



Osakidetza

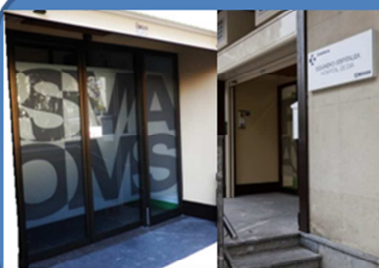
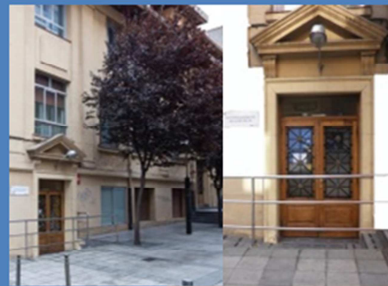


PLAN ESTRATÉGICO DE LA RED DE SALUD MENTAL DE ARABA 2018-2022



**EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO**

OSASUN SAILA
DEPARTAMENTO DE SALUD



ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
REFLEXIÓN ESTRATÉGICA: MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA	11
MISIÓN	11
VISIÓN	11
VALORES	11
MATRIZ DAFO.....	13
CÓDIGO DE CONDUCTA: PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA.....	15
PRINCIPIOS ÉTICOS.....	15
PRINCIPIOS DE CONDUCTA.....	16
RETOS Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS.....	18
1. ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA Y RESULTADOS EN SALUD.....	18
1.1. Universalidad y equidad en el acceso a la salud.....	18
1.2. Humanización de la atención.....	18
1.3. Empoderamiento y participación ciudadana.....	19
1.4. Atención en la lengua oficial de preferencia	19
1.5. Seguridad del paciente	20
1.6. Mejora de la accesibilidad asistencial	20
1.7. Atención orientada a los resultados en salud reforzando el concepto de Atención centrada en la Persona (ACP)	20
2. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD MENTAL.....	22
2.1. Hábitos y estilos de vida saludables	22
2.2. Programas poblacionales de prevención	22
3. INTEGRACIÓN ASISTENCIAL Y CRONICIDAD	23
3.1. Hacia una salud mental integrada	23

3.2.	Coordinación sociosanitaria	23
3.3.	Uso adecuado de la prescripción	24
4.	PROFESIONALES CONSTRUYENDO UNA CULTURA DE GESTIÓN CORPORATIVA.	25
4.1.	Sentido de pertenencia y de identidad corporativa	25
4.2.	Necesidades de profesionales presentes y futuras	25
4.3.	Cualificación profesional	26
4.4.	Empresa saludable	26
5.	GESTIÓN AVANZADA SOSTENIBLE Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA SANITARIO	27
5.1.	Efectividad y eficiencia asistencial	27
5.2.	Gestión avanzada	27
5.3.	Sostenibilidad y eficiencia energética	28
5.4.	Sostenibilidad y eficiencia presupuestaria	28
6.	INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN	29
6.1.	Impacto de la investigación y la innovación sanitarias	29
6.2.	Integrar la actividad investigadora e innovadora con la labor asistencial y docente	29
6.3.	Estimular la participación en las actividades de I+D+I	29
7.	PARTICIPANTES	30



PRESENTACIÓN

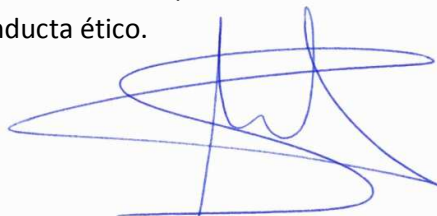
Es una enorme satisfacción presentar este nuevo Plan Estratégico de la Red de Salud Mental de Araba, fruto de reflexiones compartidas entre profesionales de la RSMA y representantes de diferentes grupos de interés, tanto del ámbito sanitario, como ajenos al mismo y a quienes desde estas primeras líneas deseo agradecer su inestimable participación.

Así, hemos compartido ideas con representantes de las redes de salud mental de Gipuzkoa y Bizkaia, de las OSI Araba y Errioxa, de la Dirección General de Osakidetza y la Delegación Territorial del Departamento de Salud, de la Diputación Foral de Álava y del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, de la Magistratura, del Instituto Vasco de Medicina Legal, de Instituciones Penitenciarias, del Departamento de Educación, de los Colegios Oficiales de Médicos, Enfermeros, Psicólogos, Trabajadores Sociales y Terapeutas Ocupacionales, Asociaciones de Pacientes, Fundación Tutelar Beroa y Ararteko. En total, más de cien profesionales de diferentes disciplinas y ámbitos de trabajo y reflexión, aportaron sus ideas y experiencias en pos del enriquecimiento del trabajo en el ámbito de la enfermedad mental en Álava, desde diferentes perspectivas y visiones.

Ahora nos toca trabajar, entre todos, para continuar la transformación de la RSMA y su consolidación como organización moderna, flexible y comprometida, que genere confianza y sea valorada por la sociedad.

Los retos que hemos de afrontar deben ir dirigidos al fortalecimiento de la Red de Salud Mental de Araba como organización sanitaria integrada, afianzando nuestro modelo asistencial y organizativo.

Quiero expresar mi gratitud, ya que estoy segura de que con vuestra colaboración conseguiremos alcanzar los retos que nos hemos marcado proyectando nuestros valores y código de conducta ético.

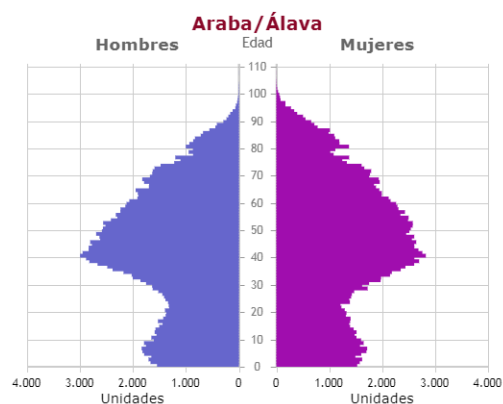
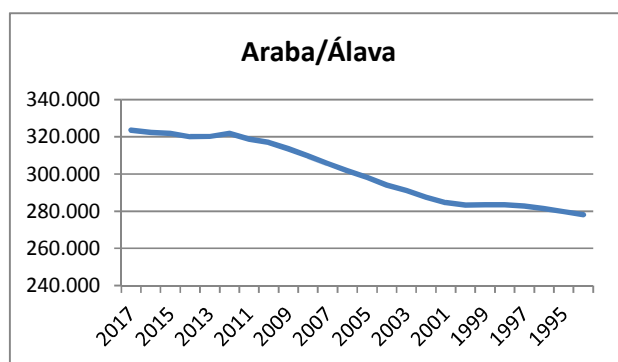
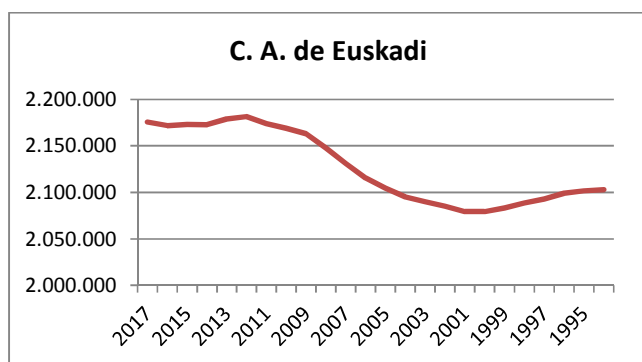


Eguzkine de Miguel Aguirre
Directora Gerente de la RSMA



INTRODUCCIÓN

La Red de Salud Mental de Araba, es una organización sanitaria integrada, que en conjunto atiende a una población de más de 300.000 habitantes, con un 20% de personas mayores de 65 años (un poco por debajo de la media de Euskadi) y un 19,3 % de menores de 18 años



Zona geográfica

Araba/Álava Seleccionar municipio

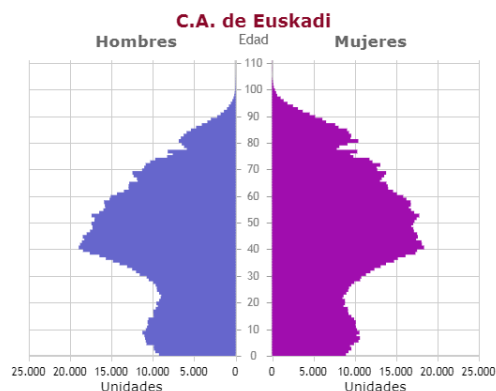
2017

Población	323.592	
Edad	-	-
Año de nacimiento	-	-
Mujeres	164.095	50,7 %
Hombres	159.497	49,3 %
Ratio de sexo (M/H)	1,03	
Fecha de referencia	01/01/2017	
Tipo de datos	Datos observados	

Grupos de edad

Edad	Unidades	%			Ratio sexo
		Tot	Muj	Hom	
≥ 65	65.072	20,1	55,6	44,4	1,25
20-64	196.065	60,6	49,8	50,2	0,99
≤ 19	62.455	19,3	48,4	51,6	0,94
Total	323.592	100,0	50,7	49,3	1,03

Evolución de la población total



Zona geográfica

C.A. de Euskadi

2017

Población	2.175.819	
Edad	-	-
Año de nacimiento	-	-
Mujeres	1.119.441	51,4 %
Hombres	1.056.378	48,6 %
Ratio de sexo (M/H)	1,06	
Fecha de referencia	01/01/2017	
Tipo de datos	Datos observados	

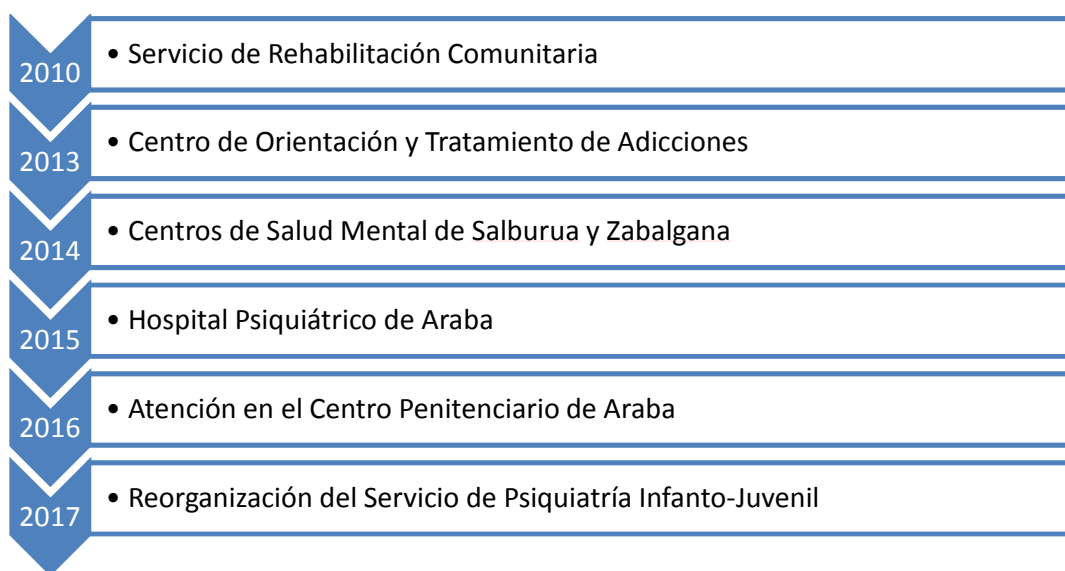
Grupos de edad

Edad	Unidades	%			Ratio sexo
		Tot	Muj	Hom	
≥ 65	471.640	21,7	57,7	42,3	1,36
20-64	1.305.010	60,0	50,1	49,9	1,00
≤ 19	399.169	18,3	48,6	51,4	0,95
Total	2.175.819	100,0	51,4	48,6	1,06

Evolución de la población total

Cuenta con una plantilla estructural de 384 profesionales y un presupuesto de más de veintiséis millones de euros, en el presente año 2017. Está formada por el Hospital Psiquiátrico de Álava, dotado con 175 camas, tres centros de salud mental de adultos: Salburua (responsable también de la atención psiquiátrica de Salvatierra), Zabalgana (responsable también de la atención psiquiátrica de Leza) y Aiala-Llodio; una unidad de Psiquiatría Infantojuvenil, un Hospital de Día de Psiquiatría, el Servicio de Rehabilitación Comunitaria, y el Centro de Orientación y Tratamiento de las Adicciones (COTA) con su propio Hospital de día, piso terapéutico y una amplia área de consultas externas.

Esta nueva reflexión estratégica, nace después de unos intensos años inmersos en “la reorganización integral de la RSMA”, la cual ha podido llevarse a cabo gracias a la participación, responsabilidad y compromiso de los profesionales de la RSMA.



- Servicio de Rehabilitación Comunitaria

El Servicio de Rehabilitación Comunitaria se creó para proveer servicios de rehabilitación destinados a atender y mantener en la comunidad a los pacientes desinstitucionalizados.

Actualmente presta atención psiquiátrica biopsicosocial, y cuidados integrales a las personas con trastorno mental grave (TMG) que precisan un seguimiento más intensivo que lo que pueden ofertar los centros de salud mental.

• Centro de Orientación y Tratamiento de Adicciones

El Centro de Orientación y Tratamiento de las Adicciones (COTA) hizo una apuesta fuerte al pasar del tratamiento por sustancia al tratamiento integral centrado en la persona que sufre una adicción.

Es un centro especializado en la atención de las personas con patologías relacionadas con el abuso o dependencia de sustancias psicoactivas (alcohol, heroína, cocaína, cannabis, etc.), con el juego patológico y con las denominadas nuevas adicciones (Internet, móviles, etc.). Incluye la orientación para pacientes, familiares y población general.

• Centros de Salud Mental de Salburua y Zabalgana

En el tratamiento ambulatorio de la enfermedad mental de adultos se procedió a trasladar y unificar los centros de salud mental de Vitoria-Gasteiz con el objetivo de garantizar la equidad, la homogeneidad en los tratamientos y el consenso en el tratamiento de los diferentes programas, creándose los nuevos centros de salud mental de Salburua y Zabalgana.

• Hospital Psiquiátrico de Araba

El Hospital Psiquiátrico de Álava emprendió su reestructuración como centro de alta especialización en la asistencia psiquiátrica, basado en la rehabilitación y dirigido a:

- Atender las demandas de los nuevos dispositivos ambulatorios con respuestas ágiles y tratamientos intensivos.
- Complementar el tratamiento iniciado en la unidad de agudos.
- Garantizar y potenciar la mejora de los programas transversales: trastorno mental grave, trastorno mental leve, discapacidad intelectual, demencias, trastorno límite de personalidad

Fue preciso redefinir las anteriores unidades asistenciales en tres nuevas áreas, en función de los objetivos terapéuticos a trabajar:

- Atención subaguda
- Rehabilitación intensiva
- Rehabilitación o recuperación funcional

• Atención en el Centro Penitenciario de Araba

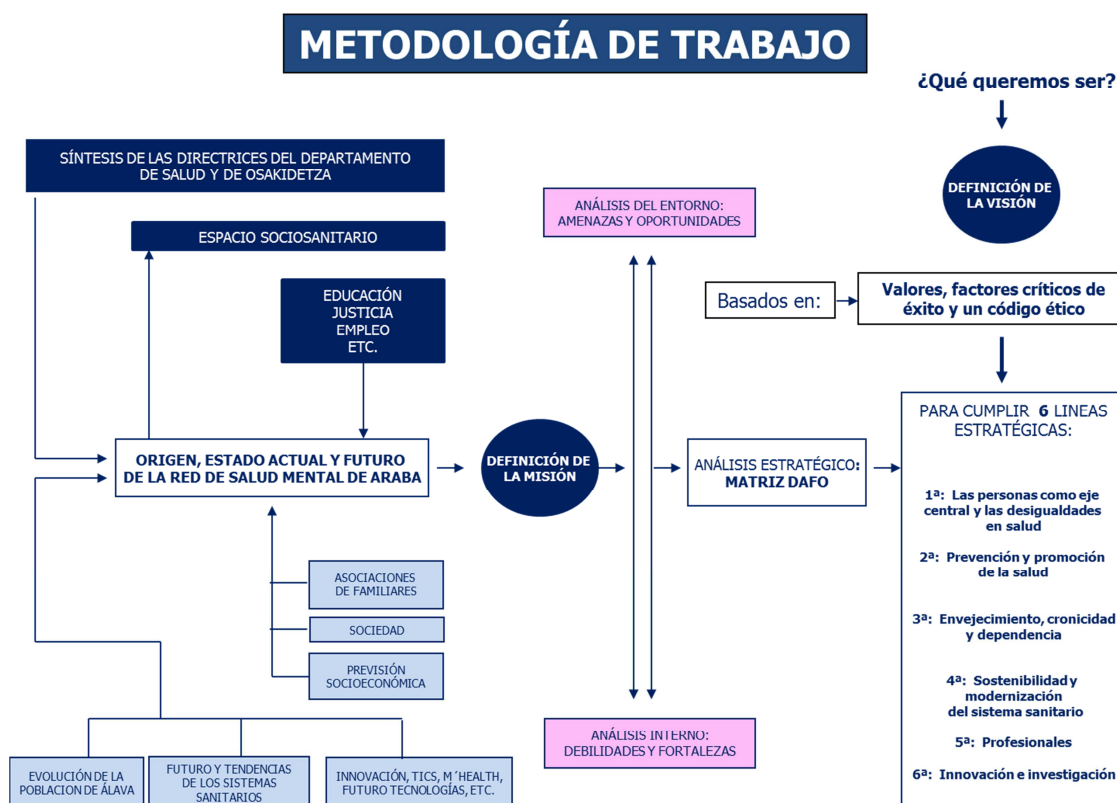
La Red de Salud Mental de Álava ha asumido la atención a los ciudadanos presos en el Centro Penitenciario de Araba, y para ello ha creado el Centro de Salud Mental de Zaballa (CSM).

• Reorganización del Servicio de Psiquiatría Infanto-Juvenil

Reorganización de la atención en salud mental infanto-juvenil en Álava:

- Ampliación de la edad de atención hasta los 18 años
- Integración de la atención infantil de Aiala en la UPI.
- Mejorar la atención prestada en la UTE
- Creación del Hospital de Día Infanto-juvenil (PAI –UPI)

De este Plan Estratégico 2018-2022, se desplegará un Plan de Gestión Anual, para cada uno de esos cinco años, en el que se detallarán las acciones para conseguir los objetivos concretos, los indicadores para valorar y medir el grado de cumplimiento de dichas acciones, y los responsables de cada una de ellas. La metodología que hemos seguido para su desarrollo es la de un proceso de planificación basado en las áreas de análisis que se detallan en la siguiente figura:



Este plan estratégico se ha elaborado a través de un comité director compuesto por el equipo directivo, el consejo técnico y la U.G.S., y con la participación de los mandos intermedios.

Hemos tenido en cuenta las aportaciones que nos han hecho llegar los trabajadores, a través de grupos de mejora, comisiones clínicas y otros foros de participación como reuniones de equipo, comisiones de área, grupos de trabajo, y las comisiones de formación continuada, farmacia, y seguridad.

Ha sido crucial la realización de un *World café* llevado a cabo con los diferentes grupos de interés, tanto por las sugerencias recibidas como por la posibilidad de encuentro que supuso, el debate y el conocimiento mutuo, lo que ha redundado en un compromiso de todos.

También se han tenido en cuenta las áreas de mejora surgidas de las distintas evaluaciones de los planes de gestión de cada centro o unidad, de la propia evaluación del anterior Plan Estratégico 2013-2016, y de las conclusiones de las auditorías.

Siendo una organización perteneciente a Osakidetza el plan estratégico de la RSMA está en consonancia con las directrices marcadas en el Plan Estratégico de Osakidetza y

del Departamento de Salud 2017-2020, y con los requisitos del Contrato Programa firmado entre la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Salud y nuestra propia organización.

La atención sanitaria que prestamos tiene en cuenta al paciente como eje central de sus acciones, y va dirigida a mejorar su salud, aumentando su calidad de vida y su satisfacción, y evitando desigualdades en el acceso y la prestación de los servicios. Para ello, fomentamos el compromiso de los pacientes con su propia salud y procuramos que se conviertan en agentes sanitarios activos, promoviendo estilos de vida saludables, conductas positivas, y fomentando su corresponsabilidad y autonomía.

Debemos potenciar la especialización a través de programas específicos (programa de TMG, trastorno de la personalidad (TLP), discapacidad intelectual, psicogeriatría,...) trabajando con rutas asistenciales que garanticen la continuidad de cuidados en el marco del espacio sociosanitario, afianzando otros procesos transversales como son la lucha contra el estigma, la seguridad del paciente, la protección de datos, la prevención de riesgos laborales, y el medio ambiente.

Esto también implica afrontar el reto del envejecimiento, la cronicidad y la dependencia, de un modo mucho más eficaz y contribuir, además, a hacer sostenible el sistema sanitario. A futuro, cada vez parece más claro que los sistemas sanitarios en todo el mundo serán difícilmente sostenibles si no se introducen cambios, ya que el aumento de la demanda y de los costes, un espacio sociosanitario no delimitado claramente, y nuevas demandas, nos obligan indefectiblemente a los citados cambios. Resulta importante considerar la responsabilidad social corporativa como un componente ético común a todos los miembros de la organización;

Otro aspecto esencial de nuestro trabajo, ha de estar enfocado a la satisfacción de nuestros profesionales, potenciando un ambiente y un clima laboral que favorezca el respeto entre todos, valore y permita desarrollar al máximo posible las capacidades de cada uno, y allanar la materialización de las expectativas laborales de nuestros profesionales. Debemos, imprescindiblemente, mejorar y mimar la comunicación interna.

Resulta imprescindible seguir apostando por la profesionalización, garantizando para ello la cualificación y reciclaje de las diferentes categorías profesionales que componen la RSMA

Asimismo, debemos potenciar la investigación y la innovación, generando redes que posibiliten el surgimiento y el flujo de la creatividad, el ingenio, el talento y el conocimiento.

La innovación organizativa y tecnológica, y la mejora de la calidad científico técnica, los procesos y los sistemas de información, son la fórmula de avance continuo en la mejora de la calidad asistencial, la eficiencia y los resultados.

La mejora de la calidad en la organización sanitaria tiene que ver sobre todo con una cultura de cambio organizativo que nos acerque a la del aprendizaje, donde la excelencia impregne todos los aspectos de la organización del trabajo. El desarrollo organizacional, como sabemos, es un campo aplicado de las ciencias del comportamiento que recalca la gestión del cambio y la mejora de la efectividad de las organizaciones, incidiendo en el cambio cultural, el desarrollo de habilidades técnicas, y el desarrollo de un liderazgo efectivo y participativo.

Por ello, es preciso mejorar y orientar los sistemas de información hacia la evaluación de los resultados clínicos, teniendo en cuenta que tradicionalmente los sistemas de información sanitaria han facilitado datos para una correcta planificación de los recursos sanitarios, o un uso más eficiente de los recursos humanos y económicos. En el nivel más próximo al paciente, la Historia Clínica ha constituido la pieza clave del sistema de información y hoy en día, Osabide Global, y OBI, abren unas posibilidades, impensables hace tan solo unos años.

El nuevo reto a la hora de realizar una gestión integrada de la información es conseguir que indicadores de diversa índole (tanto clínicos, como de actividad, de personal o económicos), se combinen en forma accesible para el profesional y se mantengan actualizados a disposición de quienes lo requieran, así como decidir qué información consideramos básica para vincularla a la historia clínica.

Por último, no olvidaremos el papel importante que tenemos que jugar en el desarrollo del espacio sociosanitario, apostando por un “liderazgo compartido” con todos los agentes que intervienen.

REFLEXIÓN ESTRATÉGICA: MISIÓN, VISIÓN, VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA



MISIÓN

Trabajamos en red para promocionar y mejorar la salud mental, prestando una atención integral y especializada centrada en la persona según el modelo comunitario.

VISIÓN

Queremos llegar a ser una organización excelente y referente en la mejora de resultados en salud mental.

Queremos ejercer un liderazgo compartido con el resto de agentes sociosanitarios teniendo en cuenta la seguridad, la eficacia y la sostenibilidad.

Queremos potenciar nuestro papel en el ámbito de la promoción y prevención.

Queremos ser una empresa saludable, dinámica, innovadora, transparente y participativa.

VALORES

La RSMA cuenta con un [código de conducta](#) que promueve la ejemplaridad a través de la integridad y salvaguarda la imagen de la institución, reforzando su eficiencia y garantizando la confianza de la ciudadanía.

Vocación de servicio público

Comprometidos con una sanidad basada en los principios de universalidad, equidad, solidaridad, seguridad y calidad y en satisfacer las necesidades de salud y generar valor

a la sociedad vasca, desde una ética de lo público y de corresponsabilidad, impulsando el trabajo en red con el resto de agentes sanitarios y sociales.

Atención centrada en la persona

Respetamos la dignidad y el proyecto de vida de la persona y facilitamos su autonomía. Buscamos la calidad de vida de las personas contando con la participación ciudadana y luchando activamente contra el estigma de la enfermedad mental

Profesionalidad, responsabilidad y humanismo

Valoramos la excelencia en el trabajo, a través del compromiso y la implicación de los y las profesionales, manteniendo una actitud y un comportamiento de respeto hacia las necesidades de las personas, humanizando tanto el trato hacia nuestros pacientes como hacia otras instituciones.

Liderazgo y trabajo en equipo

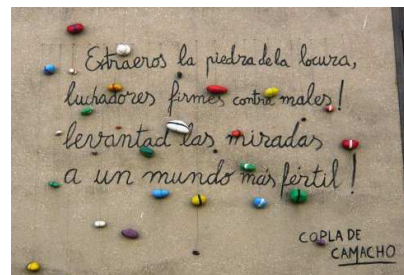
Trabajamos con un estilo de liderazgo compartido con objetivos y proyectos comunes, aportando nuestro trabajo para crear desde la colaboración, con una cultura corporativa, actitud positiva y sentido del humor

Innovación y cultura participativa

Valoramos la disposición al cambio, la visión crítica de nuestro trabajo, el conocimiento y la innovación, desde la participación, como motor de crecimiento para mejorar nuestros resultados de manera eficiente y sostenible.

Transparencia y buen gobierno

Nos comprometemos con el entorno social, respetando las normas y principios éticos de la sociedad, generando confianza desde la transparencia y la rendición de cuentas





MATRIZ DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
1. Necesidad de avanzar en la atención sanitaria integrada en salud mental con la Unidad de Agudos de Psiquiatría. 2. Dificultades en la coordinación con Atención Primaria. 3. Ausencia de una cartera de servicios concreta y clara de tratamientos psicológicos. Ratio de psicólogos. 4. Transmisión de la información y comunicación adecuada hacia pacientes, familiares y cuidadores 5. Dificultades en la comunicación interna en la RSMA 6. Escaso desarrollo de actividades de prevención y promoción en nuestra cartera de servicios 7. Implementar el modelo de tratamiento del paciente crónico complejo en la RSMA. 8. Dificultades a nivel sociosanitario en la continuidad de cuidados y trabajo en red para la recuperación de los pacientes con enfermedad mental. Coordinación sociosanitaria 9. Desmotivación de las personas, debido a múltiples situaciones: envejecimiento, crisis, etc. 10. Posibles cambios graduales en las necesidades de las diferentes categorías profesionales 11. Envejecimiento de la plantilla. Relevo generacional. 12. Pobre formación-difusión en el uso de aplicaciones informáticas y falta de manuales de uso de las mismas. 13. Necesidad de formación específica en Salud Mental del personal en listas de contratación, y falta de listas específicas. 14. Uso mejorable del euskera 15. Falta de herramientas para limitar / eliminar la desmotivación actitudinal de algunos profesionales) 16. Ambivalencia en algunos profesionales con relación a decisiones corporativas que ayudan a la luchar contra el estigma en la enfermedad mental: descoordinación en la aplicación de normas para eliminar el consumo de tabaco 17. Pobre sentido de pertenencia a Osakidetza	1. Inexistencia de una adecuada integración de todos los dispositivos de salud mental de Araba. 2. El lento desarrollo de la estructura del espacio sociosanitario: - o Falta de recursos sociosanitarios (freno a la desinstitucionalización) - o No existencia de un liderazgo claro del espacio sociosanitario en el ámbito de la salud mental en Álava - o Mucho retraso en la Historia Clínica sociosanitaria - o Desarrollo de la figura gestor de casos - o Excesiva burocratización 3. Estigmatización de las personas con patología mental. Falta de sensibilidad e información social hacia el paciente con enfermedad mental 4. Psiquiatrización del sufrimiento de la vida cotidiana 5. Demanda de atención de necesidades no fundamentadas, por grupos de presión 6. Consideración de la asistencia sanitaria como un bien de consumo y la salud como un derecho 7. Crisis económica y cambio social (relevo generacional) 8. Envejecimiento de la población / cronicidad 9. Cambio del modelo familiar y su rol de apoyo y soporte que condicionan nuevas necesidades y demandas 10. Estancamiento de la creación de un Unidad Docente multidisciplinar en salud mental y dificultades en la coordinación en el sistema actual-referido a formación MIR-. 11. Inestabilidad de la plantilla, dependiente de la política de recursos humanos corporativa. 12. Desconocimiento del impacto de la nueva ley de servicios sociales en el ámbito de la salud mental 13. Necesidad de normalizar la asistencia sanitaria de patología física de los enfermos mentales.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Pertenecer a un sistema sanitario público, universal y gratuito 2. La fortaleza de la Red de Salud Mental de Araba como red 3. Disponer de una cartera de servicios única 4. Se ha concluido el Plan de Reorganización de todas las estructuras de la RSMA, adecuando todas las infraestructuras a las necesidades de los pacientes, incluyendo la atención en salud mental a personas en residencias e instituciones penitenciarias. 5. Partiendo de la reorganización se han revisado y actualizado todos los procesos asistenciales. 6. Alto compromiso y participación de los profesionales en toda la reorganización llevada a cabo 7. Disponer de un nuevo organigrama de Jefatura extrahospitalaria 8. Se disminuye la variabilidad de los tratamientos, manteniendo las necesidades individuales de cada paciente 9. Puesta en marcha de nuevos programas asistenciales: • Programa de residencias • Creación del Programa de Trastorno Límite de la Personalidad (TLP) • Se ha desarrollado el Plan integral para la atención al paciente crónico complejo • Se ha creado el Programa del PAI en salud mental infanto-juvenil • Programa Psicocomunitario que pretende evitar la psiquiatrización del sufrimiento y/o situaciones vitales adversas, susceptibles de ser apoyadas en entorno comunitario 10. Soporte informático adecuado 11. Mandos intermedios implicados y con asunción de responsabilidades, y con reconocimiento de los profesionales 12. Existencia de numerosos grupos y foros de participación abiertos a todos los trabajadores. Comisiones participativas 13. Madurez en la gestión y cultura de la calidad y excelencia y de gestión medioambiental 14. Cultura de trabajo en equipo sólidamente establecida 15. Mejora de funcionamiento de la Comisión de Seguridad 16. Se ha implantado un plan para la ayuda a la investigación, coordinado por la Comisión de Investigación 17. Se dispone de una Unidad de Medicina Interna que da respuesta a la atención a la salud física de nuestros pacientes 18. Prestigio profesional de la Red de Salud Mental de Araba, con la consolidación y gran apuesta por la formación continuada y organización de congresos, jornadas y otras actividades 19. Referentes nacionales en docencias extraordinarias postgrado 20. Haber sido reconocidos externamente por los logros en la atención y el sistema de gestión de la organización 21. Valores arraigados de pertenencia a la Red de Salud Mental de Araba 22. Buena disposición de la plantilla a las nuevas tecnologías	1. Sensibilización de todos los agentes en la necesidad de coordinarnos. Alto compromiso en el Word café. 2. Plan estratégico de salud mental de Euskadi 3. Participación de profesionales de la RSMA en el consejo asesor de salud mental. 4. Variedad de recursos comunitarios no sanitarios para prevenir la psiquiatrización del sufrimiento de la vida diaria. 5. Mayor sensibilización de la sociedad con arreglo a la Salud Mental 6. Incremento del % del PIB en salud 7. Creación de la especialidad de Psiquiatría Infanto-Juvenil 8. Existencia del Plan Operativo Socio-sanitario 9. Buena valoración de la RSMA por parte de la sociedad 10. Colaboración con las empresas privadas en Innovación y creación de riqueza 11. Necesidad social de cambio 12. Mayor empoderamiento de las familias y pacientes

CÓDIGO DE CONDUCTA: PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA



Los profesionales de la RSMA deberán actuar con arreglo a los siguientes principios:

Objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran este Código de Conducta configurado por los principios éticos y de conducta :

PRINCIPIOS ÉTICOS

Los empleados de la RSMA respetarán las normas que les atañen y su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los pacientes y ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común.

Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con sus superiores, compañeros, subordinados y con los pacientes.

Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses.

No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses.

No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden

Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público, absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad de la RSMA.

Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

PRINCIPIOS DE CONDUCTA



Tratarán con atención y respeto a los pacientes, a sus superiores y compañeros y a los ciudadanos en general.

El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía.

Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los profesionales de la RSMA que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Basado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público. Capítulo VI -Derechos de los empleados públicos.



RETOS Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

1. ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA Y RESULTADOS EN SALUD



1.1. Universalidad y equidad en el acceso a la salud

Objetivo

Garantizar el acceso a la salud de las personas con enfermedad mental, bajo los principios de universalidad, equidad y calidad, reduciendo las desigualdades en salud e incidiendo en la perspectiva de género, colectivos desfavorecidos y vulnerables y grupos sociales en riesgo de exclusión.

Acciones

- Mejorar el acceso a la salud física de los pacientes con trastorno mental.
- Incorporar la variable sexo en los sistemas de información.
- Desplegar el Proceso de Atención Integrada a Niños y Niñas con Necesidades Especiales (PAINNE).
- Favorecer la des-estigmatización social del paciente con trastorno mental.
- Desarrollar y colaborar con otras instituciones en el ámbito del maltrato, mutilación, fragilidad, etc.

1.2. Humanización de la atención

Objetivo

Humanizar la asistencia avanzando en la atención personalizada y teniendo en cuenta a los familiares y cuidadores.

Acciones

- Implantación del proyecto Factor Humano para favorecer actitudes y comportamientos más humanizados en la atención al paciente.

- Incorporar la opinión del paciente en el diseño y mejora de los procesos asistenciales.
- Buscar alternativas de comunicación eficaz para pacientes, familiares y cuidadores.
- Garantizar la seguridad, integridad y confidencialidad de los datos de carácter personal y de la actividad asistencial.

1.3. Empoderamiento y participación ciudadana



Objetivo

- Empoderar a las personas tanto sanas (cuidado de la salud) como enfermas (paciente activo) de manera que participen activamente en los cuidados de su salud y se corresponsabilicen en la autogestión de la enfermedad.
- Promover la participación ciudadana.

Acciones

- Consolidar y extender las Redes Locales de Salud.
- Programas corporativos: Carpeta de Salud, Osarean.
- Rediseño, reorganización y visualización de canales y estructuras de participación
- Promover el voluntariado como forma de participación



1.4. Atención en la lengua oficial de preferencia

Objetivo

Atender a la opción lingüística de preferencia, euskera o castellano, tanto de la ciudadanía como del profesional, apostando para ello por el incremento de las prestaciones y servicios bilingües, e impulsando la capacitación idiomática de los y las profesionales de la RSMA.

Acciones

- Cumplir con el Plan de Euskera.



1.5. Seguridad del paciente

Objetivo

Consolidar la cultura de seguridad del paciente en la RSMA, profundizando en las líneas de acción existentes y desarrollando nuevos proyectos relevantes.

Acciones

- Despliegue del Plan de Seguridad.
- Potenciación de la implicación de los y las pacientes en su propia seguridad.

1.6. Mejora de la accesibilidad asistencial

Objetivo

Mejorar y estabilizar el número de pacientes y su demora en las listas de espera de consultas.

Acciones

- Mejorar la coordinación, en cuanto a derivación, con Atención Primaria.
- No psiquiatrización de los problemas de la vida diaria.
- Potenciar las consultas no presenciales.

1.7. Atención orientada a los resultados en salud reforzando el concepto de Atención centrada en la Persona (ACP)

Objetivo

- Identificar las intervenciones sanitarias que aportan mayor valor al paciente y, en consecuencia, adaptar la cartera de servicios.
- Disponer de información sobre la prestación de servicios, determinando tanto en qué organización como en qué nivel asistencial deben ser prestados, con el objetivo de optimizar los resultados en salud.

Acciones

- Desarrollar una sistemática para el análisis interno de experiencias de evaluación de la actividad asistencial y de la prevención en términos de resultados en salud y crear un inventario de las mismas.
- Identificar metodologías, herramientas y estándares de evaluación.
- Evaluar la reorganización llevada a cabo y proponer mejoras.
- Continuar con la definición de prestación de servicios en el resto de las estructuras.

2. PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD MENTAL

2.1. Hábitos y estilos de vida saludables

Objetivo

Promover hábitos saludables.

Acciones

- Hospital sin tabaco.
- Programas de ejercicio saludable.
- Coordinación con Atención Primaria para el control del síndrome metabólico.
- Programas de alimentación saludable.
- Programa de prevención de hábitos no saludables.



2.2. Programas poblacionales de prevención

Objetivo

Reforzar los distintos programas de prevención específica desde la perspectiva de reducción de las desigualdades sociales en salud y los programas de prevención en relación a la dieta, tabaco y alcohol.

Acciones

- Continuar con el desarrollo de VII Plan de adicciones, especialmente en la prevención del tabaquismo y alcohol.
- Desarrollar, en el ámbito de la Salud mental, programas de prevención para colectivos en riesgo de exclusión social y de marginación.
- Desplegar el Protocolo de prevención del suicidio.

3. INTEGRACIÓN ASISTENCIAL Y CRONICIDAD

3.1. Hacia una salud mental integrada

Objetivo

Ahondar en la coordinación integral de todos los recursos primarios, especializados y hospitalarios para el abordaje de las patologías psiquiátricas.

Acciones

- Abordar la patología mental asociada al envejecimiento.
- Potenciar el modelo comunitario en salud mental.
- Potenciar la prevención y el abordaje de los trastornos mentales en niños/as y adolescentes.
- Potenciar el abordaje de los trastornos de la personalidad en adultos.
- Potenciar el abordaje de las patologías emergentes en psiquiatría, tales como los Trastornos de la Conducta Alimentaria (TCA) y la prevención del suicidio.
- Desarrollo de intervenciones efectivas para el abordaje del Trastorno Mental Común (TMC) en atención primaria.
- Abordar el Trastorno Mental Grave (TMG) como paciente crónico complejo susceptible de estratificación y planificación de recursos con un enfoque sociosanitario y en el contexto de planes de atención individualizada teniendo en cuenta el Modelo de Recuperación.
- Diseñar indicadores que permitan evaluar la eficacia de los servicios y actividades en el área de la salud mental.
- Explorar y reflexionar sobre la mejor manera de articular la atención hospitalaria con el resto de la salud mental.
- Mejorar la atención sanitaria integrada con la unidad de agudos.
- Mejorar la comunicación interna en la RSMA.



3.2. Coordinación sociosanitaria

Objetivo

Seguir impulsando la coordinación sociosanitaria entre los diferentes ámbitos de los servicios sociales de las distintas entidades y la RSMA, con un enfoque más poblacional e integrador.

Acciones

- Completar el despliegue de Osabide en las residencias de personas mayores y personas con discapacidad.
- Despliegue del Plan Sociosanitario 2018-2020.
- Trabajar activamente en el espacio sociosanitario para potenciar la continuidad de cuidados de los pacientes mentales.



3.3. Uso adecuado de la prescripción

Objetivo

Promover el uso racional del medicamento con un enfoque integral y coordinado y avanzar en el historial farmacoterapéutico único, implantando un sistema corporativo de explotación y análisis de información y estableciendo mecanismos para el uso homogéneo de los medicamentos.

Acciones

- Avanzar en la conciliación y adherencia del medicamento, teniendo en cuenta también a las oficinas de farmacia.
- Contribuir con estrategias de deprescripción y revisión de tratamientos.



4. PROFESIONALES CONSTRUYENDO UNA CULTURA DE GESTIÓN CORPORATIVA



4.1. Sentido de pertenencia y de identidad corporativa

Objetivo

Potenciar el sentimiento de pertenencia a Osakidetza como corporación, por parte del/la profesional, como elemento clave en un proceso de transformación organizacional, potenciando para ello la comunicación y participación, afianzando los valores y las señas de identidad de Osakidetza, e impulsando estrategias para que la humanización sea una prioridad corporativa, con un enfoque integral que abarque todos los procesos organizacionales.

Acciones

- Facilitar herramientas de comunicación interna y agilizar la consulta y toma de decisiones conjunta de los profesionales mediante la utilización de diversos canales.
- Desplegar un modelo de liderazgo corporativo en los diferentes niveles de la corporación, de acuerdo al estilo definido previamente en base a los valores, actitudes y comportamientos que son reconocidos y reconocibles por parte de nuestros y nuestras profesionales.
- Elaborar y desplegar el plan de igualdad en la corporación para impulsar la igualdad entre hombres y mujeres profesionales de Osakidetza y para integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización.
- Avanzar en el proceso de acogida de nuevos profesionales para mejorar la transmisión de los valores y conocimiento de la organización.

4.2. Necesidades de profesionales presentes y futuras

Objetivo

Iniciar un análisis de dimensionamiento de RRHH en la RSMA, que contribuyan a planificar y gestionar las necesidades de profesionales presentes y futuras, para dar adecuada respuesta a la demanda asistencial.

Acciones

- Realizar análisis previsionales de categorías profesionales para identificar posibles necesidades futuras de RRHH, que puedan dar, a su vez, respuesta al relevo generacional.

4.3. Cualificación profesional

Objetivo

Continuar la apuesta por la óptima cualificación y el reciclaje profesional de nuestros y nuestras profesionales (modelo de itinerario formativo), facilitando canales y foros que contribuyan a la difusión y al intercambio de conocimiento.

Acciones

- Colaborar en el despliegue del proyecto de itinerario formativo.
- Impulsar la formación continuada. Comisión multidisciplinar de la formación continuada.
- Formación-difusión en el uso de las aplicaciones informáticas.
- Plan de formación de las listas de contratación.

4.4. Empresa saludable

Objetivo

Impulsar un modelo de empresa saludable, aplicando programas de bienestar laboral que integre la salud laboral en todas las políticas de RRHH de la RSMA.

Acciones

- Certificación OHSAS.
- Implicar a todas las personas de la RSMA como sujetos activos en la Prevención de riesgos laborales, mejorando sus competencias en la materia para avanzar en la integración y responsabilidad de la gestión y aplicación de los programas preventivos, fomentado también su participación a través de los medios de consulta establecidos. Potenciar el Comité de Seguridad y Salud.
- Establecer medidas para paliar la desmotivación producida por el envejecimiento, actitudes personales negativas, etc.

5. GESTIÓN AVANZADA SOSTENIBLE Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA SANITARIO



5.1. Efectividad y eficiencia asistencial

Objetivo

Mejorar la efectividad y la eficiencia asistencial a través del análisis de la práctica asistencial.

Acciones

- Profundizar en la evaluación de los servicios sanitarios centrada en los resultados en salud
- Desinvertir en prácticas asistenciales que no presenten evidencias de mejora en los resultados en salud.
- Impulsar la concentración de la alta especialización y/o 'expertise' a través del desarrollo de servicios o nodos en red, con visión corporativa, para ofrecer una atención de mayor calidad a los y las pacientes, contemplando la posibilidad de incorporar profesionales de diferentes centros.

5.2. Gestión avanzada

Objetivo

Avanzar en el Modelo de Gestión de Osakidetza para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización.

Acciones

- Promover el desarrollo e implantación del Modelo de Gestión Avanzada.
- Desarrollar el Modelo de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
- Desplegar los proyectos de los Retos estratégicos y desarrollar el sistema de seguimiento.

5.3. Sostenibilidad y eficiencia energética

Objetivo

Elaborar y poner en marcha un Plan de sostenibilidad energética, aplicando progresivamente criterios de compra y contratación verde, como elemento de sostenibilidad energética.

Acciones

- Establecer un sistema de gestión medioambiental (ISO 14001).



5.4. Sostenibilidad y eficiencia presupuestaria

Objetivo

Revisar y analizar los ratios de correlación de prestaciones asistenciales y gasto.

Acciones

- Desarrollo de la contabilidad analítica.
- Analizar los sistemas actuales de información.

6. INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN



6.1. Impacto de la investigación y la innovación sanitarias

Objetivo

Participar en el despliegue de la estrategia I+D+i del Departamento de Salud.

Acciones

- Potenciar la Comisión de Investigación e Innovación.
- Implantar procedimientos para la identificación y selección de prioridades o retos de investigación e innovación, y la evaluación de las actividades.

6.2. Integrar la actividad investigadora e innovadora con la labor asistencial y docente

Objetivo

- Capacitación en investigación, docencia e innovación.
- Coordinación e inclusión en la Unidad Docente Multidisciplinar.
- Trabajar para la asunción responsable y reconocida de la labor docente e investigadora.

Acciones

- Fomentar la formación metodológica y en lectura crítica.
- Revisar y actualizar la coordinación con la unidad docente.
- Favorecer una cultura docente e investigadora de calidad.

6.3. Estimular la participación en las actividades de I+D+I

Objetivo

Generar una cultura que favorezca el despliegue de la estrategia mediante planes.

Acciones

- Potenciar la convocatoria de ayudas a la investigación de la red, priorizando la investigación e innovación en intervenciones terapéuticas.

7. PARTICIPANTES

Organización

OSI Araba
 Fundación Tutelar Beroa
 Red de Salud Mental de Gipuzkoa
 Red de Salud Mental de Araba
 Red de Salud Mental de Araba
 ASAFES
 OSI Araba
 Red de Salud Mental de Araba
 Osakidetza
 Fundación Tutelar Beroa
 Red de Salud Mental de Araba
 LUR GIZEN
 Fundación Tutelar Beroa
 Red de Salud Mental de Bizkaia
 Delegación Territorial de Salud
 Instituto Foral de Bienestar Social
 Red de Salud Mental de Araba
 Instituto Foral de Bienestar Social
 Instituciones Penitenciarias
 Red de Salud Mental de Bizkaia
 Red de Salud Mental de Araba
 Red de Salud Mental de Araba
 OSI – Arabako Errioxa
 OSI – Arabako Errioxa
 Ararteko
 Red de Salud Mental de Araba
 Red de Salud Mental de Araba
 Colegio Oficial de Enfermería de Álava
 Red de Salud Mental de Araba
 Psiquiatra
 Instituto Foral de Bienestar Social
 Red de Salud Mental de Araba
 Centro Penitenciario de Araba
 Red de Salud Mental de Araba
 Euskalit
 Red de Salud Mental de Araba
 Delegación de Educación
 OSI Araba
 Colegio Oficial de Trabajo Social de Álava
 Centro Penitenciario de Araba
 ASAFES
 Ararteko
 Instituto Foral de Bienestar Social
 Centro Penitenciario de Araba
 Abegia
 Audiencia Provincial de Álava
 Colegio Oficial de Terapeutas Ocupacionales
 OSI Araba
 Osakidetza
 Psiquiatra

Nombre y apellidos

Adolfo Delgado Fontaneda
 Ainhoa Jauregui
 Alvaro Iruin Sanz
 Amaia Ortiz de Zárate San Agustín
 Ana Audicana Uriarte
 Ana Belén Otero
 Ana González Pinto
 Ana Isabel Ramírez Gorostiza
 Ana María Chueca Aguria
 Andrea de la Ascensión
 Andrea Salinero Berasaluce
 Antonio Errasti
 Antonio Martínez Robledo
 Aratxu Lozano Otero
 Arturo López Ruiz
 Beatriz Moreno Álvarez
 Beatriz Múgica Uranga
 Begoña Moraza Berasategui
 Benito Aguirre
 Bernardo Suárez Monasterio
 Blanca Revuelta Valduvico
 Carlos Caso Usero
 Carlos Ruiz de Vergara Laorden
 Cristina Larrodé Pellicer
 Cristina Rodrigo
 Edorta Elizagárate Zabala
 Eguzkine de Miguel Aguirre
 Elena Montoya Pérez de Heredia
 Elisa Ortiz de Pinedo Sobrón
 Emilio Gallego Gallego
 Esther Astola Garro
 Esther Ibarrola Molinuevo
 Estibaliz Armentia
 Fernando Mosquera Ulloa
 Fernando Sierra
 Flora Murua Navarro
 Francisco Sánchez Robador
 Gorka Díaz Martínez
 Gotzon Villaño Murga
 Haizea de la Llosa
 Idoia Gómez
 Inmaculada de Miguel
 Iratxe López de Heredia Bermeo
 Isabel Angulo
 Itziar Iriarte Ortueta
 Jaime Tapia Parreño
 Janire Ibarrondo Berrecil
 Jesús M^a Larrañaga Garitano
 Jon Letona Aranburu
 José Ignacio Zuazo Arsuaga

Instituciones Penitenciarias	José Manuel Arroyo Gómez
Instituciones Penitenciarias	José María Bastos Marzal
ASAFES	José Miguel Colino
Red de Salud Mental de Araba	Josu Mirena Etxegarai Atela
Red de Salud Mental de Araba	Josune Pérez de Arenaza
Delegación Territorial de Salud	Juan Antonio Muguruza Goiri
Delegación Territorial de Salud	Juan Ignacio Huarte Paño
OSI – Arabako Errioxa	Juan Luis Sánchez Glez. de Matauco
Red de Salud Mental de Gipuzkoa	Juan Manuel Jiménez Lerma
Red de Salud Mental de Araba	Julene Orruño Viar
Red de Salud Mental de Araba	Karmele Iñiguez de Heredia López de Uralde
Delegación de Educación	Kristina Jaurisora Alzola
Red de Salud Mental de Araba	Leyre Aldeano Merchán
Ayuntamiento	Lourdes Herrerueta Correa
Red de Salud Mental de Araba	M Dolores Urrechú Reboiro
Red de Salud Mental de Bizkaia	M ^a Concepción Peralta Rodrigo
ASAFES	M ^a del Carmen Arroyo
Red de Salud Mental de Araba	M ^a Isabel Martínez Vela
OSI Araba	M ^a José Pujana Uriarte
OSI – Arabako Errioxa	M ^a Mar Coronado Berango
Red de Salud Mental de Araba	M ^a Pilar Martínez San Martín
Red de Salud Mental de Araba	María Artamendi Larrañaga
Red de Salud Mental de Araba	María Asunción Ortiz González
Euskalit	María López de San Vicente
Red de Salud Mental de Araba	María Olárizu Olalde Ortiz
Delegación de Educación	Marian Jauregui
Red de Salud Mental de Araba	Marixa Larreina Zerain
Centro Penitenciario de Araba	Mercedes Iruarizaga
Red de Salud Mental de Araba	Mercedes Mendía Saenz de Arregui
Colegio Oficial de Psicólogos de Álava	Mercedes Rodríguez Ruiz
Instituto Vasco de Medicina Legal de Álava	Mercedes Villanueva
Colegio Oficial de Médicos de Álava	Miguel Gutiérrez Fraile
Fundación Tutelar Beroa	Mónica Fernández Borobio
Red de Salud Mental de Araba	Mónica Zarate Gutierrez
Red de Salud Mental de Araba	Natalia Landa González
Instituto Foral de Bienestar Social	Nuria Alday Mtz. de Cestafe
Instituto Foral de Bienestar Social	Olga Díaz de Durana Mtz. de Zuazo
OSI Araba	Purificación López
Red de Salud Mental de Araba	Rafael Hernández Palacios
Red de Salud Mental de Araba	Rafael Sánchez Bernal
OSI – Arabako Errioxa	Raquel Hernández San Millán
Instituto Foral de Bienestar Social	Regina Eguiluz Fernández
Red de Salud Mental de Araba	Rocío Goig Martínez
ASASAM	Rocío Matías Blanco
Osakidetza	Rosa González Llinares
Psiquiatra	Rubén González Oliveros
Fundación Tutelar Beroa	Ruth Vallejo
Ayuntamiento	Sara Buesa Rodríguez
Delegación de Educación	Sara Díez Arcocha
OSI Araba	Silvia Hernández León
Red de Salud Mental de Araba	Teresa Santamaría Peña
Fundación Tutelar Beroa	Unai Ruiz de Arbulo
Euskalit	Unai Sánchez
Red de Salud Mental de Araba	Unax Lertxundi Etxebarria