

22 ENERO 2026



LÍDERES EN NEFROLOGÍA

SESIÓN 3:

HABILIDADES CLAVE PARA EL LIDERAZGO DE EQUIPOS EN NEFROLOGÍA

LIDERAR PARA TRANSFORMAR EQUIPOS

ES-38945 - Octubre 2025

La información mostrada durante la reunión está dirigida exclusivamente a Profesionales Sanitarios facultados para prescribir o dispensar medicamentos. Por favor no distribuir en medios, soportes o canales de comunicación dirigidos a público general.

Para la notificación de reacciones adversas puede dirigirse a la dirección de AstraZeneca: www.contactazmedical.astrazeneca.com

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



LÍDERES EN NEFROLOGÍA

SESIÓN 3: Habilidades clave para el liderazgo de equipos de Nefrología

LIDERAR PARA TRANSFORMAR EQUIPOS



AGENDA



15.30 – 15.50

Bienvenida e inicio de sesión - Equipo Astrazéneca

15.50 – 16.20

Reto sesión anterior y Dinámica Iniciativas - Equipo IfTL

16.20 – 16.45

Dinámica Barra de Helio – Equipo IFTL

16.45– 17.15

Equipos de Alto Rendimiento Sostenible , y Modelo TIM -Equipo IFTL

17.15 – 17.45

Comunicación y Feedback - Equipo IFTL

17.45 - 18.00

Reflexiones finales- Equipo IfTL

18.00

Clausura

Con la
colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**



UN BREVE REPASO

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Los retos de liderar la diversidad

RETOS

- ESCUCHAR y PREGUNTAR
- ADAPTACIÓN DE TAREAS A PERFILES COGNITIVOS
- SUPERVISIÓN y CONTROL ADAPTADO
- DAR RECONOCIMIENTO y RECOMPENSAS ADAPTADAS.
- CELEBRACIÓN COMÚN DE EQUIPO
- DETECTAR PERFILES ALFA-TÓNICOS
- GENERAR SENTIDO DE PERTENENCIA
- ESTRUCTURA A VECES muy rígida que hace que a veces sea completo lío.

RETOS

- GESTIÓN DE CADA PUESTO DE TRABAJO.
- FLEXIBILIDAD con cada miembro del equipo según su estilo cognitivo
- RECONOCIMIENTO A LAS EMOCIONES DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO
- COMUNICACIÓN ABIERTA
- INTERPRETACIÓN ABIERTA

RETOS

- CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN
- ESTABLECER UNA COMUNICACIÓN EFICAZ.
- ESTABLECER TAREAS/OBJETIVOS ADAPTADOS.

RETOS

- IDENTIFICAR ESTILOS COGNITIVOS
- ADAPTAR CONEJIDAD
- ESCUCHA ACTIVA
- CONSENSUAL
- ORGANIZAR LOS EQUIPOS EN FUNCIÓN DE LOS ESTILOS.
- CONOCIMIENTO TRANSPARENTE
- MOTIVACIÓN

RETOS

COMUNICAR

- MARCAR UN OBJETIVO A CARGO PLAZO COMÚN PARA TODOS.
↳ ADAPTAR LUEGO A CADA ESTILO COGNITIVO.
- LIDERAR CON EL EJEMPLO.

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Principales retos identificados durante la sesión:

1

**CONOCIMIENTO Y
GESTIÓN DE LA
DIVERSIDAD
COGNITIVA**

2

**COMUNICACIÓN
EFECTIVA Y
FEEDBACK
CONSTRUCTIVO**

3

**LIDERAZGO
ADAPTATIVO Y
FLEXIBILIDAD**

4

**COHESIÓN, MOTIVACIÓN
Y SENTIDO DE
PERTENENCIA**

Con la colaboración de:



Coorganizado por:





DINÁMICA: INICIATIVAS

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



DINÁMICA

4 GRUPOS 10 participantes en cada grupo.

- ❖ Reflexionar sobre el resumen de las sesiones que lleváis realizadas hasta ahora, y basándote en ellas definir las iniciativas que queréis llevar a la práctica con vuestros equipos.



- ❖ Exposiciones grupales



Con la colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**

Principales retos identificados

1

CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD COGNITIVA

- PLANTEAR OBJETIVOS A CORTO PLAZO Y CONSEGUIBLES CON POCOS RECURSOS
↳ QUICK WINS
- MOTIVAR A LOS ADJUNTOS A INVESTIGAR
- PROTOCOLIZAR LOS PROCESOS Y PROTOCOLOS - AYUDA A LA INTEGRACIÓN DE NUESTROS MIEMBROS DEL EQUIPO.
- CREAR GRUPOS DE TRABAJO → COMPARTIR IDEAS Y RECURSOS.
- ENTREVISTAS PERSONALES PARA EVALUAR LA DIVERSIDAD → IDENTIFICAR EL PERFIL DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO
- REUNIÓN GRUPAL PARA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS. - CON LUNA DE IDEAS.
- ENCUESTAS PARA EVALUAR CLIMA - ANÁLISIS

2

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y FEEDBACK CONSTRUCTIVO

- USAR LAS COMUNICATIVAS HABITUALES PARA TRATAR OBJETIVOS... ETC.
- COMPARTIR OBJETIVOS
- COMPARTIR
- REFUERZO + y RECONOCIMIENTO
- TIEMPO PARA COMPARTIR Y PENSAR EN COMÚN PROYECTOS
↳ LIBERAR
↳ BUSCAR TIEMPO DE AGENDA
- REEVALUACIÓN CADA 6 MESES
↳ SEGUIMIENTO DEL CAMBIO IMPLEMENTADO

3

LIBERAZGO ADAPTATIVO Y FLEXIBILIDAD

- EVITAR LA INERCIA: "SIEMPRE SE HACE ASÍ"
- FLEXIBILIDAD - PREGUNTAR Y HACER CONSENSO
- PROPICIAR PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO.
- REVERSIBILIDAD DE LOS CAMBIOS.
- OFRECER ALTERNATIVAS A PROPUUESTAS

4

COHESIÓN, MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA

- ACTIVIDADES LÚDICAS.
- INTERÉS POR CADA PERSONA
- VISIBILIZAR ACCIONES DE CADA MIEMBRO
- RECONOCIMIENTO DE LOS
- ADAPTARSE A LAS NECESIDADES PERSONALES → CUIDAR DEL EQUIPO Y SU BIENESTAR

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Principales retos identificados

1

CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD COGNITIVA

- Se presentan acciones para fomentar el conocimiento y la gestión de la diversidad cognitiva en los equipos
- Se propone definir objetivos a corto plazo (*quick wins*)
- Motivar la investigación
- Protocolizar procesos para facilitar la integración.
- También se sugiere crear grupos de trabajo diversos
- Realizar entrevistas personalizadas para identificar perfiles cognitivos
- Organizar reuniones grupales y encuestas para distribuir tareas y evaluar el clima

2

COMUNICACIÓN EFECTIVA Y FEEDBACK CONSTRUCTIVO

- Utilizar las reuniones habituales para compartir y alinear objetivos de forma clara
- Se destaca la importancia del reconocimiento mutuo
- Generar espacios para pensar y trabajar en proyectos comunes, liberando tiempo de agenda
- Realizar una reevaluación cada seis meses para dar seguimiento al cambio implementado
- La comunicación debe ser constante, honesta y orientada al aprendizaje

3

LIDERAZGO ADAPTATIVO Y FLEXIBILIDAD

- Se promueve un liderazgo que evite la inercia del “siempre se ha hecho así” y fomente la flexibilidad a través del consenso y la escucha
- Se busca una participación activa de todos los miembros del equipo
- Los cambios deben ser reversibles cuando sea necesario
- Además, se valora ofrecer alternativas ante cada propuesta para enriquecer las decisiones

4

COHESIÓN, MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA

- Se propone fomentar la cohesión del equipo a través de actividades lúdicas e interés genuino por cada persona
- Es clave visibilizar las acciones individuales y reconocer los logros del grupo
- También se destaca la importancia de adaptarse a las necesidades personales para cuidar el bienestar del equipo
- Todo ello contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia

Con la colaboración de:



Coorganizado por:





DINÁMICA: LA BARRA DE HELIO

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Equipos de alto rendimiento



- **Primer Objetivo del equipo:**
BAJAR LA BARRA AL SUELO
- **Instrucciones:**
 - Todos los miembros del equipo deben tocar en todo momento la barra con los 2 dedos índice de las manos



Con la colaboración de:



Coorganizado por:





**EQUIPOS DE ALTO
RENDIMIENTO
SOSTENIBLE**

REFLEXIÓN INDIVIDUAL

Piensa en tu situación real de trabajo en equipo..

¿Sois un grupo de trabajo o un equipo?

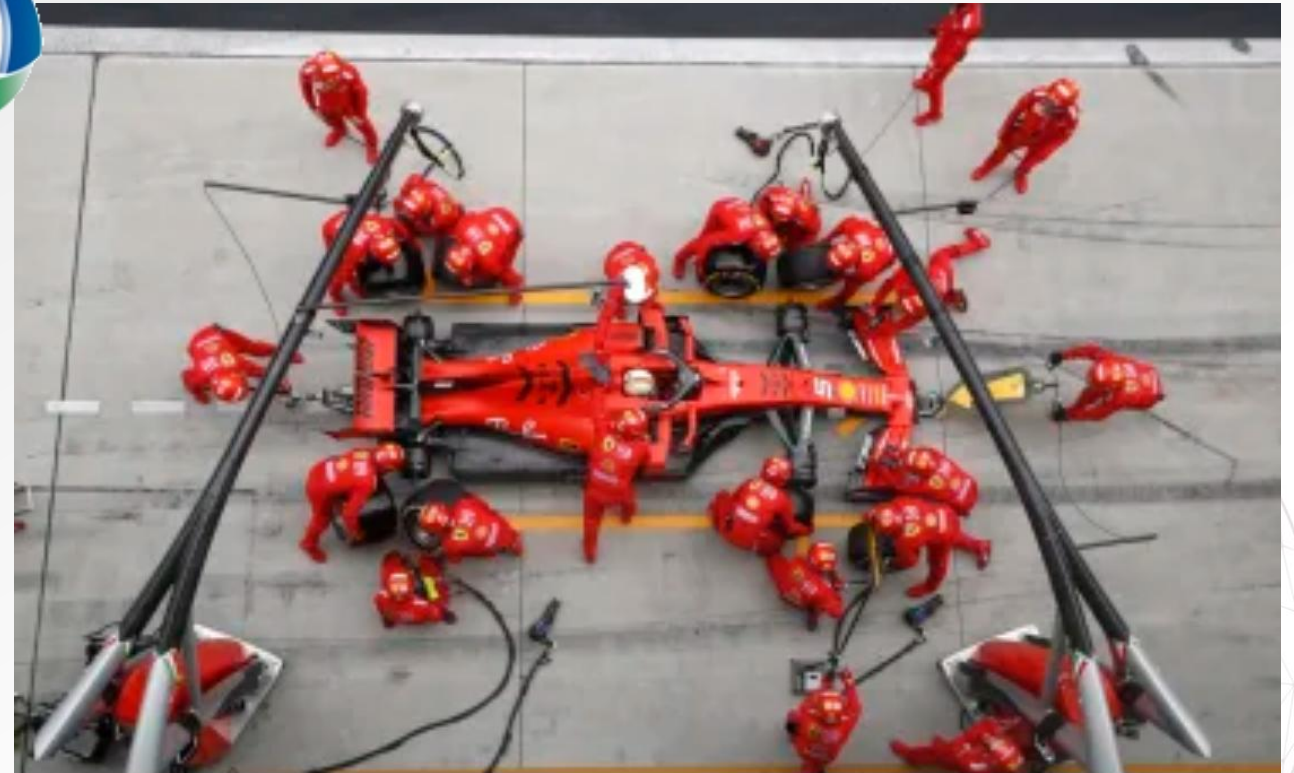
Con la colaboración de:



Coorganizado por:



¿Con qué imagen identificas a tu equipo?



Con la colaboración de:



Coorganizado por:



¿Qué características definen desde
vuestro punto de vista un **equipo de alto
rendimiento?**

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Características de los Equipos de alto rendimiento

ALTO RENDIMIENTO

- EFICACIA / EFICIENCIA
- COORDINACIÓN MÁXIMA
- CENTRADO EN OBJETIVOS
- REPARTO DE ROLES
- LÍDER
- MEDIR RESULTADOS
- CADA UNO ASUME SU RESPONSABILIDAD
- CONFIANZA
- QUE EL EQUIPO SEPA EL BENEFICIO DEL OBJETIVO
- AUTONOMÍA

ALTO RENDIMIENTO

- Eficacia / Eficiencia
- Coordinación máxima
- Centrado en objetivos
- Reparto de roles
- Líder
- Medir resultados
- Cada uno asume su responsabilidad
- Confianza
- Que el equipo sepa el beneficio del objetivo
- Autonomía

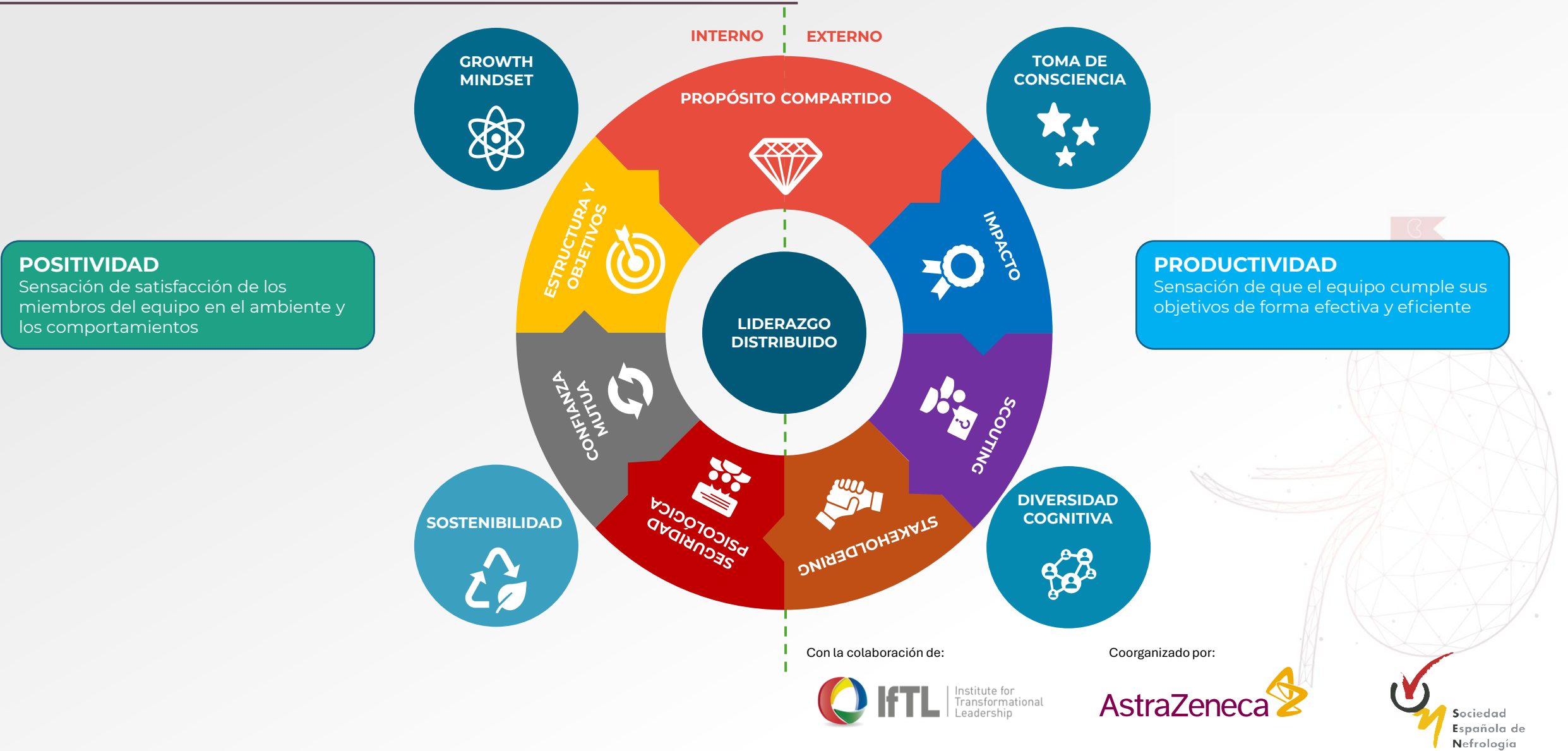
Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Modelo IFTL de Mejora de Equipos TIM



K	ORIO	05:40.82	 0,7 M	 6 KM/H
1	1. ORIO	2. ARRAUN LAGUNAK	3. DONOSTIARRA	4. HONDARRIBIA
	5:13.99	+8.46	+12.58	+13.30





EL FEEDBACK

¿Qué ves?



Con la colaboración de:

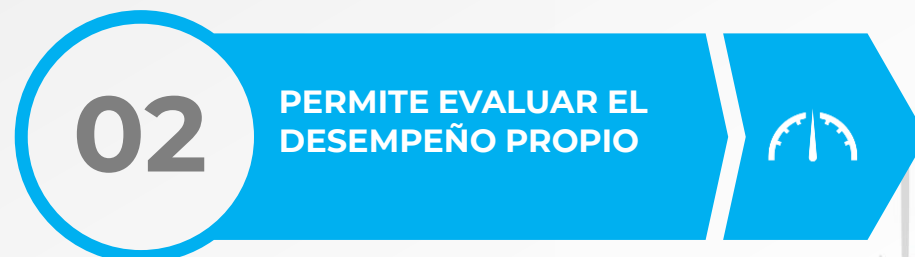
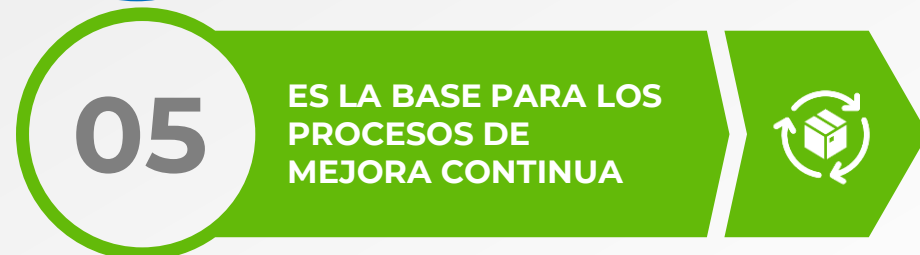
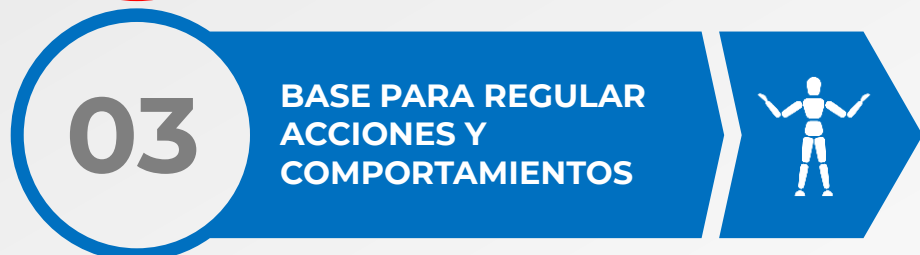


Coorganizado por:



Importancia y definición

Cuando damos **Feedback** trasladamos una información relativa a los comportamientos o el desempeño de un grupo, persona o servicio en el pasado por parte de un observador, parte interesada o afectado.



Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Proceso SCI - Feedback

01

SITUACIÓN

¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Con quién?
¿En qué contexto?

02

COMPORTAMIENTO

¿Cómo actuaste? ¿Qué hiciste?
¿Qué dijiste? ¿Qué no dijiste o no hiciste?

03

IMPACTO

¿Como me sentí con tu
comportamiento?
¿Qué impacto ha generado en mí?

Durante la reunión del comité de ayer,
cuando hablábamos de la estrategia...

... la manera que tuviste de expresar tus
opiniones sobre mis propuestas, por
ejemplo, al comentar la viabilidad...

... me hizo sentir que mis propuestas
no se tenían en cuenta y que mejor
que no aportara más.

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Proceso SCIA



Durante la reunión del comité de ayer, cuando hablábamos de la estrategia...

... la manera que tuviste de expresar tus opiniones sobre mis propuestas, por ejemplo, al comentar la viabilidad...

... me hizo sentir que mis propuestas no se tenían en cuenta y que mejor que no aportara más.

... te pediría que tus comentarios sobre mis propuestas sean más constructivos y buscaras los puntos aprovechables que haya en ellas. ...

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



A tener en cuenta a la hora de dar Feedback

Dar Feedback

- Que sea aplicable
- De forma clara y específica
- Basándose en hechos, dando ejemplos
- Especificando aspectos positivos
- Enfocándolo hacia la mejora y el futuro
- En el momento oportuno
- Verificando que la persona lo puede escuchar
- En el lugar adecuado al tipo de feedback
- Ajustando el ambiente

Recibir Feedback

- Entendiendo que es una opinión
- Estando abierto y receptivo
- Aceptándolo primero, antes de cuestionarlo
- Viendo cómo me siento
- No interrumpiendo / discutiendo / justificándose
- Agradeciéndolo, es un regalo, una oportunidad de mejora

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



After Action Review de equipo



¿Qué esperábamos que pasara?

- Objetivos
- Comportamientos
- Cambios



¿Qué ha pasado realmente?

- Datos
- El equipo ...
- El resultado ...



¿Por qué había una diferencia?

- Faltaba ...
- Hemos asumido ...
- Demasiadas veces ...
- El equipo ...



¿Qué podemos aprender?

- Continuar
- Dejar de hacer
- Empezar a hacer

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Recuerdo



Con la colaboración de:



Coorganizado por:



REFLEXIONES FINALES

¿Con qué te quedas?



Con la colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**



GRACIAS

