

# Estudio Diagnóstico Situacional sobre la Función Directiva de las Sociedades que integran FLASOG

## Comité: Desarrollo Directivo

Coordinador: Néstor Garello

Coordinadores regionales:

- 1.- Región México y Caribe: Jorge Vargas
- 2.- Región Centroamericana: Alfredo Beitia
- 3.- Región Andina: Octavio Miranda
- 4.- Región Cono Sur: Fanny Corrales

## METODOLOGÍA

Se llevó a cabo en una primera instancia un Focus Group invitando a participar a 6 directivos representantes de las diversas Sociedades que integran FLASOG. Cabe destacar que su selección del número es porque metodológicamente no debe de exceder los 6 a a 8 participantes ya que el objetivo es establecer cualitativamente, en este caso, los aspectos relevantes que definen a los directivos de las Sociedades Directivas de la Federación. A ellos se le plantearon preguntas abiertas que fueron respondiendo y que resumimos en el informe. Una vez finalizado el Focus Group y con las conclusiones obtenidas se prepararon las preguntas para completar un formulario digital que fue enviado a las 19 sociedades que integran FLASOG y que fue completado por sus directivos. Este trabajo se llevó a cabo en el período de agosto – noviembre 2018.

## **a.- FOCUS GROUP**

**Participaron 6 Directivos de  
Sociedades que integran FLASOG**

## PREGUNTAS

1. ¿ Por qué un especialista en GO decide presentarse como directivo en su Sociedad ?
2. A la hora de postularse ¿ tiene un plan para poder llevar adelante sus ideas ?
3. ¿ Qué requisitos establece su Sociedad para poder aceptar su solicitud como directivo ?
4. ¿ Cómo es el mecanismo de elección ?
5. ¿ Hay un mecanismo de evaluación sobre su actuación como directivo ?
6. ¿ Existe algún incentivo o mecanismo de compensación por el tiempo que el directivo dedica a su función ?

## PREGUNTAS

### 1. ¿ Por qué un especialista en GO decide presentarse como directivo en su Sociedad ?

- Para mejorar el desempeño de la sociedad en sus diversos aspectos (administrativos, percepción de los colegas, académicos y científicos, etc.)
- Incidir en las políticas de salud con las autoridades nacionales
- Forma de participar por la región o zona
- Capaz de liderar y hacer carrera
- Por vocación y espíritu societario por el bien común para generar un proyecto institucional
- Por docencia, investigación
- Incidir en la salud de las mujeres a nivel nacional y regional

## PREGUNTAS

### 2. A la hora de postularse ¿ tiene un plan para poder llevar adelante sus ideas ?

- Por estatuto tiene que presentar un plan de trabajo
- Tiene un compromiso y responsabilidad
- Presentan ideas, objetivos
- Hay sociedades que no se solicita proyectos

## PREGUNTAS

### 3. ¿ Qué requisitos establece su Sociedad para poder aceptar su solicitud como directivo ?

- Hojas de vida (académica, ser especialista GO)
- Plan de trabajo
- Personas y grupos afines
- Aptitudes y actitudes
- Años de pertenecer como miembro a la sociedad
- Por región

## PREGUNTAS

### 4. ¿ Cómo es el mecanismo de elección ?

- Rotatoria y por región
- Por un período determinado
- Porque “toca ser directivo”
- Por asamblea se pone a disposición y por votación secreta o vista



## PREGUNTAS

### 5. ¿ Hay un mecanismo de evaluación sobre su actuación como directivo ?

- Proceso de carrera
- Informe al final del período para su aprobación de la Asamblea por estatuto
- No hay mecanismos de evaluación objetiva
- ¿Quién evalúa ? El fiscal que no integra la Junta Directiva
- Evalúa aspectos administrativos, legales y fiscales
- Manera indirecta

## PREGUNTAS

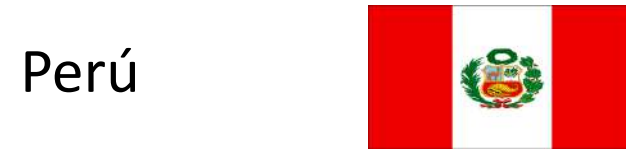
**6. ¿ Existe algún incentivo o mecanismo de compensación por el tiempo que el directivo dedica a su función ?**

- Trabajo por la sociedad
- Viático, traslados, etc. de acuerdo a política
- No hay mecanismos de compensación

## **b.- ENCUESTA**

**Participaron 17 Países de  
Sociedades que integran FLASOG**

## PAÍSES QUE RESPONDIERON



## Invitación

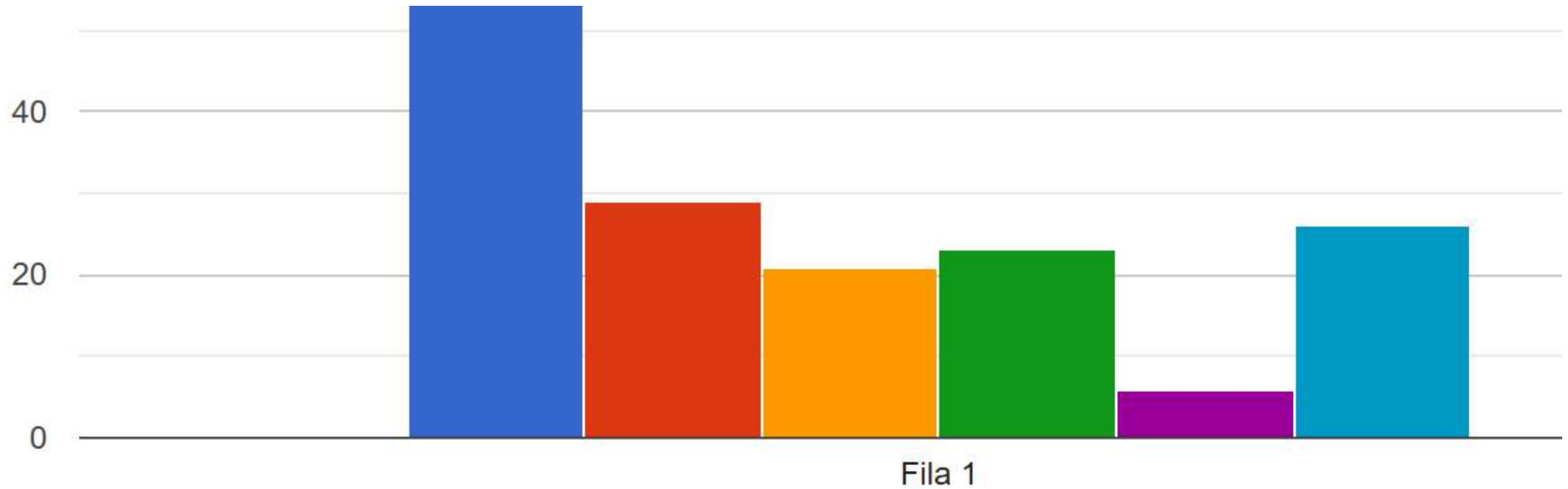
Es un gusto tomar contacto con todas las sociedades de FLASOG y a través de ustedes con todos los colegas de Latinoamérica. Tal como lo dejamos establecido en nuestro plan de trabajo, todos los integrantes de este Comité estamos abocados a identificar, definir y ayudar a desarrollar las competencias de habilidades directivas en las diversas Sociedades que integran FLASOG, apoyando en la preparación de la carrera directiva, en los aspectos más relevantes que redunden en mayores beneficios para su Sociedad.

En tal sentido, estamos realizando esta encuesta para conocer de primera mano que opinión tienen todos Ustedes sobre los diversos procesos que se llevan adelante para la preparación, la elección y la gestión de los directivos en vuestras Sociedades. Por eso les solicitamos un minuto para completar este cuestionario que se hace de manera digital. El plazo máximo para poder enviar las respuestas es el 5 de diciembre del corriente.

Desde ya agradecemos su aporte

Dr. Néstor Garelo  
Coordinador Comité Desarrollo Directivo  
PRESIDENTE ELECTO FLASOG

1. ¿ Por qué un especialista en Ginecología y Obstetricia decide presentarse como directivo en su Sociedad ? Señale las tres más relevantes.



Para mejorar el desempeño de la sociedad en sus diversos aspectos (administrativos, percepción de los colegas, académicos y científicos, etc.).

Para incidir en las políticas de salud con las autoridades nacionales.

Porque se siente capacitado para liderar y hacer carrera personal.

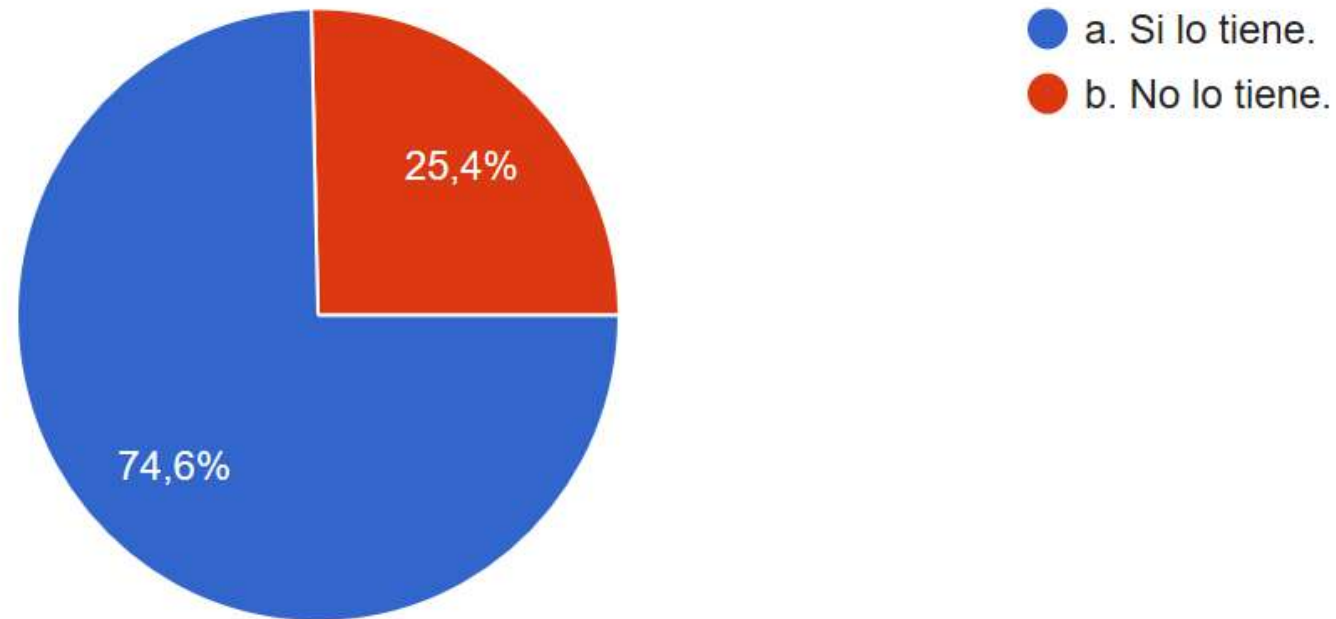
Por vocación y espíritu societario, por el bien común, para generar un proyecto institucional.

Por docencia, investigación.

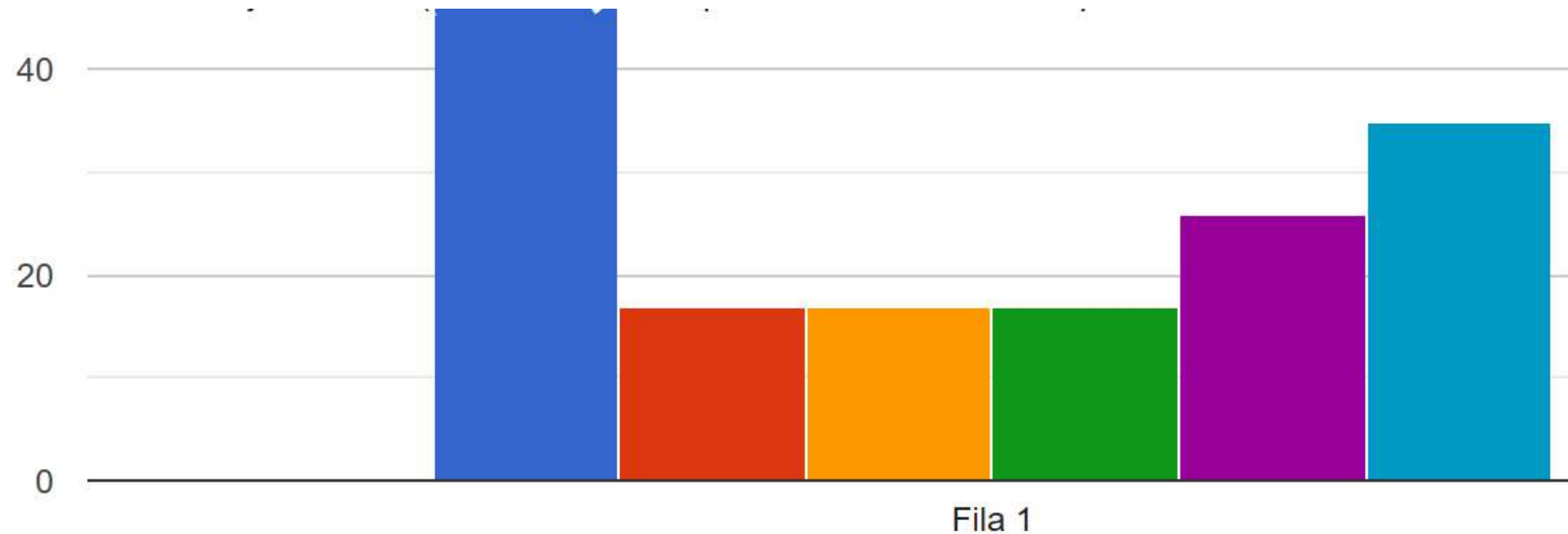
Para incidir en la salud de las mujeres a nivel nacional y regional.







## 2. A la hora de postularse ¿ tiene un plan escrito para poder llevar adelante sus ideas ?

71 respuestas



3. ¿ Qué requisitos establece su Sociedad para poder aceptar su solicitud como directivo ? Señale las que establece su sociedad como indispensable



-  Hojas de vida (académica, ser especialista en GO)
-  El aspecto ético
-  Un Plan de trabajo
-  Tener Personas y grupos afines
-  Aptitudes y actitudes
-  Una cantidad de años de pertenecer como miembro de la Sociedad



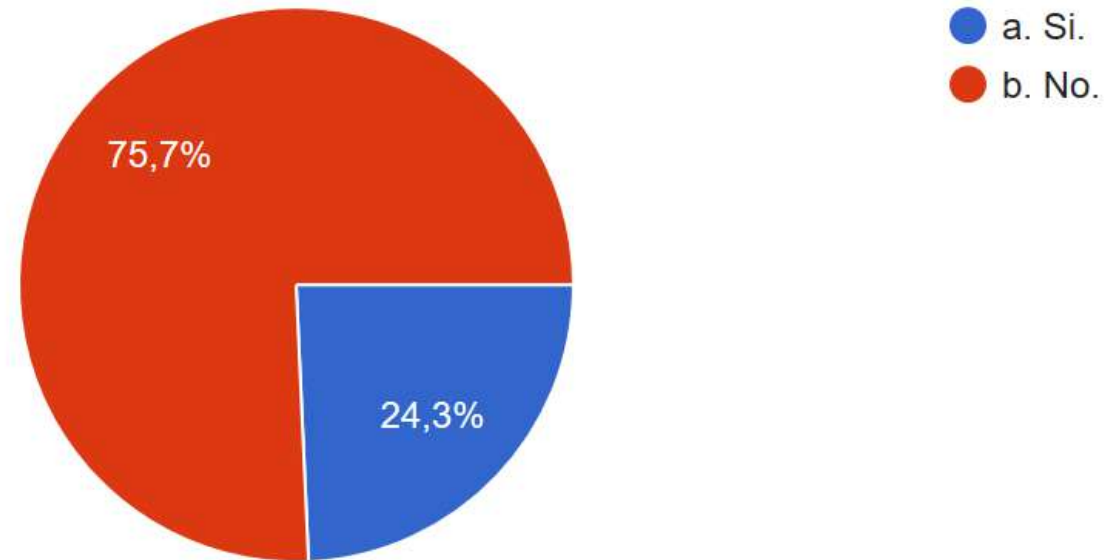
## 4. ¿ Cómo es el mecanismo de elección ? Puede señalar varias opciones

71 respuestas



## 5. ¿ Hay un mecanismo de evaluación sobre su actuación como directivo ?

70 respuestas

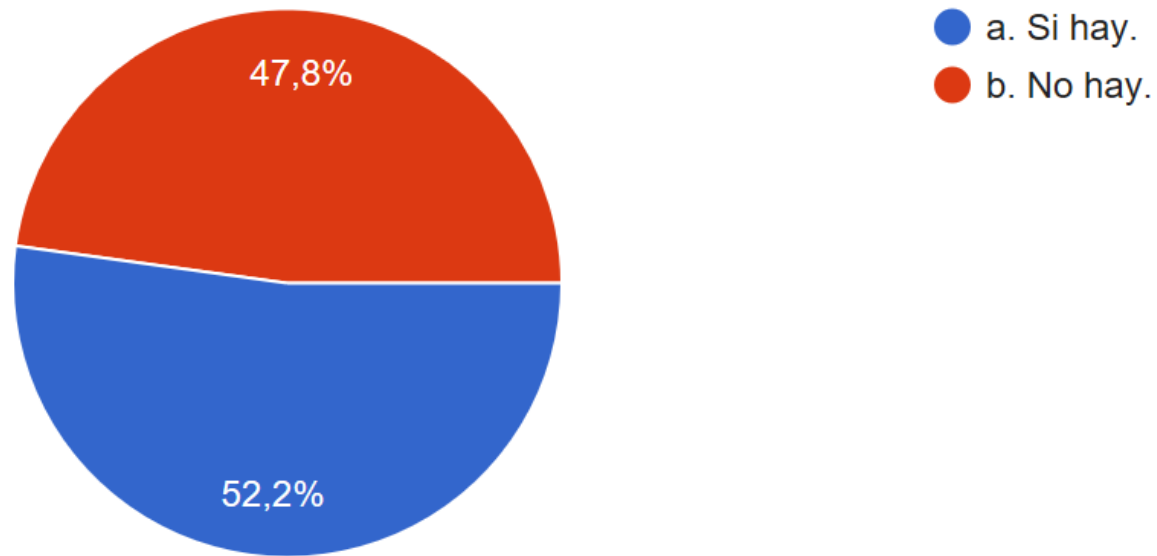


Sólo para los que respondieron que Si ¿Cuál ?

- Está en desarrollo una evaluación de miembros de JD, de acuerdo con un **proceso de consultoría** sobre Gobierno Corporativo que se está adelantando.
- **Trayectoria profesional**, académica, como miembro activo.
- **Entrevista** personal.
- Concordancia entre el **plan** y la **gestión**.
- Lectura de **actas** por sesión con aprobación de Asamblea . **Memoria** anual de la Junta Directiva ante la **Asamblea** General de Miembros Titulares y Asociados.
- Las actividades realizadas y su relación con el Plan de trabajo planteado.
- Las **encuestas**.
- Memoria y balance de gestión.
- La asamblea.
- En la asamblea general cada año hay rendición de cuentas.
- **Comité de Ética**.
- La asamblea de socios ( rendición de cuentas académicas y administrativas).
- Hay rendición de cuentas a Asamblea al final del periodo.
- **Informe de Gestión**.

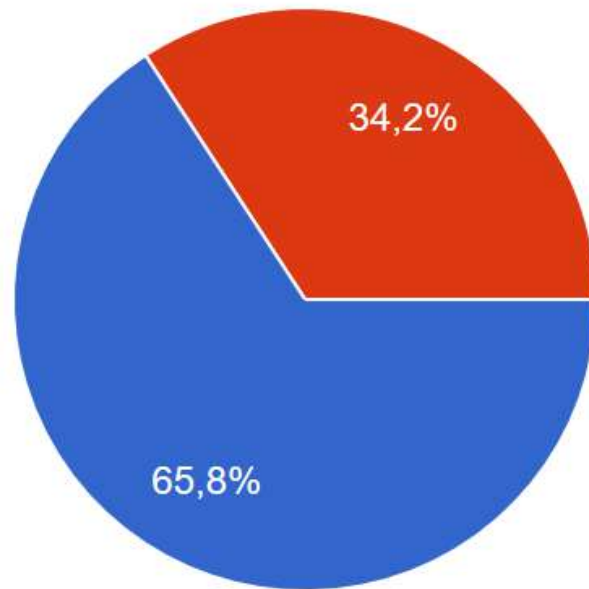
7. ¿ Existe algún incentivo o mecanismo de compensación por el tiempo que el directivo dedica a su función ?

69 respuestas



## 8. Sólo para los que respondieron que Sí. ¿Cuál es el principal incentivo ?

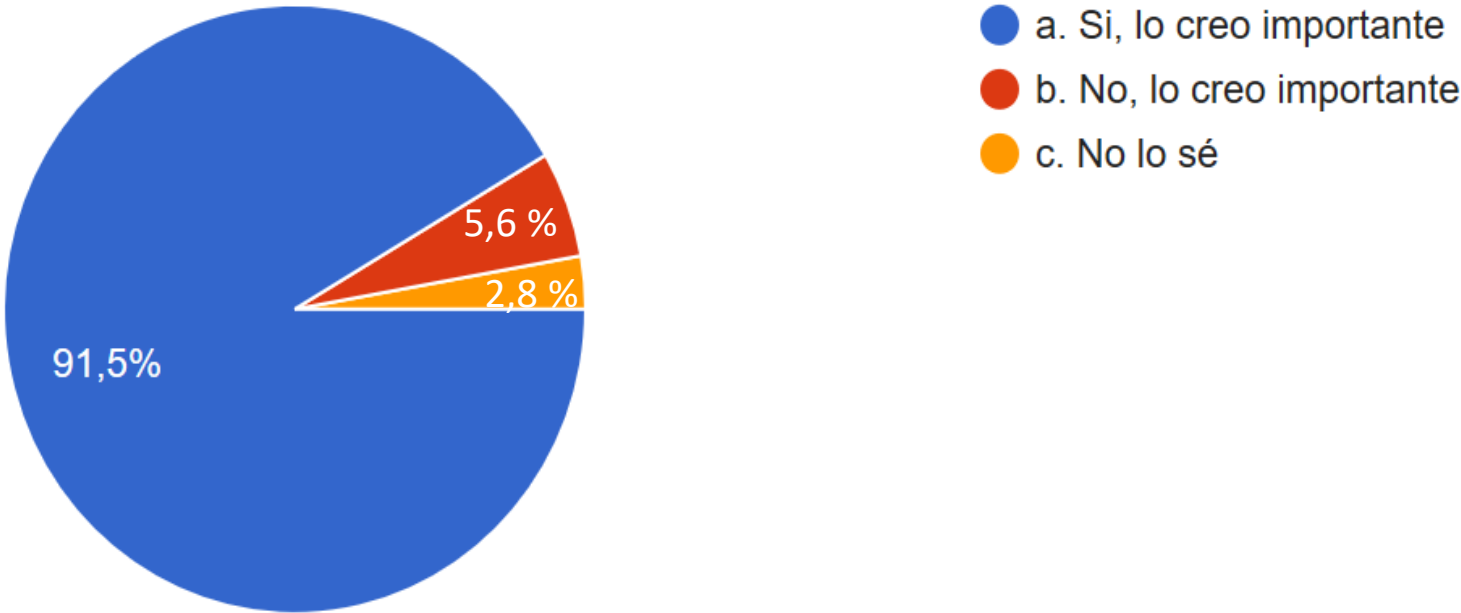
38 respuestas



- a. El Honor de trabajar por la sociedad.
- b. Viático, traslados, etc. de acuerdo a política.
- c. Salario, bono o compensación económica.
- d. Otro.

# 9. Considera que debiera ser un importante establecer un perfil del candidato o candidata para postularse como directivo

71 respuestas



## 10. ¿ Por qué ?

- Tener **trayectoria** en el ámbito de la especialidad, desempeño en actividades académicas y administrativas de su colegio.
- **Incentivaría** a todos a cubrir ese perfil, además de funcionar como **mecanismo de filtro**.
- Para **limitar** y facilitar la **selección a quienes** realmente **cumplen** con las **aptitudes** que el cargo requiere.
- Porque eso genera un compromiso que se asume en el momento que se postula como candidato.
- Es importante que el que se postula además de considerarse un **líder** tenga un **proyecto** predeterminado y **formación** para el cargo.
- Se define con antelación que las personas que hagan parte de la organización sean **idóneas** y conozcan tanto sus **funciones** como sus **responsabilidades**.

## 10. ¿ Por qué ?

- Porque se entiende que todos nos conocemos en el **aspecto ético y trayectoria profesional.**

- **No todos** los que se postulan **son idóneos.**

Mejor desempeño.

- Para asegurar que las personas que se postulan y que cumplen con el perfil harán una buena gestión. Además **no permite que personas sin el perfil al puesto puedan ser consideradas.**

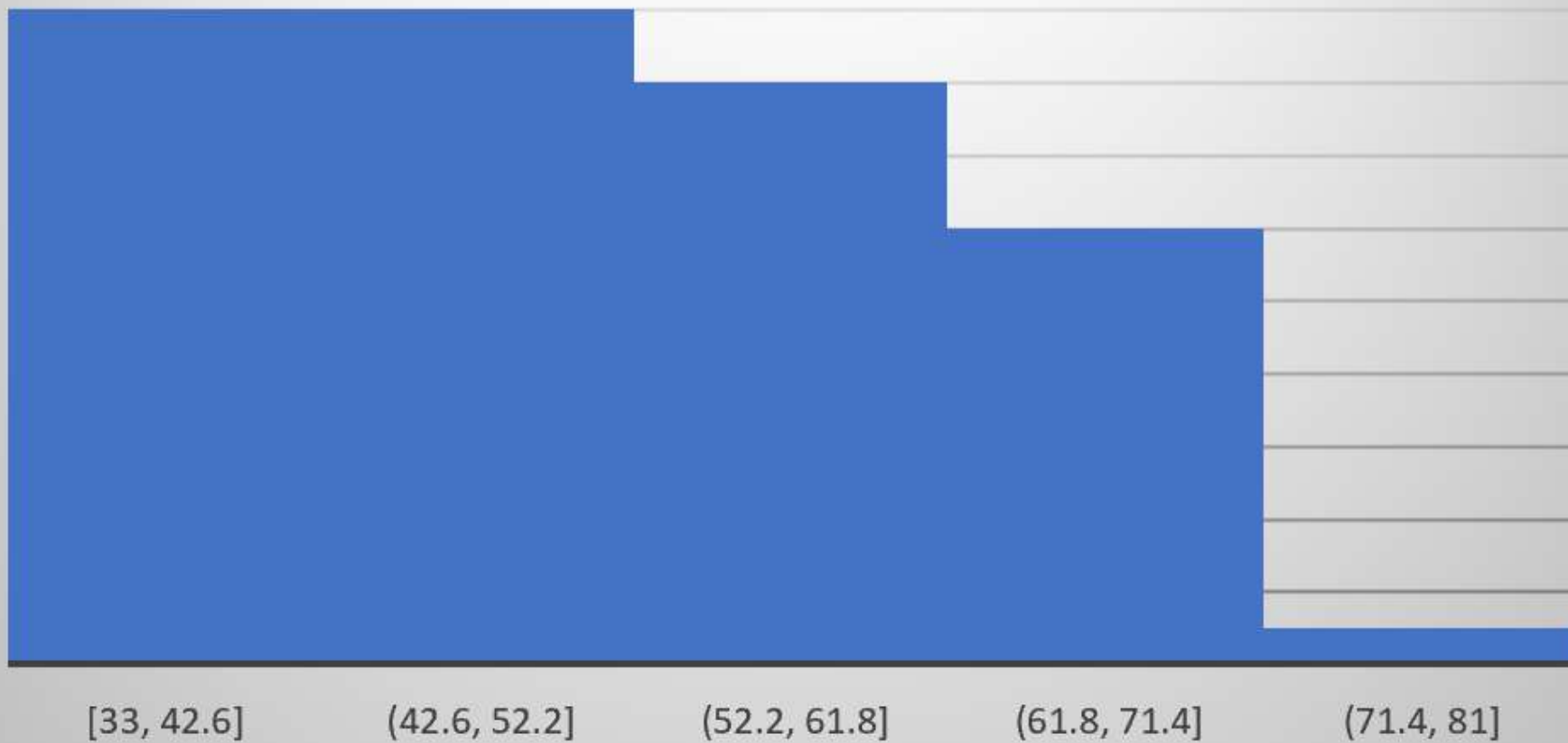
- Porque **ser un profesional reconocido** por sus pares , **no quiere decir** específicamente **que pueda ser buen** director o **presidente** de una sociedad, es necesario la característica de líder y de promover acciones para el buen desempeño de la asociación.



## 10. ¿ Por qué ?

- Los directivos de sociedades científicas deben tener un **perfil académico, ético y deontológico** elevado.
- Reunir condiciones Éticas.
- Para asegurar que tiene la capacidad de dirigir y gestionar de manera correcta y diligente.
- Para dar continuidad al cumplimiento de los objetivos de la Sociedad.  
Debe tener **capacidad de liderazgo y un proyecto** factible.
- Sería más trascendente y **no solo por amiguísimo o grupo de poder**.  
Encaminaron mejor los procesos tanto académicos, políticos y sociales.
- Se requiere de **personas representativas con experiencia** que puedan formar **equipos de trabajo**.

# EDAD



# Conclusiones

1. Los 3 aspectos más relevantes por lo que un Directivo de las Sociedades que integran FLASOG deciden postularse a un cargo son: para mejorar el desempeño de su organización en diversos aspectos, para poder incidir en la política de salud con las autoridades nacionales y en la salud de la mujer a nivel nacional y regional.
2. El 74 % tiene un plan escrito para llevar adelante sus ideas y el 26 % no lo tiene.
3. Los 3 requisitos más importantes que solicita la Sociedad para aceptar su solicitud como directivo son: sus hojas de vida (siendo especialista GO), una cierta cantidad de años de pertenecer como miembro a las Sociedad y aptitudes y actitudes.
4. El mecanismo de elección es por disposición en asamblea, voto y por un período determinado.
5. El 76 % no tiene un mecanismo de evaluación sobre su actuación como directivo y el 24 % que si lo tiene. Los que lo tienen mencionan entre otros la concordancia entre el plan y la gestión, las actividades realizadas y lo que opina la asamblea.

6. La mitad tiene un incentivo o mecanismo de compensación por el tiempo directivo que dedica a su función. Los dos motivos más importantes que se mencionan son el Honor por trabajar por la Sociedad y Viáticos y traslados de acuerdo a la política que cuentan estas sociedades.

7. El 91% considera importante que debiera ser importante establecer un perfil del candidato a la hora de postularse, un 6 % no lo considera importante y un 3 % no lo sabe. Los que consideran importante mencionan entre varias respuestas, porque genera un nivel mayor de compromiso, que además sean idóneas y conozcan sus funciones y responsabilidades, facilitar la selección a quienes realmente cumplen con las aptitudes, ordena los procesos para mejorar resultados.

# Consideraciones finales

1. Si bien está instalado en las sociedades la necesidad de tener un plan escrito sobre lo que el directivo pretende hacer durante su gestión, debemos insistir en la mejora de su presentación y que debe estar incluido en un plan con todos los aspectos de la sociedad y no sólo la parte académica.
2. Los años de estar en la sociedad y su hoja de vida académica son las dos condiciones que se le solicitan al directivo para postularse, pero eso no garantiza que tenga las competencias para hacer una buena gestión.
3. Debemos definir al menos 5 o 6 competencias de lo que requieren hoy las instituciones de un perfil directivo y luego ayudar a capacitarlos a ir adquiriendo los conocimientos y habilidades para llevarlas a cabo.