



## COLUMNA INVITADA

# Política de recursos humanos

VICENTE ORTÚN  
Profesor de Economía y Empresa de la Universidad Pompeu Fabra

**S**i usted, lector, y yo tuviéramos que compartir nuestra ignorancia con otros colegas en una conferencia de consenso sobre la gestión de los profesionales sanitarios, acudiríamos a revisiones bibliográficas filtradas por nuestra experiencia y conocimiento del entorno. Me atrevo a pronosticar algunos resultados de esa conferencia de consenso:

**1. Planificación.** La morbilidad no es más que el encuentro entre una necesidad que se expresa y una oferta que trata de resolverla. Planificar un alta, orientarse a la atención primaria, vigilar la adecuación de admisiones, indicaciones, prescripciones... son algunas de las formas de *gestionar la utilización*. La calidad del sistema y su gasto depende de la utilización. La gestión de la utilización del futuro empieza con la planificación de hoy: las camas de intensivos, los medios diagnósticos o la distribución de especialistas o la ratio enfermería/medicina determinan la utilización. Planifiquemos en consecuencia.

**2. Capacidad resolutive como criterio para decidir qué profesional hace qué.** El criterio de elección entre profesionales diversos que puedan desarrollar una tarea ha de ser el de capacidad resolutive -la expresión clínica de la eficiencia-. Una tarea, seguir un embarazo, por ejemplo, tiene que llevarla a cabo quien tenga mayor capacidad resolutive, al margen de las barreras proteccionistas que cada gremio pretenda erigir. Esta capacidad resolutive se evidencia mejor cuando hay que integrar niveles asistenciales y/o se financia comparativamente.

**3. Flexibilización estatutaria.** El Estatuto Marco del personal del SNS define casi todos los aspectos relevantes de la política de personal: acceso al puesto, retribución, negociación de condiciones, representación... Se adapta mal a la misión y necesidades de los servicios sanitarios modernos. Esta rigidez lleva paradójicamente a un alto nivel de empleo inestable y abuso generalizado de contratos temporales. El funcionariado (los estatutarios constituyen una variante de esta categoría) aparece con el Estatuto de Maura en 1918, que introduce la inamovilidad y las oposiciones. Ha pasado casi un siglo y los servicios que un Estado de Bienestar produce requieren flexibilizar la organización del personal, lo que hasta ahora no se ha conseguido. La reforma más efectiva de la Administración española, la del Opus de López Rodó, destaca a la vista de la relativa vacuidad posterior: Ley 30/1984 (Reforma Función Pública), Ley 55/2003 (Estatuto Marco SNS), Ley 7/2007 (Estatuto Básico Empleado Público), y Ley 15/2014 de racionalización del sector público, Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas incluida. Mucha paciencia cuando hay poca ciencia y la creciente politización de la Administración dificulta su mejora; el ensayo y error, incluso el éxito, son compatibles con el funcionariado. Cabe, por ejem-

plo, como propone José Ramón Repullo, flexibilizar el Estatuto estableciendo un sistema opcional para cubrir las vacantes, del estilo del *board* de Estados Unidos, con el objetivo de facilitar la movilidad y el empleo.

**4. Meritocracia y fin de la endogamia.** Las organizaciones profesionales que mayor éxito han tenido en nuestro país (y tengo que evitar nombrarlas aunque la información sobre la calidad de universidades y centros sanitarios es pública) se han caracterizado por reclutar en el mundo a profesionales con la *movilidad incorporada*. Esta apertura choca con el neoproteccionismo autonómico y supone acabar con la endogamia por decreto: Basta con que ningún residente, o doctorado en el caso de la universidad, sea contratado por la institución en la que se ha formado durante los cinco años siguientes a la finalización de su formación.

**5. Jugarse algo a la hora de seleccionar profesionales.** Ahora usted, lector, y yo nos establecemos por cuenta propia o, simplemente, pasamos a tener autonomía auténtica. ¿Ver-

dad que sabríamos a quién seleccionar así como establecer la composición de profesionales de nuestro centro y las funciones que de ellos esperaríamos? ¿Verdad que, en principio, nos olvidáramos de compañeros de partido o sindicato, paisanos, familiares y recomendados varios? ¿Verdad que sabríamos a quien retener y a quién no? *Jugarse algo* (profesional, económica, incluso penalmente) requiere una maduración como país, una mejor política, que permita que los centros compitan, por comparación entre ellos, en calidad. No se requiere

“ Los servicios que un Estado de Bienestar produce requieren flexibilizar la organización del personal, lo que hasta ahora no se ha conseguido”

“ Es falso que la jubilación obligatoria fomente la ocupación juvenil, como lo era que el trabajo de la mujer quitaba el del hombre”

mercado ni profesión alguna de liberalismo pero sí la supresión de la garantía de inmortalidad organizativa. Radicalismo selectivo, pues, con las restricciones que plantea el Programa de Estabilidad Reino de España, comprometido con la UE, y que implican pasar de un gasto sanitario público del 6 por ciento sobre PIB en 2013, a otro del 5,3 por ciento en 2018.

**6. Creer en el profesionalismo** pero no olvidar que si existen nobles y villanos entre los profesionales. Al control que la competencia por comparación en calidad introduce conviene añadir voz y elección.

**7. Ir acabando con la jubilación obligatoria.** Es falso que la jubilación obligatoria fomente la ocupación juvenil, como lo era que el trabajo de las mujeres quitaba el trabajo de los hombres. Se trata de la falacia de contemplar la cantidad de trabajo como fija. Los salarios generan actividad y puestos de trabajo; las pensiones, en cambio, si suponen una carga sobre la población joven. Los profesionales son diversos y así como habrá quien por razones de obsolescencia o salud tenga una productividad que no justifica el sueldo que recibe y convendrá que se jubile, bastantes, en cambio, al margen de su edad cronológica, mantienen unas funciones y competencias que sobradamente justifican su permanencia en activo.