


ENTRENAMIENTO EN LIDERAZGO CLÍNICO: REVISIÓN DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

JUAN PABLO LEIVA, MD, MSC

CUIDADOS PALIATIVOS

HOSPITAL DE MANACOR, ISLAS BALEARES



1. ¿Cuál es mi capacidad de influencia en la salud de los pacientes?

2. Califica de 0-10 el bienestar percibido en tu experiencia profesional global?

0= malestar total

10=mejor bienestar posible

“Monster is a term we reserve for people who cannot be negotiated with. It’s almost impossible, if not impossible, to understand their behavior, their motives, their mind. Our regular theory of mind doesn’t work on these people.”



THE GODS MUST BE CRAZY: Crazy behavior by leaders commands attention, which could have a deterrent effect. Mandel Ngan, Ed Jones / AFP / Getty Images

Monstruo es un término que se reserva para personas con quienes es imposible negociar. Es casi imposible, sino imposible comprender su conducta, sus motivos, su mente. Nuestro sentido común no se puede aplicar a estas personas.



El líder es alguien que conoce el camino,
recorre el camino, y muestra a otros el camino.

JC Maxwell

The importance of clinical leadership in the hospital setting

El primer trabajo de un líder es definir la **visión**.
El liderazgo es la capacidad de transformar esa visión en realidad.

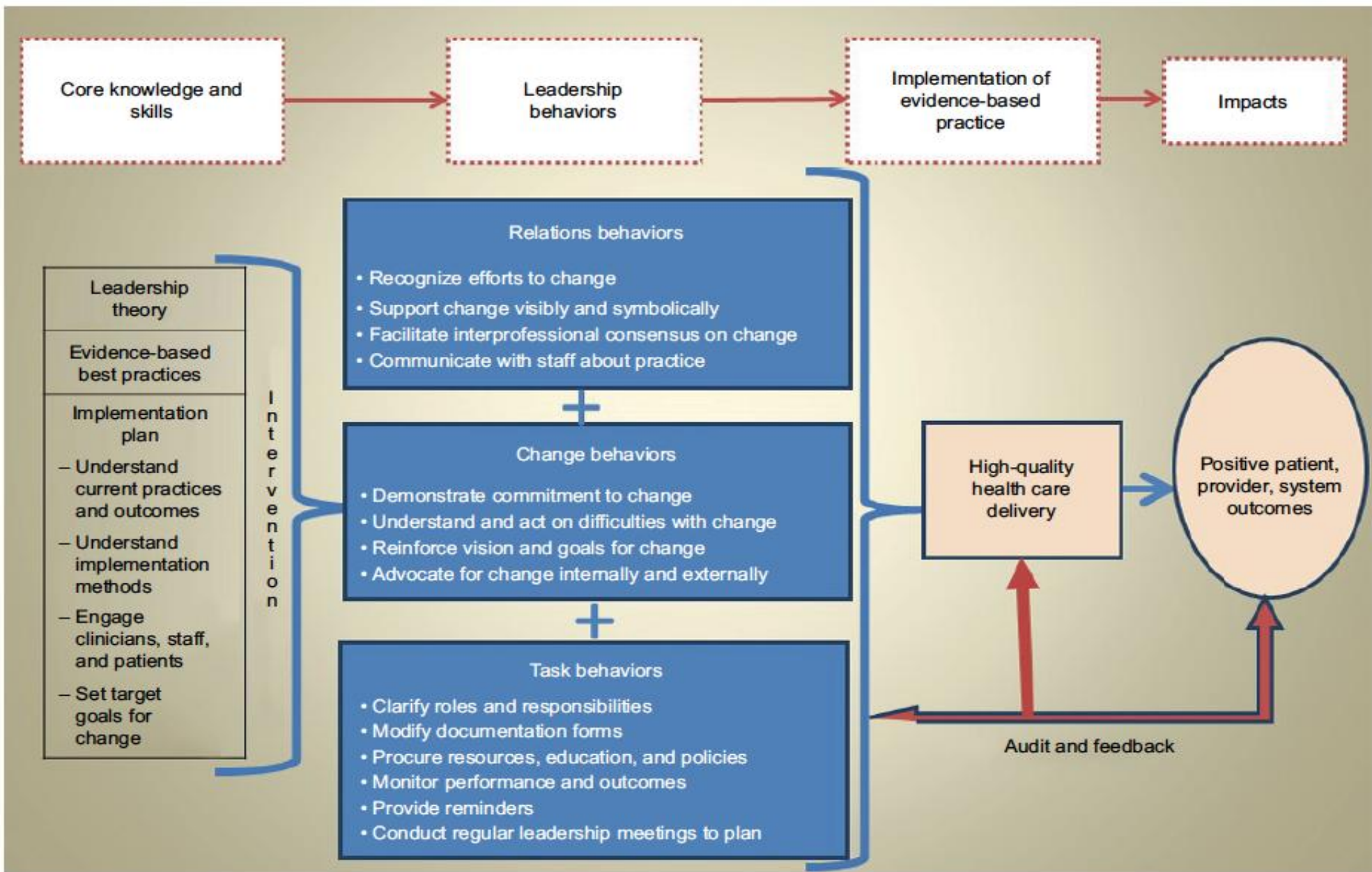
W. Bennis

¿Cómo quieres que sea el líder de tu equipo?



Una persona exitosa encuentra un lugar para sí mismo.
Un líder exitoso ayuda a los otros a encontrar su lugar.

Ottawa Model of Implementation Leadership and Implementation Leadership Scale: mapping concepts for developing and evaluating theory- based leadership interventions



The relationship between leadership and physician well-being: a scoping review

Desarrollar una cultura de liderazgo cooperativo e integrador, y aprender desde la experiencia son estrategias para desarrollar una auténtica Medicina centrada en el paciente.

Health care needs to prioritize overall **patient care** rather than the success of individual components; **build a cooperative, integrative leadership culture**; enhancing leaders' **learning from experience** should be a priority.

Integration of leadership training into a problem/ case-based learning program for first- and second-year medical students



The evolution of health care systems in response to societal and financial pressures has changed care delivery models, which presents new challenges for physicians. Leadership training is increasingly being recognized as an essential component of medical education training to prepare physicians to meet these needs. Unfortunately, most medical schools do not include leadership training. It has been suggested that a longitudinal and integrated approach to leadership training should be sought.

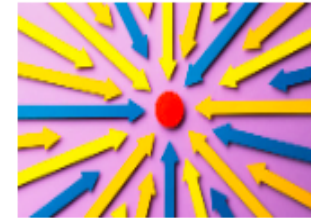
Para el desarrollo de la excelencia de la Medicina en el siglo XXI:

1. Liderazgo efectivo de los equipos
2. Coordinación de los cuidados/tratamientos
3. Generar cambios de conductas positivas en los pacientes y los médicos / profesionales sanitarios.

Turning Doctors into Leaders

by Thomas H. Lee, MD

FROM THE APRIL 2010 ISSUE



Putting Humans at the Center of
Health Care Innovation


- Saber como hacer un tarea es el objetivo de un obrero
- Enseñar es el objetivo de un profesor
- Asegurar que el trabajo se realice es el objetivo de un gerente
- Inspirar a otros para que el trabajo se haga cada vez mejor es el objetivo de un líder

Liderazgo y Medicina ¿Por qué?

Journal of Healthcare Leadership

Dovepress

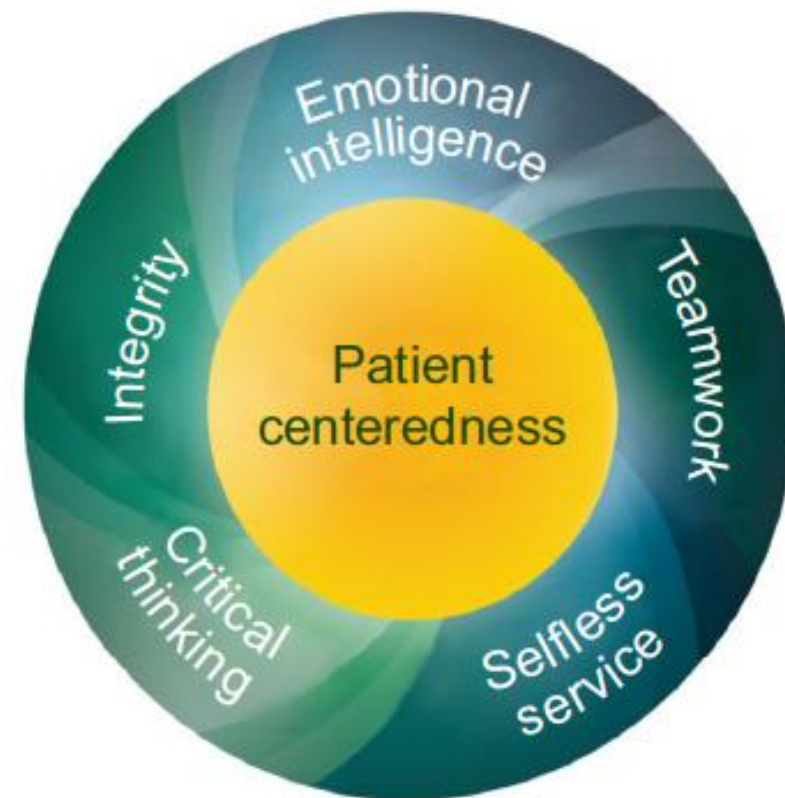
open access to scientific and medical research

 Open Access Full Text Article

ORIGINAL RESEARCH

Design, implementation, and demographic differences of HEAL: a self-report health care leadership instrument

Abstract: The medical community has recognized the importance of leadership skills among its members. While numerous leadership assessment tools exist at present, few are specifically tailored to the unique health care environment. The study team designed a 24-item survey (Healthcare Evaluation & Assessment of Leadership [HEAL]) to measure leadership competency based on the core competencies and core principles of the Duke Healthcare Leadership Model.



Duke Healthcare Leadership Model.



Faculty of
**Medical Leadership
and Management**



Junior doctor survey

carried out by the FMLM Trainee Steering Group



97%

of junior doctors think
leadership and management
skills are important



50%

felt their skills were
inadequate to implement
positive changes in healthcare



THE UNIVERSITY OF
AUCKLAND
Te Whare Wānanga o Tāmaki Makaurau
NEW ZEALAND



[Students](#)

[Staff](#)

[Alumni](#)



[Study](#)

[Research](#)

[On campus](#)

[About us](#)

[News and opinion](#)

[Giving](#)



Medical and Health Sciences

Master of Health Leadership

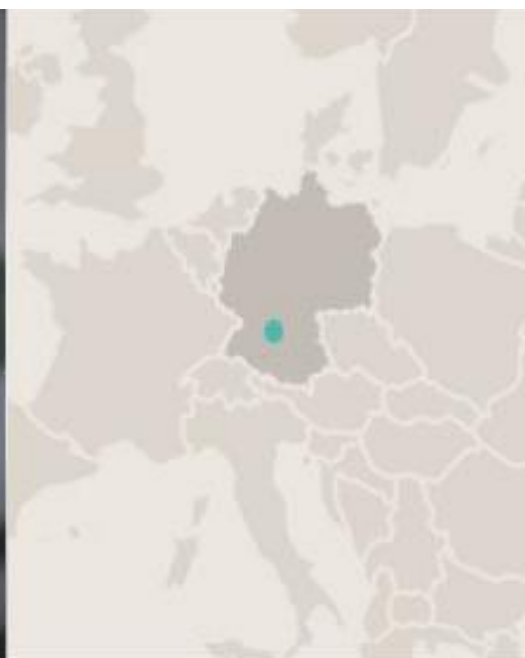
MHLthLd

This is an innovative qualification for health professionals and graduates of health sciences, public health, commerce, law and arts degrees, who seek to improve the experiences of patients, the health of communities and populations, and the operations of health services.



EUROPEAN
PALLIATIVE CARE
ACADEMY

Enabling future leaders



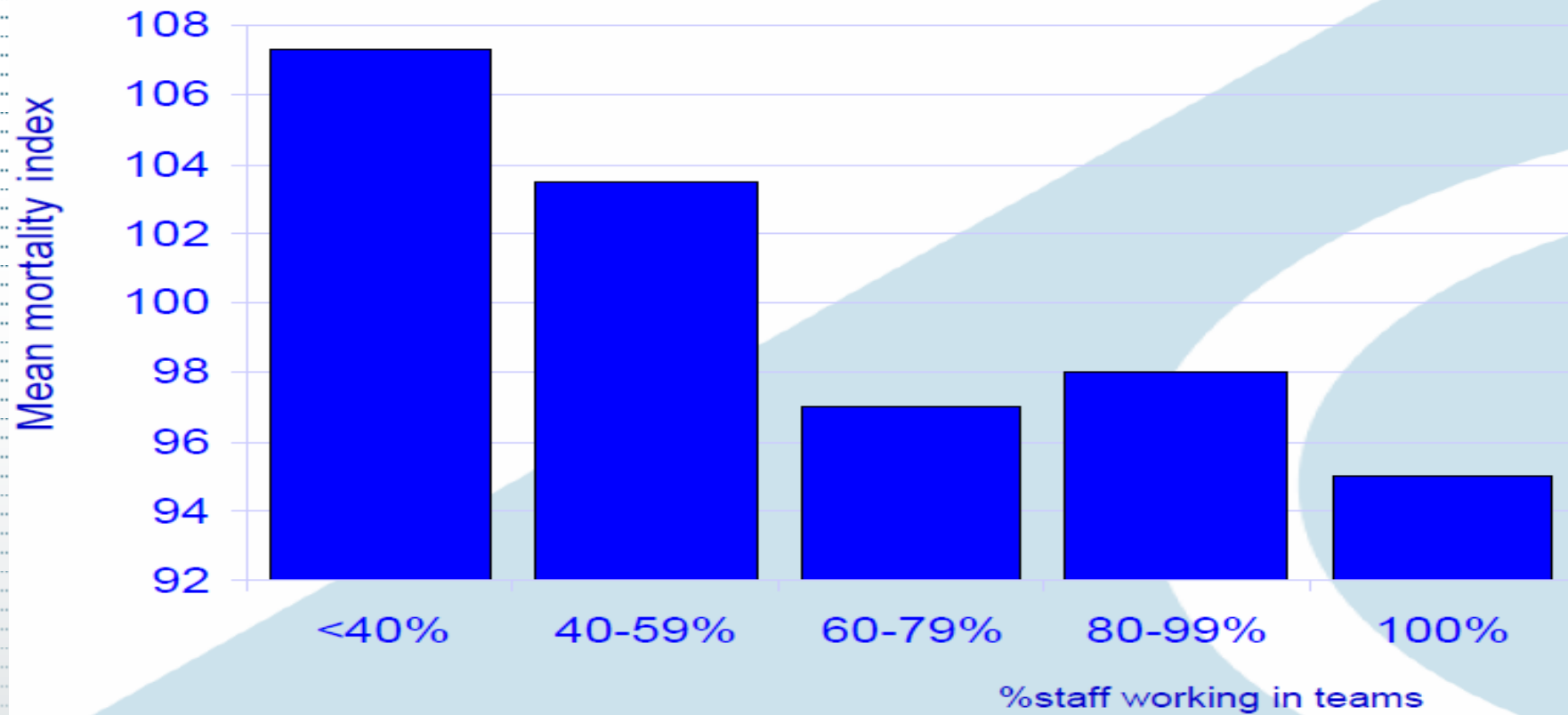
Trabajo en equipo



Trabajo en equipo



Team working and patient mortality



The link between the Management of People &
Patient Mortality in Acute Hospitals West M et al. Int J HR Mgt
2002 13:8 1299-1310

Dominios y contenido para el entrenamiento en liderazgo clínico

Liderazgo e integridad

A1

- Influencia.
- Liderazgo y Medicina.
- Integridad
- Visión
- Desarrollo personal

Pensamiento Crítico

A2

- Alianza de prioridades: excelencia clínica
- Traslación de la evidencia
- Innovación y Desarrollo
- Actitudes

Comunicación inteligente

A3

- Comunicación terapéutica
- Estrategia de comunicación para el cambio en el equipo
- Respuestas a reacciones emocionales intensas

Trabajo en equipo

A4

- Atención centrada en el paciente
- Proceso de toma de decisiones bajo estrés
- Optimización de la dinámica de los miembros del equipo
- Cultivo de liderazgo compasivo

Resiliencia

B1

- Modelo conceptual de resiliencia en liderazgo
- Liderazgo resiliente
- Resiliencia de las organizaciones

B2

- Planificación y
- Análisis de recursos y posibilidades
- Advocacy
- Ética en la conducta profesional

B3

- Incrementando las contribuciones del equipo
- Potenciación del perfil profesional de los individuos
- Construyendo y manejando relaciones humanas.
- Inspiración y compromiso sostenible

B4

- Análisis de contextos situacionales
- Autocuidado
- Incertidumbre y cambio



Muchas Gracias !