

**Alfonso España**

Investigador Centro de Estudios Públicos



## Salud pública: más allá de la eficiencia transitoria

**E**l sector salud es de los más grandes del Estado en términos de recursos humanos, ya que representa el 45% del total de funcionarios del Gobierno Central. Sin embargo, a pesar de que en la última década el personal del Ministerio de Salud y sus servicios han crecido en un 60%, esto no ha tenido un correlato en la reducción de listas de espera. Ello da cuenta de que hay espacios de mejora en la eficiencia y efectividad de la gestión de funcionarios de salud. En este contexto, el Ministerio de Salud ha determinado que de los \$413.193 millones de gasto que reducirá sin sacrificar la atención directa de las personas, \$83.935 millones corresponderían a mejoras en gestión de ausentismo y recursos humanos. Estas mejoras son necesarias y posibles, toda vez que, en comparación con el resto de los ministerios, en salud hay mayores grados de ausentismo, días hábiles no trabajados por licencias médicas comunes y más de 20 mil suplentes y reemplazos.

Sin embargo, para que los cambios vayan más allá de la eficiencia transitoria, es necesario profesionalizar aún más la salud pública basando las contrataciones y la permanencia de sus funcionarios estrictamente en el mérito.

El escenario actual dista de este ideal. El 71,5% de los directores y subdirectores adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Ministerio de Salud, que abandonaron su cargo en el período 2022-2024, egresaron involuntariamente. Hoy en día, cumplir los convenios de desempeño asociados a la alta dirección pública no asegura permanencia. La confianza sigue siendo el factor decisivo. Complementariamente, el 77% del personal de dotación del Ministerio de Salud está "a contrata", por lo que no necesariamente ingresó al sector público a través de procesos de reclutamiento y selección abiertos y competitivos.

Profesionalizar la salud pública contribuiría a mejorar la capacidad estatal y alcanzar mejores resultados en esta materia. Para ello, la selección y mantención de personal en base al mérito – con puestos abiertos a todos los candidatos con las competencias requeridas y con mecanismos de protección contra la arbitrariedad durante el proceso de contratación y desvinculación – son claves para transformar la eficiencia transitoria en una efectividad permanente en beneficio de las personas.