

Las conclusiones, expuestas al final del documento al modo de decálogo son las siguientes:

- 1.- Dependencia de las Gerencias. **Carencia de personalidad jurídica propia.**
- 2.- **Respeto, en todo caso, de la relación jurídica contractual del personal sanitario**, que podrá acceder a cualquier iniciativa de Gestión Clínica en centros de gestión directa o indirecta, sin precisar modificación de tal relación jurídica.
- 3.- Implicación de los profesionales tanto en la gestión clínica como en la gestión de recursos, lo que obliga necesariamente a diseñar un proceso de adhesión **voluntario**.
- 4.- **Respeto de los derechos adquiridos** del personal.
- 5.- Impulsar una organización basada en los procesos asistenciales, lo cual supone diversos grados de complejidad, desde la Unidad de Gestión hasta Áreas funcionales interdisciplinarias, que incluyen integración intercentros e interniveles, con **modelos organizativos internos participativos, sencillos y eficaces**.
- 6.- **Liderazgo** bien definido, con selección transparente, basada en la igualdad, mérito, capacidad y publicidad, alejada de servidumbres políticas, con proscripción de la libre designación, y adecuada al tipo de Gestión Clínica (Asistencial médica, Cuidados de Enfermería etc.).
- 7.- **Contrato de gestión comprensible**, asumible, realista y posible.
- 8.- **Autonomía de Gestión real** que implica un soporte, apoyo absoluto, constante y leal de Gerencias, áreas de gestión económica, administrativa, logística, admisión y documentación, con sistemas de información de costes y asistenciales, accesibles y fiables, que permitan una evaluación y un control periódico y permanente.
- 9.- **Incentivos económicos** vinculados al grado de cumplimiento de objetivos, nunca al ahorro del presupuesto pactado.
- 10.- **Diseño específico para la Atención Primaria** en función de sus características peculiares.