

Seminario UBB abordó experiencias innovadoras de Gestión y Políticas Públicas

Las ponencias “Directivo Público: Experiencia y Reflexiones” del decano de la Facultad de Ciencias Empresariales, Dr. Benito Umaña Hermosilla, y “Experiencias Innovadoras en la Gestión Pública y el Rol del Directivo” del Dr. Iván Paul Espinoza, fueron ejes centrales del Seminario de Gestión y Políticas Públicas, dictado en el marco del Diplomado en Gerencia Pública dirigido por la académica Carolina Leyton Pavez de la Facultad de Ciencias Empresariales.



Según explicó la académica Carolina Leyton, el seminario sintoniza con el propósito del diplomado con miras a “contribuir en la formación de directivos y profesionales interesados en los temas públicos y comprometidos con los desafíos de desarrollo que enfrenta nuestro país, abordando dicha reflexión académica desde una perspectiva multidisciplinaria que abarca diversas temáticas tales como análisis económico y jurídico, gobierno y gerencia pública, políticas públicas, gestión estratégica, gestión de proyectos entre otros”, describió.

En su exposición el decano de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UBB, Dr. Benito Umaña Hermosilla, planteó su experiencia como directivo público desde una perspectiva personal y profesional. En esa línea describió cómo ha sido llevar adelante un cargo obtenido mediante una elección por parte de sus pares, y a su vez como se articula su cargo y el de las demás autoridades de la Universidad en general y de la Facultad de Ciencias Empresariales en particular.

Al comenzar su exposición planteó la pregunta “¿Existe diferencia entre un Directivo Público y uno Privado?”, lo que permitió abrir el debate con la participación y aporte de los asistentes al seminario, muchos de ellos directivos de organizaciones e instituciones, compartiendo diversas visiones al respecto. Es así como el decano destacó que independiente del tipo de organización, lo importante es lograr adquirir un visión clara y compartida, junto con destacar que el desempeño de las personas que conforman la organización es el factor clave y fundamental para el éxito de éstas, no sin antes desarrollar proyectos para la implementación de ideas, más que la sola obtención de recursos.

En tanto, el Dr. Iván Paul Espinoza, quien se ha desempeñado como director del Hospital Clínico Herminda Martín de Chillán, seremi de Salud de la Región del Biobío y director del Servicio de Salud Ñuble, compartió su experiencia como directivo público a través de la instalación de una política pública concreta, como fue redefinir el rol de los antiguos hospitales tipo IV originados en la década

de 1950 en zonas de alta ruralidad, hasta convertirse en los actuales Hospitales Comunitarios de Salud Familiar, que dan cuenta de necesidades distintas a las de mediados del siglo pasado, y que obedecen al nuevo perfil epidemiológico de la población chilena, caracterizado por el surgimiento de enfermedades crónicas tales como diabetes, hipertensión, cáncer, enfermedades cardiovasculares, entre otras. En este contexto, los Hospitales Comunitarios de Salud Familiar desempeñan un accionar más centrado en las acciones preventivas y de promoción de la salud.



Al respecto, el Dr. Paul explicó que realizar innovaciones en organizaciones públicas es una tarea compleja, pues éstas muestran un funcionamiento inercial poco proclive a los cambios, donde resulta fundamental comprender y distinguir entre los conceptos de cultura explícita, evidenciada en reglamentos formales, planificaciones estratégicas, entre otros ejemplos, y cultura tácita, representada en la manera en que las personas se relacionan en la organización o en los modelos mentales que poseen las personas respecto de cómo debe funcionar la institución. “El rol del directivo público no consiste en funcionar de acuerdo a la inercia de la institución, sino que debe tratar de hacer un aporte en innovación, que vaya en la línea de las políticas públicas nacionales y en consonancia con el desafío de modernizar el Estado, en el sentido de ponerlo al servicio de los ciudadanos a los cuales pretende servir”, ejemplificó.



Asimismo, el Dr. Iván Paul explicó que toda innovación o modificación de estructuras y modelos debe

ser acompañada con un plan de gestión del cambio, pues ningún cambio o innovación resulta si no se realiza una promesa de valor, de manera que la innovación que se pretende implementar signifique una mejor situación para todos los actores involucrados. “En el ejemplo que analizamos, comenté que nosotros nos encontramos con muchas dificultades como resistencias corporativas de gremios, la misma cultura de las instituciones, pero en la medida en que persistimos y que se abordó la gestión del cambio a través de una promesa de valor, acompañado con múltiples acciones como diagnósticos participativos, capacitaciones, entre otras tareas, el balance final es que efectivamente hubo un cambio, sobre todo en lo que es la gestión de estos establecimientos. Hoy existe un consenso unánime de que la dirección de un hospital no está ligada a una profesión determinada sino que a un perfil de competencias en gestión, y de que ahora los Hospitales Comunitarios de Salud Familiar juegan un rol distinto al que tuvieron durante el siglo pasado”, aseveró.