

**uah** / Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado

## Avances y conflictos en la Educación Superior



**UNIVERSIDAD ACREDITADA / 5 AÑOS**  
Docencia de pregrado | Vinculación  
con el medio | Gestión institucional  
Docencia de postgrado | Investigación  
Desde diciembre 2014 hasta diciembre 2019

» Revista de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado



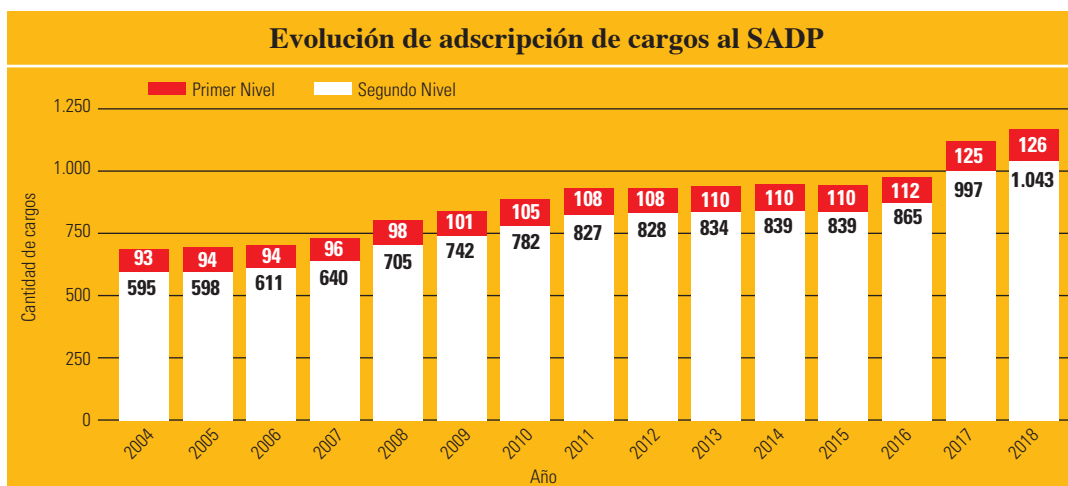
# Los cargos “olvidados” del Sistema de Alta **ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA**

*Desde la creación del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) el año 2003, se han ido agregando Servicios con cargos de primer (I) y segundo (II) nivel jerárquico. De esta forma, si en el año 2004 la totalidad de cargos adscritos sumaban 688, el 2018 son 1.162, incluyendo 131 servicios. Siendo 126 cargos de I nivel y 1.043 de II nivel.*

*Eduardo Abarzúa C. Ph.D. en Ciencias del Trabajo, Universidad Católica de Lovaina, Bélgica. Director Departamento Gestión y Negocios.  
Edgardo Díaz M. Ayudante de investigación. Estudiante Ingeniería Comercial, FEN-UAH.*

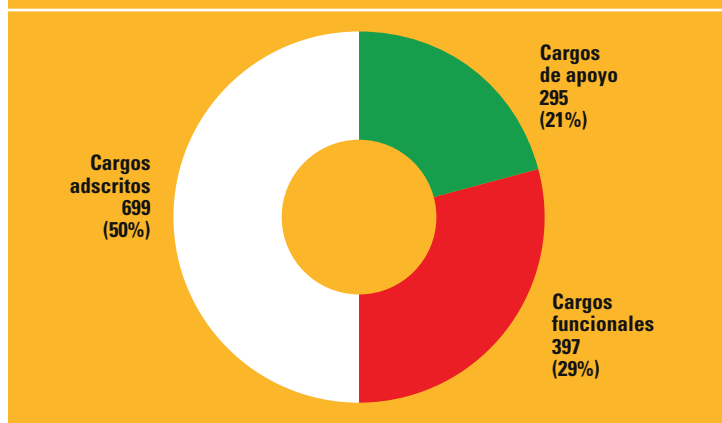
En la medida que se discute y avanza la expansión del mérito a otros ámbitos del sector público (empresas del Estado, educación pública, gobierno interior y municipalidades, etc.) parece interesante analizar la situación de los cargos adscritos de II nivel jerárquico. En efecto, sabemos que se trata de 1.043 cargos en 131 servicios. ¿Son muchos, son suficientes, están todos, cuáles fueron los criterios para escoger los que se incluyeron en el SADP?

Teniendo las interrogantes anteriores, como base se buscó información en los decretos leyes respecti-



Fuente: Dirección Nacional del Servicio Civil

## Cargos de II nivel adscritos y cargos no incorporados



Fuente: Elaboración propia en base a datos oficiales

vos y no aparecen razones del todo unívocas para la adscripción o no de cargos del II nivel al SADP. Por lo mismo, decidimos hacer una pequeña ficción para analizar los organigramas de los servicios adscritos al SADP. Definimos, entonces, que un cargo será de II nivel en la medida que reporte directamente al Jefe Superior del servicio, tenga personas cargo, dirija un proceso clave y administre recursos económicos de la institución. No se trata de criterios antojadizos, sino de aquellos que la teoría de la administración considera para identificar y caracterizar a un directivo.

De los 131 servicios adscritos al SADP, se revisaron 97, dejando a un lado los 29 Servicios de Salud territoriales y otros cinco que corresponden a la nueva institucionalidad de educación pública. Lo anterior basado en el hecho que tienen estructuras únicas en conformación de las autoridades, por lo que serán reservados en un estudio complementario.

El resultado no deja de ser sorprendente. En los 97 servicios considerados, existe un total de 699 cargos de II nivel que son seleccionados por el SADP. Pero si consideramos la estructura de reporte directo al primer nivel aparecen otros 692 cargos adicionales que su provisión quedó fuera del sistema: un 50% del total de los cargos de segundo nivel.

Si analizamos los tipos de cargos fuera del sistema es posible agruparlos en dos categorías. Por un lado, aparecen una serie de cargos unipersonales como son el de Jefe de gabinete y de Comunicaciones y, otros que, dependiendo del tamaño de la institución, constituyen pequeños equipos cuya función es altamente sensible, se trata de las funciones de Estudio, Jurídica y de Auditoría interna, entre otras. A este grupo de funciones se les puede denominar de apoyo e identificamos 295 cargos, equivalentes al 21% de los cargos de segundo nivel fuera del sistema<sup>1</sup>.

Por otro lado, aparecen un conjunto de cargos que están estrechamente relacionados con las tareas institucionales como son Encargados/directores regionales, jefaturas especialistas y otras que realizan la gestión interna (Administración y finanzas). A este grupo se les puede denominar funcionales y se identificaron 397 cargos, equivalentes al 29% de los cargos que hemos denominado fuera del SADP.

Estos datos nos llevan a afirmar que la concursabilidad del II nivel en los Servicios públicos aún no está terminada, quedando por resolver el estatus de un número similar de cargos que hoy no están adscritos al SADP. Lo anterior es un imperativo si se desea fortalecer el sistema. Los equipos directivos cohesionados y empoderados necesitan percibir que sus integrantes están allí pues han cumplido iguales exigencias para integrarlos y han superado los mismos requisitos de selección. Demás está decir que lo anterior se irradia a los demás integrantes de una institución constituyendo las bases de

legitimidad del liderazgo directivo y del SADP en general.

La situación ya descrita creemos que puede empeorar ya que la autoridad tiene la facultad respecto de los cargos de este segundo nivel informal desde la perspectiva del Sistema de Alta Dirección Pública, de dotarlos de "Asignación función crítica", lo que le significa en la práctica una mejora sustancial en sus remuneraciones, cuestión que sabemos también es un elemento de diferenciación positiva y entrega de poder en cualquier organización. Además la autoridad puede entregar esta Asignación a otros profesionales de tercer nivel jerárquico ampliando el tamaño de este segundo nivel informal. Por lo mismo, para complementar, este estudio se solicitó, vía transparencia, la información de cada servicio respecto de las personas y cargos que había recibido dicho complemento en sus rentas en los últimos tres años. Sin embargo a la fecha de cierre de este artículo la información recibida no era suficiente para poblar de manera efectiva a base de datos y extraer conclusiones.

**“Al parecer, los servicios públicos siguen teniendo un estatus de deseable desde una buena parte del mundo político, pero no desde una perspectiva profesional como debe suceder en una democracia avanzada”**

Tal vez es hora de observar de manera diferente el fenómeno de profesionalización del Estado, sobre todo en un ámbito tan sensible como es el de los cargos de dirección y que sin duda irradia hacia los otros estamentos, sean profesionales, técnicos, administrativos, auxiliares, fiscalizadores en muchos casos. Conocemos la discusión que cada cuatro años recae sobre el Sistema de Alta Dirección Pública y se han hecho esfuerzos legales relevantes como lo fue la dictación de la ley N°20.955, que buscó entre otras cosas reducir la tasa de recambio de los directivos de primer y segundo nivel jerárquico, lo que sin duda es un avance, pero no definitivo a la luz de estos datos que nos muestra la realidad.

Al parecer, los servicios públicos siguen teniendo un estatus de deseable desde una buena parte del mundo político, pero no desde una perspectiva profesional como debe suceder en una democracia avanzada. Recordemos por ejemplo la discusión que se dio a inicios de la nueva administración en 2018, particularmente política respecto de los Directores Regionales de muchos servicios públicos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública.

El modelo cultural del que somos herederos es relevante de observar en estos procesos de modernización y profesionalización del Estado, que si bien son un importante avance en sí mismos, también están sujetos a resistencias, incluso retrocesos que seguirán afectando el funcionamiento de una administración y la entrega de servicios a la ciudadanía. Aún persiste de modo importante la idea de que si no proveemos los cargos nuevamente, entonces no estamos gobernando con los nuestros, en un mundo de amigos y enemigos, de blancos y negros que no se condice con los avances que ya hemos hecho y que está disponible a nuestros ojos en el mundo desarrollado, a cuyo bienestar aspiramos. **OE**

1. Es importante anotar que en muy pocas instituciones la Función de Gestión de Personas aparece en el segundo nivel jerárquico y adscrita al SADP, lo más probable es que ello la haga vulnerable y de bajo impacto organizacional.

La Educación Superior (ES) experimentó grandes cambios y la normativa que reguló al sector se mantuvo con escasas transformaciones. Principalmente se deben mencionar las reacciones de los centros docentes ante la legislación impuesta por la Dictadura en 1981 y la masificación del estudiantado.

Las leyes de 1981 tuvieron por objetivo principal incorporar a la ES a la economía de mercado, con el deseo de introducir competencia entre las entidades participantes, que deberían buscar objetivos rentables en su actuar, lo cual les permitiría una mayor eficiencia en beneficio de la sociedad. Como resultado, se pasó de las ocho entidades estatales y sociales originales a una proliferación de instituciones compuestas por nuevos entes universitarios particulares, Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT).

El sistema creado por la Dictadura se basaba en que las instituciones disponían de libertad para ofrecer sus servicios y los estudiantes eran los compradores, sin considerar las características propias de esta actividad.

La otra transformación importante fue la masificación del estudiantado hasta llegar a más de 1.200.000 matriculados, gracias al nuevo sistema de créditos y becas incorporado. La rápida llegada de esa masa de estudiantes en un breve tiempo ha generado polémicas de todo orden. Entre los aspectos positivos de este logro se debe resaltar no solo la contribución al progreso económico sino la incorporación a la sociedad chilena del "primer miembro de la familia en la universidad", como se ha repetido. Esta es una transformación poderosa y sin retrocesos.

Se reclama que la calidad de los estudios ha decrecido, lo que es natural cuando existen claras diferencias entre los planteles y en la preparación de los docentes. No es lo mismo la calidad entregada por la Universidad de Chile y la Pontificia Universidad Católica comparadas con otras estatales o privadas de reciente formación o CFT. Los procesos rápidos, como la masificación de la ES no tienen ajustes instantáneos sino parsimoniosos.

La aplicación de los supuestos del pensamiento neoliberal, en el sentido que los mercados se ajustan con rapidez y después se obtiene un crecimiento estable, en la práctica no se dan con facilidad y en muchos casos la reacción es lenta, como sucede en este caso; en términos ilustrativos, el mercado de la educación superior no es "el mercado de las papas".

También se debe destacar que a pesar de que la normativa de 1981 fue básicamente docente, en el período se incrementó la actividad científica y tecnológica, especialmente con la incorporación de los profesores de jornada completa.

Estos profundos cambios, generados en cerca de 40 años, no fueron acompañados de las correspondientes transformaciones normativas e institucionales, los cuales crearon un ambiente de confusión, conflictos e irregularidades internas, acompañadas de protestas estudiantiles, que hacían cada vez más



## Avances y conflictos en la EDUCACIÓN SUPERIOR

*Los procesos rápidos, como la masificación de la ES no tienen ajustes instantáneos sino parsimoniosos.*

Por Andrés Sanfuentes, Economista, académico FEN+UAH

necesaria una reforma profunda del sector.

La discusión de la reforma se dio en un clima de confrontación entre los actores involucrados, que hizo difícil el cambio legal efectuado en 2017, cuyo resultado muestra algunos avances, pero también temas y conflictos no resueltos.

En esta columna la atención se centrará en algunos temas institucionales, sin profundizar en otros aspectos de carácter más bien financiero, docente, o propiamente de la actividad científica y tecnológica, aunque se reconoce la interrelación entre estos asuntos.

Las dificultades que enfrentó la Reforma en su concreción legislativa se generaron por la ausencia de un proyecto de largo plazo que aclarara los objetivos básicos que se buscan para el sector, lo cual centró el análisis en la aspiración de otorgar grati-

dad universal para los estudios, en circunstancias que constituye un medio más que un fin y no existían los recursos humanos y financieros disponibles para lograrla en un período cercano.

La ausencia de un marco general no permitió establecer las prioridades con claridad y de esa manera proponer la institucionalidad adecuada para cumplir los objetivos.

Entre los problemas institucionales se debe partir por tener claridad en la definición de los principales agentes del sistema, en este caso universidades, IP y CFT.

El concepto de universidad que establece la ley, si bien es preciso, se aleja de la realidad actual y futura pues pone como referencia a la institución compleja o completa, en circunstancias que correspondería a una minoría de los planteles actuales, dejando fue-

ra a aquellos que tienen un carácter básicamente docente, o que realizan pocas actividades de investigación, así como de preparación de sus estudiantes para el doctorado. Si bien puede constituir una aspiración para el futuro, inhibe la formación de entidades dedicadas principalmente a la enseñanza de pregrados de calidad. Algo similar ocurre con los IP y CFT. La diversidad de ofertas puede ser un rasgo favorable si se aspira a desarrollar actividades de buen nivel. Esta condición se da tanto en los centros estatales como privados, así como en los planteles de la capital o de regiones.

Otro aspecto que la nueva legislación no trata adecuadamente es la búsqueda de flexibilidad en la enseñanza, tanto en términos horizontales como verticales. En la actualidad existen dificultades serias para que un alumno pueda emigrar entre diferentes carreras, tanto al interior como entre instituciones, a causa del escaso reconocimiento recíproco de la enseñanza ya aprobada; la carencia de homologación podría ser amainada por un adecuado sistema de acreditación.

La inflexibilidad del sistema también está presente en el tránsito entre los grados académicos, en que cada nivel constituye un compartimiento estanco para moverse entre el bachillerato, la licenciatura, la maestría y el doctorado, de manera de facilitar una secuencia temporal durante diferentes períodos. Esta situación también crea problemas de ineficiencias personales y sociales para el traslado entre los CFT, IP y universidades.

La apertura y cierre de entidades de ES ha sido uno de los problemas que presenta el actual sistema, lo que obliga a cambios profundos. Una vez obtenido el licenciamiento de una nueva institución, no se hace un seguimiento adecuado del cumplimiento del proyecto y la ausencia de controles lleva al fracaso de muchas iniciativas. En 1990 había 302 instituciones, que se redujeron a solo 151 casos en 2018, compuestas por 61 universidades, 43 IP y solo 47 CFT, que tuvieron la mayor reducción en el lapso. La disminución a la mitad de los planteles entre ambas fechas tuvo un significativo costo para la sociedad y los diferentes actores, especialmente los alumnos, tal como lo muestran los casos de las universidades del Mar, Iberoamericana, APSI y Pacífico.

La actual proliferación de sedes y carreras requiere de cambios profundos para mejorar la calidad de la ES. La exagerada duración de algunas especialidades agrava la situación.

Un aspecto institucional que se debe resaltar es que la reforma creó las tan esperadas Subsecretaría y Superintendencia de ES que, si bien tienen un cierto período para su formación, tienen dificultades para un funcionamiento eficaz, por la carencia en el área de suficientes recursos humanos capacitados, tal como ha ocurrido en los últimos lustros, agravados por el estatismo y burocratización que impuso la nueva ley, lo cual significará un complejo proceso de adaptación a las naturales demandas

de descentralización y flexibilidad que permitirían mejorar la eficiencia.

También serán tareas complejas resolver el funcionamiento de otras entidades, tales como las transformaciones del Consejo Superior de Educación, el Consejo de Rectores y el nuevo sistema de Acreditación, que debería conservar su autonomía, pero mejorando su actual rigidez.

Junto a su diversidad y diferencias de calidad, las instituciones de educación superior estatales presentan incógnitas por resolver, desde su relación con el Poder Ejecutivo, la designación de su gobierno interno y el sistema de controles administrativos que requerirán la Superintendencia y las atribuciones que ejerce la Contraloría GR, que les impone trabas impropias para una operación eficaz.

Una de las decisiones complejas se encuentra el nuevo Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación, cuya primera tarea es realizada principalmente por las universidades, que concentran la actividad científica del país así como la enseñanza de postgrado. En este aspecto se requerirá una estrecha colaboración y coordinación con el Ministerio de Educación, así como una separación precisa de tareas y responsabilidades. Una situación similar se da en las funciones de Innovación, que en el presente corresponden al Ministerio de Economía y la CORFO. Entre las carencias que

**“Se reclama que la calidad de los estudios ha decrecido, lo que es natural cuando existen claras diferencias entre los planteles y en la preparación de los docentes”**

se deberán superar es la débil participación y conexión del sector privado con las entidades públicas en el desarrollo científico y tecnológico del país, especialmente por la insuficiencia de los aportes humanos y financieros en uno de los factores claves para alcanzar el desarrollo, como lo muestra la evidencia histórica.

En esta responsabilidad se deberá resolver la dispersión institucional y falta de coordinación entre las instituciones estatales que intentan fomentar diferentes tareas, responsabilidad que tendría que asumir en parte el nuevo Consejo Asesor Presidencial que reemplazará al Consejo Nacional de Innovación. También debería tener un papel importante la nueva Agencia de Investigación, sucesora de CONICYT y otras entidades dedicadas al fomento del desarrollo científico y sus aplicaciones empíricas.

La crítica usual que el país destina escasos re-

ursos financieros al desarrollo de la Ciencia y la Tecnología, si bien es válida, no se resolverá si previamente no se discute las orientaciones de largo plazo de una estrategia que establezca las prioridades de la actividad y los organismos ejecutores.

Entre los aspectos más difíciles de resolver se encuentran la compatibilización de las exigencias de la gratuidad y los requisitos que imponen el sistema de acreditación, la fijación de los aranceles y los aumentos en el número de matrículas. Estos elementos han llevado a una incertidumbre de varios planteles: adscribirse o no a las normas que impone la gratuidad.

Como la gratuidad solo podrá implementarse en el largo plazo, uno de los aspectos pendientes y no definido es la compatibilidad con el sistema de becas y créditos, que tendrá que subsistir. El Gobierno propuso una modificación al Crédito con Aval del Estado (CAE), que termina por excluir a los bancos de la oferta de crédito, entregando el otorgamiento y la cobranza de los préstamos a una entidad pública (Sistema de Financiamiento Solidario SIFS). En la primera función existe una experiencia positiva en la Comisión Ingresos. Sin embargo, el aspecto crítico se encuentra en la cobranza, en que las experiencias ocurridas han sido desastrosas en manos de entes estatales y universitarios.

Otro tema pendiente son las becas de mantenimiento del estudiante.

En grados de complejidad otro aspecto difícil es la fijación de los aranceles, en especial por la gran variedad de servicios que ofrece la ES, tanto entre diferentes instituciones como por la multiplicidad de carreras y de grados académicos. El aspecto que ha suscitado más controversia corresponde a las diferencias entre la tarifa real que establece la institución educadora en relación con sus costos y el arancel de referencia fijado por la autoridad, tarea que asumirá una Comisión de Expertos.

Un tema no incluido en la normativa actual se refiere al fomento a la regionalización de la ES, en que se estimule la meta de la especialización geográfica de los planteles. En ese sentido, se podrían efectuar aportes basales de largo plazo, concursables, para aquellas entidades que busquen especializarse en actividades propias de la zona y que se agrupen de manera de preparar especialistas de alta productividad.

La legislación dejó ausentes actividades de importancia en la ES, como la vinculación con el medio, la Cultura y las Bellas Artes, las cuales requieren atención.

Las transformaciones en la ES obligan a enfrentar las exigencias del aprendizaje continuo, la necesidad de mentores o tutores para resolver los atrasos en la enseñanza y la adecuación de académicos con capacidad para investigar, pero no para enseñar.

La creación ministerial de un Consejo Asesor de rectores de las entidades de la ES puede jugar un rol importante para destrabar problemas en el futuro cercano. **CE**



¿Precios al alza?

# Primas de salud bajo la **REFORMA A ISAPRES**

*Pablo González, PhD in Economics – Texas A&M University, académico FEN-UAH*

**A** fines del 2018 se anunció la reforma al sistema de salud. Esta es una reforma motivada esencialmente para dar una solución a los conflictos y problemas que tanto en el campo legal como económico-financiero han enfrentado las ISAPRES en los últimos años.

Esta reforma, que implica esencialmente un rediseño de la relación entre el proveedor del seguro y los asegurados, alterando el instrumento a través del cual se vinculan (una nueva forma de contrato), requerirá de un pormenorizado detalle y análisis de los resultados esperados no sólo para el largo plazo, sino también para la transición.

En principio, uno podría comenzar a sospechar que es altamente probable que el sistema se volverá más oneroso para los usuarios y habrá que ver cuánto de ese aumento de precios podrá ser compensado con mejores prestaciones y cobertura, dependiendo no solamente de cuánto se demore la integración con el sistema público de cobertura que ofrece FONASA.

Vale la pena comenzar con una caracterización simple del sistema de salud. Lo haremos considerando quiénes están en el sistema público y quie-

nes están en el sistema privado, lo que se aprecia en el cuadro 1.

A grandes rasgos, el sistema público se hace cargo del 75-80% de la población, con un financiamiento que entrega cobertura sin considerar la cantidad de cargas que tiene el cotizante. Su aporte alcanza, bajo toda circunstancia, al 7% establecido legalmente. El sistema cuenta con copagos cuyo porcentaje es en función del nivel de ingreso. La categoría más alta, conocida como Tramo D con un ingreso a la fecha superior a los \$420.000, enfrenta copagos de 20%. Cerca de 3,7 millones de personas se encuentran en este tramo D. El Tramo C (entre \$288.000 y \$420.000 aproximadamente de ingreso) tiene un copago del 10% como regla general.

Cabe resaltar la disímil distribución etaria entre los dos sistemas, altamente vinculada con el ciclo de vida de las personas. Por cada menor de edad que se encuentra bajo el "cuidado" del sistema de ISAPRES, 78 niños o adolescente están siendo atendidos por FONASA. En la etapa actividad laboral (20 a 65 años) la relación cae a un promedio de 2,8 afiliados FONASA por cada beneficiario del sistema de ISAPRES, relación que sube a 5,3 en la etapa de retiro (mayor a 65 años). En forma simi-

lar, podemos resaltar que si bien según los últimos datos censales indican que en Chile por cada 100 mujeres existen 95,9 hombres, el sistema público de salud nos muestra que del total de asegurados que posee entre los 20 y los 45 años, por cada mujer asegurada hay apenas 85,5 hombres.

Mirando desde el otro lado del vidrio, la reforma propuesta se encarga en el corto plazo de un grupo de aproximadamente del 20-25% de la población en el cual no se encuentran ni la mayoría de los niños, ni de los adultos mayores, ni de las mujeres en edad fértil. De acuerdo a los primeros anuncios, la posibilidad de que éstos beneficiarios del sistema público puedan traspasarse al privado se completará no antes de cinco años (podrían ser más).

¿Qué trae esa reforma? Esencialmente la simplificación a un plan universal de prestaciones, lo que teóricamente facilitará el proceso de decisión de contratación por parte del asegurado al tener un producto homogéneo para comparar precios entre ISAPRES. La diferenciación entre ISAPRES provendrá de otras prestaciones adicionales que puedan ofrecer, especialmente en materia de hotelería por ejemplo. La idea es reducir los casi 60.000 planes de salud existentes, eliminando el

## Beneficiarios Sistema de Salud por Tramo Etario (2017)

	FONASA	ISAPRES	PROPORCIÓN
de 00 a 19 años	3.680.543	47.037	78,2
de 20 a 24 años	1.034.575	119.028	8,7
de 25 a 29 años	1.028.453	332.738	3,1
de 30 a 34 años	893.716	421.364	2,1
de 35 a 39 años	844.083	417.737	2,0
de 40 a 44 años	885.112	382.638	2,3
de 45 a 49 años	899.701	348.605	2,6
de 50 a 54 años	948.374	317.449	3,0
de 55 a 59 años	842.903	290.396	2,9
de 60 a 64 años	693.638	259.612	2,7
de 65 y más años	1.803.590	337.707	5,3
	13.554.688	3.274.311	4,1

Fuente: FONASA y Superintendencia de Salud.

problema de comparar copagos, topes, aranceles equivalentes, etc. Tendremos que conocer más respecto a cómo se regulará la variada oferta de hotelería, médicos asociados y no asociados a los planes, ubicación geográfica, tiempos de espera efectivos para atención, etc., que podrían diferenciar a estos planes, siendo información no fácil de conseguir ni procesar para los usuarios del sistema.

A este respecto, vale mencionar que, en los lineamientos hasta ahora conocidos, tampoco vislumbra cómo estos planes universales se complementarán con las prestaciones GES. En particular, son ya un dato anecdótico los ajustes de las primas por prestaciones GES (que también han generado demandas en los tribunales) y las vivencias de usuarios del sistema que han tenido que recurrir a la justicia ante una oferta que no se presta en áreas geográficas medianamente cercanas al lugar de residencia, con los consiguientes costos para el usuario.

Otro de los aspectos fundamentales es la eliminación de los criterios de tarificación de acuerdo a edad y sexo. La información expuesta anteriormente demuestra que la mayor cantidad de adultos mayores, niños, adolescentes y mujeres en edad fértil no se encuentran en el sistema de ISAPRES. En definitiva, más allá de los casos y la conformación del grupo familiar particulares, no habría que esperar grandes cambios al respecto más allá de un aumento de las primas para los adultos jóvenes que ya están dentro del sistema. Un ejercicio casi de suma cero.

La eliminación de las declaraciones de salud y el fin de las carencias y preexistencias, si bien es un punto a favor de la idea de generar un sistema que aglutine el riesgo poblacional y hacer desaparecer a los clientes cautivos (a la par que se genera un sistema de compensaciones económicas), puede generar síntomas de riesgo moral por parte de las ISAPRES. La estructuración del sistema de compensaciones debe evitar el abandono de las políticas de prevención (las cuales ya son escasas) para no elevar los costos del sistema de salud en un largo plazo.

Adicionalmente la reforma plantea la universalización (o algo parecido) de las coberturas adicionales para enfermedades catastróficas y para evitar el sobreendeudamiento. Muchos saben que es difícil producir sin sufrir costos. A este respecto, si bien el sistema podrá presentar nuevas prestaciones, los usuarios deben estar conscientes de que eso tendrá un costo adicional. Quienes hoy voluntariamente han optado por no tener estas coberturas, se verán forzados a hacerlo.

Los posibles mayores costos probablemente

se presenten aún sin que los beneficiarios de FONASA migren hacia las ISAPRES. Los incentivos para emprender la caravana son muchos. Mujeres, niños y adultos mayores podrán encontrar ahora beneficios que les están vedados en el sistema público, sin sufrir los desproporcionados costos que los mantenían fuera del sistema o los había obligado a salir. La reforma protege a los que ya están dentro de las ISAPRES en primera instancia de esa migración, instaurando un periodo de transición. Caso contrario, los usuarios más caros podrían llegar en masa al sistema privado, elevando las primas para todos. Tengamos en cuenta que el sólo el tramo D de FONASA in-

volucra una cantidad aún mayor de personas que todos los asociados a ISAPRES.

Los planes oficiales plantean la reforma primero, acompañada del fortalecimiento de la oferta de FONASA (considerando que tiene que atender a los usuarios más caros), para luego abrir la frontera entre ambos sistemas. A partir de allí, uno estimaría que FONASA entraría en el sistema de compensación por riesgos transfiriendo recursos a las ISAPRES posiblemente, dado que sería un expulsor neto de niños, adultos mayores, mujeres en edad fértil y personas con patologías caras. Un doble esfuerzo para el sector público: mejora competitiva y compensación para devolver los pacientes que fueron mantenidos al margen y por los que en su momento no recibió compensación alguna.

La reforma al sistema de salud es indispensable, pero requiere diseño adecuado y comprensión de los efectos de corto, mediano y largo plazo, además de un trato sincero con los usuarios a quienes, si se les va a presentar nuevas prestaciones y seguridades, hay que advertirles de los mayores costos, evitando minar la legitimidad de los cambios. Y quizás una de las dudas principales en el diseño es: ¿cómo generar los incentivos para que voluntariamente los beneficiarios se cambien a un nuevo plan universal que podría significar mayores costos o menores prestaciones (aunque sean de hotelería), sin violentar la seguridad jurídica de contratos ya establecidos? **OE**

**“Más allá de los casos y la conformación del grupo familiar particulares, no habría que esperar grandes cambios al respecto más allá de un aumento de las primas para los adultos jóvenes que ya están dentro del sistema. Un ejercicio casi de suma cero”**



# BIENVENIDOS A PENSAR.

PREGRADO | POSTGRADO | EDUCACIÓN CONTINUA

## FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

[www.fen.uahurtado.cl](http://www.fen.uahurtado.cl)

### PROGRAMAS DE MAGÍSTER

**Magíster en Economía**  
(Acreditado por Qualitas desde diciembre 2015 a diciembre 2022)

**Magíster en Economía Aplicada a Políticas Públicas | Doble grado con Fordham University**  
(Acreditado por Qualitas desde enero 2016 a enero 2019)

**Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones**  
(Acreditado por Qualitas desde enero 2016 a enero 2020)

**Magíster en Administración de Empresas | MBA**  
(Opción de obtener el grado de Master of Science in Global Finance | Fordham University)

### PROGRAMAS DE DIPLOMADO

**Certificación en Coaching Organizacional**

**Diplomado en Dirección y Gestión de Empresas (Conducente al Magíster en Administración de Empresas | MBA)**

**Diplomado en Gestión de Personas (Conducente al Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones)**

**Diplomado en Gestión Estratégica de las Relaciones Laborales**

**Diplomado en Gestión Tributaria**

**Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS)**

### PROGRAMAS DE PREGRADO

**Ingeniería Comercial**

**Contador Público Auditor**

**Gestión de la Información, Bibliotecología y Archivística**

### PROGRAMAS DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

**Ingeniería Comercial**

**Contador Público Auditor**

**ACREDITADA POR 5 AÑOS EN LAS 5 ÁREAS**  
Comisión Nacional de Acreditación CNAChile  
Hasta diciembre 2019.

Docencia de Pregrado  
Vinculación con el Medio  
Gestión Institucional  
Docencia de Postgrado  
Investigación

**uah/** Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado