

PROFESIONALES DE BATA BLANCA

La asociación público-privada en el sector salud cambia de paradigma hacia el desarrollo de una interesante línea de carrera para los profesionales de la medicina

Por
Greta Espejo

Uno de los cambios más importantes de las últimas décadas en el sector de la salud pública está por iniciarse el próximo año. Dos hospitales están siendo construidos en el distrito de Villa María del Triunfo y en la Provincia Constitucional del Callao, con la modalidad de la asociación público-privada. Y no solo hablamos de centros de salud construidos y equipados con capital privado.

Además de ello, estos hospitales serán administrados como una empresa privada más, que favorecerá a medio millón de asegurados.

“Se trata de un modelo de gestión privada, pero dentro del ámbito público, le decimos el modelo de Bata blanca. Esta gestión incluye un área de gestión humana encargada de la captación y formación del personal, cuyo seguimiento es reportado directamente a gerencia general”, explica el español Carlos Roqués, gerente general de los hospitales de Villa María del Triunfo y el Callao.

PROFESIONALES QUE HACEN EL CAMBIO

Como en todo proceso de cambio, se requiere de profesionales que estén capacitados y asimilados a la cultura del modelo. El consorcio no es la excepción y el desafío es cubrir con éxito las necesidades de 500.000 asegurados que podrán atenderse en ambos hospitales.

En octubre de este año, se abrió el proceso de convocatoria de profesionales de la medicina y, desde entonces, el área de gestión humana ha recibido un aproximado de 4.000 CV.

Respecto de esto, Roqués comenta que actualmente se encuentran en pleno proceso de selección para cubrir las 2.000 plazas de trabajo en total para ambos hospitales. “Lo que hemos encontrado es un sector muy dinámico, con un mercado bastante amplio de profesionales de medicina y con mucho interés de participar en este proyecto”, recalzó.

Sin embargo, el punto débil hasta el momento es la insuficiente oferta de médicos en ciertas especializaciones, como la nefrología (rama de la medicina interna que se ocupa del estudio renal). “Aún seguimos en la búsqueda de más nefrólogos, pero también estamos valorando otras alternativas, como apoyar a las universidades en la formación de nuevos profesionales de especialidades escasas como esta”, detalla el gerente. “Hemos descubierto que hay mucho interés en el ámbito académico por aproximarse al mercado y darle lo que necesita, porque también es una forma de tener a sus profesionales formando parte de él y con un futuro inmediato”, recalca.

BENEFICIOS PROFESIONALES

Este nuevo modelo de salud pública trae consigo una serie de ventajas profesionales, pues ofrece una estrategia de formación existente en los más importantes sistemas de salud del mundo. “Existen una serie de atractivos para los profesionales, más allá del propio aspecto remunerativo, y estos son la forma de trabajo y los aspectos formativos que dan un valor agregado a esta oportunidad de trabajo”, comenta Roqués.

En palabras del gerente, el tipo de profesional que se busca para los hospitales debe ser eficaz y que “haga el mejor trabajo utilizando la mínima cantidad de recursos”, detalla.

En efecto, durante el 2014,

LAS PROPUESTAS DEL MODELO

1 ¿Cuáles son las diferencias de este nuevo modelo asistencial con el anterior? Como dice Roqués, básicamente se trata de los mismos servicios, pero con una forma diferente de hacerlos. “El objetivo central de este modelo es que el hospital deje de ser el centro de todo el proceso asistencial y se convierta realmente en lo que es: un centro especializado dedicado a resolver complicaciones que no se trataron en una atención previa”, comenta el ejecutivo.

2 Entonces, entre los pilares de este modelo encontramos un fuerte trabajo en la prevención y en la atención primaria, en la creación de una historia clínica integral y totalmente electrónica, y en la mejora general de procesos correspondientes a diversas especialidades médicas. “Nuestro modelo no compite con nadie, porque no busca integrar servicios privados; sin embargo, tenemos un nivel de capacidad resolutoria similar a la de cualquier clínica privada”, afirma Roqués.

“NUESTRA GESTIÓN INCLUYE UN ÁREA DE RR.HH. ENCARGADA DE LA CAPTACIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL, Y QUE REPORTARÁ DIRECTAMENTE AL GERENTE GENERAL”

se tiene planeado realizar una inducción al personal elegido, pues este debe llegar a comprender el modelo en su globalidad, entender cuál es su importancia social y adherirse en él.

Luego, se procederá al proceso de formación básica a todos los mecanismos, procedimientos y protocolos del modelo asistencial. Un punto clave en esta fase es que todos los procesos se harán de manera digital, casi no existirá el papel. Eso implica, asimismo, inteligencia adaptativa en sus trabajadores, teniendo en cuenta que algunos

de ellos han acumulado pura experiencia en el sector público.

“Por otro lado, lo que tenemos previsto es una planificación de formación incorporada al plan de carrera profesional de nuestro personal. Contamos con las universidades locales y con nuestros convenios con universidades de España, y ya tenemos un cuadro de posibles puntos que les puede interesar desarrollar a cada profesional. Esto será a partir del segundo año, cuando esté clara la demanda de formación que tendrán”, concluye Roqués. ■