

## El sanitario opta por el hospital más organizado, no por el más puntero

Las condiciones laborales del centro disminuyen el absentismo por enfermedad

### REDACCION MEDICA.

**Javier Barbado. Madrid**

Si usted dirige un hospital público o privado y le conviene retener a sus trabajadores, no lo dude: mejore sus condiciones de trabajo, el modo en que se relacionan, su autonomía o su capacidad de participación (observe que nada se dice todavía del sueldo) y verá los resultados. Se trata de los mismos factores que, por desgracia, menos se tienen en cuenta por los políticos cuando impera un drástico recorte de los gastos.

**Table 3**  
**Mean and SD of the Three Groups of Healthcare Providers on Job Satisfaction**

<i>Doctors (G1) N = 100</i>		<i>Nurses (G2) N = 50</i>		<i>Paramedics (G3) N = 100</i>		<i>Total N = 250</i>	
<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>
4.22	0.86	4.17	0.57	4.01	0.82	4.12	0.79

Media y desviación estándar de la satisfacción laboral en los tres grupos de sanitarios.

Fuente: *Journal of Health Management*, 12, 4 (2010): 403–422 (tabla 3).

Por esa misma razón, tal vez sea el momento de reforzarlos.

A la hora de escoger lugar de trabajo, hay profesionales que conceden prioridad a su prestigio y a sus medios tecnológicos frente al margen de actuación que se les concederá como trabajadores. No es el caso de los sanitarios. O al menos así lo corrobora una investigación [publicada en noviembre de 2011 en \*Journal of Health Management\*](#) (*Revista de Gestión de la Salud*) del Instituto de India para la Investigación de la Gestión Sanitaria.

En el estudio, se analizó una muestra de 200 empleados de hospitales públicos de India y se distinguió entre centros con capacidad docente y aquellos que carecían de esta actividad. En ambas clases de instituciones, los resultados fueron similares, y apuntaron a que, en efecto, el bienestar psicológico y la satisfacción ligados al oficio se asociaban a la organización y estructura hospitalarias, por lo que sus autores alertan de las posibles repercusiones de esta conclusión para los gerentes de los centros sanitarios públicos del país que compiten, en este momento, por hacerse con la última tecnología (acorde con la que están incorporando los hospitales privados) y, al mismo tiempo, se encuentran presionados para retener a sus profesionales más valiosos.

## **No es un caso aislado**

Pero no hablamos de una investigación aislada (aunque reciente), ya que, en las dos últimas décadas, las revisiones sistemáticas de la literatura científica reflejan, en general, conclusiones muy similares a las de esta investigación.

Si no abandonamos la India como nación de referencia, [el lector incrédulo debería echar una ojeada a otro estudio, éste fechado en 2010](#), en el que se verifica el bajo grado de satisfacción laboral de los profesionales de la salud que ejercen su oficio en dispensarios inscritos en el Plan Central de Salud del Gobierno (CGHS, por sus siglas en inglés), y en el que se recalca la poderosa relación existente entre el bienestar psicológico del empleado sanitario en su lugar de trabajo y su voluntad de quedarse a trabajar en él, el hecho de que mejore su relación con los pacientes e incluso se incremente la calidad de los servicios ofrecidos por el hospital.

Por último, [una recopilación de referencias bibliográficas publicada en 2002 en \*Occupational & Environmental Medicine\*](#), enumera los principales factores que, según se ha constatado, disminuyen la productividad en forma de absentismo laboral por enfermedad física o mental: “Exceso de horas laborales; sobrecarga de trabajo y presión y sus efectos en la vida personal; falta de control en el trabajo y de participación en la toma de decisiones; apoyo social deficiente; y poca claridad en el papel o rol que se desempeña y en la gestión, en general, de la actividad laboral”. La revisión concluye que todo lo anterior se ha tenido en cuenta en las actuaciones llevadas a cabo para los estudios de campo “que exitosamente han mejorado la salud psicológica [de los empleados] y han reducido el absentismo por enfermedad [orgánica]”.