



Curia Provinciale Roma
FATEBENEFRAELLI Roma



Centro Direzionale
FATEBENEFRAELLI Roma



Ospedale San Pietro •
FATEBENEFRAELLI - Roma

PROVINCIA ROMANA
LA RACCOLTA DEI DATI
DEL GRUPPO DI PERCEZIONE
«SENSING»



Ospedale Buccheri La Ferla •
FATEBENEFRAELLI - Palermo



Istituto San Giovanni di Dio •
FATEBENEFRAELLI - Genzano di Roma



Ospedale Sacro Cuore di Gesù •
FATEBENEFRAELLI - Benevento



Ospedale Buon Consiglio •
FATEBENEFRAELLI - Napoli

INFORMACIÓN GENERAL

Número de grupos: Seis (6)

- Centro de Gestión Fatebenefratelli, Roma
- Hospital San Pietro, Roma
- Instituto San Giovanni di Dio, Genzano di Roma
- Hospital Sacro Cuore di Gesù, Benevento
- Hospital Buon Consiglio, Nápoles
- Hospital Bucheri La Ferla, Palermo

Lista de temas:

- Espiritualidad
- Participación y Formación al Carisma
- Situación Económica y Financiera

Composición de los grupos:

- Hermanos
- Colaboradores
- Familia hospitalaria

BREVE RESUMEN

I. Temas tratados por el grupo: *Espiritualidad, Participación y Formación al Carisma, Situación Económica y Financiera.*

II. ¿Por qué habéis elegido estos temas? *Porque durante la reunión celebrada en Marsella surgió la necesidad de tratarlos y son comunes a todas las Casas de la Provincia.*

III. ¿Qué os ha sorprendido de la experiencia al abordar estos temas y qué ha originado? *Aunque se trataba de temas muy exigentes y de pregunta abierta, hemos constatado entre los entrevistados, todos los colaboradores y toda la familia hospitalaria, una interesante uniformidad de pensamiento no obstante pertenecieran a varias culturas, profesiones, ambientes de vida y laborales muy distintos entre sí.*

IV. ¿Qué habéis descubierto? ¿Qué inspiraciones clave habéis obtenido de los temas? *Por lo que respecta al tema de la espiritualidad, hemos comprobado con satisfacción la importancia que tiene la Fe para toda la familia hospitalaria para comprender el sentido de las acciones que se llevan a cabo y para tener esperanza en un futuro mejor. Una tendencia contraria al mundo que nos rodea. En cuanto al tema de la participación y formación, se ha demostrado claramente que la formación no sólo debe ser profesional, sino también ética y humana: es más, mientras todos juzgan que la formación técnica es suficiente, esperan que mejore la formación ética, con la participación en primera persona de los religiosos como formadores, sobre todo por lo que respecta a los recién contratados. Por último, en cuanto a la situación económica y financiera, todos los colaboradores reconocen que el Ente ha alcanzado buenos niveles de eficiencia y de prudencia en la gestión de los limitados recursos económicos puestos a disposición por las Regiones, al tiempo que solicitan a los organismos institucionales una mayor presencia para que sea reconocido lo debido.*

V. ¿En qué os habéis sentido ratificados? *En cuanto al tema de la espiritualidad, se ha confirmado la necesidad de estar bien consigo mismo para estar bien con los demás y hacer el bien a los demás, de entre todos primero a las personas enfermas y necesitadas de asistencia que se dirigen a nuestras Estructuras. En referencia al tema de la participación, se ha confirmado la importancia de garantizarles a todos una formación constante, adecuada a las necesidades asistenciales, que se inspire y se guíe por los valores fundamentales de la Orden. Por último, en cuanto a la cuestión económica y financiera, se corrobora que somos conscientes de las grandes dificultades económicas que afligen a la Provincia Religiosa y de los esfuerzos que cotidianamente se hacen para asegurar la supervivencia de nuestras Obras.*

VI. ¿Qué conceptos/prejuicios habéis tenido que abandonar? *Que la crisis de vocaciones pueda influir negativamente en el papel, aún fundamental, que los religiosos pueden desempeñar al compartir el carisma de San Juan de Dios y que las dificultades económicas son hasta tal punto insuperables que provocan alarmismo entre los colaboradores, con el consiguiente éxodo hacia otras estructuras.*

VII. ¿Qué preguntas clave os han permitido sobresalir para vuestra Provincia con vistas al futuro? *¿Cómo mantener siempre vivas y vitales la fe y la espiritualidad en la actividad llevada a cabo en nuestras Estructuras? ¿Qué otras iniciativas adoptar para incrementar lo más posible las potencialidades formativas, profesionales y humanas ya presentes en nuestras Obras? ¿Qué hacer y cómo intervenir para asegurar a las estructuras religiosas la supervivencia económica en un contexto tan pobre de recursos por un lado y tan necesitado de cuidados y asistencia de calidad por otro?*

VIII. ¿Y para toda la Orden? *¿Cuáles son las herramientas justas para fomentar en el seno de la Orden la cultura de la integración que lleve a implicarse plenamente a cualquiera que se acerque a la Orden (enfermos, colaboradores, los propios religiosos) en la expansión del Carisma del Fundador y en la caracterización de nuestras Obras con tanta fuerza que obligue a los gobernantes a reconocer, incluso en el aspecto económico*

y financiero, la especificidad y la importancia estratégica de los Hermanos de San Juan de Dios en ámbito sanitario?

HOSPITALIDAD EN UN MUNDO QUE CAMBIA

LXX Capítulo General
del 15 de octubre al 7 de noviembre de 2024
Czestochowa (Polonia)

RESUMEN GENERAL PROPUESTAS PARA EL CAPÍTULO GENERAL 2024 GRUPO DE PERCEPCIÓN

Provincia Religiosa de San Pedro

ESPIRITUALIDAD

En el actual contexto social, cada vez más multirracial, inclusivo, en el que la tendencia de los jóvenes a alejarse de la religión está aumentando, el tema de la Espiritualidad asume una connotación especial. Sin embargo, en el ámbito de nuestras Estructuras aún puede detectarse una cierta tendencia a la inversa: para los colaboradores es importante tener fe en Dios, que es una fuente de fuerza y una guía en los dilemas éticos. La fe nunca nos deja perder la esperanza, nos ofrece la seguridad necesaria para hacer frente con serenidad a un futuro siempre incierto.

Por tanto, tener espiritualidad es la mejor ayuda para realizar el propio trabajo, reduce la ansiedad y el estrés. Es percibida como una culminación de la propia profesionalidad, un valor añadido a las competencias técnicas, una verdadera y auténtica herramienta de trabajo; al mismo tiempo, es una brújula que nos permite no perder el camino del bien y un bote salvavidas que ayuda a hacer frente a la tempestad en los momentos de dificultad.

Tener espiritualidad significa comprender la importancia de las propias acciones y sus consecuencias. La espiritualidad no es una espera pasiva, sino activarse y poner en práctica. Hay que estar bien consigo mismo para estar bien con los demás y hacer que los demás estén bien, de forma especial los enfermos. Una sonrisa, un gesto amable, una palmadita en la espalda, son actitudes que no forman parte de las competencias profesionales, pero cuando las ponemos en práctica significan empatía, mitigar los miedos, las debilidades de los pacientes y aliviar su carga emotiva.

Ser consciente del sufrimiento es un motivo para crecer, no sólo en la profesión, sino también espiritualmente. Un enfoque espiritual también es fuente de satisfacción tanto desde el punto de vista personal, porque hace que nos sintamos útiles, como desde el punto de vista profesional, porque mejora la calidad del servicio, es lo que nos hace especiales a nosotros, pero también a nuestras Estructuras.

Al contrario, algún colaborador ha juzgado que, a menudo, la espiritualidad no acompaña las actividades cotidianas. A veces, los pocos recursos y la falta de tiempo hacen que el colaborador parezca frío y distante.

Resumiendo, salvo las anteriores y pocas excepciones, en nuestras

estructuras la espiritualidad es considerada un elemento esencial. Pero la presencia de los Hermanos es primaria: no es suficiente ser espirituales, también hay que parecer espirituales, y no todos los laicos pueden tener la sensibilidad y las cualidades de un religioso (“somos como un tren, los religiosos son la locomotora, los colaboradores son los vagones, los pacientes, con sus necesidades, son los pasajeros”). Sin embargo, considerando las actuales perspectivas, es esencial que los laicos, a cualquier nivel, sigan representando la espiritualidad que, entre otras cosas, es también una prerrogativa de los bautizados, no solo de los religiosos, el propio *modus operandi*, con el fin de conservar la huella de los *Hermanos de San Juan de Dios* para el futuro.

PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN AL CARISMA

El tema de la participación y formación al carisma de San Juan de Dios está estrechamente unido al tema anterior, siempre teniendo en cuenta el escenario actual.

La muestra de colaboradores examinada ha reconocido ampliamente que la formación no solo debe ser profesional, también debe ser ética y humana para centrarse en la calidad. Una formación profesional exclusivamente técnica sería una mera aplicación de normas y procedimientos. Tal y como se desarrolla y profundiza en el aspecto técnico-sanitario, así debe profundizarse en el humano, son complementarios, dos lados de una misma moneda.

Sorprende quien afirma que la dimensión humana es como una “llamita”, puede apagarse fácilmente si no se mantiene viva suficiente y constantemente, pero por muy tenue que sea, ilumina el camino. Cuanto más unidos estemos para mantener viva la llama, más atendida íntegramente estará la persona asistida. De ello se deduce que no hay que requerir el aspecto ético y humano a alguien individualmente, sino que debe ser objeto de agregación y formación.

La formación técnico-profesional se realiza regularmente, con amplios programas y posibilidades de elección, a menudo está financiada por organismos designados. Los puntos críticos detectados están relacionados con el hecho de que dicha formación está dirigida principalmente a los operadores sanitarios en perjuicio del personal administrativo, con el hecho de que, con frecuencia, la formación choca

con la falta de recursos humanos disponibles y, por tanto, con el poco tiempo a disposición, con el hecho de que los propios colaboradores no suelen tomarse en serio la formación, más bien la ven como una obligación y no como un momento de crecimiento personal y profesional.

En cuanto a la formación ética y humana, algunos la juzgan suficiente, mientras otros opinan que debería desarrollarse, compartirse y profundizar más aún; en especial, aun siendo conscientes de la dificultad derivada de la crisis de vocaciones, desean una intervención/participación de los religiosos para enseñar, sobre todo a los recién contratados, la ética, la humanidad, los valores de la Orden y para trasladarles el sentido de pertenencia y acogida que siempre nos ha caracterizado. Es importante que las personas recién contratadas aprendan a conocer y asimilar el carisma de San Juan de Dios directamente de los religiosos ya desde el momento de su llegada para comprender la “singularidad” del hospital religioso.

Deseamos que se mantengan las actividades extra-hospitalarias, aniversarios celebraciones, reparto de folletos, comidas con las familias los domingos en el Hospital, el coro del hospital, conciertos, pero según algún colaborador, sería oportuno tener también una verdadera oficina específico, si es posible implicando mucho más la AFMAL (*Asociación de los Hermanos de San Juan de Dios para los Enfermos Lejanos*). Un programa para poder desarrollar y compartir, durante reuniones periódicas, las políticas de la Orden sobre esta temática. O también, en vía subordinada, crear momentos de agregación mediante las redes sociales/grupos de WhatsApp.

Todo lo anterior para seguir conservando, lo más intacta posible, la Obra Maestra creada por nuestro padre fundador.

SITUACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA

Los colaboradores entrevistados son totalmente conscientes de la gravedad de la situación económica, determinada por los continuos recortes en el gasto sanitario y, por tanto, a la financiación destinada a nuestras Estructuras en un momento, además, de aumento exponencial de los costes provocado por la pandemia y las guerras, así como por la necesidad de ajustar los sueldos a las nuevas previsiones contractuales.

Los recursos económicos se reducen frente a costes cada vez mayores.

De todas formas, los colaboradores entrevistados consideran que el Ente ha logrado alcanzar buenos niveles de eficiencia y prudencia en la gestión de los recursos, teniendo en cuenta las dificultades existentes que, de lo contrario, habrían llevado a la cesión de nuestras Obras. Es necesario seguir por este camino, responsabilizando a todos los colaboradores de una gestión prudente de los recursos, aun sabiendo que un excesivo alarmismo podría provocar pánico y malhumor entre dichos colaboradores y, en cierta medida, favorecer el éxodo hacia “puertos” más seguros. Esperan que las instituciones sean conscientes de las dificultades que hoy día tienen los Hospitales Religiosos y de la óptima asistencia que prestan a la población disponiendo de una financiación más adecuada. Nuestras Estructuras están consideradas como realidades positivas y eficaces, puntos de referencia territorial. Llamen la atención las afirmaciones: “La opinión pública habla bien de **nosotros**... Si hay tantos usuarios, quiere decir que **nuestros** pacientes se han sentido bien acogidos”.

Sugieren que se aumente el poder de negociación del Ente valorando la posibilidad de actuar en asociación con otras estructuras. Juzgan necesario y vital el desarrollo de la actividad privada que, si bien parece una tendencia inversa y casi antitética respecto al carisma de los *Hermanos de San Juan de Dios*, podría convertirse en una importante fuente de financiación para la sostenibilidad y continuidad de la obra de San Juan de Dios.

Proponen mejorar la comunicación con el exterior para dar a conocer al mundo todo lo que nuestras Estructuras ofrecen en términos de excelencias sanitarias, pero también bajo el aspecto ético y humano.

Reducir algunos tipos de contratos, como los CoCoCo (Contratos de Colaboración Coordinada y Continuada) y los contratos para autónomos frente a más relaciones de tipo subordinado para obtener un mayor compromiso y fidelización del personal, mirando hacia una bolsa de jóvenes.

Algunos proponen dirigir nuestras Obras hacia ámbitos de especialización restringidos, reduciendo el número de disciplinas médicas y los ámbitos de asistencia hoy disponibles, con el fin de concentrar los recursos en determinados sectores especificados con exactitud; otros proponen la sencilla política de eliminación del despilfarro (“despilfarrar significa quitar algo a otro..., apagar un monitor o un equipo si no se utilizan”). Claro que no faltan las críticas: para

garantizar calidad (y al mismo tiempo reducir el agotamiento) habría que asumir más recursos, ser más meritocráticos y, por tanto, reducir el descontento (un colaborador que no está contento no trabaja bien y, por tanto, es un despilfarro), además, mejorar salas de espera y de hospitalización, modernizar pensando en los usuarios. Siempre se puede mejorar, pero tenemos que esperar una intervención estructural del Gobierno que garantice una financiación constante y equitativa para, así, poder garantizar siempre la calidad de la asistencia, la seguridad, la estabilidad de los puestos de trabajo, la continuidad de las retribuciones y, por consiguiente, la finalidad primaria de todo: el bienestar del paciente.