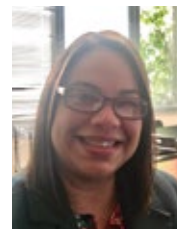


Fortalecimiento de la facultad médica: estrategia de retención de talentos



Sandra I. Cruz Martínez, EdD, CP

Educadora - Oficial de Facultad Médica
Especialista en Liderazgo Educativo,
Consejería Profesional y Trauma

La crisis fiscal que atraviesa Puerto Rico, agravada por el paso de los huracanes Irma y María, es un asunto medular en la retención del capital profesional médico. Cuando una opción a considerar por algunos médicos es la emigración, se hace imperativo en las instituciones hospitalarias fortalecer los equipos de trabajo clínico. Una Facultad médica organizada puede ser la clave tanto para optimizar la prestación de servicios, como para promover mejores condiciones de empleo que permitan detener la “fuga” de talentos. De hecho, investigaciones de psicología han evidenciado que la motivación para comprometerse en un empleo o misión no siempre es económica, sino la generación de una satisfacción personal relacionada con otros aspectos importantes.

Una Facultad integrada y comprometida

En una institución hospitalaria, la Facultad médica – según los estándares de *Joint Commission*– representa el liderato clínico que plantea, desarrolla y ejecuta los objetivos y metas que se desea alcanzar. La Facultad comprometida e integrada catapulta a la institución garantizando las acreditaciones e impulsando, a su vez, la investigación. Inclusive, los logros de la Facultad en estos aspectos atraerán oportunidades de desarrollo económico e interés en inversiones.

Sin embargo, para lograr un equipo de facultativos integrado, comprometido y dedicado, sus miembros deben sentirse parte integral del mismo. En este sentido, es necesario fortalecer varios aspectos, como:

- Cada miembro debe estar credencializado y tener sus privilegios activos, de acuerdo a su especialidad;
- Debe priorizarse el diálogo entre directores clínicos, el Presidente de Facultad y el Director Médico con los facultativos, así como las reuniones de Facultad;
- Debe haber un Comité Ejecutivo ágil, activo, comprometido y funcional, lo que determina el éxito de la Facultad, en su cumplimiento y su desarrollo;
- Deben impulsarse las oportunidades para que los facultativos desarrollen sus habilidades de liderazgo

- en lo clínico y también en lo administrativo; y
- Se debe proveer orientación continua sobre los estándares, “bylaws” y normas que rigen las operaciones y funciones.


El estilo académico garantiza la calidad y promueve el aprecio por la experiencia

Es importante retomar el estilo académico entre los facultativos del centro hospitalario, sin importar la especialidad o el año de residencia; se debe inculcar respeto a los pares de más experiencia, aunque no sean especialistas. Esto promueve el aprendizaje y el trabajo en equipo en favor del paciente.

Liderazgo coherente a todos los niveles

Para funcionar en forma óptima, el sistema requiere un liderazgo coherente. Así, cada componente de la institución es adiestrado continuamente para ejercer su liderazgo. Esto asegura la rendición de cuentas, tanto a nivel interno como externo. Para esto, se debe preparar y empoderar al personal en 4 fases:

1. Enfoque y dirección a tomar: propósito, estrategia, liderazgo de cambio y metas que impacten;
2. Cultura colaborativa que enfatice en la capacidad de crecimiento, liderazgo y trabajo en equipo;
3. Aprendizaje profundo: con metas claras, precisión en los estilos pedagógicos y cambio en las prácticas a través de la construcción de capacidades; y
4. Rendición de cuentas: resultados y logros.

El estilo de liderazgo coherente coincide con los nuevos enfoques que buscan la calidad. Quizás es momento de redirigir los esfuerzos al fortalecimiento de la Facultad médica, desde todos los niveles. 

Referencias

- https://www.jointcommission.org/standards_information/standards.aspx
- Fullan, M. y Quinn, J. (2016). *Coherence; The right drivers in action for schools, districts and systems*. Ontario Principals Council & Corwin. USA.
- Morris, Ch. & Maisto, A. (2005). *Psicología*. Pearson. México.