



Sociedad Uruguaya de
Neonatología y Pediatría
Intensiva

ESTRATEGIA ORGANIZACIÓN Y PLAN

2023–2025

Grupo **Pértiga**

DIEGO TARALLO

INTRODUCCIÓN

Es producto de un proceso participativo realizado entre noviembre de 2022 y abril de 2023, donde se explicitaron expectativas y discutieron abordajes con el objetivo fortalecer SUNPI y la atención en cuidados intensivos pediátricos, a través de la implementación de medidas que permitan mejorar la calidad de atención, trabajo, seguridad y formación continua de los profesionales que trabajan en este ámbito. Los directivos participaron en forma presencial, a distancia y por entrevistas personales y a referentes. A su vez se realizaron coordinaciones regulares con el presidente con el fin de ajustar propuestas.

El plan contempla la realización de diferentes grupos de problemas o componentes y subcomponentes, que incluyen la evaluación de necesidades y fortalezas de los centros, el desarrollo de una plataforma digital de servicios al socio para la formación continua y la promoción de la investigación en cuidados intensivos pediátricos. También se promueve la creación de comunidades de aprendizaje en los centros a través de la implementación de ateneos y la realización de eventos anuales que permitan compartir experiencias y fomentar la colaboración entre los profesionales.

Para lograr una implementación efectiva, se ha contemplado la definición de indicadores que permitan medir el éxito de las diferentes estrategias y subcomponentes, así como la evaluación y ajuste constante del plan en función de los resultados obtenidos. Todo ello con el objetivo de garantizar una atención de calidad, accesible y humana a las infancias y adolescencias y sus familias.

Grupo Pértiga, Montevideo noviembre 2022 a mayo 2023



PARTICIPANTES

Presidente: Dr. Nicolás Monteverde,
vicepresidente: Dra. Stella Dogliotti,
secretaria: Dra. Laura Madruga

En orden alfabético:

Dr. Bernardo Alonso, Dra. María Ambrosioni,
Dra. Krystel Cantiran, Dra. Laura Gurin,
Dr. Javier Martínez, Dra. Soledad Menta,
Dra. Cecilia Mislej, Dra. Mariana Moraes,
Dra. Adriana Pedemonti, Dr. Alberto Serra.

Entrevistados, en orden alfabético:

Dr. Bernardo Alonso (directiva), Dra. Paola
Damico, Dra. María del Valle Díaz, Dra. Alicia
Fernández, Dr. Sebastián González,
Dra. Laura Madruga (directiva), Dr. Federico
Marrero, Dr. Joaquín Pérez, Lic. Psic. Julieta
Potrie, Prof. Dr. Héctor Telechea.

Equipo técnico de apoyo:

Adrian Muñiz, secretaria, Lic. Antonella
Scivanelli, experta en CNV e inteligencia
emocional, Mag. Florencia Racioppi,
Investigadora, Br Olivia Fascioli, Asistente de
Proyecto, Stefanie Specht, diseño gráfico.

Experto principal, autor: Ma Diego Tarallo





CONTENIDO

Introducción	2
Diseñamos y planificamos	5
Enunciados estratégicos	5
Marco estratégico general para el proyecto	8
Retos, problemas y soluciones o componentes	8
Componente de buena dirección y gestión	9
Seguridad asistencial y salud laboral; ética, cultura y clima	18
Componente y capítulo de Familia y promoción de salud	24
Componente y capítulo de mejora de la relación con socios neonatólogos y coordinación con SUNE0	26
Componente de formación a lo largo de toda la vida	28
Anexo 1	37
Ficha técnica de censo y medición de opinión	
Anexo 2	38
Administración y finanzas: pasado, presente y futuro	



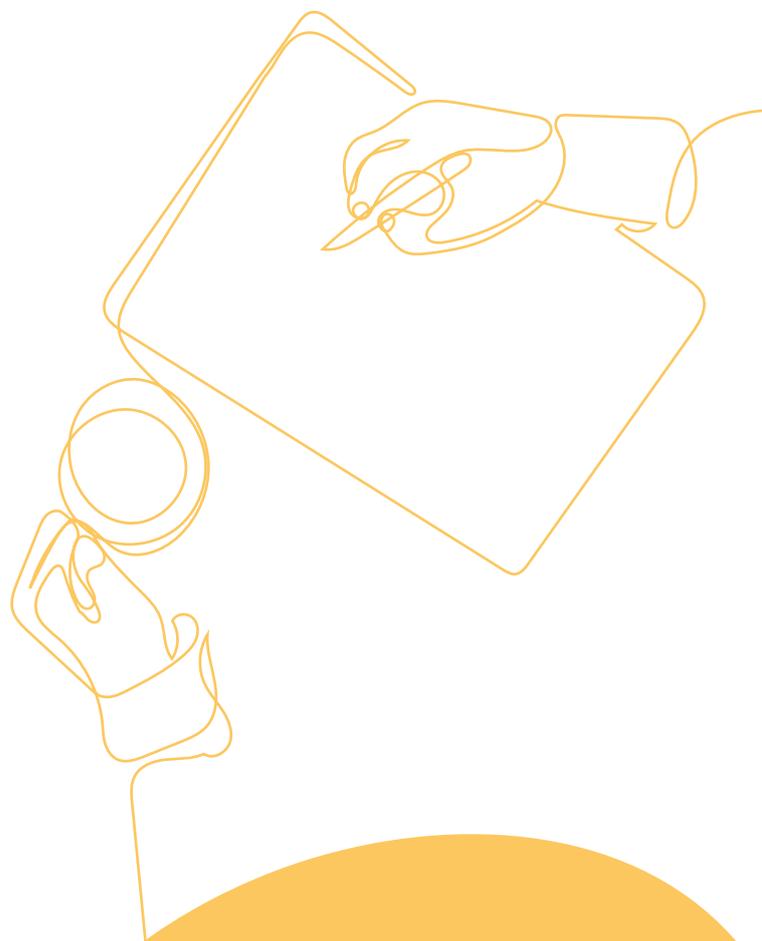
DISEÑAMOS & PLANIFICAMOS

Formular o renovar los enunciados estratégicos de misión, visión y propósito es importante para establecer una dirección clara, vigente y consensuada hacia la que se orientará el plan estratégico de una organización. La misión establece el cometido específico de la organización, la visión describe la imagen del futuro deseado y el propósito define por qué organizarse en SUNPI hoy, y qué valor busca y promete ofrecer a la comunidad y a la sociedad en general.

Un marco estratégico y un plan sirven para establecer objetivos y acciones concretas que permitan alcanzar la visión y la misión establecidas y los indicadores nos dan una medida suficiente, pero sobre todo señalan el paso a paso.

ENUNCIADOS ESTRATÉGICOS

- SUNPI es una organización independiente que tiene la vocación de mejorar la salud, atención y condiciones para el tratamiento intensivo de pacientes y acompañamiento de familiares para eso habla a la sociedad con confianza y autoridad técnica.
- Para eso articula a especialistas e instituciones facilitando compartir su conocimiento y reflexionar de forma de contribuir con mejores prácticas y políticas de atención, formación, investigación y desarrollo asistencial.
- Hablamos con autoridad y confianza sobre la infancia y adolescencia en diálogo con las familias para abatir las inequidades y favorecer la diversidad, inclusión y sustentabilidad socioambiental.



Misión

Mejoramos la calidad de los cuidados críticos, la capacitación y acceso al conocimiento en el Uruguay y para eso abogamos en forma independiente por la infancia y nuestra comunidad.

Plan estratégico

Pensamos la infancia, adolescencia y la especialidad, la representamos ante el entorno asistencial, formador, investigador, regulador y político. Les proporcionamos información, datos e inteligencia, mejorando la toma de decisiones. Somos una comunidad vital y sustentable.

- Representamos al cuerpo profesional de neonatólogos, pediatras intensivistas e integrantes de equipos de cuidados críticos, abordando los retos particulares del paciente y su familia, y de quienes los asistimos.
- Estudiamos los problemas relacionados con la salud, la educación, los derechos y el bienestar de niños y adolescentes, para la superación técnica y científica de nuestros socios e impulsar la promoción de salud.
- Investigamos y proveemos de evidencia, ideas, datos, inteligencia y encaramos acciones innovadoras que logren transformar al entorno asistencial y político de nuestra comunidad de salud.
- Para dotarnos de las habilidades y conocimientos que les demanda la asistencia los posgraduados y equipo de cuidados necesitamos de un sistema de formación continua, entrenamiento, examinación, acreditación de la actualización y recertificación.
- Los retos personales y profesionales van cambiando a lo largo de toda la vida, y abordamos las nuevas demandas como una comunidad solidaria de apoyo a la carrera que desarrolla recursos para formación y acompañamiento.
- Contamos con talento, recursos tecnológicos y financieros para responder a los retos de nuestro tiempo.
- Necesariamente SUNPI es una organización basada en alianzas que busca una composición multidisciplinar. Precisamos nos apoyen en la tarea de abordar facetas académicas, culturales, tecnológicas, económicas, reguladoras y políticas que tienen la salud y nuestra particular actividad.

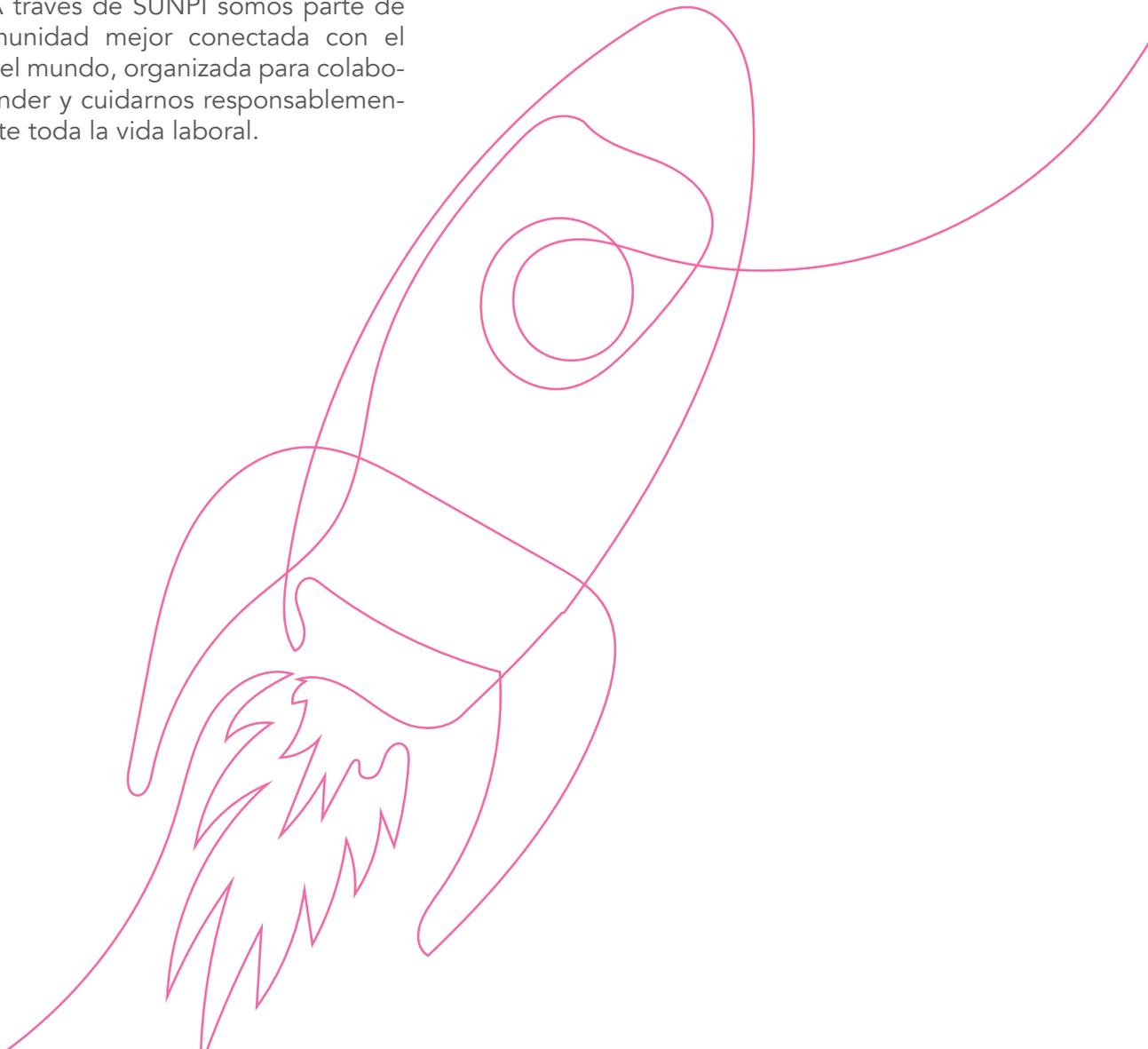
Visión

Los mejores cuidados intensivos están disponibles para todos los recién nacidos, niños y adolescentes del Uruguay a través de equipos integrados, contribuyendo con que nuestro país sea el mejor lugar para nacer y crecer.

- En los equipos de neonatología y pediatría intensiva todos nos valoramos y necesitamos para responder a un presente y futuro profesional siempre desafiante y lograr mejorar los resultados asistenciales, la calidad de vida y la salud de todos.
- Creemos en una cultura que favorezca los espacios seguros para encontrarnos entre médicos y familias y favorecer el aprender, dialogar, inspirarnos y funcionar juntos, incrementando nuestra resiliencia y bienestar.
- Por eso SUNPI vincula solidariamente a estos profesionales en todos sus ámbitos de desarrollo y ejercicio para bien de los recién nacidos, los niños en estado crítico y sus familias.
- A través de SUNPI somos parte de una comunidad mejor conectada con el medio y el mundo, organizada para colaborar, aprender y cuidarnos responsablemente durante toda la vida laboral.

Propósito

SUNPI es necesaria para abordar el presente y futuro de los niños que nacen y crecen en Uruguay y quienes brindamos cuidados críticos, y para eso nos vinculamos entre nosotros, con la sociedad y el mundo.



MARCO ESTRATÉGICO GENERAL PARA EL PROYECTO

El marco estratégico general del proyecto se basa en los siguientes puntos clave:

1. Representación: SUNPI representa al cuerpo profesional de neonatólogos, pediatras intensivistas e integrantes de equipos de cuidados críticos y aborda los retos particulares del paciente y su familia, y de quienes los asisten.
2. Transformación social y política: se estudian los problemas relacionados con la salud, la educación, los derechos y el bienestar de niños y adolescentes, para la superación técnica y científica de sus socios e impulsa la promoción de la salud.
3. Desarrollo comunitario: se abordan las nuevas demandas como una comunidad solidaria de apoyo a la carrera que desarro-

lla recursos para la formación y el acompañamiento de los profesionales, ya que los retos personales y profesionales van cambiando a lo largo de toda la vida.

4. Desarrollo institucional: SUNPI cuenta con talento, recursos tecnológicos y financieros para responder a los retos de nuestro tiempo.

5. Alianzas: Necesariamente, SUNPI es una organización basada en alianzas que busca una composición multidisciplinar e internacional. El proyecto necesita apoyo en la tarea de abordar facetas académicas, culturales, tecnológicas, económicas, reguladoras y políticas que tienen la salud y su particular actividad.

RETOS, PROBLEMAS Y SOLUCIONES O COMPONENTES

En el diagnóstico partimos de identificar una serie de retos que concentraban la atención de todos los directivos buscamos profundizar en estos retos para agruparlos y definirlos como problemas y encontrar una teoría o hipótesis de transformación o cambio. Cada grupo de problemas es un componente del presente plan.



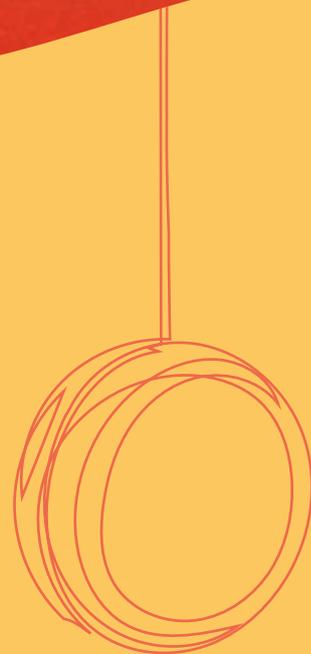
COMPONENTE DE BUENA DIRECCIÓN Y GESTIÓN

El componente de buena dirección y gestión del plan tiene como objetivo fortalecer la capacidad organizativa de SUNPI, abordando retos en dirección, gestión, administración y finanzas. La organización ha enfrentado una crisis de conflicto interno que ha impedido la continuidad y acumulación de conocimiento institucional. La nueva directiva reconoce la necesidad de profesionalizar las políticas y procesos, contribuyendo a la formación, información y fraternidad.

Para lograr este objetivo, se ha establecido un plan de acción consensuado, que define resultados, actividades, acciones e indicadores específicos. El plan busca promover la madurez organizacional y garantizar una visión y misión concretas para SUNPI, a través de una gestión racional y profesional.

RESULTADOS, ACTIVIDADES E INDICADORES:

El componente de buena dirección y gestión del plan tiene como objetivo fortalecer la capacidad de organización de SUNPI, una organización que ha enfrentado conflictos que han afectado su continuidad y acumulación de saber institucional. Por lo tanto, se busca madurar y profesionalizar sus políticas y procesos, contribuyendo así a la formación, información y fraternidad.



Integración

El primer resultado se enfoca en individualizar el talento, las habilidades y activos sociales de los integrantes de SUNPI, logrando así que los líderes y directivos tomen decisiones coordinadas y avancen por proyectos hacia el futuro deseado. La directiva trabaja de forma regular y asincrónica por medio de soluciones tecnológicas que le permiten dirigir un equipo técnico profesional, seguir la ejecución de un plan y alcanzar metas.

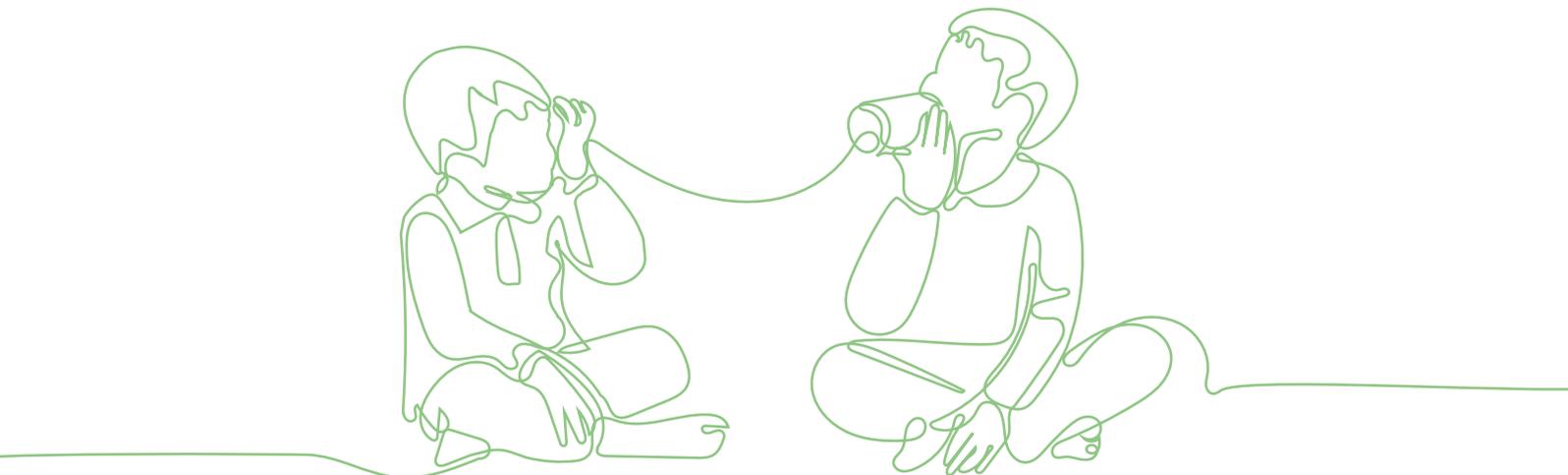
Se busca que la totalidad de los equipos se integren a la plataforma de colaboración y sistema de comunicación institucional, y se han establecido los siguientes indicadores para medir el éxito de esta actividad:

1. el desarrollo de una marca, el correo institucional bajo dominio sunpi.uy,
2. la plataforma Slack y los usuarios de alta, bases de datos de socios, asociados e instituciones ordenadas y cargadas, y boletín y redes instaladas.
3. Además, se transparenta la administración, contabilidad y finanzas en este entorno e instalan libros en la nube para consulta de comisión fiscal y tesorería.
4. También se busca conocer y gestionar de acuerdo con el marco legal, instituciones y las herramientas profesionales que tienen la sociedad civil para desarrollarse.

Un nuevo modelo

El segundo resultado se enfoca en el modelo centrado en la familia, el equipo médico y el especialista que comprende sus necesidades y preferencias y las atiende solidariamente.

Para esto, se integra representantes de la familia a la esfera de toma de decisiones y se releva la voz del socio periódicamente en una serie de encuestas que se realizan al principio de cada gestión. La información recopilada se comunica y se definen acciones de mejora y conformidad.



Acción y compromiso

El tercer resultado consiste en la realización de una actividad presencial para presentar los resultados obtenidos, fomentar la fraternidad y establecer contacto directo con los directivos de la organización. Esta actividad se llevará a cabo al menos una vez al año y tendrá como objetivo brindar un espacio para que los líderes de SUNPI se reúnan con los integrantes de la organización y puedan compartir los logros y desafíos de la gestión en curso.

Entre las actividades que se realizarán en este evento se encuentran:

1. la presentación de los indicadores de gestión y el avance de los proyectos planificados,
2. así como la discusión de temas de interés para la organización
3. y la realización de actividades de integración y networking entre los participantes.

Como indicadores de este resultado se pueden considerar la cantidad de asistentes a la actividad, la satisfacción de los participantes con respecto a la organización y el contenido de la actividad, así como la identificación de posibles mejoras para eventos futuros.

Diversidad y especificidad

La comunidad SUNPI tiene como cuarto resultado el objetivo de **agrupar y gestionar diversos equipos voluntarios y recursos profesionales que lideren y dinamicen iniciativas para perseguir su visión.**

Para lograr este resultado, se han establecido actividades específicas que incluyen la **integración de capítulos, comité y comisiones** en el primer semestre del año y la definición de metas y calendarios por ámbito. Para el desarrollo de este resultado, se promueve la participación de los miembros de la comunidad y se busca fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Además, se realiza un seguimiento y evaluación constante de las iniciativas lideradas por los equipos voluntarios y recursos profesionales para medir su impacto y eficacia.



Definiciones: comité y capítulo

El **comité** es un grupo al que delegan una misión que requiere deliberar, investigar y tomar acción en un área en particular por lo que el componente puede recaer en un comité de voluntarios.

Los **capítulos** resuelven la diversidad de la organización dando espacio a ramas de especialidad (Neo y Pedía In, Enfermería, Nutrición, Fisioterapia y otros), y realidades territoriales que comparten el propósito, la misión y visión de SUNPI.

Plan operativo del componente

Los líderes y directivos de SUNPI individualizan su talento, las habilidades y activos sociales de sus integrantes logrando tomar decisiones, actuar coordinadamente y avanzar por proyectos hacia el futuro deseado.

A La directiva trabaja en forma regular y asincrónica por medio de soluciones tecnológicas que le permiten dirigir un equipo técnico profesional, seguir la ejecución de un plan y alcanzar metas.

- 1** La totalidad de los equipos se integran a la plataforma de colaboración y sistema de comunicación institucional. Indicadores:
1. El desarrollo de una marca
 2. El correo institucional bajo dominio sunpi.uy
 3. La plataforma Slack y los usuarios de alta; sus métricas
 4. Bases de datos de socios, asociados e instituciones ordenadas y cargadas
 5. Boletín y redes instaladas

2 Se transparenta la administración, contabilidad y finanzas en este entorno e instalan libros en la nube para consulta de comisión fiscal y tesorería.

3 Se conoce y gestiona de acuerdo con el marco legal, instituciones y las herramientas profesionales que tienen la sociedad civil para desarrollarse.

B La organización se desarrolla con un modelo centrado en la familia, el equipo médico y el especialista que comprende sus necesidades y preferencias y las atiende solidariamente.

1 Se integra representantes de la familia a la esfera de toma de decisiones.

2 Se releva la voz del socio periódicamente en una serie de encuestas que se realizan al principio de cada gestión. Se comunica la información y definen acciones de mejora y conformidad.

C La directiva es un ejemplo positivo de diálogo transversal, comunicación consistente y feedback, expresando las metas periódicamente y con claridad.

1 Se comunica el marco estratégico, plan e indicadores.

Indicador:

1 al menos una visita al interior al año.

2 Realización de webinaros abiertos al principio y fin de año (4 webinaros en el período)

3 Realizar al menos una actividad presencial de presentación de resultados., fraternización y contacto directo con directivos.

La comunidad SUNPI agrupa y gestiona diversos equipos voluntarios y recursos profesionales que lideran y dinamizan iniciativas que persiguen su visión.

A Integración de capítulos y comisiones en el primer semestre del año.

B Establecimiento de metas y calendario por ámbito.

Indicadores

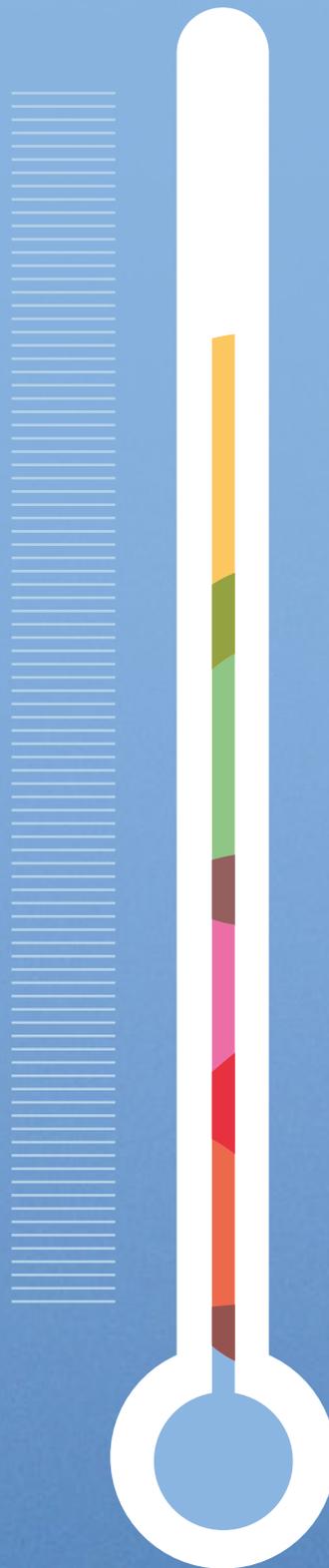
Número de equipos voluntarios y recursos profesionales que se integran a la comunidad SUNPI en el período donde este indicador mide el crecimiento de la comunidad en términos de miembros y equipos (comisiones y capítulos), que aportan sus habilidades y recursos para el cumplimiento de la visión.

Porcentaje de cumplimiento de metas y objetivos establecidos por cada capítulo y comisión, mide el progreso de las iniciativas lideradas por los equipos de voluntarios y profesionales empleados por SUNPI.

Nivel de satisfacción (según encuestas online regulares) de los miembros de la comunidad en relación con la integración de capítulos y comisiones y al establecimiento de metas y calendario por ámbito.

Número de iniciativas lideradas por los equipos voluntarios y profesionales que se implementan con éxito en el período, midiendo el impacto de la comunidad de intensivistas y neonatólogos en la consecución de su visión y en la mejora de la calidad de vida de las personas a las que se dirigen sus iniciativas.

Se releva en la memoria de la directiva de la SUNPI para su asamblea de segundo año.



Subcomponente local e infraestructura para una comunidad, la SUNPI en CHPR

¿Por qué?

La pandemia global nos ha mostrado que la salud laboral y el bienestar requieren de espacios para los vínculos. Por lo tanto, creemos que acondicionar un espacio en el Hospital para el trabajo colaborativo, con disposición abierta, contribuirá a generar una cultura positiva de aprendizaje y un mayor sentido de pertenencia y valoración mutua en el Centro Hospitalario Pereira Rossell.

Socializar, conectar y descargar

Necesitamos fomentar una cultura de comprensión, convivencia y solidaridad entre la comunidad del Hospital, los neonatólogos, pediatras intensivistas, el equipo universitario y los profesionales de la asistencia.

Nos imaginamos un espacio inspirado en los conceptos de los espacios de coworking, donde los colegas puedan socializar y conectarse con su vocación. Este espacio podría funcionar tanto como un aula para formación profesional continua, como una cafetería con ambientes relajados y atractivos para descargar el estrés laboral y fomentar la convivencia a través de actividades e intervenciones.

Para lograrlo, proponemos diseñar un espacio moderno con una distribución flexible y de planta abierta que permita crear diferentes áreas para distintos estilos de trabajo y formación. Este espacio será ideal para que los miembros de la sociedad, representantes del equipo de salud, pacientes y sus familias se reúnan y trabajen juntos en un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.

El espacio

Valoramos emplear una superficie de entre 30 y 60 metros cuadrados que puede disponerse en aula o escritorios, espacios para reuniones de grupos pequeños y áreas de descanso informales, donde los equipos de residentes, licenciados, especialistas e investigadores pueden reunirse con distintos cometidos.

Proyectamos disponer de ambientación y equipamiento para una sala insonorizada con proyección, iluminación, video y conexión dedicada para llamadas webinars y actividades en línea de formación a lo largo de toda la vida.





Componente de comunicación, participación y transformación digital

La SUNPI tiene como objetivo liderar la integración de tecnología digital de información y comunicación en sus actividades gremiales, científicas y sociales, con el fin de facilitar la participación de las familias y socios. Para ello, se promueve la adopción de entornos de colaboración donde los líderes, directivos, socios y equipos técnicos puedan trabajar de forma más fluida y competente en proyectos coordinados y asincrónicos.

La transformación digital es un componente clave en la estrategia de la SUNPI, y como tal, de la creación de un sitio web, redes sociales y un aplicativo móvil que permitan la comunicación y participación de los socios, la gestión de servicios, la organización de eventos y la captación de fondos.

La Sociedad utilizará también su plataforma y redes sociales para impulsar proyectos, así como para brindar capacitación, mentoría y formación profesional a lo largo de

toda la vida. Allí se impulsará proyectos de investigación y difundir el conocimiento generado por la SUNPI.

Este componente implica experimentar como bloggers, participantes de foros online, contribuyentes a bibliotecas o repositorios y productores de streaming y podcast. Como resultado, se mejora la experiencia del socio al acercar recursos, brindar servicios de coordinación y elevar su percepción del valor de ser socio de SUNPI.

Los beneficios de estos resultados se extienden a los pacientes y sus familias, quienes tendrán acceso a información y recursos valiosos para la atención médica, la gestión de una UCIP y la prevención de accidentes y enfermedades. Además, la transformación digital en apoyo a familiares y la atención médica también puede mejorar la calidad y eficiencia de los servicios de salud, lo que beneficia a la salud pública en general.



Plan operativo del componente IT

La SUNPI lidera la integración de tecnología digital de información y comunicación a la actividad gremial, científica y social como forma de facilitar la participación de las familias y socios.

A La directiva, socios y equipos técnicos se vinculan en forma más fluida y competente en entornos de colaboración donde progresan sus proyectos en forma coordinada y asincrónica Indicadores:

- 1 Publicación de integraciones y descripciones en portal y redes
- 2 Integración de equipos de trabajo a plataforma y soluciones en la nube
- 3 Provisión de licencias de ONG de comunicación y ofimáticas.

B La Sociedad emplea su plataforma y redes sociales para impulso de sus proyectos, la capacitación, mentoría y formación profesional a lo largo de toda la vida.

- 1 Se experimenta con repositorios o biblioteca de trabajos científicos,
- 2 entornos de discusión como foro
- 3 producción de webinars, streaming y podcast
- 4 y soluciones de formación a distancia en plataforma asincrónica y sincrónica.

C Se mejora la experiencia del socio, aproximando recursos, brindando servicios de coordinación y elevando la percepción de valor del ser socio.

- 1 Se desarrolla una app que instale en cada dispositivo de socio las funcionalidades del portal
- 2 Se compila un boletín al mes y estudian sus métricas

Para medir el éxito, se pueden utilizar los siguientes indicadores:

Portal integrador:

Cantidad de socios que se registran y utilizan los servicios de la plataforma digital Slack y Web. Número de proyectos impulsados por la SUNPI a través de la plataforma digital. Monto de los fondos recaudados por medio de la plataforma digital.

Innovación incremental:

Cantidad de contenidos generados por los socios en las distintas plataformas digitales de la SUNPI. Cantidad de veces que se comparte o difunde el contenido generado por los socios.

Transformación social, salud pública y visibilidad:

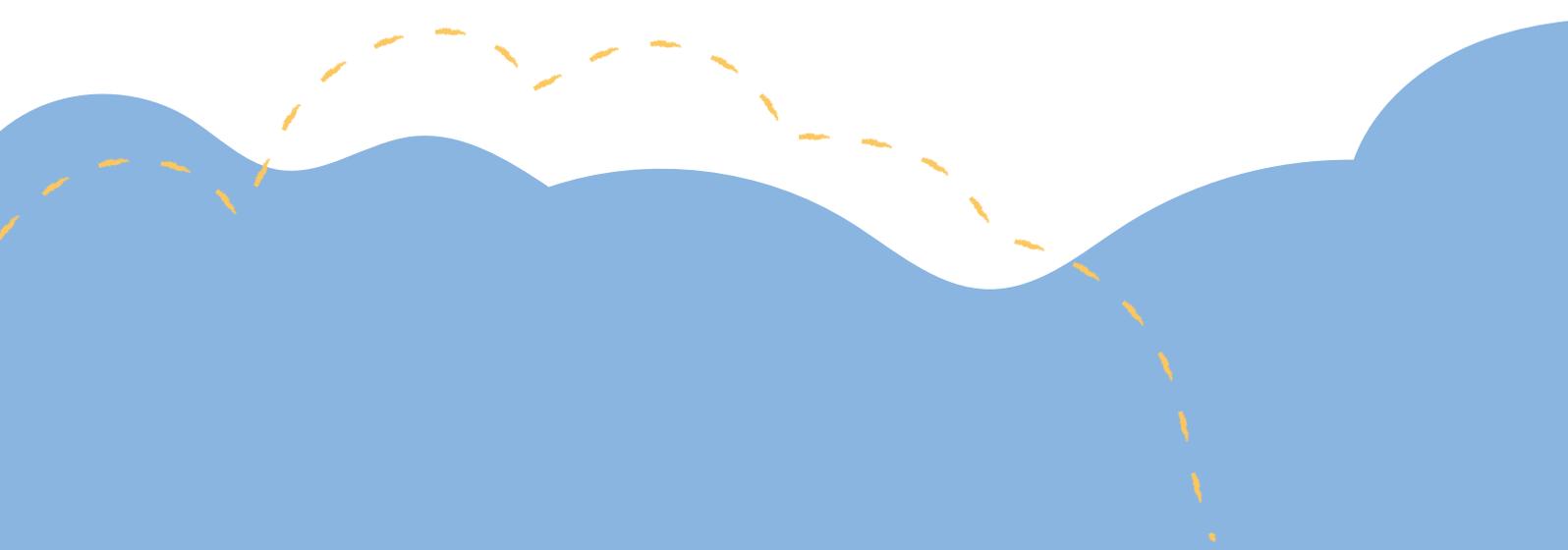
Evolución de usuarios y familias (público y analítica de sitio) que acceden a la información y recursos de la SUNPI. Cantidad de servicios de atención médica que se benefician de los recursos y conocimientos de la SUNPI. Nivel de reconocimiento y visibilidad de la SUNPI en la comunidad.

Con respecto a los beneficios para los socios, pacientes, familiares y la salud pública, se pueden destacar los siguientes:

Para los socios: acceso a una plataforma digital que les permite participar en iniciativas, acceder a recursos y servicios, y recibir capacitación y formación profesional de manera continua.

Para la salud pública, los pacientes y sus familias: acceso a información y recursos valiosos para la atención médica en una UCIP, así como también prevención de accidentes y enfermedades.

Mejora de la calidad y eficiencia de los servicios de salud, gracias a la transformación digital y la innovación incremental de la SUNPI tiene el potencial de mejorar significativamente en la calidad de vida de los pacientes y sus familias. Además, brindar reconocimiento, visibilidad y financiamiento a la SUNPI como un referente en el ámbito de la atención médica.



SEGURIDAD ASISTENCIAL Y SALUD LABORAL; ÉTICA, CULTURA Y CLIMA

La salud y el trabajo pueden tener efectos positivos en la salud, pero los entornos laborales tóxicos e inseguros con violencia instalada se han convertido en un fenómeno contemporáneo que amenaza la salud de los trabajadores. Según diversos estudios, el sector de la salud y los cuidados son particularmente vulnerables a la violencia en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en distintos países se ha informado que una gran proporción de trabajadores del sector experimentaron al menos un incidente de violencia física en un año, incluyendo el 75.8% en Bulgaria, el 67.2% en Australia, el 61% en Sudáfrica, el 60% en Portugal, el 54% en Tailandia y el 46.7% en Brasil.

La Organización Internacional del Trabajo define la violencia en el lugar de trabajo como "cualquier acción, incidente o comportamiento que se aparte de una conducta razonable en el que una persona es agredida, amenazada, dañada o lesionada en el ejercicio o como resultado directo de su trabajo" (Organización, 2003). La violencia en el lugar de trabajo incluye diferentes formas de violencia, como agresión física, homicidio, abuso verbal, intimidación/mobbing y acoso sexual, racial y psicológico (Chappell & Di Martino, 2006).

En general podemos agrupar cuatro tipos de violencia en el lugar de trabajo: (1) **actos violentos por parte de infractores o delincuentes** que no tienen otra conexión con el lugar de trabajo; (2) violencia dirigida

a los empleados por parte de **pacientes, familiares o cualquier otra persona** a quien una organización presta servicios; (3) **violencia contra compañeros de trabajo**, supervisores o gerentes por parte de un empleado actual o anterior; y (4) **violencia cometida en el lugar** de trabajo por alguien que no trabaja allí pero tiene una relación personal con un empleado.

En el entorno de las Unidades de Cuidados Intensivos infantiles (UCI) de Uruguay, se ha observado que los déficits de conocimientos y habilidades percibidos, así como el estigma al relacionarse con ciertas subpoblaciones, contribuyen a la violencia en el lugar de trabajo. Los miembros del personal de la UCI buscan educación y apoyo para mejorar el manejo de los pacientes y reducir el riesgo de violencia. Sin embargo, la efectividad en la seguridad depende de un compromiso a nivel nacional de las especialidades, organizacional de los centros asistenciales y el sistema, y estrategias y herramientas concretas para promover la salud y no-violencia en el lugar de trabajo.

Hay varios estudios publicados que documentan los factores que contribuyen a la violencia en entornos de atención médica y respaldan una amplia gama de intervenciones regulatorias, ambientales y psicosociales para reducir la incidencia y el impacto. Por ejemplo, en el entorno del departamento de emergencias, se ha proporcionado

do literatura para ayudar al personal a mejorar las habilidades en el manejo de la violencia y la agresión, incluidos los factores ambientales, las técnicas de desescalada, así como la restricción física y farmacológica.

Si bien esta literatura puede ayudar al personal de la UCI hasta cierto punto, es importante reconocer que hay muchas y las diferencias de personal entre estos entornos, lo que significa que se requieren recomendaciones y estrategias específicas para el entorno de la UCI, pero actualmente no existen.

Lanctôt, N., & Guay, S. (2014). The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences.

<https://doi.org/10.1016/j.avb.2014.07.010>

Patterson, S., Flaws, D., Latu, J., Doo, I., & Tronstad, O. (2023). Patient aggression in intensive care: A qualitative study of staff experiences. *Australian Critical Care*, 36(1), 77–83.

<https://doi.org/10.1016/j.aucc.2022.02.006>

Conclusiones:

La violencia en el lugar de trabajo es un problema importante de salud y seguridad para los trabajadores de la salud en UCIs. Los síntomas del trastorno de estrés postraumático y la depresión son frecuentes entre las víctimas. La ira, la tristeza, el miedo, el disgusto y la sorpresa son emociones comunes que sienten las víctimas. Las principales consecuencias de la violencia en el lugar de trabajo se relacionan con el funcionamiento laboral.

Resultados propuestos:

1. La SUNPI contribuye con la mejora sistemática y sostenida de la experiencia de convivencia y trabajo en la comunidad de especialistas, equipos de neonatología y pediatría intensiva y colaboradores.
2. Los profesionales socios cuentan con más recursos para su vida para superar los conflictos en forma no violenta, incrementan la empatía, profundizan en sus vínculos y crecen como personas.

Intervenciones demostrativas para mejora del clima:

Las mismas son lideradas por una experta en cambio organizacional y comunicación no violenta que realizará un diseño, lo ensayará y corregirá para desarrollar una herramienta.

Comunicación no violenta, fuentes e intervenciones:

<https://youtu.be/ut9ITixue1o>

<https://buentratoenred.org/>

<https://youtu.be/ZjSuHfHF7F4>

<https://www.linkedin.com/in/antonella-scrivanelli-99079b76>

<https://inakipinuel.com/>

<https://psico.edu.uy/user/279>

Plan operativo de Seguridad asistencial, ocupacional y no violencia

Resultados del componente de seguridad

Los profesionales socios cuentan con más recursos para su vida para superar los conflictos en forma no violenta, incrementan la empatía, profundizan en sus vínculos y crecen como personas.

1) La SUNPI lidera la transformación de la cultura de las especialidades y mejora del clima organizacional en centros mediante evidencia, capacitación y herramientas para facilitar intervenciones.

2) La SUNPI contribuye con la mejora sistemática y sostenida de la experiencia de convivencia y trabajo seguro en la comunidad de especialistas, equipos de neonatología y pediatría intensiva y colaboradores.

1.1 Actividades

Más recursos para su vida para superar los conflictos en forma no violenta

1) Generación de evidencia y divulgación.

2) Mejora sistemática y sostenida de la experiencia de convivencia y trabajo seguro en la comunidad

- Diseño de intervención y capacitación demostrativa,
- y herramientas para facilitar intervenciones.

1.1.1 Medición de opinión

1.1.2 Publicación de policy paper

1.1.3 Presentación de alto nivel: desde el ministerio, agencias con las organizaciones asistenciales y sindicatos.

1.2.1 Integración de un Capítulo de seguridad asistencial, laboral y humanización.

Discusión y marco normativo: ética, deontología y moral; un nuevo contrato de convivencia segura.

1.2.2 Plan piloto de sensibilización, desarrollo de inteligencia emocional y comunicación no violenta.

1.3.1 Manifiesto de seguridad y no violencia y campaña de comunicación en ateneos y entornos asistencial. Promoción hacia el entorno asistencial.

1.3.2 Promoción de mecanismo de denuncia, apercibimiento e intervención.

1.2 Un comité de Seguridad y no violencia

El comité es un grupo al que delegan una misión que requiere deliberar, investigar y tomar acción en un área en particular.

La humanización, destierro de la violencia, el mobbing y acoso puede motivar un comité.

1.3 Formar un capítulo de psicología asistencial y laboral

Los capítulos resuelven la diversidad de la organización dando espacio a ramas de especialidad (Neo y Pedía In, Enfermería, Nutrición, Fisioterapia y otros), y realidades territoriales que comparten el propósito, la misión y visión de SUNPI.

Resultados del componente: Seguridad asistencial, ocupacional y no violencia

Se propone un nuevo marco normativo de relacionamiento y capacitación en el trabajo, con el objetivo de promover un cambio cultural que destierre la violencia en los equipos de asistencia y facilitar intervenciones sobre el clima organizacio-

nal en las unidades. Se promueven mejores prácticas en seguridad asistencial y ocupacional.

Como resultado, se espera que los profesionales socios cuenten con más recursos para superar conflictos en forma no violenta, incrementen la empatía, profundicen sus vínculos y crezcan como personas, mejorando así la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo.

La SUNPI lidera la transformación de la cultura de las especialidades y mejora del clima organizacional en centros mediante evidencia, capacitación y herramientas para facilitar intervenciones.

La SUNPI contribuye con la mejora sistemática y sostenida de la experiencia de convivencia y trabajo seguro en la comunidad de especialistas, equipos de neonatología y pediatría intensiva y colaboradores.

Actividades 1.2 y 3

Más recursos para su vida para superar los conflictos en forma no violenta

1. Generación de evidencia y divulgación.
2. Diseño de intervención y capacitación.
3. y herramientas para facilitar intervenciones.

1.2.2 Plan piloto de sensibilización, desarrollo de inteligencia emocional y comunicación no violenta.

1.3.1 Manifiesto de seguridad y no violencia y campaña de comunicación en ateneos y entornos asistencial.

1.3.2 Mecanismo de denuncia, apercibimiento e intervención

Intro. a la comunicación no violenta...

Marshall Rosenberg, Comunicación no violenta: un lenguaje para la vida. (descargar) Rosenberg, M. (2013). Comunicación no violenta. 200. <https://c15208330.ssl.cf2.rackcdn.com/uploads/public/c/3f3a23b05a0dcb7e26f24fb69a9d899b.pdf>

Pilar de la Torre (Psi) Conferencia completa

1.2.2. Intervenciones demostrativas para mejora del clima; diseño de intervención

- Manifiesto para lectura en ateneos y publicación en centros
- Diseño de talleres de sensibilización
- Cartilla de intervención
- Landing page de respaldo
- Campaña de sensibilización
- Promoción de instrumento de intervención en asistencia y trabajo (Inefop)

Lic. Antonella Scrivanelli

El Comité formará un capítulo de socios que convoque a psicólogos y psiquiatras asistenciales y laborales:

Dr. Juan Dapuzo

Dr. Fernando Tomasina

Lic. Sico. Daniel Davrieux

Actividades 1.2

Más recursos para su vida para superar los conflictos en forma no violenta

1. evidencia, capacitación y herramientas para facilitar intervenciones.
2. mejora sistemática y sostenida de la experiencia de convivencia y trabajo seguro en la comunidad

Discusión y marco normativo: ética, deontología y moral; un nuevo contrato de convivencia segura.

Promoción hacia el entorno asistencial.

Intervención de entorno asistencial

Sensibilización, herramientas, capacitación e intervenciones demostrativas

Lanzamiento de soluciones

1. Campaña de sensibilización.
2. Presentación de diseño e intervenciones demostrativas

Inefop:

- Acuerdo de **empresa y trabajadores** (100 % de financiación). Sindicato Médicos adhiere y sindicatos de centros de asistencia.
- Cooperativas del interior
- Empresas independientes – **Incorporación de nuevas competencias** (asociativo o individual) 30 a 80 % de financiación.

Costeo de dos años

Se requiere recaudar XXX

Eventos y compromisos corporativos.

Donaciones:

- Corporativas
- Individuales

Suscripciones, membresías y objetos promocionales.

Crowdfunding

Fondos públicos

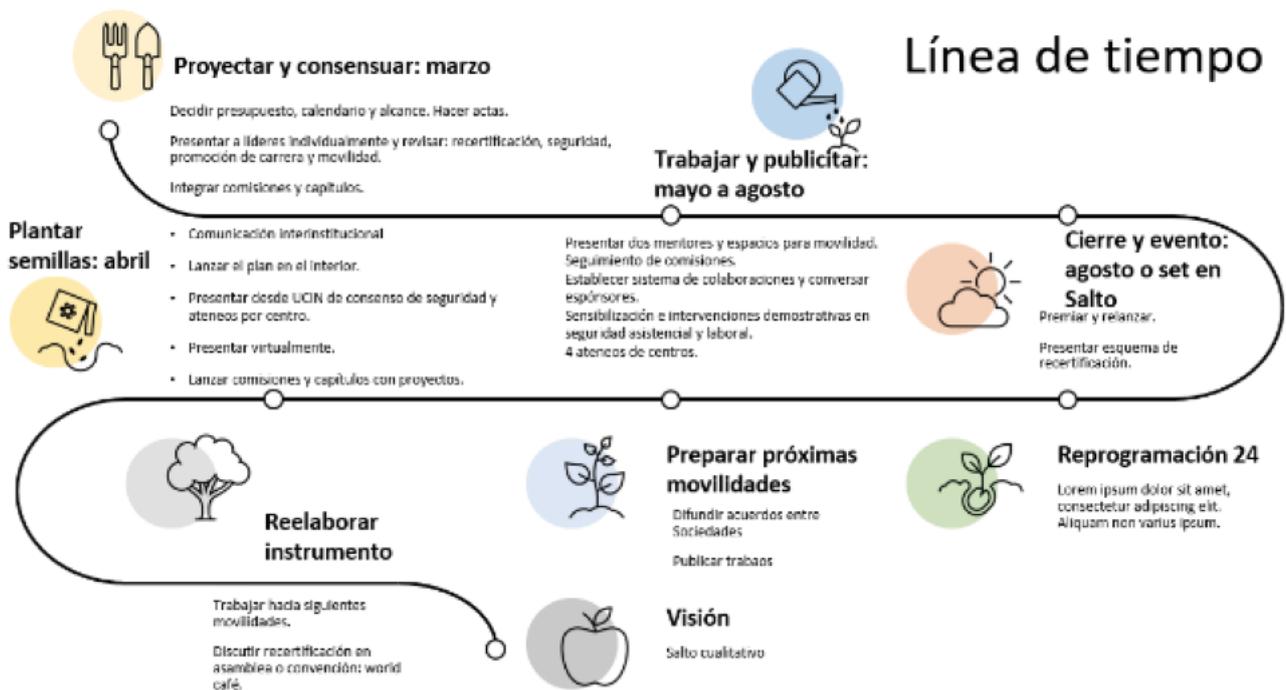
2 becas de movilidad 12k

4 premios de publicación y mentoría 8k

Eventos de reconocimiento 4k

Gastos de gestión y comunicación 6k

Gastos de funcionamiento (publicidad, local y representación) 3k



¿Comité, capítulo o comisión?

El camino elegido fue la integración de un Capítulo de psicología asistencial y laboral, donde quepa la intervención demostrativa en el área, la reflexión ética y deontológica, la comunicación del marco reglamentario y los incidentes, y la promoción de este componente y la producción de un policy paper.

Este capítulo puede ser promovido desde la OMS-OPS solicitando que se integre al plan, subsidie la ejecución en el ámbito público y el desarrollo de herramientas en línea.

Algunos posibles indicadores para evaluar los resultados del plan son:

Contabilización sistemática de incidentes de violencia en el lugar de trabajo a través de un mecanismo de reporte anónimo a través del sitio web de SUNPI.

Este indicador mediría y visibilizar la disminución de casos de violencia registrados en la UCIP al comienzo y luego de implementar el plan. Se podría comparar el número de incidentes antes y después del plan y evaluar si ha habido un cambio en la sensibilidad.

Incremento en el uso de estrategias de resolución no violenta de conflictos que se podría evaluar si los miembros del equipo de la UCIP están descargando material y visualizándolo, usando más estrategias de resolución pacífica de conflictos durante y después de la implementación del plan. Se podría medir esto mediante observaciones o encuestas específicas al pie de videos o publicaciones descargadas del sitio.

Participación en formación y número de



COMPONENTE Y CAPÍTULO DE FAMILIA Y PROMOCIÓN DE SALUD



El presente capítulo tiene como objetivo integrar a familiares de pacientes y su voz en los cuidados intensivos pediátricos del Uruguay y la SUNPI, el promover la humanización de estos y trabajar en la salud pública e infancia dirigiéndose a la ciudadanía.

Se integrará al trabajo de SUNPI y membresía suscriptora a referentes en humanización, familiares y actores de la salud pública para reflexionar y actuar sobre incidentes frecuentes que llevan a niños, niñas y adolescentes a la internación, la mejora del entorno asistencial (física y socioemocional) y difusión de herramientas de empoderamiento de la ciudadanía ante situaciones accidentales o de epidemia.

La promoción de la salud desde la pediatría intensiva y neonatología es un proceso que busca empoderar al paciente y a su familia para prevenir incidentes y tomar control sobre su situación de internación y egreso de una UCIP y mejorar su salud. Esto implica capacitarse en crear ambientes saludables, tanto físicos como sociales y psicológicos, que promuevan el apoyo y el fortale-

cimiento del familiar y del equipo de salud. Es importante enfatizar que este proceso no sólo beneficia al paciente y a su familia, sino que también tiene un impacto positivo en el bienestar del equipo de salud y en la calidad de los cuidados prestados.

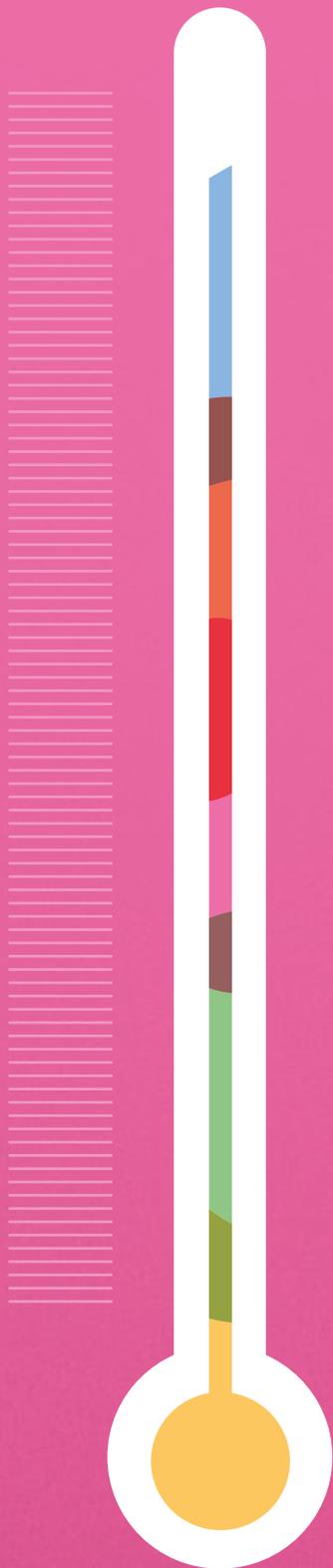
Un aspecto disruptivo –pero de enorme potencial- sería el soporte virtual a la internación para todas las unidades mediante un proyecto como “Sanar en familia” de los intensivistas de adultos uruguayos agrupados por SUMI, desarrollado por Grupo Pértiga. Esto daría soporte a la inducción al ambiente y estrategias de autocuidado y acompañamiento entre familiares. También buscar formas para que en cada centro se pueda impulsar la escuela/aula hospitalaria, para trabajar con padres y pacientes.

Hoy son un ejemplo: “Andamio” de la Escuela Especial N° 254

<https://www.dgeip.edu.uy/intervenciones-en-territorio/>

<https://www.elpais.com.uy/informacion/educacion/aula-hospitalaria-andamio-un-salon-de-clase-que-le-salva-la-vida-a-ninos-y-adolescentes>





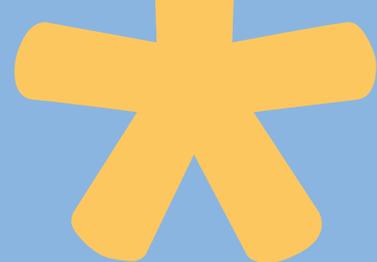
Algunos posibles indicadores de ejecución para este componente podrían incluir:

Implementación y desarrollo y adopción por usuarios y unidades de cuidados intensivos pediátricos que trabajan sobre un proyecto similar a "Sanar en familia" con foco en la infancia que busque proporcionar soporte virtual a la internación y mejorar la experiencia de los pacientes y sus familias.

Establecer parámetros o estándares de humanización.

Porcentaje de centros de salud que han implementado estrategias de acompañamiento de escuela/aula hospitalaria para apoyar la educación y el bienestar emocional de los pacientes pediátricos y sus familias.

Porcentaje de profesionales de la salud que informan sentirse más capacitados y motivados para proporcionar cuidados humanizados y promover la salud pública en su trabajo en unidades de cuidados intensivos pediátricos, como resultado de su participación en actividades de formación y reflexión con referentes en humanización, familiares y actores de la salud pública.hth



COMPONENTE Y CAPÍTULO DE MEJORA DE LA RELACIÓN CON SOCIOS NEONATÓLOGOS Y COORDINACIÓN CON SUNEО

La SUNPI, desde su creación, ha sido el lugar de encuentro de los neonatólogos uruguayos, investigadores y médicos interesados en el feto y el recién nacido, con el objetivo de promover el conocimiento de la ciencia neonatal, mejorar las condiciones de asistencia, trabajo y desarrollo profesional en este ámbito. Por eso, esta Sociedad cuenta con un Capítulo de especialistas que dialogan con la pediatría intensiva y los cuidados para generar espacios de intercambio como ateneos y jornadas. Juntos, durante las últimas tres décadas, hemos desarrollado una gran capacidad de transformación social en busca de nuestra visión de brindar los mejores cuidados críticos a los recién nacidos, infancia, adolescencia, padres y familiares.

En este sentido, se ha visto como fundamental integrar a los socios neonatólogos a

este plan de trabajo para fortalecer aún más nuestra labor en el ámbito de la salud pediátrica en Uruguay. Se propone la creación de un capítulo de neonatología a partir de la identificación de tres referentes intergeneracionales en este ámbito, con el objetivo de generar espacios de intercambio y diálogo que nos permitan mejorar la atención neonatal y estrechar la colaboración entre la pediatría intensiva y la neonatología.

Se aprovechó la encuesta realizada a socios y profesionales que integraran el padrón para extraer información relevante y dar lugar a la discusión de hallazgos. Esta iniciativa será un gran paso hacia una mayor coordinación y colaboración entre los especialistas en pediatría y neonatología en el Uruguay, fortaleciendo nuestro compromiso con los pacientes y sus familias.

¿Qué comunicamos?

“La SUNPI desde su formación reúne a los neonatólogos uruguayos, investigadores y médicos interesados en el feto y el recién nacido para promover el conocimiento de la ciencia neonatal, mejorar las condiciones de asistencia, trabajo y desarrollo profesional. La Sociedad cuenta con un Capítulo de especialistas neonatólogos que dialogan con la pediatría intensiva y

los cuidados para generar espacios de intercambio como ateneos y jornadas. Juntos desde hace tres décadas tenemos gran capacidad de transformación social rumbo a nuestra visión de brindar los mejores cuidados críticos a los recién nacidos, infancia, adolescencia, padres, y familiares.



Algunos posibles indicadores que se pueden utilizar para evaluar el éxito de este componente de mejora de la relación con socios neonatólogos y coordinación con SUNEО podrían incluir:

- la representatividad y número de referentes identificados y comprometidos en el capítulo de neonatología. Porcentaje de neonatólogos que se unen o renuevan su membresía en la SUNPI.
- La medición de la satisfacción de todos los socios y en particular los neonatólogos.
- Número de proyectos o iniciativas conjuntas entre la pediatría intensiva y la neonatología para mejorar los cuidados críticos a los recién nacidos y la infancia. Un número de ateneos y jornadas realizadas en colaboración con el Capítulo de especialistas al año. Evaluación del grado de integración y colaboración entre los equipos de la pediatría intensiva y la neonatología en los hospitales donde trabajan.
- Las encuestas completadas y hallazgos compartidos con los neonatólogos.

COMPONENTE DE FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA



La formación continua es clave para el desarrollo y consolidación de la carrera de los pediatras intensivistas y, por ende, para la mejora continua de la atención en cuidados intensivos pediátricos.

El objetivo de este componente es brindar apoyo y oportunidades de formación a los pediatras intensivistas en diferentes estadios de su carrera, promoviendo el avance hacia la recertificación, la organización de instancias académicas y científicas descentralizadas, y la promoción de la movilidad internacional y la investigación.

Para ello, se propondrán acciones que permitan el acceso, consolidación y retiro digno de los pediatras intensivistas durante toda la práctica profesional. Se establecerán instancias de relacionamiento entre jóvenes y sénior a través de mentorías con financiamiento para apoyar a los investigadores jóvenes, con el fin de que puedan perfeccionar, publicar y difundir sus monografías y hacer los primeros pasos para su inducción al ecosistema de ciencia y la vinculación internacional. Asimismo, se buscará establecer alianzas con las funda-

ciones de infancias para contar con su apoyo y patrocinio de iniciativas.

En cuanto a la promoción de la movilidad internacional, se establecerán convenios con instituciones de otros países para facilitar el acceso a programas de intercambio y becas para la formación de pediatras intensivistas. Se identificarán anfitriones en el exterior para ofrecer una experiencia académica enriquecedora. Además, se fomentará el acceso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y al sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación para apoyar la investigación en cuidados intensivos pediátricos nacional y su proyección internacional.

Para la organización de instancias académicas y científicas que se enfoquen en profesionales maduros y en ejercicio se promoverán ateneos descentralizados por centros, con el fin de llegar a la mayor cantidad de pediatras intensivistas del país. Estas instancias permitirán la actualización de conocimientos, la discusión de casos clínicos y la presentación de investigaciones.

Comité de Reconocimiento, Evaluación y Seguimiento: CRESE

Se propone la creación de un Comité de Evaluación y Seguimiento para Premios sénior, Becas para Publicación y Movilidad de Jóvenes, el cual estará conformado por dos socios titulares y dos suplentes, así como por un presidente y un vicepresidente.

Funcionamiento: Se buscarán mayorías para adjudicar premios y distinciones que en caso de que se presente un empate en las votaciones, el presidente tendrá el voto de desempate. Para evitar conflictos de interés, si un miembro del Comité ha patrocinado o está monitoreando a un candidato, se excusará de la evaluación y se llamará a un suplente. Además, para evaluar a un pediatra, neonatólogo o licenciado, deberá hacerlo en pareja con otro miembro del Comité.

El Comité llevará a cabo tres sesiones al año (evaluación, adjudicación y seguimiento), con el apoyo de una secretaría, donde se evaluarán a los aspirantes y se revisarán las rendiciones de cuentas y avances intermedios de los becarios y sus mentores.

En su segundo año, el Comité reajustará las bases y diseños de las becas, en consulta con los becarios, nominados, mentores y socios. Además, el Comité trabajará en la generación y sostenimiento de los apoyos económicos de patrocinadores.

El objetivo del Comité es evaluar y apoyar a jóvenes talentosos que buscan publicar o realizar movilizaciones internacionales en el ámbito de la pediatría y neonatología. Asimismo, se busca fomentar la investigación y el desarrollo de la ciencia médica, y reconocer a aquellos que destacan por su dedicación, compañerismo y trabajo científico.



Subcomponente sénior

En el marco de este componente se propone el reconocimiento y valoración del trabajo de los médicos senior, se proponen las siguientes acciones:

Definir premios a la trayectoria que se realicen anualmente, se desagreguen o condensen en una persona varias nominaciones. Se otorgará un premio anual a un médico senior que haya realizado una contribución destacada en el área de la pediatría intensiva y que haya demostrado un alto compromiso con su trabajo y su equipo.

Realizar un reconocimiento al compañerismo a nominación de sus colaboradores: se otorgará un reconocimiento anual a un médico senior que haya demostrado un espíritu de compañerismo y trabajo en equipo excepcionales, y que haya ayudado a crear un ambiente de trabajo colaborativo y solidario.

Una nominación al altruismo en acción: se otorgará un reconocimiento anual a un médico senior que haya realizado una acción solidaria excepcional como la representación como directivos de SUNPI, labor académica o representación gremial en su ámbito profesional, demostrando su compromiso con la comunidad y su vocación de servicio.

Premio a la docencia y trabajo científico: se otorgará un premio anual al mejor trabajo científico realizado por un médico senior en el área de la pediatría intensiva y neonatología, valorando la calidad y relevancia de la investigación y su impacto en la práctica clínica.

Estos reconocimientos serán seleccionados por un comité evaluador que maneja las becas y recertificaciones y estará conformado por miembros de la SUNPI primero, y más tarde por otros cinco expertos galardonados en la medida que se entreguen. Los

premios serán anunciados públicamente en un evento especial y se les entregará un diploma y una placa estatuilla o medalla como muestra de reconocimiento y agradecimiento por su trabajo y dedicación en la pediatría intensiva.

En resumen, el componente de formación de pediatras intensivistas busca brindar apoyo y oportunidades de formación a lo largo de toda la vida profesional, promoviendo el avance hacia la recertificación, la organización de instancias académicas y científicas, la movilidad internacional y la investigación.



Para evaluar el éxito del subcomponente sénior se pueden utilizar los siguientes indicadores:

Formulación de un reglamento en base a este documento, aprobación y monitoreo de número de nominaciones para cada uno de los premios: Este indicador mide el interés y la participación de los médicos senior y equipos en el proceso de nominación, reconocimiento y valoración propuesto. Se puede evaluar la tendencia a lo largo del tiempo y hacer comparaciones entre distintas categorías de premios para ajustar un reglamento. Diversidad de los premiados: Este indicador mide la diversidad de los galardonados por becas o premios en términos de género, edad, origen, centro, temas, etc.

Integración de CRESE y participación de los expertos evaluadores.

Subcomponente de movilidad para jóvenes proyectos

El subcomponente de movilidad para jóvenes proyectos tiene como objetivo apoyar a estudiantes y recién graduados de posgrado en pediatría intensiva y neonatología para realizar publicaciones, presentaciones y un período de residencia en el exterior en un área relacionada con el feto, el recién nacido, niños y adolescentes. Las becas son competitivas y se otorgarán en el corriente año o el siguiente, con una duración mínima de un trimestre y un máximo de un año lectivo.

Las becas de mentoría y movilidad están disponibles para apoyar la investigación clínica, experimental o de laboratorio en un área relacionada con la pediatría intensiva y neonatología. Los premios de mentoría pueden ser de hasta U\$S 1.000 para el autor/a y para el mentor seleccionado. Este premio se duplicará si se logra el objetivo de publicar y presentar afuera al cabo de un año. Los mentores son profesionales internacionalizados, con experiencia en publicaciones y trayectoria, y se utilizan para estimular mentorías y llevar a cabo proyectos de movilidad exitosos.

Los premios de movilidad son de hasta U\$S 6.000 y se pueden utilizar para costear alojamiento, pasajes y/o manutención durante este período en el extranjero. La selección de los beneficiarios de las becas se realizará mediante un comité evaluador que maneja las becas y recertificaciones, conformado por miembros de la SUNPI y expertos externos.

En resumen, este subcomponente de movilidad para jóvenes proyectos busca fomentar la investigación y la formación continua de pediatras intensivistas y neonatólogos, brindando apoyo económico y mentoría para la realización de publicaciones, presentaciones y un período de residencia en el exterior. Estas becas competitivas permitirán a los beneficiarios desarrollar sus habilidades y conocimientos en un entorno internacional, lo que contribuirá a mejorar la calidad de la atención médica en la pediatría intensiva y neonatología en su país de origen.

Indicadores para el subcomponente de promoción científica y movilidad para jóvenes proyectos:

Número de becas otorgadas: Este indicador mediría el número total de becas otorgadas a estudiantes y recién graduados de posgrado en pediatría intensiva y neonatología en el trienio. Número de publicaciones y presentaciones realizadas por los becarios tras su período de residencia en el exterior.

El nivel de satisfacción de los becarios con el programa de movilidad, evaluando su experiencia general, la calidad de la mentoría y el apoyo brindado durante su estancia en el extranjero.

Bases: mentoría o beca de movilidad para jóvenes proyectos

Solicitud sencilla

La solicitud de beca de movilidad debe enviarse a la Secretaría de SUNPI antes del primero de abril (calendario internacional) y debe incluir:

- Una propuesta desarrollada en hasta 500 palabras, con los objetivos de la visita que puede incluir observar o aprender una técnica o realizar actividades de laboratorio.
- Admisión incondicional por parte de la institución que recibe al estudiante.
- Un resumen del presupuesto.
- Dos cartas de apoyo o recomendación de un socio-mentor.

El aspirante deberá ser socio con las obligaciones al día en la primera edición de la beca, y al menos un trimestre de antigüedad en las sucesivas ediciones.

Reglamento de mentoría o beca de movilidad para jóvenes proyectos:

1. Para aplicar a la beca de mentoría o movilidad para jóvenes proyectos, el interesado deberá presentar un resumen de 500 palabras, más bibliografía, un CvUy actualizado y una carta de recomendación de un socio-mentor o patrocinante. Además, deberá haber cursado todo el posgrado o haber aprobado en los últimos cinco años.

El becario se compromete a realizar su proyecto en un área relacionada con el feto, el recién nacido, niños y adolescentes y a utilizar la beca de manera responsable para costear alojamiento, pasaje y/o manutención durante el período de la movilidad.

2. En caso de que corresponda, se establecerá coautoría entre el mentor y el becario.

3. La convocatoria para aplicar a la beca se realizará en el mes de marzo y el resultado se publicará en el mes de abril.

4. La beca de mentoría tendrá una duración de un año desde la adjudicación. Durante este período, se costearán 4 encuentros de mentoría y se presentará un reporte de avances.

5. Al cabo de 19 meses, se deberá presentar una rendición de resultados para efectivizar el pago de la recompensa correspondiente.

7. La beca de mentoría o movilidad es una ayuda económica y no implica la obligación de contraprestación laboral o de otro tipo por parte del becario o del mentor.

8. En caso de incumplimiento de los términos y condiciones establecidos, se podrá revocar la beca de mentoría o movilidad y se solicitará la devolución de los montos asignados.

9. Cualquier situación no prevista en este reglamento será resuelta por el comité evaluador de la beca de mentoría o movilidad.

La evaluación de las becas se realizará siguiendo la pauta establecida previamente, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- **Forma, pertinencia y factibilidad:** se evaluará si el proyecto presentado cumple con los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, si es coherente con el objetivo de esta y si es factible de llevar a cabo.
- **Relevancia:** se evaluará la importancia del proyecto presentado y si se justifica su realización.
- **Originalidad:** se evaluará la capacidad del proyecto de aportar conceptos originales e innovadores al estado actual del conocimiento en el área temática correspondiente.
- **Claridad:** se evaluará la claridad en la exposición de los objetivos del proyecto, la metodología y el abordaje.

Pauta para puntuación de propuesta

En la evaluación de las propuestas para la mentoría o beca de movilidad, se utilizará la siguiente pauta:

1. Forma, pertinencia y factibilidad (40%):

- ¿Cumple con los requisitos establecidos en la convocatoria? (10%)
- ¿El objetivo de la propuesta es pertinente y está en línea con el objetivo de la convocatoria? (15%)
- ¿Es factible de lograr el objetivo propuesto? (15%)

2. Relevancia (20%):

- ¿Está justificada la importancia y relevancia del tema? (20%)

3. Originalidad (20%):

- ¿La propuesta plantea conceptos originales e innovadores que aportan al estado actual del conocimiento local? (20%)

4. Claridad (20%):

- ¿Los objetivos del proyecto, metodología y abordaje están claramente expresados? (10%)
- ¿La propuesta está bien estructurada y es fácil de entender? (10%)

Cada categoría se evaluará con una escala del 1 al 5, donde 1 representa una calificación insatisfactoria y 5 una calificación excelente. La calificación final se obtendrá sumando los puntajes obtenidos en cada categoría y dividiéndolos por el total de puntos posibles. Se seleccionarán las propuestas con las calificaciones más altas.

Desembolsos y superposición en las becas

Se podrán superponer financiamientos públicos o privados en el caso de movilidad se podrán rendir los rubros (pasajes, alojamiento y gastos asociados), o establecer un estipendio mensual que determinará el comité de evaluación mensualizando los desembolsos.

Se valora y anima a los aspirantes a emplear otros instrumentos y fuentes de financiamiento complementarias que no se considerarán incompatibles: <https://udelar.edu.uy/internacionales/vigente/>

Considerar ANII

Fondo primera infancia

Fondo investigación clínica

Subcomponente de formación continua y comunidades de aprendizaje en centros

El objetivo de este subcomponente es promover el aprendizaje en comunidad desde los centros a través de ateneos, que funcionen como el germen de la recertificación y la actualización profesional continua. Se propone llevar a cabo cuatro ediciones anuales de los ateneos, que se definirán como exitosos cuando se logre una alta participación, una comunicación fluida y abierta entre los participantes y se identifiquen acciones de mejora.

En los ateneos se trabajará a su vez en la cultura creación de comunidades seguras y no violencia, apoyando acciones que mejoren el clima laboral y fortalezcan la colaboración entre los profesionales del centro. Se fomentará la participación de los asistentes para identificar y resolver problemas cotidianos y mejorar la atención a los pacientes.

Al cabo de un año se administrarán reconocimientos a los centros, expositores y participantes que hayan demostrado un compromiso constante con la enseñanza y aprendizaje. Los reconocimientos se otorgarán a aquellos participantes que hayan asistido a al menos tres ediciones de los ateneos.

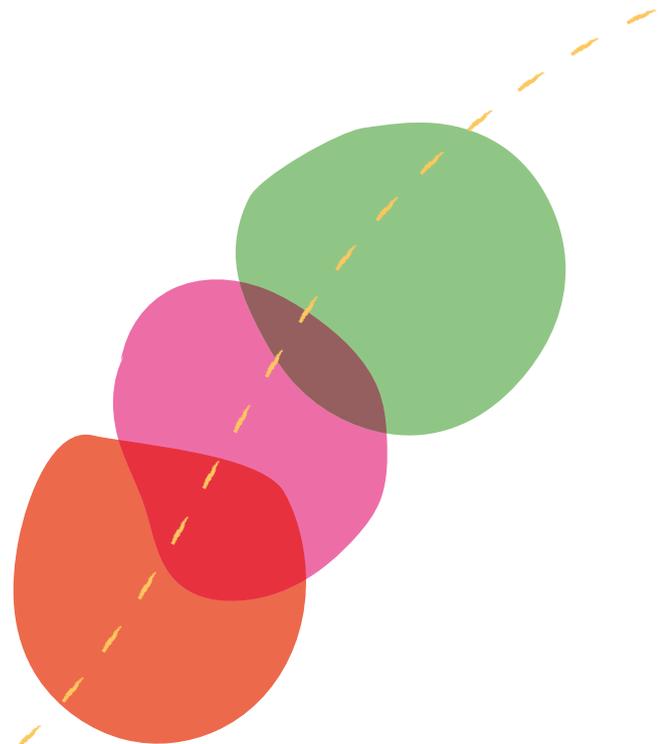
Además, en el marco del evento anual de SUNPI los participantes de los ateneos presentarán un poster con los resultados de sus proyectos que se premiarán. Los posters serán evaluados por un comité y se entregarán reconocimientos a los proyectos más destacados. Este evento servirá como una oportunidad para compartir los resultados y experiencias, fomentar la colaboración entre los centros y fortalecer la comunidad de aprendizaje en pediatría intensiva.

Ateneos por centro: definiciones pendientes

- Cuatro ediciones ¿Cuándo es un éxito? ¿Cómo lo aseguraremos?
- Trabaja en la cultura, la comunidad y apoya acciones de mejora del clima.
- ¿Podemos administrar reconocimientos? ¿Qué reconocen? ¿Qué capacidades podemos fortalecer y cómo?

Evento anual

- Los aspirantes a presentarán un poster
- Se expone por comité
- Se entregan los reconocimientos



Se proponen algunos indicadores para evaluar el subcomponente de formación continua y comunidades de aprendizaje en centros:

Participación en los ateneos: se puede medir la cantidad de participantes en cada una de las cuatro ediciones de los ateneos. Un indicador de éxito podría ser una participación del 80% o más de la comunidad de socios a lo largo de todo un año.

Calidad de los posters presentados en el evento anual se podría considerar un indicador de éxito la selección que, al menos un poster sea destacado en cada edición del evento anual.



Algunos posibles indicadores para evaluar la efectividad de la totalidad del componente de formación de pediatras intensivistas podrían ser:

Número de instancias académicas organizadas por la sociedad, incluyendo cursos, talleres, seminarios, congresos y otros eventos científicos. Porcentaje de pediatras intensivistas socios que participan en instancias de formación y actualización.

Porcentaje de pediatras intensivistas que logran avanzar en su recertificación y/o cumplir con los requisitos de actualización profesional establecidos por SUNPI al año en rumbo a recertificar.

Porcentaje de pediatras intensivistas que logran obtener becas para promover su carrera académica y científica, ya sea a nivel nacional o internacional. Cantidad de publicaciones de pediatras intensivistas en revistas científicas indexadas, como resultado de investigaciones realizadas con el apoyo de la sociedad.

Número de mentorías y financiamientos otorgados a jóvenes investigadores en formación. Cantidad de convenios y alianzas establecidas con universidades y centros de investigación, nacionales e internacionales, para el intercambio de experiencias y conocimientos.

The background features several overlapping, organic shapes in various colors: a blue shape at the top left, a red shape at the top center, a yellow shape on the right, a pink shape at the bottom left, a green shape at the bottom center, and a brown shape at the bottom. Dashed orange lines are scattered across the page, some following the curves of the shapes and others as independent arcs.

ANEXOS

ANEXO 1

Ficha técnica de censo y medición de opinión:

Técnica: encuesta web autoadministrada.

Público objetivo: profesionales de la neonatología y pediatría intensiva residentes en Uruguay en general.

Universo. 220 profesionales registrados.

Muestreo: no probabilístico.

Tamaño de la muestra: 130 encuestas (60% de cobertura).

Fecha de campo: 2 de febrero al 14 de marzo de 2023.

ANEXO 2

Administración y finanzas: pasado, presente y futuro

Una escisión de sociedad sin disolución ni trámite

Crisis: Tras una crisis de comunidad, formación profesional, acción política y representatividad hay que crear valor para la vida profesional, la carrera. No se liquidó, transmitieron cuotas sociales y retuvieron patrimonio; fue un retiro unilateral.

Competitividad: SUNPI es una alternativa en competencia con SUMI, SUP y SUNEQ y el entorno abierto, las redes e institucionalidad internacional. La SUNPI aun puede interpretar a los suyos y asistirlos en la carrera.

Debemos saber cómo se conduce

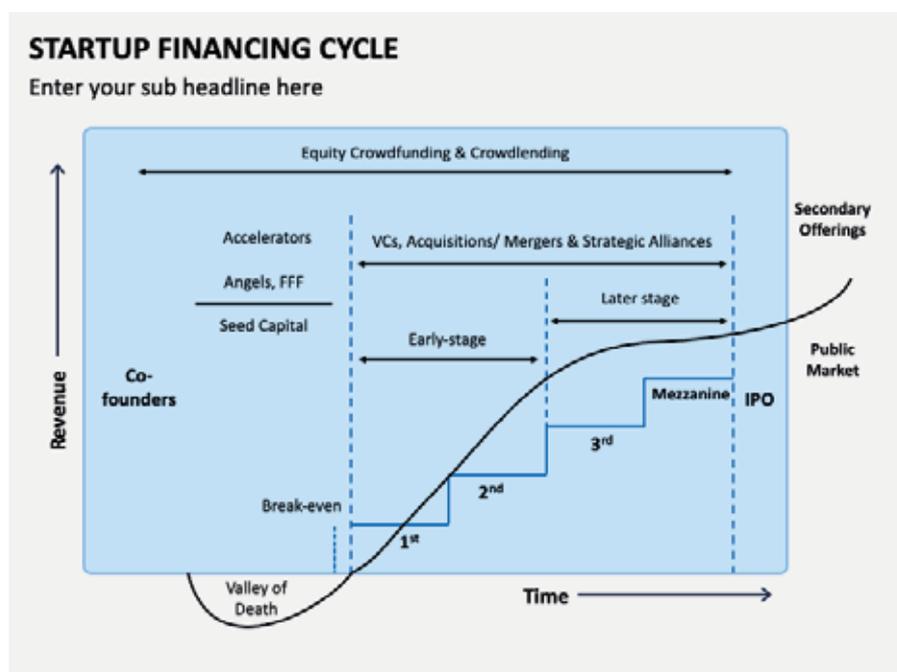
Ver normativa para OSC: artículo 21 del Código Civil, el Decreto-ley 15.089 y la Ley 17.163 y marco general explicado (descargar).

Una vida esporádica... ¿es vida?

Verse como un emprendimiento

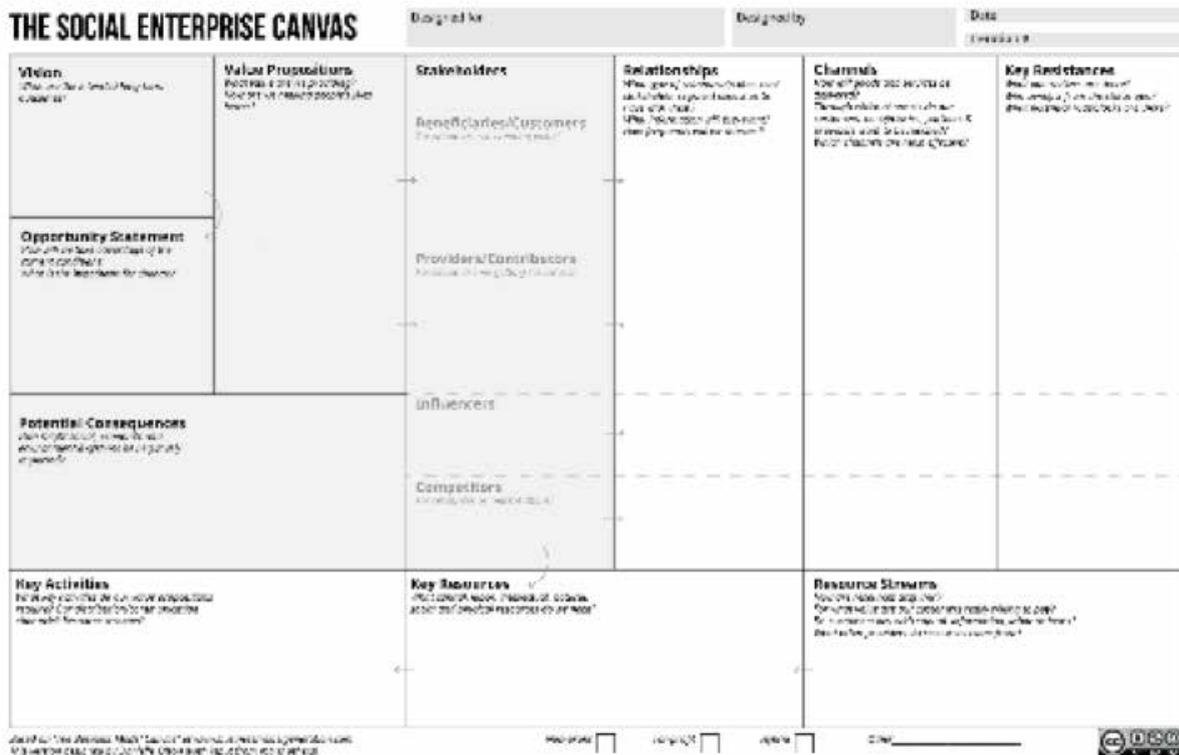
Somos una buena idea en busca de un modelo de solución sustentable.

- Cuentan con acceso a crédito y capital semilla.
- Ustedes le dan crédito a esta SUNPI; prestan tiempo con la expectativa de un retorno no enteramente apropiable.
- En general la capital semilla es una de las formas de financiación inicial para hacer proyectos a partir de fondos que llevan una idea a un modelo de impacto, sustentable en ingresos y costos.



Superando el valle (VoD)

- Fe, extremo pragmatismo y ánimo épico.
- Es el período de comienzo de operaciones y comunicación
- Dar forma a la estructura, alianzas y reclutar talento
- Fragmentar problemas, sortear y achicar brechas.
- Remodelar con agilidad.
- Construir consensos para otras tres directivas (6 años)

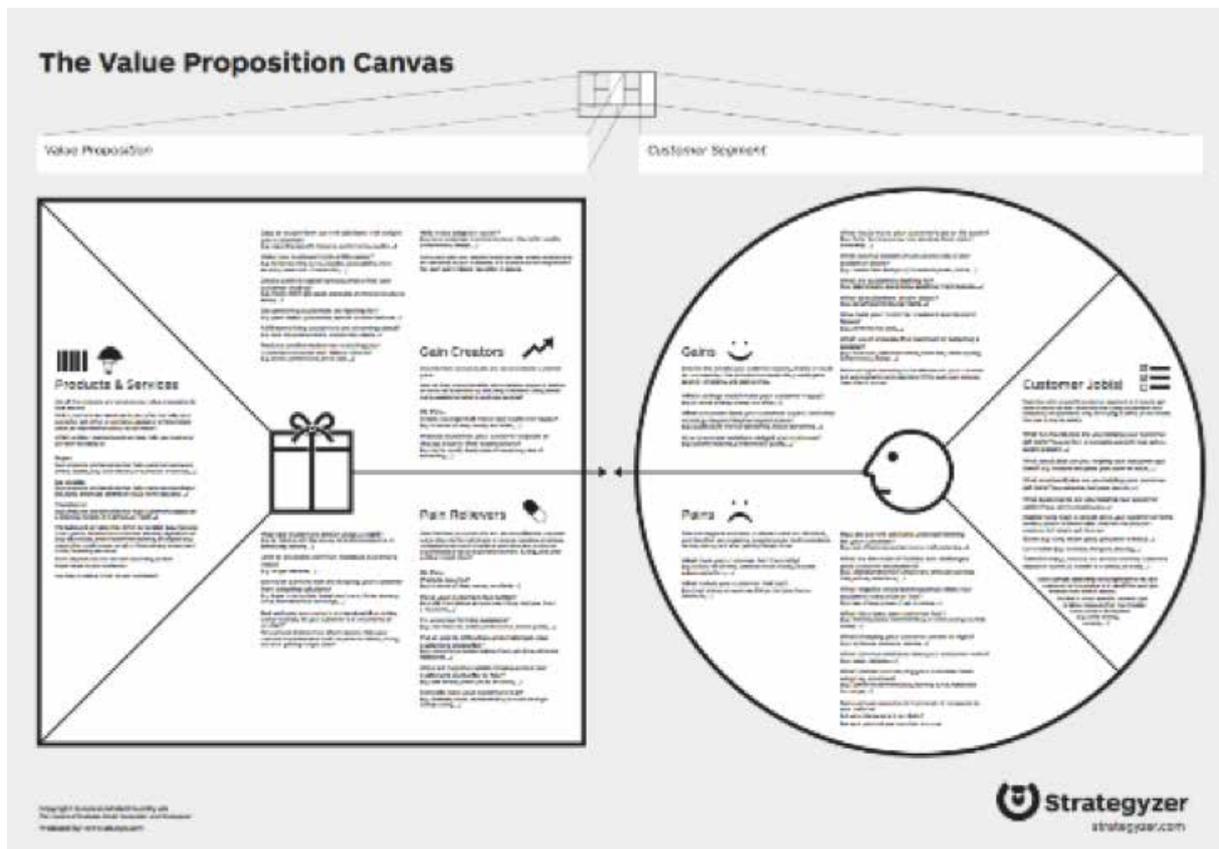


Saber

- Crear valor social
- Monetizarlo y financiarse
- Proyectar
- Trabajar en forma sistemática con racionalidad administrativa
- Gestionar: personas talentosas (técnicos, profesionales y voluntarios), alianzas estratégicas (sobre todo en esta fase) y dinero.
- ¿Qué expectativas hay? ¿Cuál es el modelo? ¿El origen de los fondos?

Financiación

- Suscripción (costos de actividad esporádica)
- Representación y ampliación de derechos (sindical).
- Reputación.
- Voluntario, crédito y semilla
- Planificación, diseño y operaciones.
- Donación por participación:
 - Comunidad,
 - Formación,
 - Asistencia,
 - Retribución y promoción de salud,
 - Investigación.



¿Cómo distribuir?

Inversión y gasto



- Desarrollo institucional (transformación digital)
- Equipo técnico secretaría, admin, com
- Formación
- Participación (comites y comisiones)

- Promoción de salud (familia e infancia segura)
- Seguridad ocupacional y asistencial
- Experiencia de socio y fidelidad
- Becas y reconocimientos

¿Cuánto se invierte y gasta, qué valor crea? ¿Para quién y qué trabajamos?

SUNPI es necesaria para abordar el presente y futuro de los niños que nacen y crecen en Uruguay y quienes brindamos cuidados críticos, y para eso nos vincula entre nosotros, con la sociedad y el mundo.

Mejoramos la calidad de los cuidados críticos, la capacitación y acceso al conocimiento en el Uruguay y para eso abogamos en forma independiente por la infancia y nuestra comunidad.

Los mejores cuidados intensivos están disponibles para todos los recién nacidos, niños y adolescentes del Uruguay, contribuyendo con que nuestro país sea el mejor lugar para nacer y crecer.

Esporádico o superavitario

1. El superávit es un margen positivo, una utilidad para amortiguar reveses e introducir mejoras en los servicios institucionales.
2. Tener responsabilidad y conocimiento de costos y gastos (son la consecuencia de estar en actividad).
3. Determinar un superávit para actividades
4. Presupuestar proyectos

Cuotas (2010)

36,7% representaban entre 80% y 100 % del presupuesto.

Reciben fondos gubernamentales (52,5%) esos fondos son entre el 80% y 100% de los ingresos.

Ingresos por participación

- Dictar cursos voluntariamente o a partir de subvenciones de la industria (rentar docentes)

permite estimar una utilidad por plaza y la proyección de 75-150 plazas al año
3-4 cursos por curso.

Contraprestaciones en especie de industria (material didáctico, local, etc.)

- Suscriptores de enfermería y cuidados (200), familiares donantes (10)
- Re- afiliaciones 20

¿Qué vender?

Las siguientes actividades realizadas por asociaciones civiles sin fines de lucro y por fundaciones, inscritas en el Ministerio de Educación y Cultura, que tengan personería jurídica vigente, y que establezcan en sus estatutos que no persiguen fines de

lucro, y cuyo objeto social esté directamente vinculado a la cultura y a la educación:

- a) venta de bienes en los que se reproduce o imprime una obra de arte, el nombre de un artista, o el nombre de la institución, siempre que la venta sea realizada a consumidores finales, dentro del local asiento de la respectiva asociación civil o fundación.
- b) servicios culturales, entendiendo por tales, la certificación de obras de arte, el arrendamiento de obras de arte para exposiciones itinerantes y las entradas para exhibiciones de obras de arte.
- c) servicios educativos, entendiendo por tales los relativos a talleres, seminarios y conferencias organizadas por la propia institución.
- d) servicios de patrocinio, entendiendo por tales los que vinculan o asocian el nombre de la entidad, o el de un artista en particular al nombre o marca del patrocinador.

Punto de equilibrio (no esporádico)

¿Qué ingreso y distribución de gasto aspiran a tener?

Trabajamos en los costos fijos de

- tecnología, (se instalaron, ganaron licencias de producción y activaron contablemente)
- comunicación, (host y portal)
- producción, (entorno colaborativo)
- secretaría y administración

Se va a sumar un proyecto de sede (plataforma para crear valor y entregar beneficios).

Finanzas o contabilidad por un software como Z.uy gratis (3,600 comprobantes), o por \$U75.

Se puede realizar una [Revisión Limitada de Estados Contables*](#) para presentar estados a la asamblea y comisión fiscal.

Decreto-ley 15.089

No existen disposiciones que obliguen a las organizaciones a enviar la memoria anual y el balance al Ministerio de Educación y Cultura, o que esta documentación esté disponible en forma pública.

Flujo y presupuesto de operación

Contar con información de calidad periódica sobre egresos e ingresos actuales y previstos.

Formularlo frente: al plan, las operaciones, valor de moneda y proyección.

Facilitar eficiencia, una rutina de administración y desembolsos regulares (cash flow)

Un presupuesto y flujo

¿Qué hacer?

- Es solo esto Rubro, concepto (actividad de plan o gasto), cantidad, precio, subtotales y total
- Ingresos y egresos estimados distribuidos en el año; saldos y acumulado.
- Todo en software o compartido en un drive (en la nube), con acceso a directivos y comisión fiscal, actualizado mensualmente (libro de actas, diario y mayor, comprobantes y documentación) y en forma digital.

¿Cómo avanzar?

- Organización administrativa transparente (tesorería, cobros y pagos); solución en la nube y procesos y reglamento interno.
- Actas como base de la memoria.
- Pedir interpretación a un consejo asesora honorario.
- Capacidad frente a los compromisos y el plan operativo.
- Buscar ingresos.

- Programar actividades.

Uno por componente, resultado y actividad

Presupuesto de organización sin fines de lucro

AÑO FISCAL

INGRESOS

■ AF 2012 REAL ■ AF 2012 PROPUESTO ■ AF 2011 AÑO ANTERIOR



INGRESOS	AF 2011 AÑO ANTERIOR	AF 2012 PROPUESTO	AF 2012 REAL	AF 20 VARIA
Recaudación de fondos y eventos	150000,00	200000,00	180000,00	-20000
Base	50000,00	50000,00	50000,00	0
Donaciones	30000,00	40000,00	20000,00	-20000
Ingresos por intereses				0
Miscelánea				0
TOTALES	230.000,00 €	290.000,00 €	250.000,00 €	-40.000,00 €



Sociedad Uruguaya de
Neonatología y Pediatría
Intensiva

Grupo **Pértiga**

www.grupopertiga.org

