

## EDITORIAL

---

En el contexto de la globalización, todas las instituciones de servicios de nuestro país, entre ellas el Ministerio de Salud y sus dependencias, digamos hospitales y más aún los servicios de ginecología y obstetricia, y concretamente las maternidades, deben estar preparadas para innovar y adaptar sus estructuras a los cambios. Sus integrantes, profesionales directivos y clínicos asistenciales así como su personal en todos los estamentos, son los responsables de ejecutar estos cambios frente a estas oportunidades, y deben los primeros por lo tanto, implementar nuevas estrategias, sin olvidar que necesitan de colaboradores sobre los cuales muchas veces no tienen una autoridad formal y que muchas veces ni siquiera forman parte de su círculo de administración.

La dificultad para lograr una implementación exitosa, es frecuente, por la diversidad en la dimensión y en el contenido de estos cambios estratégicos, que además constituyen procesos complejos, y los desafíos a los que son sometidos los protagonistas parecen dignos de una misión imposible.

Para lo anterior es preciso que las personas que harán que ello sea ejecutado, sean influyentes y entiendan cuáles son los principios fundamentales para que las cosas sucedan. Las acciones, los comportamientos y los procesos que permiten que el poder sea ejercido y utilizado, forman parte de la tendencia humana que la mayoría de los individuos ha desarrollado para obedecer, solo si cuando lo pedido sea correcto y beneficioso.

Importante es entonces que quienes son responsables del buen ejercicio del poder que se les ha otorgado circunstancial y temporalmente, sepan influir en el círculo de personas que componen la estructura que obedece para llevar a cabo los protocolos que irán en beneficio del universo de pacientes que a diario recurren a los servicios como el de ginecología y obstetricia.

El marco de trabajo de un sistema de salud, como el que constituimos, requiere que las autoridades respeten los principios que avalen el noble trato y la convivencia fraterna, ellos son la RECIPROCIDAD principio por el cual el comportamiento humano de cada persona retribuye en función de lo que recibe, la SIMPATÍA demostrada por el efecto entre mandatarios y trabajadores como son los elogios genuinos, la solicitud de consejos, las ideas y conocimiento de sus necesidades, la AUTORIDAD que en este caso son los expertos, como su posición jerárquica lo indica y son quienes tienen más información, experiencia y conocimiento, ahora para que ello se active, es fundamental entonces que demuestren su pericia y que refuercen su trabajo con la ayuda de expertos, tanto internos como externos, la CONSISTENCIA en las acciones y el compromiso explícito adquiridos, la ESCASEZ que nos indica que deseamos tener más o hacer más y no lo tenemos, lo que limita y amenaza la elección, que se presenta muchas veces como escasez de información y la INFLUENCIA al aprovechar la oportunidad en las situaciones que muchas veces son complicadas, de forma sutil y sofisticada para que las cosas sucedan.

En tales circunstancias, los intereses individuales y colectivos, deberemos enmarcarlos en la idea de que las decisiones bilaterales, se tomarán pensando en que ambos escogerán lo mejor para todos. Es decir, optaremos por las decisiones menos malas, con beneficio tanto para administradores como para trabajadores, pensando que la cooperación es de sumo importante, aunque ello pueda significar que no se conseguirá lo máximo en cada aspecto del trabajo clínico y asistencial.

Según expertos el poder se debe ejercer con inteligencia y liderazgo, como en todo ámbito. El actual sistema de salud de forma transversal ha experimentado cambios

que requieren de una estructura organizacional que dé garantías de que para tener éxito, la administración que ejerce, organiza y concreta las relevantes decisiones, debe desarrollar su capacidad para construir y ejercer ese poder mandatado. Ese poder podemos enmarcarlo en un sistema dinámico que proviene de fuentes que permitirán actuar ante dichas oportunidades, y lo más importante lo constituyen los atributos personales y las capacidades para crear cooperación y soporte de quienes le rodean, saber cuándo debe recurrir a los incentivos y volver a recordar los objetivos de tal organización. Sus relaciones y vínculos directos con los demás es fuente de soporte emocional, consejos, información y recursos tangibles.

Lo anterior apunta directamente a la integración humana, preocupación mayor del espíritu humano por

conocer, comprender y erigir las bases fundamentales de una cultura integrada, solidaria y responsable, que impregnada de humanidad, permita a cada integrante de nuestro Hospital Santiago Oriente Dr. Luis Tisé Brousse, un crecimiento digno dentro de la realidad circundante, que le garantice un progreso singular, en armonía con un desarrollo social sustentado en relaciones de confianza que agreguen valor a los nobles impulsos de quienes trabajan por cristalizar una vida más justa e inclusiva, que erradique toda forma de trato discriminatorio y perjudicial generado por motivos de religión, política, raza o sexo, por constituirse en actos arbitrarios que afectan las condiciones de calidad de un colectivo mundial que está enfermo, carente de valores morales suficientes, como consecuencia de un proceso en que predomina la deshumanización.

Dr. José Lattus Olmos  
Editor Jefe