

CÓDIGO ÉTICO DE LA PERSONA DIRECTIVA DE LA SALUD

**Propuesta desarrollada en el marco
del Código Ético de SEDISA y Fundación SEDISA**

Fecha de actualización: octubre de 2026



CONTENIDOS

PREÁMBULO

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Artículo 2. Naturaleza

Artículo 3. Ámbito subjetivo de aplicación

Artículo 4. Finalidad profesional y social de la función directiva

TÍTULO II. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES

Artículo 5. Integridad

Artículo 6. Responsabilidad

Artículo 7. Profesionalidad

Artículo 8. Transparencia

Artículo 9. Independencia

Artículo 10. Equidad

Artículo 11. Inclusión y diversidad

Artículo 12. Sostenibilidad

Artículo 13. Innovación responsable

Artículo 14. Compromiso con la sociedad

TÍTULO III. VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES

Artículo 15. Coherencia

Artículo 16. Prudencia

Artículo 17. Justicia

Artículo 18. Respeto

Artículo 19. Valentía ética

Artículo 20. Humildad profesional

Artículo 21. Dedicación y vocación de servicio

Artículo 22. Espíritu de equipo y cooperación

Artículo 23. Rechazo del abuso de poder y del nepotismo

TÍTULO IV. COMPROMISO CON EL PACIENTE

Artículo 24. Centralidad del paciente

Artículo 25. Calidad y resultados en salud

Artículo 26. Seguridad del paciente

Artículo 27. Comprensión del sistema y accesibilidad

Artículo 28. Respeto a los valores y a la diversidad de pacientes

Artículo 29. Participación y escucha

Artículo 30. Confidencialidad y protección de datos

TÍTULO V. COMPROMISO CON LOS/LAS PROFESIONALES

Artículo 31. Reconocimiento del valor de los profesionales

Artículo 32. Entornos respetuosos y colaborativos

Artículo 33. Desarrollo profesional y formación

Artículo 34. Liderazgo participativo

Artículo 35. No prácticas contrarias a la dignidad profesional

Artículo 36. Bienestar organizativo y salud laboral

Artículo 37. Equidad interna

TÍTULO VI. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Artículo 38. Servicio al interés general

Artículo 39. Gestión responsable de recursos

Artículo 40. Rendición de cuentas

Artículo 41. Profesionalización de la gestión sanitaria

Artículo 42. Comunicación pública responsable

TÍTULO VII. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

Artículo 43. Sostenibilidad del sistema sanitario

Artículo 44. Sostenibilidad ambiental

Artículo 45. Sostenibilidad social y organizativa

TÍTULO VIII. COMPROMISO CON LA INNOVACIÓN Y LA DIGITALIZACIÓN

Artículo 46. Finalidad ética de la innovación

Artículo 47. Primacía de la persona

Artículo 48. Ética digital y uso de datos

Artículo 49. Evaluación de impacto

Artículo 50. Supervisión humana y prevención de sesgos

Artículo 51. Formación en gobernanza del dato e inteligencia artificial

Artículo 52. Relación con empresas tecnológicas

TÍTULO IX. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 53. Definición

Artículo 54. Principio de prevención

Artículo 55. Deber de declaración

Artículo 56. Abstención y medidas de gestión

Artículo 57. Relación con industria y entidades colaboradoras

Artículo 58. Regalos, invitaciones y beneficios

TÍTULO X. MECANISMOS DE REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Artículo 59. Carácter dinámico del Código

Artículo 60. Difusión y formación ética

Artículo 61. Consulta y orientación

Artículo 62. Seguimiento

Artículo 63. Revisión periódica

DISPOSICIÓN FINAL

1. PREÁMBULO

La dirección sanitaria constituye una función de alta responsabilidad profesional, institucional y social. Su ejercicio no se limita a la administración de recursos, a la coordinación de equipos o a la toma de decisiones organizativas, sino que comporta una obligación permanente de orientar la gestión al interés general, al bienestar de las personas, a la calidad asistencial, a la sostenibilidad del sistema sanitario y a la confianza de la ciudadanía. El Código Ético actualizado a septiembre de 2026 de SEDISA y Fundación SEDISA sitúa precisamente la profesionalización de la Gestión Sanitaria, la excelencia institucional y la aportación de valor al Sistema Sanitario y a la sociedad como elementos centrales de su propósito.

En este contexto, resulta especialmente pertinente disponer de un **Código Ético específico de la Persona Directiva de la Salud**, distinto, aunque plenamente coherente con el código institucional, que permita delimitar con mayor precisión los principios que deben guiar la actuación de la persona directiva en su práctica diaria, con independencia de la institución concreta en la que desempeñe sus funciones. Ello puede facilitar, además, su aplicabilidad transversal en entornos públicos y privados, hospitalarios, de atención primaria, salud mental, atención intermedia u otros dispositivos; y permitiría una actualización más ágil ante retos emergentes como la sostenibilidad, la digitalización, el uso de datos, el liderazgo inclusivo, la resiliencia organizativa y la evaluación ética del desempeño.

Este Código Ético tiene, por tanto, una doble finalidad. Por una parte, **orientar la conducta profesional de la persona directiva de la salud** mediante un marco de principios, valores y compromisos exigentes, coherentes y aplicables. Por otra, **afirmar la identidad profesional de la dirección sanitaria** como una función especializada, con responsabilidad pública, valores definidos y compromiso social propio, tal y como también se propone en el documento de índice.

Este texto no pretende sustituir la normativa vigente, ni los deberes legales, ni los códigos institucionales de las organizaciones sanitarias. Su función es complementaria: ofrecer un marco ético de referencia para el ejercicio de la dirección sanitaria desde la integridad, la responsabilidad, la profesionalidad, la transparencia y el servicio a la sociedad, en línea con el enfoque general del Código Ético de SEDISA y Fundación SEDISA.

La persona directiva de la salud, cualquiera que sea el nivel o naturaleza de su responsabilidad, debe comprender que sus decisiones afectan de forma directa o indirecta a pacientes, profesionales, organizaciones, comunidades y al conjunto del sistema sanitario. Por ello, la ética directiva no puede concebirse como un adorno reputacional ni como un mero conjunto de declaraciones aspiracionales. Debe entenderse como una **condición estructural del buen gobierno sanitario** y como una exigencia inherente al ejercicio legítimo del liderazgo. En la práctica, debe ayudar a tomar mejores decisiones en situaciones de incertidumbre, presión

asistencial, limitación de recursos o conflicto entre valores legítimos, así como en contextos de presión institucional, política o mediática. En la práctica directiva, estos escenarios son frecuentes y constituyen uno de los principales espacios donde la ética adquiere un carácter verdaderamente operativo.

Este Código se dirige a quienes desempeñan responsabilidades directivas en salud, tanto en el ámbito público como en el privado o concertado, e incluye a quienes ejercen funciones y puestos con capacidad relevante de decisión, organización e influencia" en la organización, sea en servicios centrales, hospitales, atención primaria o en organizaciones sociosanitarias.

En cuanto a la cultura organizativa, el presente Código refuerza el papel de la persona directiva no solo como cumplidora del mismo, sino como agente activo en la generación y consolidación de una cultura ética dentro de las organizaciones sanitarias. La ética, más allá de su formulación normativa, se construye en gran medida a través del liderazgo, el ejemplo y la toma de decisiones coherente en el día a día, por lo que este enfoque podría contribuir a una mayor integración del Código en la práctica organizativa.

2. TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Código tiene por objeto establecer los principios éticos, valores personales y profesionales, compromisos de actuación y criterios de conducta que han de orientar el ejercicio de la función directiva en el ámbito de la salud.

Este Código se interpreta en coherencia con el Código Ético de SEDISA y Fundación SEDISA, que fija como principios rectores la integridad, la responsabilidad, la profesionalidad, la transparencia, la independencia, la equidad, la inclusión y diversidad, la sostenibilidad, la innovación responsable y el compromiso con la sociedad.

Artículo 2. Naturaleza

El presente Código constituye un marco ético de referencia profesional. Su finalidad es promover conductas ejemplares, orientar la toma de decisiones y fortalecer la calidad ética del liderazgo directivo en salud.

No tiene naturaleza de código deontológico sancionador ni sustituye las normas legales, reglamentarias o institucionales aplicables. Esta naturaleza está expresamente recogida en el Código Ético de SEDISA y Fundación SEDISA.

Artículo 3. Ámbito subjetivo de aplicación

Este Código será de aplicación a las personas que ejerzan funciones directivas en el ámbito sanitario, con independencia de su denominación, nivel de responsabilidad o naturaleza jurídica de la organización en la que presten servicio.

Artículo 4. Finalidad profesional y social de la función directiva

La persona directiva de la salud ejercerá sus funciones con orientación al interés general, al bienestar de las personas, a la mejora continua del sistema sanitario y a la generación de valor social.

La función directiva deberá contribuir a una atención sanitaria de calidad, segura, equitativa, eficiente y centrada en las personas, tal como recoge el Código actualizado de SEDISA y Fundación SEDISA.

TÍTULO II. PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES

Artículo 5. Integridad

La persona directiva actuará con honestidad, coherencia, veracidad y rectitud.

No amparará ni ejecutará conductas que comprometan la confianza en la organización, en la profesión directiva o en el sistema sanitario.

La integridad exige congruencia entre principios, decisiones, comportamiento y comunicación.

Artículo 6. Responsabilidad

La persona directiva asumirá las decisiones y sus consecuencias con criterios de interés general, rendición de cuentas y orientación al bien común.

La responsabilidad ética exige prever el impacto de las decisiones, justificar los criterios aplicados, responder por los resultados y promover la corrección de errores cuando proceda. No resulta suficiente invocar la complejidad del entorno: el directivo sanitario debe dejar trazabilidad razonable de los criterios utilizados, especialmente cuando existan alternativas con impacto diferente sobre pacientes, profesionales o puedan afectar a la equidad.

Artículo 7. Profesionalidad

La función directiva se ejercerá con competencia técnica, objetividad, independencia de criterio y compromiso con la excelencia.

La persona directiva mantendrá actualizada su competencia profesional mediante aprendizaje continuo y formación continuada, evaluación de resultados, contraste de experiencias y fomento del conocimiento aplicado a la gestión sanitaria.

Artículo 8. Transparencia

La persona directiva promoverá la claridad en los procesos de decisión, en los criterios de priorización, en las relaciones institucionales y en las colaboraciones con terceros.

La transparencia incluirá, al menos, la trazabilidad básica de las decisiones relevantes mediante:

- a) identificación del órgano o persona responsable;
- b) criterios aplicados (calidad, seguridad, equidad, eficiencia y sostenibilidad);
- c) justificación resumida de la decisión;
- d) evaluación o revisión posterior cuando proceda.

La transparencia debe ser compatible con la confidencialidad legalmente exigible, pero excluye la opacidad injustificada, la ambigüedad deliberada y la ocultación de intereses relevantes, así como la arbitrariedad.

Artículo 9. Independencia

La persona directiva preservará la autonomía de su juicio profesional frente a intereses económicos, ideológicos, corporativos, personales, políticos o de cualquier otra naturaleza.

Ninguna presión externa, expectativa de reciprocidad, vínculo previo o conveniencia circunstancial deberá desplazar el deber de decidir con objetividad y equidad. En particular, resulta esencial la independencia respecto a los intereses y presiones políticas de quien ha hecho el nombramiento de la persona directiva.

Artículo 10. Equidad

La persona directiva promoverá decisiones justas, no discriminatorias y orientadas a reducir desigualdades en salud, acceso, oportunidad y participación.

La equidad se aplicará tanto a la ciudadanía como a los profesionales y pacientes, y a los procesos internos de la organización.

Artículo 11. Inclusión y diversidad

La persona directiva incorporará la perspectiva de género en sus actuaciones, propiciando la igualdad de género en la organización, de acuerdo con el plan de igualdad, y monitorizando y atajando en su caso las brechas de género, el respeto a la diversidad cultural, social y funcional, y la promoción de entornos inclusivos y representativos.

Deberá prevenir cualquier forma de discriminación, exclusión y trato desigual injustificado.

Artículo 12. Sostenibilidad

La persona directiva promoverá una gestión responsable de los recursos, la eficiencia, la sostenibilidad del sistema sanitario y la sostenibilidad ambiental de las actuaciones.

La sostenibilidad deberá integrarse en la planificación, en la asignación de recursos, en los procesos de compra, en la logística, en la organización de actividades y en la evaluación del impacto de las decisiones.

Artículo 13. Innovación responsable

La persona directiva impulsará la transformación, la digitalización y la innovación tecnológica desde una perspectiva ética, segura, evaluable y centrada en las personas.

La innovación no se identificará con novedad indiscriminada, sino con mejora útil, justificada, evaluada y compatible con los fines asistenciales y organizativos.



Artículo 14. Compromiso con la sociedad

La persona directiva orientará su actuación al interés de pacientes, profesionales, ciudadanía y sistema sanitario en su conjunto.

La legitimidad de la función directiva se fundamenta en su contribución al bien común, a la confianza institucional y a la mejora del sistema sanitario.

TÍTULO III. VALORES PERSONALES Y PROFESIONALES

Artículo 15. Coherencia

La persona directiva mantendrá coherencia entre discurso, decisiones y conducta.

La ejemplaridad derivará del comportamiento observable y no solo de la adhesión formal a principios generales.

Artículo 16. Prudencia

La persona directiva deliberará con rigor antes de adoptar decisiones de impacto relevante.

La prudencia exigirá ponderar consecuencias, contrastar información, escuchar a otros agentes y a los profesionales, valorar riesgos y evitar precipitaciones incompatibles con una buena gestión.

Artículo 17. Justicia

La persona directiva aplicará criterios objetivos, proporcionados y verificables en la distribución de recursos, responsabilidades, oportunidades y reconocimientos.

La justicia exigirá corregir desigualdades injustificadas y evitar arbitrariedades.

Artículo 18. Respeto

Toda actuación directiva deberá basarse en el respeto a la dignidad de las personas.

El respeto se expresará en la escucha, en el lenguaje, en el trato, en la deliberación y en la gestión de la discrepancia.

Artículo 19. Valentía

La persona directiva sostendrá decisiones correctas, aunque resulten incómodas o generen resistencia.

Deberá resistir presiones impropias, reconocer errores y proteger el interés general frente a intereses particulares.

Artículo 20. Humildad profesional

La persona directiva reconocerá los límites de su conocimiento y promoverá la consulta, el aprendizaje y la cooperación.

La humildad profesional fortalecerá la calidad de la decisión y evitará prácticas de liderazgo autorreferencial.

Artículo 21. Dedicación y vocación de servicio

La persona directiva ejercerá su responsabilidad con dedicación al interés general y no al beneficio exclusivo de un individuo, grupo o interés particular.

Artículo 22. Espíritu de equipo y cooperación

La persona directiva fomentará la colaboración, el trabajo en equipo y la inteligencia colectiva de los equipos.

Artículo 23. Rechazo del abuso de poder y del nepotismo

La persona directiva rechazará el abuso de poder, el nepotismo, la corrupción, el acoso, la tiranía organizativa y cualquier otra práctica incompatible con la ética profesional.

TÍTULO IV. COMPROMISO CON EL PACIENTE

Artículo 24. Centralidad del paciente

La primera responsabilidad ética de la persona directiva será contribuir a una atención sanitaria de calidad, segura, equitativa, eficiente y centrada en las personas. La continuidad asistencial, la coordinación entre niveles y la reducción de barreras de acceso deberán considerarse dimensiones éticas de la calidad, no solo objetivos organizativos.

Artículo 25. Calidad y resultados en salud

Las decisiones directivas deberán orientarse a mejorar la calidad asistencial, la continuidad de la atención, la experiencia del paciente y los resultados en salud.

No serán éticamente aceptables decisiones que mejoren indicadores parciales a costa de deteriorar la seguridad, la equidad o el valor asistencial global.

La persona directiva evitará prácticas de manipulación, selección interesada o manipulación de indicadores, registros o sistemas de evaluación para mejorar resultados aparentes en detrimento del valor asistencial real.

Artículo 26. Seguridad del paciente

La seguridad del paciente constituye una obligación ética prioritaria.

La persona directiva impulsará sistemas, procedimientos, cultura organizativa y recursos orientados a prevenir daños evitables, aprender de los incidentes y mejorar de forma continuada.

Artículo 27. Comprensión del Sistema y accesibilidad

La persona directiva promoverá mecanismos que faciliten la comprensión de los procesos asistenciales y la adecuada trayectoria del paciente a lo largo del sistema sanitario.

Artículo 28. Respeto a los valores y a la diversidad de pacientes

La persona directiva favorecerá entornos asistenciales respetuosos con la diversidad cultural, social y personal de pacientes y familias.

Deberá mediar, cuando proceda, para garantizar el respeto a sus valores y a sus necesidades diferenciales.

Artículo 29. Participación y escucha

La persona directiva promoverá la escucha activa y la participación informada de pacientes, personas usuarias y asociaciones representativas.

Esta orientación se alinea con el Código actualizado, que incorpora el empoderamiento del paciente y la escucha activa de asociaciones de pacientes y ciudadanía.

Artículo 30. Confidencialidad y protección de datos

La persona directiva desarrollará y exigirá mecanismos adecuados para garantizar la protección de los datos personales y clínicos de pacientes y personas usuarias.

La confidencialidad deberá preservarse también en proyectos de digitalización, análisis de datos, interoperabilidad, colaboración tecnológica e inteligencia artificial.

TÍTULO V. COMPROMISO CON LOS/ LAS PROFESIONALES

Artículo 31. Reconocimiento del valor de los profesionales

La persona directiva reconocerá a los profesionales como el principal activo de las organizaciones sanitarias.

La gestión de personas deberá orientarse al desarrollo profesional, al reconocimiento, a la corresponsabilidad y a la creación de entornos de trabajo dignos y seguros, así como a la compensación justa por el buen desempeño profesional.

Artículo 32. Entornos respetuosos y colaborativos

La persona directiva fomentará entornos laborales basados en el respeto mutuo, la participación, la cooperación interdisciplinar, la confianza y la justicia.

Artículo 33. Desarrollo profesional y formación

La persona directiva promoverá la formación, el intercambio de conocimiento, la mejora competencial y la actualización continua de los equipos.

Artículo 34. Liderazgo participativo

El liderazgo directivo deberá ejercerse con ejemplaridad, escucha, capacidad de diálogo, responsabilidad y orientación al trabajo colaborativo. La discrepancia profesional deberá gestionarse como fuente de mejora, siempre que se exprese con respeto, rigor y orientación al interés general.

Artículo 35. Prevención y rechazo de prácticas contrarias a la dignidad profesional

La persona directiva rechazará y prevendrá el acoso, la discriminación, la intimidación, el abuso de poder, el favoritismo, la arbitrariedad y cualquier práctica contraria a la dignidad profesional.

Artículo 36. Bienestar y salud laboral

La persona directiva atenderá al bienestar organizativo, a la prevención de riesgos psicosociales y al impacto de la carga emocional y laboral sobre los equipos.

Artículo 37. Equidad interna

La persona directiva garantizará criterios justos y transparentes en selección, promoción, distribución de responsabilidades, acceso a formación, reconocimiento profesional y compensación.

TÍTULO VI. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Artículo 38. Servicio al interés general

La persona directiva asumirá que sus decisiones tienen impacto social y, en consecuencia, orientará su actuación al interés general y al valor social de la gestión sanitaria profesionalizada.

Artículo 39. Gestión responsable de recursos

La persona directiva gestionará los recursos con objetividad, equidad, eficiencia y transparencia.

Priorizará actuaciones que generen valor clínico, organizativo y social, evitando despilfarros, duplicidades e ineficiencias. La gestión responsable incluye desinvertir, con evaluación y transparencia, en prácticas de bajo valor para reinvertir en intervenciones que aporten mayor beneficio a pacientes.

Artículo 40. Rendición de cuentas

La persona directiva deberá poder explicar, justificar y evaluar las decisiones adoptadas y sus resultados.

La rendición de cuentas forma parte del marco de buen gobierno y de la cultura ética promovida por SEDISA y Fundación SEDISA.

Artículo 41. Profesionalización de la gestión sanitaria

La persona directiva contribuirá al reconocimiento y consolidación de la función directiva como profesión especializada, basada en competencias, mérito, estabilidad razonable y orientación al bien común.

Artículo 42. Comunicación pública responsable

La persona directiva promoverá una comunicación rigurosa, prudente, veraz y responsable en su relación con la ciudadanía, con los medios y con otros agentes sociales.

Evitará el alarmismo, la simplificación engañosa, la opacidad injustificada y la instrumentalización comunicativa de decisiones complejas.

TÍTULO VII. COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD

Artículo 43. Sostenibilidad del sistema sanitario

La persona directiva orientará sus decisiones a preservar la viabilidad, la resiliencia y la capacidad de respuesta del sistema sanitario.

La sostenibilidad deberá integrarse con la calidad, la equidad y la eficiencia, y no podrá utilizarse como justificación para recortes carentes de evaluación o impacto injusto.

Artículo 44. Sostenibilidad ambiental

La persona directiva promoverá el uso responsable de recursos, la eficiencia energética, la reducción de residuos, las prácticas de economía circular y las compras responsables.

Artículo 45. Sostenibilidad social y organizativa

La sostenibilidad incluirá la protección de los equipos, la cohesión organizativa, la reducción de desigualdades y la capacidad institucional para responder a crisis y cambios del entorno.

TÍTULO VIII. COMPROMISO CON LA INNOVACIÓN Y LA DIGITALIZACIÓN

Artículo 46. Finalidad ética de la innovación

La innovación deberá responder a necesidades reales, aportar valor y respetar los derechos de las personas.

La persona directiva evitará introducir tecnologías o procesos innovadores sin evaluación suficiente de su utilidad, coste-efectividad, seguridad, impacto organizativo o repercusión en la equidad.

Artículo 47. Primacía de la persona

En los procesos de transformación digital prevalecerá la persona y el interés sanitario sobre la mera lógica tecnológica.

Artículo 48. Ética digital y uso de datos

El uso de datos, plataformas digitales, herramientas analíticas e inteligencia artificial deberá ajustarse a criterios de necesidad, proporcionalidad, seguridad, trazabilidad, supervisión humana, protección de derechos y ausencia de sesgos injustificados. El grado de explicación deberá ser proporcional al riesgo y a la trascendencia de la decisión, evitando que la complejidad técnica impida la rendición de cuentas.

Artículo 49. Evaluación de impacto

La implantación de tecnologías o sistemas automatizados deberá ir acompañada, cuando proceda, de evaluación previa de impacto ético, organizativo y jurídico.

Esta evaluación considerará, al menos, el impacto en seguridad, equidad, privacidad y protección de datos, carga de trabajo y organización, experiencia del paciente y riesgos de exclusión digital, así como la proporcionalidad entre resultados y costes, y medidas de mitigación previstas y los mecanismos de revisión posterior cuando corresponda.

Artículo 50. Supervisión humana y prevención de sesgos

La persona directiva garantizará supervisión humana significativa en decisiones relevantes y promoverá medidas de prevención de sesgos y discriminaciones algorítmicas.

Artículo 51. Formación en gobernanza del dato e inteligencia artificial

La persona directiva mantendrá una capacitación adecuada en gobernanza del dato, inteligencia artificial, transformación digital y evaluación ética de la tecnología.

Asimismo, favorecerá la formación de los equipos en estas materias.

Artículo 52. Relación con empresas tecnológicas

La persona directiva extremará la prudencia en las relaciones con empresas tecnológicas, plataformas digitales y entidades que manejen información sanitaria o procesos críticos.

La colaboración con dichas entidades no podrá comprometer la independencia de criterio, la protección de datos, la seguridad de la información ni los derechos de pacientes y profesionales.

TÍTULO IX. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 53. Definición

Existe conflicto de interés cuando el juicio profesional de la persona directiva puede verse influido, o parecer influido, por un interés secundario de naturaleza económica, ideológica, personal, profesional, reputacional, política o de otra índole.

Para ello, se deben preservar la autonomía técnica de la función directiva y espacios de profesionalización y estabilidad razonable frente a dinámicas de excesiva dependencia política o institucional.

Artículo 54. Principio de prevención

La persona directiva deberá identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes.

La apariencia razonable de parcialidad deberá considerarse éticamente relevante, aun cuando no exista beneficio indebido acreditado.

Artículo 55. Deber de declaración

La persona directiva declarará de forma proactiva y suficiente cualquier circunstancia que pueda afectar a su imparcialidad en decisiones, proyectos, documentos, actividades o colaboraciones. Es recomendable, en este sentido, las declaraciones periódicas y los mecanismos públicos de transparencia en determinadas actividades científicas o institucionales.

Artículo 56. Abstención y medidas de gestión

Cuando el conflicto de interés sea relevante, la persona directiva deberá abstenerse de intervenir en la decisión afectada o aceptar las medidas de gestión establecidas por la organización.

La declaración del conflicto no exonera del deber de actuar conforme a la integridad y a la independencia.

Artículo 57. Relación con industria y entidades colaboradoras

Toda relación con la industria farmacéutica, tecnológica, biotecnológica, digital o con cualquier otra entidad colaboradora deberá responder a fines legítimos, transparentes y alineados con el interés sanitario.

No se aceptarán colaboraciones que condicionen la independencia de criterio o comprometan la selección de contenidos, prioridades, conclusiones o decisiones profesionales. En actividades docentes, científicas o institucionales deberá declararse de forma clara la financiación y



garantizarse que la agenda, los contenidos y las conclusiones responden a criterios profesionales independientes.

Artículo 58. Regalos, invitaciones y beneficios

La persona directiva actuará con máxima prudencia, no aceptando regalos, invitaciones, hospitalidad o beneficios que puedan comprometer o aparentar comprometer su independencia.

Solo podrán admitirse aquellos supuestos compatibles con la legalidad, la transparencia, la razonabilidad y la ausencia de influencia indebida.

TÍTULO X. MECANISMOS DE REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

Artículo 59. Carácter dinámico del Código

El presente Código se concibe como una herramienta viva de orientación, formación, deliberación y mejora continua.

Su valor dependerá de su integración efectiva en la cultura profesional y organizativa.

Artículo 60. Difusión y formación ética

El Código deberá ser objeto de difusión activa entre las personas directivas y podrá utilizarse como base para programas de formación, acreditación y evaluación del desempeño ético, tal como sugiere expresamente la propuesta de índice.

Artículo 61. Consulta y orientación

Las dudas interpretativas, dilemas de aplicación o situaciones complejas podrán someterse a mecanismos de consulta, órganos de seguimiento o espacios de deliberación ética que se determinen.

Artículo 62. Seguimiento

Se podrán establecer indicadores de seguimiento del cumplimiento ético vinculados, entre otros, a transparencia, conflictos de interés, formación ética, sostenibilidad, igualdad e inclusión, y ética digital.

Artículo 63. Revisión periódica

El presente Código deberá revisarse periódicamente y, en todo caso, cuando se produzcan cambios significativos en el contexto sanitario, normativo, tecnológico o social. En cualquier caso, será revisado y actualizado en el año 2029.

DISPOSICIÓN FINAL

El **Código Ético de la Persona Directiva de la Salud** expresa el compromiso de la dirección sanitaria con una práctica profesional íntegra, responsable, transparente, independiente, equitativa, innovadora, sostenible y centrada en las personas. Su fuerza reside no solo en su formulación, sino en su aplicación cotidiana, en la coherencia entre principios y conducta, y en su contribución real a la profesionalización de la gestión sanitaria y al fortalecimiento del Sistema Sanitario. Esta formulación es plenamente coherente con el sentido general del Código Ético de SEDISA y Fundación SEDISA.