

Los médicos, con su huelga, no están pidiendo otra cosa que innovación, reformas en su trabajo y respeto para ellos y para sus pacientes

Planificar y gestionar en Salud

Félix Zubiri



EL gran economista y profesor Russell L. Ackoff acuñó una máxima que, referida a la organización estratégica de las empresas, rezaba así: "El objetivo de la planificación debería ser diseñar un futuro deseable e inventar el camino para conseguirlo". O lo que es lo mismo: la planificación pertenece al mañana

Actualmente estamos inmersos en tiempos de cambio a todos los niveles. La salud no podía quedarse al margen. Gestionar y proyectar una adecuada sanidad para los ciudadanos debería ser una de las funciones primordiales de cualquier política gubernamental. Y, por supuesto, una prioridad para sus dirigentes. Pero las recientes huelgas de facultativos no parecen hablar en este sentido. El descontento de los profesionales, en cuanto a la organización y planificación de nuestro sistema sanitario, es más que evidente. Gobiernos anteriores, y más aún los presentes, están perdiendo el tren del cambio siguiendo modelos de gestión caducos, basados en mecanismos de mercado, que no han mejorado la productividad ni la eficiencia. Ni mucho menos la agilidad del sistema ni la satisfacción de los enfermos.

Tras más de 30 años de reforma sanitaria, arrastrando siempre los mismos problemas, los nuevos escenarios sociales requieren sensibilidad y objetividad para que la transformación organizativa se produzca. Y, en este sentido, se precisan líderes y gestores capacitados y profesionalizados en su gestión que garanticen la innovación y las reformas que precisa la sanidad. Se hacen también necesarias unas exquisita coherencia, honestidad y suficiencia en cuanto a los recursos económicos con el fin de desterrar los obstinados y

reiterativos mensajes de control del gasto (¿cuánto vale una vida humana?) cuyos recortes y "racionamiento" en modo alguno pueden significar eficiencia. La gestión debe sustentarse en el cuidado de los pacientes y en la obtención de ese logro, pero en absoluto derivarla hacia políticas de tinte economicista mientras que nunca encajarán con el principio hipocrático de la atención ética al enfermo. Bajo este aspecto, la planificación y la gestión sanitarias, con mayúsculas, necesitan líderes neutrales, alejados de sesgos políticos proclives a la ideología de quien gobierna. Lo contrario sería caer en una servidumbre vulnerable a la "obediencia debida" y restar independencia y soberanía a los planteamientos innovadores de muchos cuadros de mando. Pero difícilmente podremos proyectar nuevas estrate-

gias en el organigrama sanitario si no tenemos en cuenta las ideas y los excelentes currículos de médicos jóvenes que se pierden en el olvido, forzándolos a la emigración. Y, menos aún, si tampoco hacemos caso a la exquisita experiencia de los más veteranos que aportan sus prudentes planteamientos para el cambio. La huelga reciente es un ejemplo.

La escasa innovación de nuestro sistema sanitario lo ha convertido en una estructura excesivamente fraccionada y rígida en su accesibilidad, poco flexible, y con una ineficaz y bochornosa gestión de los recursos humanos en cuanto a contratación temporal. Alguien debería leer al respecto las indicaciones de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 sobre contrataciones eventuales e interinidades.

El cambio de orientación de la sanidad navarra está siendo, pues, necesario. Escuchar a sus médicos resulta ya imperativo. Aquella fusión hospitalaria sobre la que tanto se ponderó (y que nunca debió existir) y de la que desconocemos sus resultados, no parece haber mejorado la efectividad ni logrado los beneficios pretendidos y elogiados a priori. El análisis de su utilidad debería ser evaluado de forma rigurosa, y su producto explicado a la sociedad con total transparencia. Para que el ciudadano esté informado y califique. Y responsabilice.

Los médicos, con su huelga, no están pidiendo otra cosa que innovación, reformas en su trabajo y respeto para ellos y para sus pacientes. Las huelgas en medicina siempre son un fracaso del sistema. Y de sus dirigentes. Cualquier experto en estrategia sabe que el logro en la mejora de una

empresa para conseguir beneficios no consiste en levantar barreras contra sus empleados. Al contrario, se fundamenta en organizar una estructura flexible que favorezca la creatividad, la participación y la cooperación para la mejora de los procesos. La sanidad no es diferente.

Félix Zubiri Sáenz
Médico de Familia

