

Cristina Casanovas-Guitart¹, Jordi Monedero¹, Cristina Carbonell², Yolanda Lejardi³, Anna Mompert¹, Àlex Guarga⁴, Pilar Magrinya¹

¹ Direcció General de Planificació en Salut. Departament de Salut. Generalitat de Catalunya. ² Àmbit Barcelona Ciutat, Institut Català de la Salut. ³ Secretaria d'Atenció Sanitària i Participació. ⁴ Servei Català de la Salut

OBJETIVO

La Estrategia Nacional de Atención Primaria y Salud Comunitaria (ENAPySC) plantea en su ámbito de profesionales la elección participativa de los directivos de la RAP. El objetivo es elaborar un documento de recomendación para la elección de directivos, en el cual participen: ciudadanos, representantes de los grupos profesionales y de la estructura directiva de la institución. Este, debe elaborarse también participativamente.

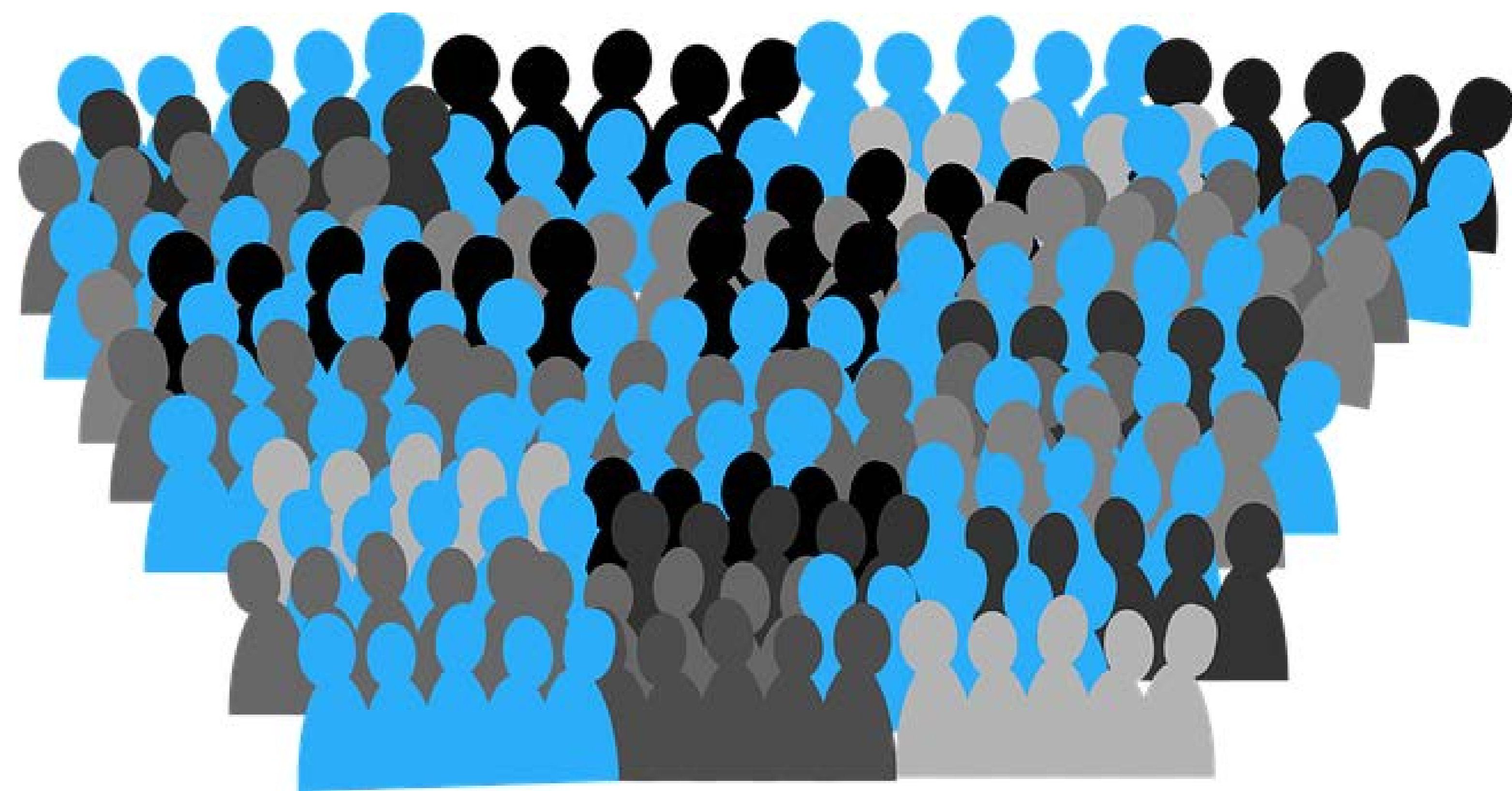
MATERIAL Y MÉTODOS

Cataluña tiene un sistema de multi-proveedores de salud en atención primària, y todos ellos forman parte del SISCAT. Se creó un grupo de trabajo operativo para elaborar el procedimiento de recomendaciones para la elección de los directivos de los distintos servicios de atención primària de la RAP. Este grupo está formado por distintos perfiles profesionales, clínicos y gestores representativos de los proveedores de atención primaria, con paridad de género y representativo de las distintas zonas de Cataluña. Posteriormente será validado por un grupo amplió de profesionales y gestores de atención primària.

La participación es conjunta y se sugiere su incorporación de tres maneras distintas: representatividad de los profesionales del centro (de aquellos colectivos profesionales más numerosos en dicho centro, unos 3 personas). Se propone que estos sean elegidos deliberativamente entre todo el conjunto de profesionales del centro a los cuales van a representar. Los representantes de la misma institución, con un miembro del equipo directivo en el cual se ofrece la vacante, un directivo superior a éste, y una persona de la institución que ocupe una plaza similar a la ofertada pero en otro centro. Por último una persona de recursos humanos (RRHH) de la institución, ésta con voz pero sin voto, se será la que previamente realizara la valoración competencial de los candidatos. Por último, y en la medida de lo posible, en aquellas Instituciones más maduras se incorporara a dos personas de entidades representativas de la comunidad. Una vez valorada por RRHH la idoneidad de los candidatos según los requerimientos demandados, el grupo de personas elegido pasara a escuchar el proyecto presentado por este y podrán hacer las preguntas que crean pertinentes.

RESULTADOS

El procedimiento de recomendaciones es bien recibido por los profesionales y por la red de proveedores del territorio que lo incorporan y adaptan a su funcionamiento propio. Los profesionales valoran positivamente su participación en el proceso.



CONCLUSIÓN

La adaptación de una metodología participativa en la elección de los directivos de los distintos servicios de la RAP, aporta un mayor reconocimiento de los profesionales de los centros sanitarios y permite implicarlos en la elección. Los profesionales se sienten implicados en las decisiones de la institución a la cual forman parte. La implicación de la comunidad con entidades representativas de estas, es algo que solo las instituciones más maduras y atrevida llevan a cabo.

Esta metodología participativa permite establecer mejores dinámicas de trabajo en los centros y unas relaciones más sólidas entre los agentes implicados.