

Carta abierta de Médicos del Hospital Central de Asturias

El deterioro de un hospital que, por su historia y responsabilidad en el sistema sanitario, merece un destino mejor

Las decisiones de la Gerencia y la Dirección Médica, cuando no de la Administración Sanitaria o la Función Pública, están afectando seriamente el presente y futuro de nuestro hospital. Sin ánimo de pormenorizar la ya larga lista de medidas erráticas o equivocadas, cabe referir, por ejemplo, el reciente concurso de traslados, que obligó al cierre de quirófanos y consultas, comprometiendo prestaciones especializadas. No obstante, lo primordial, no son los errores en el gobierno institucional, sino su comportamiento excluyente, con la tendencia y el mensaje inequívoco de que los profesionales nos dediquemos a nuestro ámbito concreto de trabajo, porque el hospital en su conjunto ni nos pertenece ni es de nuestra competencia.

Así, las Unidades de Gestión, una de las claves del nuevo modelo organizativo, se han puesto en marcha con un diseño no consensuado y la designación de los nuevos directores como “cargos de confianza”, sin baremo público de méritos o sin contar con los profesionales y las sociedades científicas. Es decir, sin entender que el liderazgo de la gestión ha de ser compatible con la asistencia cotidiana y el consenso profesional. Con estos errores de bulto, los resultados crean, en muchos casos, perplejidad.

Problemas graves que se producen en un momento en el que el hospital debería avanzar hacia el nuevo HUCA con la máxima implicación e identificación de los profesionales. Lamentablemente no es este el camino emprendido por un proyecto que permanece a la sombra de Gispasa y que ha desperdiciado buena parte de su crédito original. Hay que recordar, sin embargo, que es un proyecto público, pagado con dinero público, cuyo éxito o fracaso tendrá una importante repercusión en el sistema sanitario y el conjunto de la Comunidad Autónoma.

El HUCA necesario. En nuestra opinión, se requiere una rectificación en profundidad que aborde con rigor las siguientes cuestiones:

1.- El actual modelo gestión, en donde la toma de decisiones estratégicas recae exclusivamente en los gerentes, tiene que ser sustituido por un nuevo impulso de legitimidad y de eficacia, a través de Órganos Colegiados de Gobierno, que representen a la administración, los ayuntamientos y ciudadanos, y los profesionales del centro. Los hospitales son patrimonio de los ciudadanos, que son quienes los financian, y de los profesionales, cuya competencia, aunque delegada, es imprescindible para el buen funcionamiento de los centros sanitarios. Sólo en esta perspectiva se puede entender la reforma democrática de la gestión pública.

2. – La organización de los servicios y unidades. Desde mayo de 2003, cuando se elaboró un primer borrador del plan funcional, hasta la creación de las nuevas Unidades de Gestión Clínica, no ha habido información ni debate sobre el modelo organizativo. Es cierto que la Gestión Clínica es una razonable alternativa a una arquitectura organizativa oxidada, pero su implementación está rodeada de opacidad,

niega en la práctica la pretendida autonomía profesional y no modifica el rol de las estructuras directivas, es decir, de la denominada “meso-gestión”. La gestión clínica significa protagonismo profesional, con criterios y perfiles profesionales, no sindicales o de otro orden. Una forma de descentralización que obliga a redefinir las direcciones asistenciales y que otorga la línea ejecutiva a la gerencia y a los responsables de las Áreas de gestión clínica, con planes concretos y objetivos definidos en la asistencia, la investigación y la docencia. Con formulas de integración como las competencias y la jerarquía de las comisiones de evaluación tecnológica, control de calidad, etc. La gestión clínica es, en realidad, gobierno clínico. En caso contrario, estaremos ante una buena idea destinada al fracaso.

3. Reclutamiento y políticas de personal. En la construcción de una organización moderna es imprescindible adecuar las contrataciones y los cargos de responsabilidad a un perfil de idoneidad y meritos, no sólo por antigüedad, en un marco de transparencia y profesionalidad. Una necesidad que es todavía más prioritaria en un hospital de tercer nivel, como el nuestro, con demandas muy definidas de especialización. En este sentido, las plazas del HUCA no deberían sacarse a concurso de traslado, sino a concurso de méritos con un perfil propio por especialidades, cambiando radicalmente el modelo de baremo existente. O se adapta la normativa a las necesidades reales o estaremos reproduciendo el viejo modelo burocrático, incompatible con el futuro del hospital universitario central de Asturias.

4.- El Hospital no sólo es un recipiente nuevo sino que tiene alta complejidad en ingeniería y mantenimiento de su infraestructura. Desde que se han iniciado las obras del nuevo HUCA, son continuos los rumores sobre una externalización “indiscriminada” de los mal llamados “servicios no-sanitarios” como si el hospital fueran sólo cosa de “médicos y enfermeras”. Sin embargo, las externalizaciones son más caras, empeoran las condiciones laborales y el empleo, y generan dependencias y pérdida de poder del sector público. Por ello, como primer paso, es imprescindible clarificar qué es Gispasa y cuáles son y serán sus cometidos, y asegurar la gestión y el control público de las tecnologías con la creación de una Unidad Central de Ingeniería, como existía en el antiguo Insalud y existe en otras Autonomías.

5.- Por último, el hospital es una parte del conjunto del sistema sanitario. No se puede perseverar, como se deduce por la reproducción mimética del nuevo HUCA, en el error del “hospitalocentrismo”. Hay que diseñar, no sólo con la informática, las relaciones con el conjunto de los servicios sanitarios, y en primer término con AP, en busca de cooperación, sinergias e integración de los recursos, con agendas y objetivos comunes y complementarios. Una tarea cardinal que hasta la fecha no ha merecido atención alguna.

Oviedo, Mayo de 2010

Carta abierta de médicos del Hospital Central de Asturias

Nombre y apellidos	Cargo y especialidad	Firma

