

El igualitarismo salarial desmotiva a los mejores profesionales

## Trabajar bien no está mejor pagado



Los hospitales tratan de introducir mecanismos para incentivar a sus mejores profesionales, en general descontentos por un sistema salarial igualitarista y por la falta de fórmulas de reconocimiento a su dedicación y esfuerzos de formación. Nadie ha encontrado, sin embargo, la piedra filosofal

DOLORS ÀLVAREZ  
Barcelona

**A** caso deben cobrar lo mismo Ronaldinho que Saviola?" La ironía, expresada por un médico especialista de uno de los hospitales de referencia de Barcelona, refleja un descontento por un sistema de retribución igualitarista, que no da respuesta a las lógicas aspiraciones de promoción en salarios y en prestigio social. Y es que trabajar bien muy pocas veces está mejor pagado.

Es un problema común a muchos trabajos. Un ejemplo es el de Aureli Roure, de 40 años, que ahora trabaja como jefe de proyecto en la consultora Cap Gemini. "Comencé como programador pero hubo un momento en el que para prosperar no tuve más remedio que dejar la parte técnica y convertirme en un gestor o supervisor de equipos". Roure, que además es delegado de la UGT, controla un equipo de unas 25 personas, reconoce que ésa no es su vocación y que tampoco recibió la formación adecuada en la universidad para dirigir equipos. Pero dar el salto puede representar pasar de cobrar 35.000 euros al año a 55.000.

Aunque general, el descontento se palpa con toda su crudeza en el ámbito hospitalario, debido posiblemente al alto contenido vocacional que tienen las profesiones de médico o enfermera. "Nadie tiene la piedra filosofal, pero lo que está claro es que hay que acabar con un entorno jerarquizado que sólo deja una vía para la promoción: dejar de ejercer de médico y pasarse a la estructura de gestión. Así se pierde un médico y se consigue un mal gestor", dice Alicia G. Bunou, directora de recursos humanos del Consorci Hospitalari Integral (los antiguos hospitales de la Cruz Roja). Por eso, según explica, en el Consorci se estableció ya hace unos años un plan de carrera profesional, que empieza con el médico adjunto (un especialista con al menos cinco años de experiencia), desde donde se accede a la categoría de sénior, y ya en la cúspide está el llamado médico máster, calificación reservada



Un equipo del hospital La Paz de Madrid

para los considerados cracks. Las remuneraciones van desde los 38.000 euros del adjunto de nueva incorporación a los 61.000 de un sénior estándar. Un buen complemento económico son las guardias (unos 550 euros por día), pero a partir de cierta edad los médicos las quieren ir abandonando. "Les aporta dinero pero ningún valor añadido", explica una profesional de enfermería del hospital Clínic.

"La política retributiva de los médicos debería responder primero a una retribución fija por ser lo

que uno es; otra fija variable por lo que haces; y otra variable por cómo y cuánto haces", opina **Boi Ruiz**, presidente de la Unió Catalana d'Hospitals. "No todos los profesionales deben cobrar igual y hay que introducir elementos discriminatorios positivos para los mejores, que en muchos casos ven cómo no se les reconoce ni su dedicación ni su esfuerzo de formación permanente". Además, puntualiza, "en estos momentos faltan médicos y eso ha ido en contra de la meritocracia como valor de progresión".

La cuestión está en ¿quién y cómo debe hacer las valoraciones de los mejores? Para Alicia G. Bunou, "no pueden establecerse criterios economicistas y, por lo tanto, deben ser los propios médicos los que hagan la valoración". Para **Boi Ruiz**, "sería bueno establecer un sistema de acreditación externo al centro hospitalario en cuestión, lo que permitiría al médico mantener el mismo reconocimiento de su carrera profesional aunque cambie de centro de trabajo". "Esa acreditación nos permitiría

*Los hospitales ensayan sistemas para evitar que los médicos sólo puedan prosperar asumiendo funciones de gestión*

a los médicos presentarnos en sociedad y hacer valer el prestigio social buscado", añade.

No sólo es una cuestión de salarios. "En el colectivo de enfermeras, uno de los incentivos más valorados es el horario: la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral", explica Alicia G. Bunou. Además, se reclama un reconocimiento a la capacitación. "¿Cómo puedes sentirte valorada si te mantienen haciendo el mismo trabajo aunque hayas mejorado de categoría y de sueldo?", señala una enfermera que pidió no ser identificada.

Y en ese contexto el gran problema, que trasciende mucho más allá del mundo hospitalario, es que cada vez es más difícil encontrar profesionales comprometidos con la empresa, según opina Juanjo Planes, director de la consultora de recursos humanos Konsac. "Los directivos deben aprender a gestionar la libertad de las personas, darles confianza... Eso genera más compromiso que 100 euros más al mes".

trabajo@lavanguardia.es