



tas: son síntoma de un sistema que expulsa a sus propios líderes.

Chile dio un paso relevante en 2003 con el Sistema de Alta Dirección Pública (ADP), sin embargo, en salud el sistema muestra grietas profundas. Este no es un problema atribuible a un gobierno en particular. Por eso requiere acuerdos amplios.

Cada vez será más difícil atraer personas idóneas si no mejoramos las condiciones de fondo. Es una deuda país que no podemos seguir postergando.

Oswaldo Artaza
Decano Facultad de Salud UDLA

Las normas que regulan la gestión hospitalaria fueron diseñadas para otra época: inhiben la innovación, premian el statu quo y restringen la capacidad directiva para gestionar el talento humano. En un sector donde los recursos siempre serán escasos, administrarlos bien exige una flexibilidad que hoy es insuficiente.

A ello se añade la resistencia al cambio que exhiben frecuentemente las directivas gremiales, frenando transformaciones necesarias y legítimas con una lógica corporativa. Y sobre todo esto gravita la presión mediática y política: ante cualquier crisis los directivos terminan convertidos en fusibles.

Los datos son elocuentes: los directores de grandes hospitales públicos no superan en promedio los dos años en el cargo, algunos establecimientos han acumulado más de ocho directores en una década, y un tercio de los subdirectores médicos ejerce en calidad de interino. No son anécdotes.

Dirigir un hospital público

● Ser directivo de un hospital público en Chile, es uno de los cargos más exigentes del Estado. No por falta de profesionales capaces, sino porque el entorno institucional lo hace muy difícil.