

CAPÍTULO 10

Se corresponde con el “Para poner en práctica” de la página 285

- **PROBLEMAS DE DESMOTIVACIÓN Y BAJO RENDIMIENTO**

Contar con empleados comprometidos con la empresa y motivados es una necesidad para todas las empresas. Pero esta necesidad, se hace aún más acuciante – tal y como nos señala Cervera en Fundación signo - en empresas u organizaciones que se dedican a un servicio tan importante y sensible como es la sanidad.

“Es importante, esencial, que las organizaciones, específicamente las sanitarias, “públicas o privadas”, dediquen importantes esfuerzos para conseguir que sus profesionales tengan la “motivación” suficiente para desarrollarse profesionalmente cada día y avancen hacia la excelencia *y además se impliquen con las metas y objetivos de la organización*, es decir apliquen sus competencias en la mejora continua del servicio.”

Sin embargo, en muchas ocasiones más bien parece lo contrario. Grandes profesionales que han elegido una profesión tan bonita, vocacional y sacrificada como las relacionadas con la sanidad (médicos, enfermeros, auxiliares,...), se ven desmotivados e insatisfechos. En algunos casos parece que el personal sanitario ha perdido la sensibilidad, la amabilidad y la cercanía que les debe caracterizar.

Las políticas de personal no son las más adecuadas, los tiempos establecidos para atender a cada paciente son muy justos, por lo que trabajan bajo presión, sufriendo de mucho estrés pues cometer un error en su trabajo puede tener unas consecuencias gravísimas. Asimismo existe una falta de correlación entre el salario que cobran la altísima responsabilidad a la que están sometidos. Los equipos humanos de apoyo y los equipos materiales son cada vez más limitados por los recortes económicos que la crisis está obligando a realizar, etc.

Todos estos factores provocan en muchos casos que el rendimiento final sea más gris o mediocre, que el profesional vaya cayendo en una espiral de desidia y frustración y que el paciente no sea atendido o curado de la forma que cabría esperar.

Estos graves problemas podrían evitarse con una buena estrategia de recursos humanos.

Por ello, las empresas sanitarias han de “orientar todas las políticas clásicas de gestión del personal, como la selección, las de conciliación de vida personal, familiar y laboral, las de confortabilidad y salud laboral y prevención de riesgos laborales, los planes de desarrollo profesional y las políticas de incentivación salarial”, hacia el objetivo último de la motivación de sus profesionales, y el logro de la excelencia tanto en la aplicación de sus conocimientos y en su formación continua, como en el trato humano que se brinda a los pacientes.

Referencias

Cervera, A. (24 de 02 de 2010). <http://recursos.fundacionsigno.com/>