

"Hace falta una verdadera carrera profesional basada en la meritocracia"

1. Siete. Sin que eso signifique "notable", sino que se han hecho muchas cosas muy bien y que hay un amplio margen de mejora.
2. Definir con claridad el papel del HUCA en el sistema y ajustar a ello las exigencias que se le hacen. Política activa de personal. Rediseño organizativo. No reencontrar a los profesionales con la empresa.
3. El Millenium. La tecnología. La estructura física del hospital.
4. Han ganado en recursos para hacer su trabajo. Han perdido en gratificación, en comodidad, en comunicación.
5. Los pacientes han ganado en casi todo y no han perdido en casi nada.
6. A) Definición clara del rol del HUCA en el sistema, alejándolo de la idea de que sólo es un centro mayor que otros. B) Una política de personal orientada a la suficiencia numérica y a la excelencia profesional. C) Una verdadera carrera profesional basada en la meritocracia. D) Una dotación presupuestaria adaptada a sus objetivos y exigencias, no a sus metros cuadrados. E) Una función directiva estable, plenamente identificada con los objetivos del centro y con poco "rol" de "delegados del gobierno". F) Una gestión profesional orientada a objetivos y unos objetivos basados en el benchmarking. G) Unidad de gestión de la asistencia médica, los cuidados y los procesos de soporte. H) Un incremento del sentido de pertenencia de todo el personal, donde la falta de compromiso conlleve un reproche del entorno. I) Mantenimiento del liderazgo tecnológico y profesional. J) Las acciones necesarias para hacer verdad que el paciente es el centro del sistema.