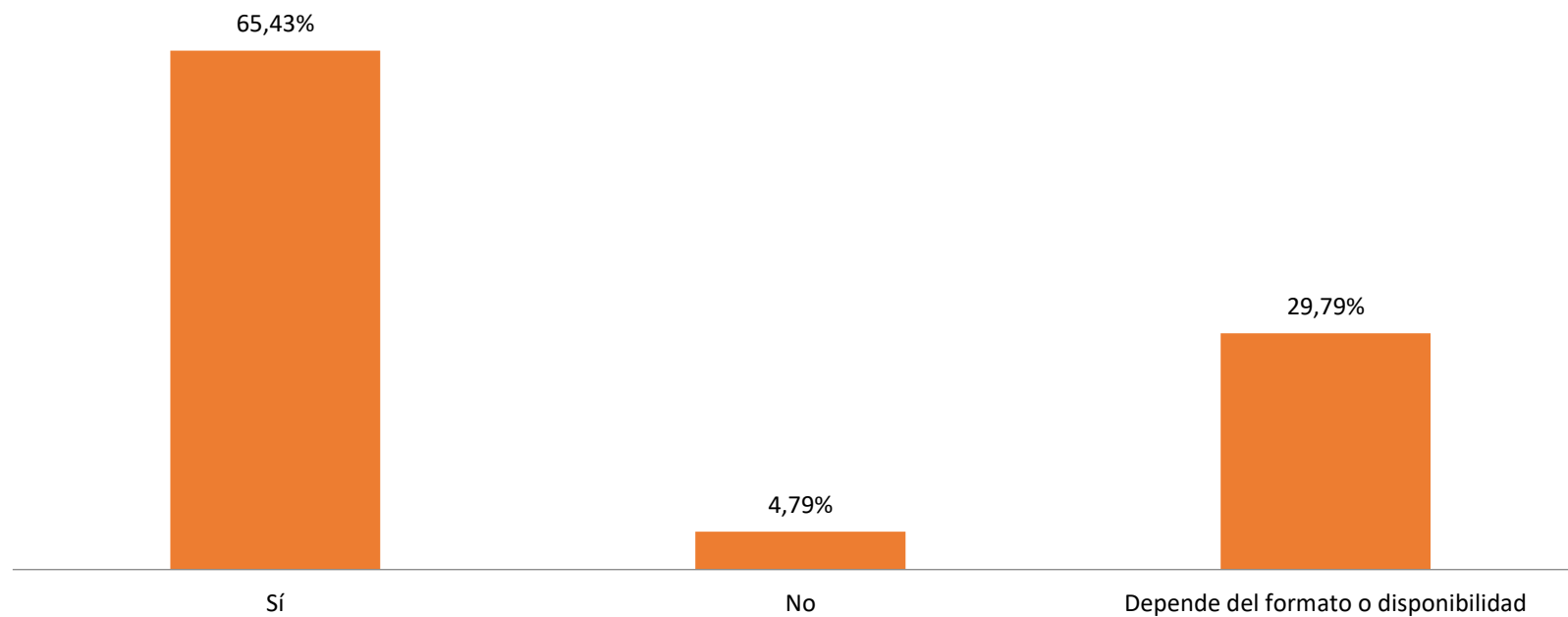


¿Cuál es la situación en ciberseguridad en su organización?



III. Resultados: MIRADA AL FUTURO

¿Estaría interesado/a en participar en iniciativas, grupos de trabajo o foros promovidos por SEDISA sobre estos temas?





10 medidas más necesarias para impulsar un “nuevo pacto” en salud que integre personas, organizaciones y tecnología con foco en resultados y equidad

(conclusiones extraídas de las 188 respuestas abiertas a la pregunta: Resume con pocas palabras la clave y/o medida más necesaria para impulsar un “nuevo pacto” en salud que integre personas, organizaciones y tecnología con foco en resultados y equidad)

1

Gobernanza compartida, profesionalizada y despolitizada

Impulsar un modelo de gobernanza basado en criterios técnicos, con liderazgo profesional, autonomía de gestión y visión a medio-largo plazo, reduciendo la interferencia política.

2

Orientación real a resultados en salud y equidad

Situar la medición de resultados (outcomes) y la equidad como eje del sistema, con indicadores comunes, comparables y transparentes.

3

Integración efectiva de datos interoperables

Desarrollar una arquitectura de datos compartidos, accesibles y seguros que permitan la toma de decisiones clínicas y de gestión en tiempo real.

4

Alineación de incentivos y financiación basada en valor

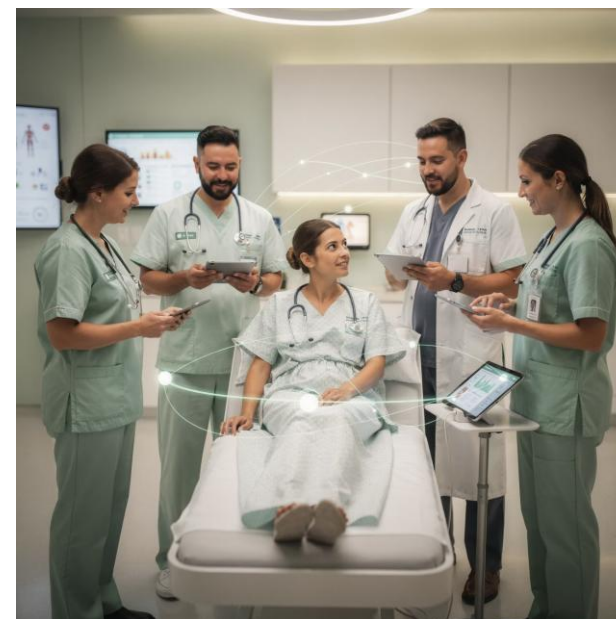
Evolucionar hacia modelos de financiación que premien resultados en salud, eficiencia y equidad, alineando a todos los agentes del sistema.

5

Cambio cultural y mindset hacia la innovación

Fomentar una cultura de transformación, apertura al cambio y orientación a valor, superando inercias organizativas y resistencias.

- 6** Capacitación y desarrollo de profesionales y directivos
Invertir en formación continua en competencias digitales, gestión, liderazgo y trabajo multidisciplinar, incluyendo nuevos perfiles profesionales.
- 7** Integración centrada en la persona y participación activa
Colocar al paciente y la ciudadanía en el centro, promoviendo su participación real en decisiones, diseño de servicios y evaluación.
- 8** Uso estratégico de la tecnología como habilitador
Impulsar la digitalización, la inteligencia artificial y la automatización con enfoque práctico, siempre al servicio de la mejora asistencial y no como fin en sí mismo.
- 9** Coordinación y colaboración entre todos los agentes
Fortalecer la cooperación entre niveles asistenciales, organizaciones, sector público-privado y otros actores (incluyendo farmacia, comunidad, etc.).
- 10** Sostenibilidad integral del sistema sanitario
Garantizar la sostenibilidad económica, social y organizativa mediante eficiencia operativa, priorización de valor y adecuada asignación de recursos.



Conclusión

El "nuevo pacto" en salud requiere alinear **gobernanza, cultura, talento, datos y financiación** en torno al valor en salud, integrando personas, organizaciones y tecnología bajo un **liderazgo compartido** y con foco explícito en la **equidad**.

IV. Resumen resultados y conclusiones

Muestra

Sondeo digital y anónimo, con trabajo de campo realizado del 14 de enero-9 de abril de 2026

188 Directivos y Directivas de la Salud participantes, de los que 54,26% es mujer y casi el 48% tiene entre 46 y 55 años de edad

Más del 35% de los participantes tiene más de 10 años de experiencia en el cargo que ocupa actualmente, lo que aporta un valor cualitativo importante a los resultados

Participación de todas las comunidades autónomas, con una mayor participación de a Comunidad de Madrid (22,87%) y de Castilla-La Mancha (20,74%)

La mitad de los participantes desempeña su labor profesional en Atención Hospitalaria (51,06%)

El perfil directivo con más participación es el de Dirección-Gerencia de Organización Sanitaria (18,09%), seguido de Dirección Médica (15,96%) y Dirección de Gestión Económica (14,89%)

El 82,98% trabaja en la Sanidad Pública



ESTRATEGIA Y GESTIÓN

- Los resultados reflejan un **nivel relativamente alto de planificación estratégica en las organizaciones sanitarias, si bien cerca del 40% aún no dispone de un plan plenamente actualizado**. Esto evidencia un margen relevante de mejora en la consolidación de la planificación estratégica como herramienta clave de gestión, especialmente en un contexto de transformación del sistema sanitario.
- Existe un **consenso claro sobre la relevancia estratégica de la digitalización en el ámbito sanitario**. La práctica totalidad de las organizaciones reconoce su importancia, lo que confirma que la transformación digital ya no es una opción, sino un eje prioritario. No obstante, la existencia de casi un **24%** con prioridad media sugiere la necesidad de seguir impulsando su integración como elemento central en la estrategia organizativa.
- **La rigidez organizativa (61,70%) y la resistencia al cambio (60,11%)** son las barreras más señaladas por los participantes para implantar estrategias innovadoras

INNOVACIÓN Y CAMBIO

- **Más del 50% de los participantes considera que la cultura innovadora es alta o muy alta en el equipo directivo de su organización.** Así, los datos reflejan una percepción positiva de la cultura innovadora en los equipos directivos, aunque todavía predominan niveles intermedios. Esto sugiere que, si bien existe una base sólida, es necesario reforzar estrategias que impulsen una cultura más consolidada y extendida hacia niveles de excelencia.
- El 44,15% indica que la innovación se incentiva de forma puntual y el 32,45% afirma que no se incentiva activamente. **Solo el 20,74% señala que existen programas estructurados de incentivación de la innovación.** De esta forma, aunque la mayoría de las organizaciones impulsa la innovación en alguna medida, solo una de cada cinco lo hace de forma estructurada. La elevada proporción que declara ausencia de incentivos evidencia la necesidad de avanzar hacia modelos más sistemáticos y sostenibles de fomento de la innovación.
- **La innovación organizativa, señalada por el 52,66% como la más prioritaria, emerge como la principal prioridad, lo que indica que las organizaciones consideran clave transformar sus modelos de gestión antes que incorporar nuevas soluciones tecnológicas o clínicas.** Esto refuerza la idea de que la transformación del sistema pasa, en primer lugar, por cambios estructurales y culturales.
- **Las medidas indicadas como más prioritarias para acelerar la adopción de innovación y la Gestión Basada en Valor en un todo son:**
 - Medición de la conjunción de resultados en salud y eficiencia (puntuación de 4,63 sobre 5)
 - Cambio cultural en las organizaciones hacia la toma de decisiones basadas en valor (puntuación de 4,52 sobre 5)
 - Medición de resultados en salud (puntuación de 4,5 sobre 5)



TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Tecnologías con mayor presencia (puntuación sobre 5)

- Historia clínica electrónica avanzada: 3,87
- Telemedicina: 3,08

Tecnologías con menor nivel de implantación (puntuación sobre 5)

- Automatización de procesos: 2,66
- Inteligencia Artificial: 2,43
- Big Data / Analítica predictiva: 2,40
- Otras: 2,25

- ❑ Las organizaciones sanitarias presentan un mayor grado de madurez en tecnologías consolidadas como la historia clínica electrónica, mientras que tecnologías más avanzadas como la inteligencia artificial o la analítica predictiva muestran aún un nivel de desarrollo incipiente. Esto evidencia un estadio de digitalización intermedio, con recorrido relevante en tecnologías emergentes.

Grado de preparación del equipo directivo para la transformación digital

47,87%

Poco preparado

39,36%

Preparado

5,85%

Muy preparado

5,85%

Nada preparado

En conjunto, más del **53%** percibe un nivel insuficiente de preparación (poco o nada preparado).

- ❑ Existe una percepción mayoritaria de déficit en la preparación de los equipos directivos para liderar la transformación digital. Este resultado pone de manifiesto la necesidad de reforzar capacidades estratégicas, digitales y de liderazgo para afrontar con éxito los procesos de cambio.





Las prioridades formativas se concentran en competencias estratégicas y culturales más que en aspectos puramente técnicos. Destaca especialmente la necesidad de impulsar el cambio cultural y el liderazgo, lo que refuerza la idea de que la transformación digital es, fundamentalmente, un proceso organizativo y de personas.

Cambio cultural y gestión del talento 62,23%	Liderazgo digital 54,26%
Análisis de datos en salud 53,72%	Gestión de proyectos tecnológicos 43,62%
Seguridad y protección de datos 22,87%	Otras 2,66%

La ciberseguridad presenta un nivel de madurez superior al de otros ámbitos digitales, lo que indica una mayor concienciación y desarrollo en esta área. No obstante, el porcentaje de organizaciones aún poco preparadas sugiere la necesidad de seguir reforzando capacidades para garantizar la protección de los sistemas y datos sanitarios.

- 53,19% considera que su organización está **preparada**
- 22,34% **muy preparada**
- 20,21% **poco preparada**
- 0,53% **nada preparada**
- 3,72% NS/NC

En total, más del 75% percibe un nivel adecuado de preparación (preparada o muy preparada).

XIV JORNADAS NACIONALES

Gestión Sanitaria en la Nueva Era:
Estrategia, Innovación y Tecnología

15 - 17 abril 2026 | Toledo



10 MEDIDAS CLAVE PARA UN NUEVO PACTO EN SALUD

Integrar *Personas, Organizaciones y Tecnología* con Foco en *Resultados y Equidad*



Alinear Gobernanza, Cultura, Talento, Datos y Financiación en torno al Valor en Salud y Equidad



sociedad española de directivos de la salud

Resultados del Sondeo de Percepción Gestión Sanitaria en la nueva era: *Estrategia, Innovación y Tecnología*



XIV JORNADAS NACIONALES

Gestión Sanitaria en la Nueva Era:
Estrategia, Innovación y Tecnología

15 - 17 abril 2026 | Toledo