



EDITORIAL

Shackleton, paradigma de liderazgo

Shackleton, paradigm of leadership

Ángeles Franco-López¹, Jesús M. Culebras²

¹ Jefa de los Servicios de Radiología de los hospitales de Vinalopó y Torrevieja. AcProfesora de Universidad por ANECA, Alicante, España

² De la Real Academia de Medicina de Valladolid y del IBIOMED, Universidad de León. Miembro de Número y de Honor de la Academia Española de Nutrición y Dietética Académico Asociado al Instituto de España. AcProfesor Titular de Cirugía. Director, Journal of Negative & NoPositive Results. Director Emérito de NUTRICION HOSPITALARIA, España

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: doctorculebras@gmail.com (Jesús M. Culebras).

Recibido el 10 de septiembre de 2019; aceptado el 17 de septiembre de 2019.

Como citar este artículo:

Franco-López A, Culebras JM. Shackleton, paradigma de liderazgo. JONNPR. 2019;4(11):1047-50. DOI: 10.19230/jonnpr.3270

How to cite this paper:

Franco-López A, Culebras JM. Shackleton, paradigm of leadership. JONNPR. 2019;4(11):1047-50. DOI: 10.19230/jonnpr.3270



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License
La revista no cobra tasas por el envío de trabajos, ni tampoco cuotas por la publicación de sus artículos.

"Se requieren voluntarios para un viaje arriesgado, con frío extremo, muy poca paga, muchos meses abandonados en la oscura y gélida noche polar, sin garantía de regreso. En caso de tener éxito se ofrece una vaga promesa de reconocimiento y gloria", decía La convocatoria de Shackleton para su viaje a la Antártida (Figura 1).



Figura 1. El anuncio publicado por Ernest Shackleton en un periódico de la época buscando candidatos para su expedición a la Antártida

A un anuncio de esta naturaleza hoy probablemente no se presentaría ningún candidato. Sin embargo, hace un siglo se presentaron miles. Quizás influyese en el éxito de aquella convocatoria el que Shackleton (Figura 2), jefe de la expedición, fuera un personaje que había renunciado a la conquista del Polo Sur unos meses antes cuando se encontraba a tan solo 160 Km., demostrando que, según su criterio, la seguridad de sus compañeros y la suya propia debían prevalecer sobre un heroísmo trasnochado.

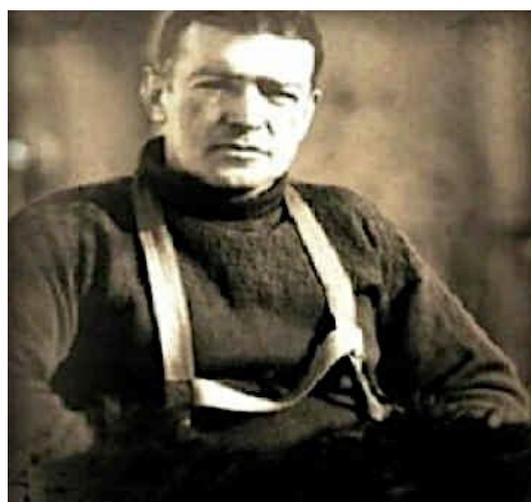


Figura 2. Ernest Shackleton



Sin duda, Shackleton es paradigma de liderazgo. En las páginas de Rincón de la Historia de este número de JONNPR, Jáuregui⁽¹⁾ narra con detalles lo que fue el viaje de Shackleton por el polo Sur a bordo del Endurance. A pesar del fracaso de la expedición hay que hacer notar que se trató de una aventura distinta a las que hubo por aquellos tiempos. Es llamativa su resistencia a la adversidad y las relaciones que estableció con sus compañeros de viaje. Todos le llamaban simplemente "Jefe", haciendo así patente sus dotes de liderazgo, gesto de total admiración y respeto por alguien que fue capaz de devolverlos sanos y salvos después de casi dos años de supervivencia al límite.

El liderazgo de Shackleton es hoy estudiado en universidades y escuelas de negocios, puesto de ejemplo en múltiples ámbitos de la vida, ya sea profesional, empresarial o aventurera. Shackleton se ha convertido en un referente de saber enfrentar los momentos de mayor adversidad con arrojo, determinación y valentía, haciendo uso de un liderazgo basado en la autoridad moral y el ejemplo ético, más que en la jerarquía. No admitía para sí ningún privilegio a la hora de repartir tareas y en los momentos críticos era el primero en jugarse la vida⁽²⁾.

En España la Sanidad Pública se ha desarrollado de manera exponencial durante los últimos cincuenta años, alcanzando unos niveles de eficiencia difícilmente imaginados, lo que hace que nuestra Sanidad Española sea una de las mejores del mundo.

Pero junto a este fenómeno se ha podido observar una caída importante y preocupante en el respeto a la jerarquía y en la falta de liderazgo, dos aspectos fundamentales para poder orquestar adecuadamente los complejos procesos que conducen al diagnóstico y que permiten establecer las pautas terapéuticas de acuerdo con el rigor científico y con las guías que en cada momento estén establecidas.

Cuando Jiménez Díaz concibió su Instituto⁽³⁾, que llegaría a ser el primer hospital moderno de España, tenía muy claro que las dotes de liderazgo de los directores médicos, al igual que en el caso de Shackleton, tenían que ser reconocidas y respetadas por todos. Para ello, Jiménez Díaz pensaba que la figura del director médico debía estar por encima de todos los demás, ejerciendo un papel fundamental en la orientación de los problemas. El Director era el jefe de todos los servicios clínicos, de laboratorio e investigación. Su labor no era en modo alguno administrativa. Tenía que ser una persona que, confraternizando con todos sus colaboradores, mereciera la estimación general de estos, la consideración científica y el respeto, sin los cuales la función de piloto, orientador y animador del conjunto no puede realizarse. Debía ser persona entrenada en la clínica y la investigación científica, con el necesario entusiasmo y capacidad para que el conjunto de los jefes de Servicio depositasen en



él su confianza, pudieran recibir de él indicaciones y consejos y en todo momento se sintieran satisfechos de ser dirigidos por él. Incluso en un principio estaba concebido que el Director residiera en la propia institución.

Está claro que Jiménez Díaz buscaba en el director médico sus dotes de liderazgo, único camino hacia el éxito, como había seguido Shackleton un siglo atrás.

Asistimos, sin embargo, en el momento actual a una gran decadencia en la actuación de los directores médicos, más dedicados a tareas de organización, turnos de guardias, estancia media, GRDs, etc. y sin actividad dirigente en asuntos científicos. Este fenómeno ha generado un ambiente donde no hay jerarquía reconocida ni respetada entre médicos con muchos años de experiencia y otros recién llegados. Las sesiones científicas, de mortalidad, de complicaciones, clínicas, etc., cuando se realizan, no dejan claro en sus conclusiones o en sus actas las pautas que deban seguirse.

Los hospitales de hoy en día viven en un ambiente que combina un “exceso de gestión” con una falta total de liderazgo: Nuestros alumnos han aprendido a ejercer la medicina sin referentes, sin saber a quién quieren parecerse. No tienen ídolos dónde mirarse. Es posible que esto parezca un detalle nimio pero probablemente sea la clave en la que reside la forma de ejercer la medicina de toda una generación.

Para los médicos del mañana, aquellos que nos van a atender a nosotros en un futuro tal vez no muy lejano, pedimos menos gestión y más liderazgo. Pero, ¿a quién le interesa que haya un liderazgo fuerte entre la clase médica? ¿La administración se ha preocupado de fomentarlo o destruirlo? ¿Hemos sabido los médicos mantener el liderazgo entre nuestros residentes y alumnos? Y, lo más importante para nosotros ¿Deberíamos cambiar algo?

Referencias

1. Jáuregui-Lobera I. Navegación e Historia de la Ciencia: La Expedición Imperial Transantártica sin escorbuto, la gesta de Shackleton. JONNPR. 2019;4(11):1194-213. DOI: 10.19230/jonnpr.3268
2. Jesús Alcoba González. La brújula de Shackleton; enseñanzas de un explorador polar sobre el éxito personal. Alianza Editorial, Madrid 2014. ISBN 978-84-206-9170-1
3. Culebras JM, Franco-López A. Los orígenes de la Fundación Jiménez Díaz. JONNPR. 2019;4(8):829-55. DOI: 10.19230/jonnpr.3083