

Esperança de futur i valors

Dg, 20/05/2012 per Orde Hospitalàr...

[Transmissió de valors](#)

La "excel·lència en l'assoliment d'objectius" és un valor determinant de l'Orde Hospitalari de Sant Joan de Déu sustentat en la missió, visió i valors corporatius. La raó de ser de la nostra empresa, la manera que pretenem que sigui reconeguda deu estar sòlidament sustentada pels pilars dels valors, són els dels seus membres i dels seus dirigents. En les organitzacions hi ha la tendència a donar per fet que tots els seus integrants coneixen el significat d'un valor, però la seva definició general no és suficient per que tots responguem de la mateixa manera davant de situacions amb característiques particulars.

El sentiment de "crisi de valors" ens aborda quan sovint veiem als integrants del nostre equip no posar en pràctica els principis d'organització que es suposa que coneixen, o exhibeixen comportaments contraris a aquests.

En sentir que no remem en la mateixa direcció es produeix molta tensió en l'organització o comunitat. És lògic que així sigui, perquè tot ens costa més: posar-nos d'acord, actuar de manera coordinada i aconseguir els objectius que ens plantejem. El treball en equip no és una cosa que succeeix automàticament pel fet d'estar tots en un mateix lloc. Posar en pràctica de manera harmoniosa aquest valor requereix d'un esforç i un coratge individual molt especial. Per aquesta raó, els grans equips treballen i entrenen molt per arribar a ser així.

El veritable significat dels valors en les organitzacions es basa en les accions i actituds dels seus integrants, i el nostre comportament es tradueix en els detalls del que fem en el dia a dia: imagini un pare ensenyant al seu fill la importància de la veritat o la responsabilitat. Un instant després, el fill diu al pare que el truca per telèfon un cobrador, i el pare li respon amb naturalitat: "Digues que no hi sóc".

La cultura organitzacional és la base per a la identitat i l'enteniment dels seus integrants. Permet valorar i jerarquitzar les diferents situacions que l'entorn presenta per donar-los respostes adequades i coherents. Proporciona capacitat per actuar de manera estratègica i eficient. El bon o mal funcionament de l'organització està determinat per la solidesa dels seus valors, els quals funcionen com una mena de sistema operatiu que ens indica la forma adequada per a solucionar necessitats, i ens permet assignar prioritat a cadascuna. Proporcionen un sentit de direcció comú per a tots els membres i estableixen directrius per al seu compromís diari.

Si resolem ser part d'una organització amb valors ja definits, llavors hem decidit subscriure'ls i posar-los en pràctica. Podem afirmar d'assumir els valors d'una organització en la qual ens interessa estar és una responsabilitat individual. La pràctica dels valors expressa el grau de compromís que tenim amb aquesta organització. Tot això té un fi en si mateix, ser els millors en el que fem, de manera present i de futur tant immediat com a llarg termini, sent aquest últim clau en la supervivència de l'organització. A hores d'ara ja no val el realitzar distincions per unitats o subunitats assistencials, ni en persones individuals, som tots u, Sant Joan de Déu.

La "qualitat total" resulta ser el recurs que permet a les empreses sobreviure i fins a créixer en un context altament competitiu. Perquè el recurs funcioni cal tornar-se "fanàtic" del client, entenent per tal tot aquell que de la seva satisfacció depèn el nostre èxit. Així, són els malalts i les seves famílies però també els estaments derivadors de pacients, els gestors, els responsables polítics, etc. sense oblidar a tots els centres docents que ens demanen formació basada d'una banda en la nostra experiència i per un altre en la capacitat demostrada.

La HOSPITALITAT es considera com el valor suprem que inclou els altres quatre valors guia que el segueixen, ACOLLIDA, obrir el nostre espai al proïsme, RESPECTE, reconèixer, acceptar i apreciar l'altre, SOLIDARIDAD, compassió, empatia, reconeixement en la recerca del bé comú i PROFESSIONALITAT, qualitat, calidesa, eficàcia i eficiència al treball. És el moment de preguntar: Què més puc fer per la meua empresa? Aquesta introspecció requereix fer taula rasa del que faig perquè això ja hi és.

Puc afegir més valor realitzant altres activitats, modificant la forma de fer front a les tasques, ser més eficient, l'actitud, el bé comú, esforç, etc. i segur que alguna cosa podrem trobar que sigui en benefici de tots. El en context actual de crisi econòmica, de treball, d'incertesa de futur, de valors, d'angoixa vital, hem de seguir afermant un model assistencial amb solidesa en els valors centrats en l'avui i en allò que sí podem controlar; la nostra manera de fer les coses de forma excel·lent i el demà aliè al nostre control ja vindrà i segurament, amb la base assentada, serà prometedora. Per què angoixar-nos si el que fem avui és reconegut per tota la societat?

Continuem donant tot pels nostres malalts i la recompensa de seguir treballant la donarà tot l'esforç invertit durant anys, donant a la nostra organització un valor afegit que la col·loca a la part alta de l'assistència sanitària del nostre país.