Directivo

Cualquier observador del mundo empresarial puede constatar que en los últimos años existe una consolidada tendencia en procurar el relevo de los hasta entonces directivos con enormes responsabilidades por otros con diferentes perfiles para acometer la transformación digital de las empresas. Al fin y al cabo, no hace sino poner sobre la mesa un asunto que demuestra la preocupación de la mayoría de las empresas españolas: las nuevas competencias que deben desarrollar sus directivos para adaptarse a la era digital.

Esto sin embargo no sucede en la sanidad pública española y aquí surgen las grandes preguntas:

¿Por qué realmente no es necesario? ¿Por qué el salto a la salud digital se ve muy lejano? ¿Por qué la rigidez y nula flexibilidad de nuestro sistema no lo permite? Peor aún ¿por qué no tenemos ninguna cultura de transformación y sí mucho temor a cambios disruptivos? Los nuevos directivos en la era digital en que estamos inmersos son muy diferentes de aquellos del pasado. En gestión sanitaria, nos guste o no, también. Deben redefinir estrategias, pensar de forma disruptiva, digitalizar su core business, obtener el máximo valor de los datos y posicionar la actividad de su institución en un ecosistema mucho más amplio.

Si en general en las empresas se necesitan nuevos perfiles ejecutivos que actúen adecuadamente y en un tiempo récord ante posibles modificaciones en los entornos de negocios, en el ámbito de la gestión sanitaria no es menor esta necesidad.

Además, a esta necesidad hay que sumar que nuevos agentes tan potentes como Apple, Google y Facebook ya han comenzado a entrar en el mundo sanitario (y lo están haciendo incluso sometiéndose a la rígida regulación existente) pero vienen con afán de competir. En este escenario, los actuales gestores y directivos sanitarios se limitan (igual que los clínicos) a asistir atónitos a este proceso mientras observan como día a día sus procesos están digitalizándose sin saber muy bien para qué y qué hacer con ello.

Perfil y características de los directivos Ahora bien, ¿cómo realizar una búsqueda acertada de los directivos sanitarios de la sanidad pública para esta nueva realidad? ¿Qué papel debe jugar en esta transformación el consejero de turno o incluso los gerentes de los hospitales? ¿Qué características deben cumplir quienes aspiren a la dirección de organizaciones sanitarias?

Frente al modelo de crisis que obligaba a nuestras organizaciones a buscar determinados perfiles de directivos, digamos sumisos, orientados a la optimización de procesos, ajustes de plantillas y reducción de costes, ahora se requieren perfiles con visión de futuro, capaces de gestionar revoluciones dentro de las propias organizaciones sanitarias e involucrar con entusiasmo a toda la plantilla. Pero esto choca con la propia cultura de nuestra sanidad pública volcada hacia un espíritu funcionarial y articulada en torno al derecho administrativo que si por algo se define es por su rigidez y (por qué no decirlo) por la imposición de limitaciones y recorte de competencias de sus directivos que les lleva a una especie de vulgaridad directiva.

La cultura de nuestra sanidad pública está volcada hacia un espíritu funcionarial y articulada en torno al derecho administrativo

La sanidad avanza inexorablemente hacia un nuevo escenario tecnológico, protagonizado por internet, la inteligencia artificial, el big data, la nube, … Ello requiere no solamente un mayor conocimiento técnico de sus directivos, sino también una mayor capacidad para innovar y crear. Los

directivos sanitarios deben ser una especie de intraemprendedores dentro de sus organizaciones. Para ello, son recomendables perfiles humanos y cercanos, que sepan escuchar al paciente, al ciudadano y al profesional, porque seguramente será este grupo quien le ofrezca las mejores soluciones para generar nuevos servicios de éxito, adaptados a los nuevos paradigmas.

Papel del directivo sanitario Los directivos sanitarios se enfrentarán a nuevos retos estratégicos, diferentes, como cooperar con los nuevos agentes que en el ámbito de la salud están apareciendo, integrar el mundo digital como una nueva división en su organización o liderar la agenda digital. Al mismo tiempo que deben ser impulsores de estos cambios tienen que lograr que el resto de directivos y profesionales sanitarios no asuman las nuevas herramientas tecnológicas como una amenaza, sino todo lo contrario, como un gran valor para replantear el modelo organizativo y estructural, incluida también la gestión del rendimiento. Para ello resultará también obligado que sean capaces de reorientar la organización sanitaria con el objetivo de garantizar la colaboración dentro del resto de la organización. El rol del directivo sanitario es el de velar por que esa innovación ocurra, debe ser un ejemplo de pensamiento disruptivo y servir de guía a la organización.

Básicamente, el rol del directivo sanitario en la innovación consiste en ser el impulsor, el líder de la implementación del modelo de innovación en todos los ámbitos de la organización sanitaria. Debe tener en su agenda estos conceptos, hoy tan ligados a la transformación digital. La innovación es real y efectiva cuando forma parte de la cultura de la organización y ocurre a todos los niveles. No es algo aislado que tenga lugar en un departamento o en un grupo limitado de personas. En este sentido resulta critico eliminar las barreras a la innovación de tal forma que todos los profesionales de la organización pueden ser fuente de nuevas ideas. La innovación no es propiedad de un departamento o de un conjunto de personas y nuestra obligación como directivos es fomentarla y eliminar los obstáculos que limitan la creatividad y la puesta en marcha de nuevas iniciativas. También debemos dar visibilidad a esas iniciativas y el resultado e impacto que tienen.

Es necesario para las administraciones sanitarias desarrollar un proceso especializado para definir el perfil ideal para el puesto directivo

Las nuevas atribuciones y competencias directivas exigen también retos importantes en el proceso de búsqueda y evaluación de la dirección. Por eso, es necesario para las administraciones sanitarias desarrollar un proceso especializado para definir el perfil ideal para el puesto directivo, incluyendo características personales, profesionales, aptitudes e incluso de motivación para posteriormente evaluar objetivamente a los principales candidatos de este reducido target innovador para conocer su capacidad de adaptación. De nada valen ya los viejos perfiles de competencias que se han quedado obsoletos si son contemplados como se concibieron. Por supuesto que la mayoría de las competencias definidas siguen siendo necesarias, pero … o se adecúan al nuevo escenario descrito y se complementan con las nuevas o tan solo servirán para dirigir viejas instituciones sanitarias abocadas a un futuro incierto.

From:
https://neurocirugiacontemporanea.es/wiki/ - **Neurocirugía Contemporánea**
ISSN 1988-2661

Permanent link:
https://neurocirugiacontemporanea.es/wiki/doku.php?id=directivo

Last update: **2025/05/03 23:59**