

EDITORIAL



EL LIDERAZGO CODICIOSO EN LA ATENCIÓN MÉDICA

Dr. Guillermo Fajardo Ortiz
Educación Médica Continua
Facultad de Medicina, UNAM

Los líderes – directores, subdirectores, administradores, coordinadores, entre otros – tanto de la atención médica pública como de la atención médica privada, en la mayoría de los casos, desean prosperar personal, profesional e institucionalmente, sin embargo en ocasiones sus propósitos – juicios de valor – se vuelven obsesiones, buscan en su gestión administrativa mas logros de lo humanamente posible, como: mejores indicadores de accesibilidad, calidad y eficiencia, más recursos tecnológicos e incrementos en la productividad, dichos actos están inmersos en un tradicionalismo administrativo a ultranza.

Los líderes que nunca están satisfechos con lo obtenido, se desvirtúan a sí mismos y a su personal, descalificando a su vez la gestión del organismo que encabezan. La historia recuerda que muchos líderes políticos, empresariales, académicos y militares, han logrado muchos éxitos, pero siempre desean más y más, ese deseo de grandeza excesiva es resultado, o afecta la salud mental y física de los mismos; y en el ámbito del sector salud pueden llegar a trastocar el espíritu y funcionamiento de los organismos de atención médica.

Algunos escenarios en la atención en salud no son muy diferentes a los citados anteriormente, ya que son numerosos los líderes de la atención médica que son calificados por la sociedad, los medios informativos, grupos médicos, sindicatos, como exitosos por haber superado diversas metas – estadísticas, económicas, médico-sanitarias y sociales -, sin tener en cuenta que en verdad dichos resultados no conducen del todo al bienestar de los usuarios. Cuando se profundiza acerca de este fenómeno – ambición – de los líderes, se debe diferenciar entre el encomiable deseo de superación personal para llegar a ser útil a pacientes, trabajadores e institución con el egoísmo de quienes sólo están interesados en su propia imagen personal.

Los líderes que basan su gestión en el deseo permanente de lograr más y mayores resultados, sin tener presente la forma de lograrlos, ni su utilidad, suelen actuar en forma poco consciente, dejándose llevar muchas veces por dos tendencias tecno-administrativas de la vida de hoy: la competitividad y el interés público. Ante tales hechos, los líderes justifican su gestión desmedida; que en verdad es expresión de estados de ánimo y comportamientos psicológicos negativos.

A corto plazo dichos líderes de la atención médica pueden obtener importantes metas: mayor número de consultas, disminución de las infecciones intra-hospitalarias, disminución de los tiempos de espera, sin embargo al paso del tiempo, esta forma de liderazgo “omnisciente y onipotente” tiene resultados negativos, suele ocurrir el fenómeno “dominó”. El personal en cierta forma manipulado o deseando imitar a sus “jerarcas”, incorpora a sus labores, actividades desmedidas, para así obtener aprobaciones y reconocimientos, trabajan más de sus posibilidades reales, desgastándose, presentándose casos de

desmoralización, insatisfacciones y disminución de las responsabilidades, lo que distorsiona los medios laborales, algunos ya enrarecidos de por sí por la tensión que conllevan, como son los servicios de urgencias, terapia intensiva y recuperación post-operatoria. Estas difíciles situaciones motivan que el personal se retire, existan bajas, soliciten licencias y permisos para dejar sus actividades, situación no ajena a los comportamientos conductuales de los líderes.

Muchos de los líderes con anhelos negativos requieren de orientaciones administrativas, éticas y psicológicas. Una gran contradicción de la ambición desmedida es que nunca deja satisfechos a los líderes que la practican, siempre desean más y más. En cambio, un buen líder de la atención médica debe auto-juzgarse, reflexionar y medir su ambición; de no hacerlo así, está atentando a su inteligencia, a la salud colectiva, al sentido de comunidad y al servicio público; requiere de cualidades basadas en competencias de liderazgo y éticas, fundamentales, pensando que los problemas organizacionales necesitan de continuo aprendizaje, estudio y análisis.