

## FUGA DE CEREBROS EN LOS HOSPITALES DEL ESTADO

***Magíter Ciodelma C. Carrasquilla. R.***  
Enfermera de Hemodiálisis. Hospital Santo Tomás  
Especialista en Salud Ocupacional  
Maestría en Docencia Superior  
Docente Asistente Clínica  
Facultad de Enfermería. Universidad de Panamá  
Correo electrónico: [cholenscw@cablonda.net](mailto:cholenscw@cablonda.net)

### INTRODUCCIÓN

La Enfermería ha sido vista como una carrera que exige humanismo, abnegación y sacrificio desde la época de Florence Nightingale, quien luchó por sus convicciones, acerca de la Enfermería y la salud.

En la guerra de Crimea, Florence se esforzó por mantener estrictas condiciones de higiene en el hospital, con lo que demostró ser la pionera de la epidemiología, al bajar de 44,0% al 2,0% las defunciones.

Hoy, nuestras líderes de Enfermería, ya han perdido esa chispa que una vez Florence encendió, y se práctica la doctrina del Lesse faire. Tal vez sea esto, una de las razones del descontento y frustración que lleva a los profesionales de la salud a salir de las instituciones.

### **En la Actualidad**

En pleno siglo XXI, hay que adecuar la visión a los cambios tecnológicos y a las exigencias que la salud ocupacional pide, para tratar de darle al empleado no solo una buena cobertura en vacunas, sino también, satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un tema que ha sido discutido por especialistas como Edwin Locke (psicólogo laboral). Para éste, cada individuo, según sus necesidades y expectativas, hace un juicio de valor en su entorno laboral, logrando satisfacción y/o insatisfacción.

Es decir, que tal vez unas enfermeras se sientan satisfechas de trabajar en hospitales privados porque hay menos riesgo de contagio, hay más recursos y equipo, aunque su remuneración sea menor. En los hospitales del Estado, hay más trabajo y a la vez, menos recursos humanos y de materiales, en consecuencia mayor estrés laboral.

Si bien es cierto que ahora se les da la oportunidad a muchos profesionales jóvenes encargarse de los servicios, hay todavía servicios, en áreas críticas, en donde no se realiza la rotación de puestos y tampoco se le da mucho apoyo al personal que estudia y trabaja, con la flexibilidad de los horarios.

No podemos dejar de lado a las enfermeras que contraen enfermedades comunes crónicas, ocasionadas por el trabajo y/u ocupacionales que limitan su función. Hemos observado, no solo descontento y frustración en salas recargadas de trabajo, donde no baja el nivel de exigencias, saliendo las rotadoras y encargadas en turnos de 12 horas para poder dejar lo mejor posible el servicio. Con el agotamiento continuo, el desánimo y la falta de un sistema de incentivos, llegamos a la deserción de enfermeras que buscan estabilidad laboral y disminuir el riesgo del Síndrome de Burn-out.

Muchos profesionales, ya con más años de servicio, demuestran síntomas de descontento por falta de reconocimiento, exceso de trabajo e incluso, apatía en su trato hacia los compañeros y pacientes. Lo anterior lleva al consiguiente aumento de las enfermedades comunes y al ausentismo laboral.

La fuga de cerebros es uno de los más graves problemas que enfrenta la salud pública, ya que, al no realizar cambios significativos a nivel del Sistema, por más que se gradúen enfermeras en nuestras Universidades, no tendremos recursos humanos que trabajen con eficiencia, que sienta que este trabajo es una bendición y no un castigo.

La fuga de cerebros de los hospitales debe hacer reflexionar a los administrativos de las instituciones de salud, quienes pueden realizar rondas durante los servicios, encuestas al personal y círculos de calidad con el fin de llegar a un consenso, mediante el cual se busquen los mecanismos que contribuyan a evitar la pérdida de profesionales valiosos. Entre las medidas, se sugiere una ordenada reingeniería del personal según preparación y desempeño por puestos. Establecer con apoyo privado, incentivos para enaltecer la autoestima del personal de todas las áreas. Pero, sobre todo, debemos tener presente que lo que mueve el

corazón de una institución, no es la tecnología, sino el carisma de la gente que trabaja en ella y, el amor que entregan a lo que hacen.

Podríamos señalar que la burocratización de las instituciones de salud y la poca disposición de sus máximos líderes, para promover cambios que fortalezcan la satisfacción y buenas relaciones interpersonales, influye en la fuga de cerebros de las instituciones, ya que la producción y la sobrecarga de trabajo van de la mano, provocando al trabajador mayor agotamiento físico y mental.

La sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral, no solo aumenta el riesgo del síndrome del quemado, con todas sus consecuencias, que van desde irritabilidad, taquicardia, insomnio, entre otras, hasta llegar a la depresión, el aislamiento social y hasta el suicidio.

## Reflexiones

Para evitar que emigre de las instituciones de salud del Estado el personal de Enfermería, se debe brindar estabilidad laboral al personal al llegar a la Institución; los jefes deben ser más proactivos y reunirse con sus subalternos para exponer las necesidades encontradas; se debe hacer partícipe a los empleados en la toma de decisiones y escuchar sus sugerencias, para mejorar la atención y el trabajo en equipo.

Se debe establecer un sistema de incentivos que respalde la administración. Puede ser desde el financiamiento de un seminario educativo, cursos de especialidades, un paseo o un fin de semana adicional, según lo prefiera el empleado, así como la creación mural, incentivar al personal que no ha faltado en un mes, para premiar la puntualidad, y los valores éticos y morales.

La realización de actividades sociales que involucren la interacción de diversos servicios, crea mayor camaradería y tolerancia.

Desde el punto de vista administrativo, se debe coordinar a alto nivel, no solo el nombramiento, sino el reciclaje del personal de más de 20 años de servicio hacia áreas donde puedan desenvolverse con menos estrés antes de alcanzar una jubilación; evitar el amiguismo y las influencias dentro de la institución, en el proceso de ubicación del personal y elaborar

un sistema de evaluación objetivo que mida el desempeño de los líderes, esto se logra a través de la administración eficiente y un sistema de rendición de cuentas.

Se debe crear un buzón de sugerencias para el personal, cerca del área donde marcan su entrada y/o firman y planear charlas psicológicas para el personal sobre temas como motivación, manejo de estrés, manejo de la ira, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOSTRIDGE, M. (2011) La Dama de la Lámpara. Florence Nightingale.

GIBSON, J. IVANCEVIC Y DONNELLY J. (2001) Psicología. Mexico: McGraw-Hill.

J. J. O'CONNOR Y E. F. ROBERTSON MACTUTOR (2011) History of Mathematics. Archive Florence Nightingale.

NOVEL, G., LLUCH, M.T. Y MIGUEL, M.D. (1991). Enfermería Psicosocial II. Barcelona: Salvat

PÉREZ, M. (2003) Síndrome de Bournout. Universidad de Barcelona: Serie Manuales de Enfermería.

Fecha de recibido: 4 de abril 2010 Fecha de Arbitraje: 23 de abril 2010 Fecha de aceptación para publicación: 3 de junio 2010 Fecha de corrección del lenguaje: 25 de agosto 2010
--