

Problemática en el colectivo de celadores.

Como en cualquier colectivo de trabajadores existen una serie de problemas que impiden la buena marcha tanto de si mismos como de sus labores.

En muchas ocasiones se ponen en tema de debate estos problemas sin entrar en el fondo de la cuestión, tan solo se atienden de manera superficial y de modo circunstancial, casi de manera personal.

Una observación de lo cotidiano; en la que se quite la máscara de lo particular, en la que se elimine la hojarasca y ramas superfluas y se llegue al tronco del asunto, a la raíz del problema; apunta a unas cuestiones relativas a la voluntad las cuales están íntimamente relacionadas y cada una lleva al otra.

- **Inexistencia de identidad.**
- **Ausencia vocacional.**
- **Falta de motivación o interés.**
- **Poca o ninguna implicación en la Organización.**

La inexistencia de identidad es significativa de la falta de una conciencia de tener unas funciones y características propias que nos definen frente a otros colectivos. De una parte, la identidad supone un pilar fundamental para cualquier grupo ya que, al aceptar de manera latente o subliminal una serie de valores propios, éstos les confieren la fuerza necesaria para su importancia, existencia y subsistencia. De esta aceptación se deriva una actitud pro actividad o, al menos, a hacer más llevaderas las tareas con las que se ha de cumplir. Con un factor si cabe, aun más interesante, y es el confinamiento, rechazo del trabajo del indiferente, quiere decirse que el grupo excluirá a aquel o aquellos cuya no adaptación o dejar de hacer ponga en peligro al grupo. ¿Qué ocurre en estos momentos? Pues que de modo implícito el propio grupo niega o no es capaz de ver y reconocerse unos valores, al menos de forma solidaria. Es una subestima inconsciente.

Si la identidad es un valor imprescindible, la vocación es una actitud necesaria. El grado de apego que se tenga hacia cualquier cosa será determinante para la existencia de unos vínculos de unión fuertes tanto hacia la cosa como hacia otras personas con igual actitud; aquí se aprecia lo expresado al inicio, la imbricación de los aspectos. Siempre se ha negado la figura del celador vocacional por contraposición a la del médico: persona culta, educada, y volcada en su quehacer y ante sus pacientes. Esta situación supone una afrenta para quien de un modo sencillo con menos herramientas y conocimientos ha de hacer agradable momentos desapacibles a estos mismos pacientes. En este sentido ¿por qué no se puede tener una afición, mayor o menor, a un trabajo auxiliar, a unas tareas subalternas?

De otra parte, los dos últimos aspectos nos llevan al dilema del huevo y la gallina: ¿qué fue antes? Retrotrayéndonos en el tiempo, valga la redundancia, parece que el grado de implicación que ha tenido el celador en la Organización -o sea cero-, puede ser uno de los motivos de la falta de interés o motivación, aunque la identidad también nos llevaría a lo mismo. Hasta fechas recientes el celador no ha participado o no se ha tenido en cuenta a la hora de celebrar o participar en reuniones, comités y demás circunstancias en donde se analizan, debaten y proyectan temas de interés para la marcha y evolución de los centros de trabajo.

Razones. Pues las principales dos: poco peso específico y bajo nivel cultural. El poder o autoridad; de una categoría cuyas tareas, jerárquica y funcionalmente, se encuentran en la parte inferior de la estructura empresarial más compleja y multidisciplinar que existe, los hospitales; es nulo, si bien en los tiempos que corren empieza a cambiar en algún modo, aunque en muchos casos se escondan intereses no precisamente favorables o benefactores para el celador sino al contrario. En cuanto a la segunda razón subyace en ella un motivo lamentable pero cierto, cual es el desconocimiento de los mecanismos necesarios para poder participar de manera eficaz en los órganos de

control, llámense comités, reuniones de trabajo o cualquier otro foro donde se perfilan las líneas directrices de la Organización. También hay que apuntar en descargo de esta cuestión la inoperatividad de muchos de estos órganos de control, bien en su conjunto bien por una parte de los mismos. Otra cuestión relativa a los comités y similares es que son creados para ser ineficaces, por no decir inútiles.

Presentada la problemática en líneas generales solo queda plantear o señalar algunas posibles soluciones. Hay una cuestión común a los aspectos señalados: con ninguno se nace sino que se hace. Con este punto de partida se quiere indicar la dificultad para reconducir la problemática, pues es más fácil curar una herida reciente que otra pretérita y ya infectada, esto es, cualquiera de estos problemas se han ido insertando en el consciente y subconsciente de manera lenta, pero continua, a lo largo del tiempo. Por tanto, la actuación radical o de choque tropezaría inevitablemente con el fracaso, además de producir un rechazo frontal y hasta conflictos de negativos resultados.

Las propuestas pasan por crear inquietudes (identidad), modificar actitudes (vocación) y favorecer aptitudes (motivación e implicación). ¿Cómo?, ¿cuándo?, y ¿quién? Son preguntas cuya respuesta requieren un espacio mayor aunque en la mente de todos existen respuestas, tan solo hay que pararse, pensar y poner manos a la obra, con decisión y con-junto. Una elaboración meditada de las respuestas, una adecuada planificación y una eficaz implementación de las mismas, estas tres tareas convenientemente desarrolladas serían, en esencia, el punto de partida hacia las soluciones.

José A Lopera
Málaga, 23 de noviembre de 2007