

OCTUBRE 2025



LÍDERES EN NEFROLOGÍA

SESIÓN 1:

HABILIDADES CLAVE PARA EL MANEJO DE PACIENTES CON ERC

LIDERAR PARA TRANSFORMAR AUTOLIDERAZGO

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 1: Habilidades clave para el manejo de pacientes con ERC

LIDERAR PARA TRANSFORMAR

AUTOLIDERAZGO



AGENDA



16.00 – 16.15

Bienvenida – Dra. María José Soler

16.15 – 16.20

Autoconocimiento: Introducción a los Estilos Cognitivos- Equipo IfTL

16.20 - 16.40

Dinámica- Equipo IfTL

16.40 - 17.10

Estilos Cognitivos: Modelo HBDI- Equipo IfTL

17.10 – 17.40

Autoliderazgo: Growth Mindset- Equipo IfTL

17.40 - 18.10

Dinámica- Equipo IfTL

18.10 - 18.20

Reflexiones finales- Equipo IfTL

18.30

Clausura

Con la
colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**



ESTILOS COGNITIVOS AUTOCONOCIMIENTO

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Estilos Cognitivos – Toma de Conciencia



1. ¿Has sentido alguna vez que alguien sistemáticamente saboteara el avance del equipo con cuestiones que ya no eran necesarias?
2. ¿Te ha parecido que la preocupación por los detalles lastraba al equipo?
3. ¿Has notado que algunas personas parecen que ponen los objetivos por delante de las personas?
4. ¿Te da la impresión que hay gente que habla para pensar, en lugar de pensar para hablar?

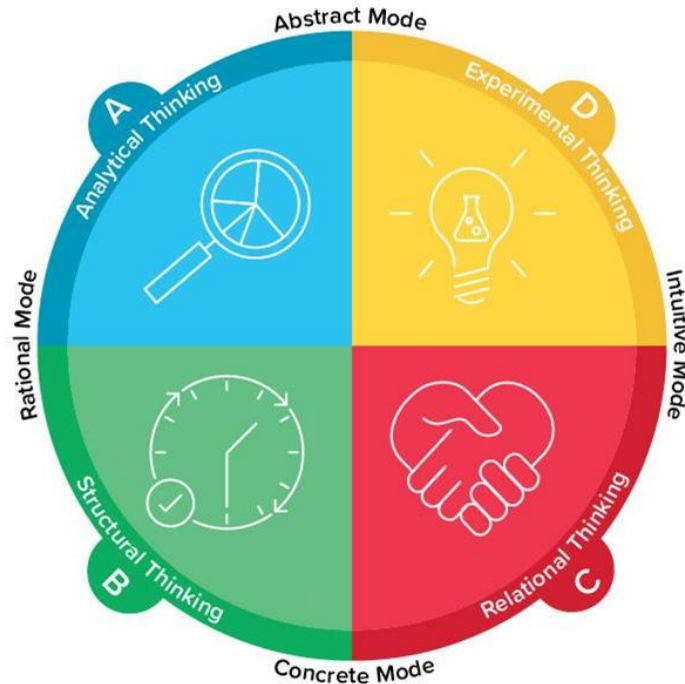
Con la colaboración de:



Coorganizado por:

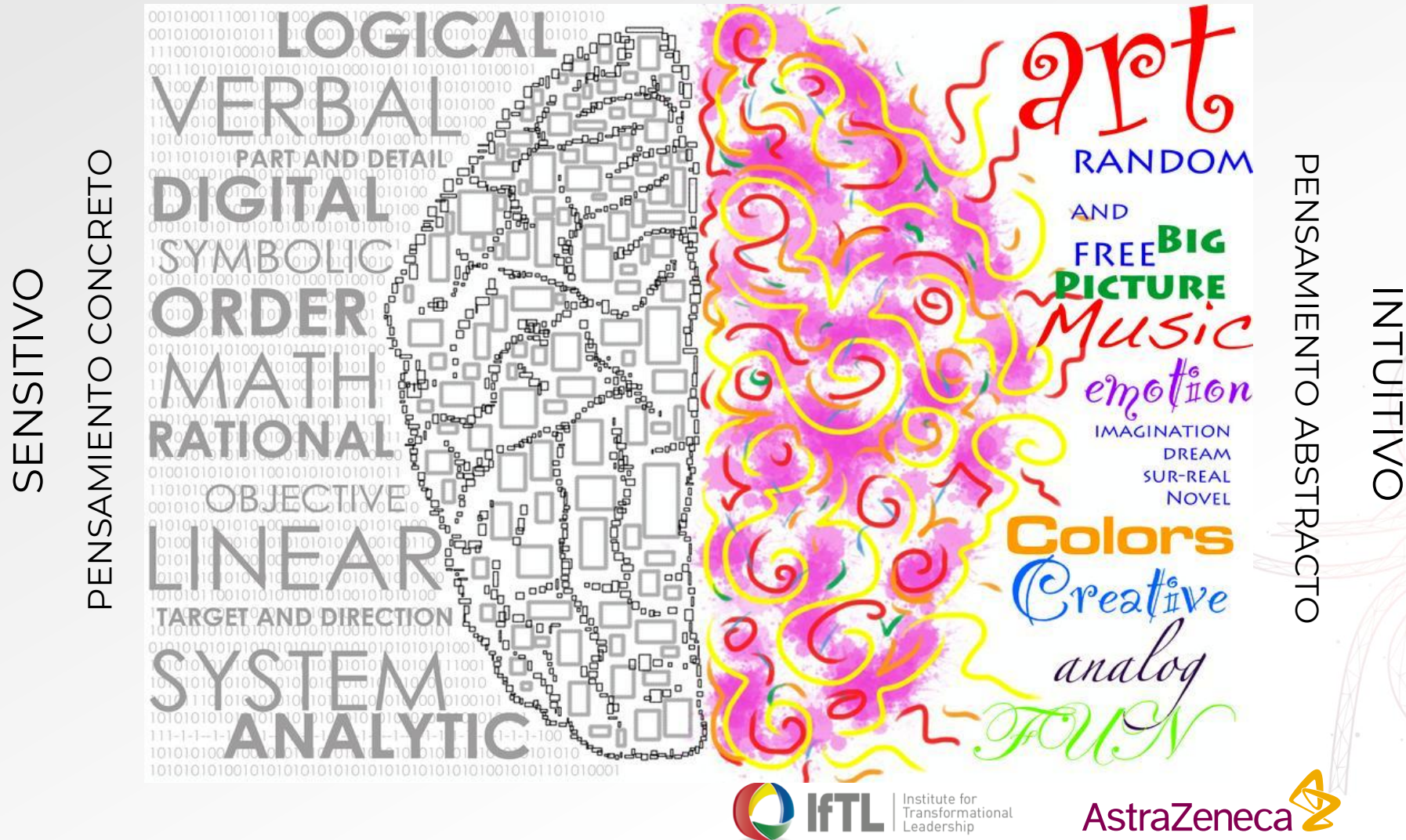


Toma de Consciencia



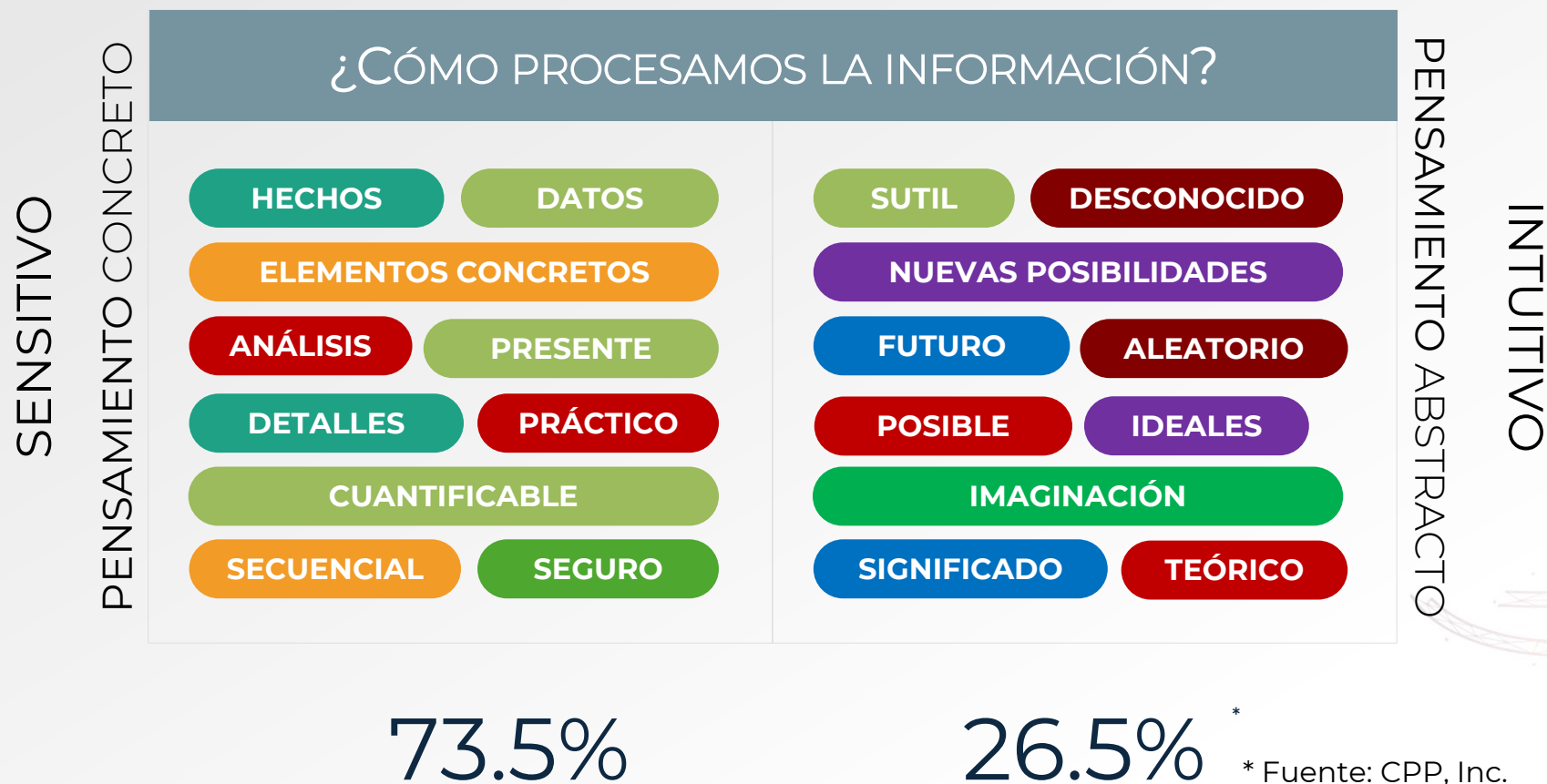
- Es una herramienta neurocientífica basada en los estudios de Carl Jung y adaptada al mundo profesional.
- Se visualizan las tendencias naturales de las personas en función de sus preferencias a la hora de:
 - Procesar la información
 - Tomar decisiones
- Las preferencias nada tienen que ver con las competencias, habilidades o destrezas.
- Es una tendencia natural a lo fácil.
- No hay preferencias buenas o malas.
- Los equipos y organizaciones necesitan todos los estilos para maximizar su rendimiento.
- Nos ayudan a entendernos y entender la diversidad mental para tomar ventaja de las diferencias entre las personas.

Hemisferios Cerebrales – Cómo procesamos la Información



*Fuente Imagen: Passporttoheart.ca

SENSITIVO (S) vs. INTUITIVO (N)



**Gráfico de elaboración propia IfTL.

Con la colaboración de:



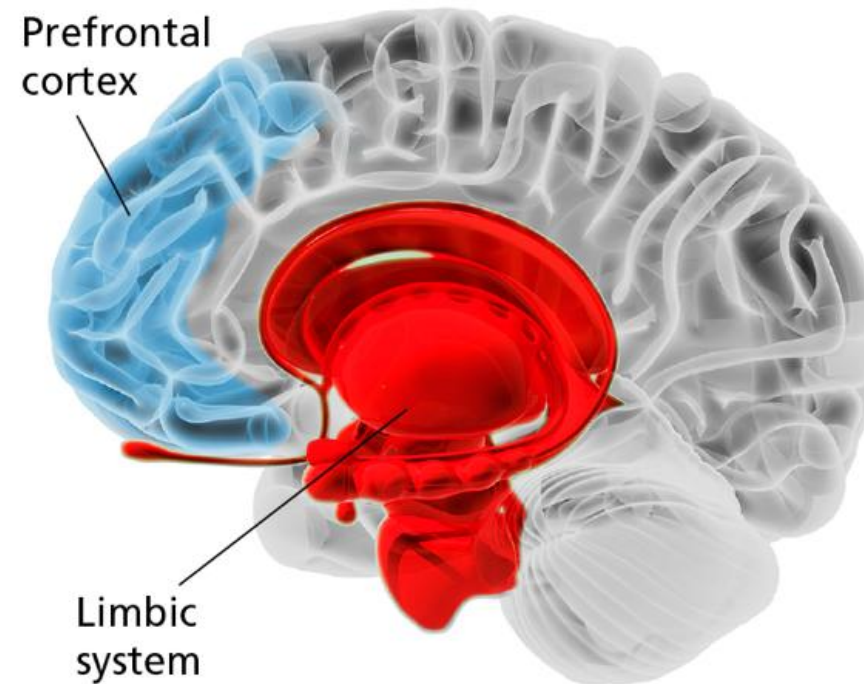
Coorganizado por:



¿Cómo tomamos decisiones?

PENSAMIENTO

CONVERGENTE-SECUENCIAL



SENTIMIENTO

DIVERGENTE- ALEATORIO

MENTAL (T) vs. EMOCIONAL (F)



* Fuente: CPP, Inc.

45.2%

54.8% *

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



**Gráfico de elaboración propia IfTL.

MODELO HBDI



**Gráfico de elaboración propia IfTL

Con la colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**

DIVERSIDAD COGNITIVA: El reto del liderazgo

EQUIPO NO-DISPERSO:

- Comportamiento homogéneo
- Tienen que buscar la diversidad fuera
- Alineación con el proyecto/organización
- Fácil comunicación, motivación, etc.
- Pueden tener dificultades en Alto Rendimiento

EQUIPO DISPERSO:

- Comportamiento heterogéneo
- Tienen que gestionar la diversidad
- Gestionar la adaptación al proyecto
- Liderazgo más complejo
- Bien gestionados, son candidatos al Alto Rendimiento

Con la colaboración de:

Los retos de liderar la diversidad

REFLEXIÓN

¿CUÁLES SON LOS RETOS DE
LIDERAR EQUIPOS DIVERSOS
COGNITIVAMENTE?

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 SENTIDOS DE PERTENENCIA
- ESTRUCTURA A VECES muy rígida QUE LA CELE A VECES SEA COMPLETO LIGERO.

RETOS

- GESTIÓN DE CADA PUESTO DE TRABAJO.
- FLEXIBILIDAD con CADA MIEMBRO DEL EQUIPO según SU ESTILO COGNITIVO
- ACRÉDITAMENTO A LAS EMOCIONES DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO
- COMUNICACIÓN ABIERTA
- INTERPRETACIÓN ABIERTA

RETOS

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

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Los retos de liderar la diversidad

RETOS

- IDENTIFICAR ESTILOS COGNITIVOS
- ADAPTAR CON EQUIDAD
- ESCUCHA ACTIVA
- CONSENSUAL
- ORGANIZAR LOS EQUIPOS EN FUNCIÓN DE LOS ESTILOS.
- CONDUCTA 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 barreras y retos identificados durante la sesión:

Identificación y Conocimiento:

- Identificar los estilos cognitivos de cada miembro
- Conocimiento transparente sobre los estilos del equipo
- Detectar perfiles alfa-tóxicos

Comunicación

- Establecer una comunicación eficaz
- Comunicación asertiva
- Escucha activa
- Escuchar y preguntar
- Marcar un objetivo a largo plazo común para todos

Adaptación

- Capacidad de adaptación del líder
- Adaptar con equidad
- Flexibilidad con cada miembro según su estilo cognitivo
- Adaptación de tareas a perfiles concretos
- Supervisión y control adaptado
- Establecer tareas/objetivos adaptados

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



Principales barreras y retos identificados durante la sesión:

Gestión de equipos:

- Organizar los equipos en función de los estilos
- Gestión de cada puesto de trabajo
- Acercamiento a las emociones de cada miembro
- Integración asertiva

Reconocimiento y motivación

- Motivación
- Dar reconocimiento y recompensas adaptadas
- Celebración común de equipos
- Generar un sentido de pertenencia

Liderazgo:

- Consensual
- Liderar con el ejemplo
- Estructura a veces muy rígida que dificulta el liderazgo

Con la colaboración de:



Coorganizado por:





AUTOLIDERAZGO GROWTH MINDSET

DEFINICIÓN



El **growth mindset (mentalidad de crecimiento)**, describe a las personas que creen que su éxito depende de sí mismos, que sus habilidades e inteligencia no son innatas solamente, sino que se pueden mejorar con esfuerzo, persistencia y energía. Son personas que abrazan los retos, persisten a pesar de los obstáculos, aprenden de la crítica y buscan la inspiración en el éxito de los demás. Lo opuesto es el **fixed mindset**.

Carol Dweck, PhD, Stanford University Professor

Con la colaboración de:



Coorganizado por:





DINÁMICA: GROWTH MINDSET

Con la colaboración de:



Coorganizado por:



COMPORTAMIENTOS

Mentalidad Fija
La inteligencia y habilidades son estáticas



Mentalidad de Crecimiento
La inteligencia y habilidades se desarrollan



Desafíos

Evitarlos
Rutina, comodidad, zona de confort, conocido



Aceptarlos y atreverse
Cambio, fuera de la zona de confort, desconocido

Rendirse
Observarlos, frustrarse, el límite de la habilidad



Persistir
Sortearlos, derribarlos, luchar

Infructuosos / Innecesarios
Agotadores, impuestos, no sirven para nada



Camino al éxito
El único camino, útiles, motivantes, volitivos

Ignorar / Reaccionar
Defenderse, excusarse, esconderse



Aprender / Agradecer
Feedback, regalo, escuchar atentamente, crecer

Amenaza
Evitación, comparación, suerte, miedo



Inspiración
Observación, aprendizaje, ejemplo, motivación



Obstáculos



Críticas



Esfuerzos



Éxitos de otros

Con la colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**

IMPORTANCIA PARA EL LIDERAZGO



Con la colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**



CÓMO LO TRABAJA EL LÍDER

Abraza el cambio

Busca la evolución constante, la adaptación constante al medio y al contexto.

Aprende enseñando

Desde la humildad observa, aprende y luego comparte y acompaña a otros.

Sé disruptivo contigo mismo

Analízate, pide feedback, sé consciente, sal de la zona de confort, reevalúa tu propósito, dedícate tiempo, rodeáte de gente mejor, que te estimule.



Aprende de los errores

Busca el aprendizaje en los errores y celébralo, tolera los errores de los demás y enfócalos hacia el riesgo. Prueba fuera de las certezas.

Focalízate en el proceso

No te fijas sólo en los resultados, no busques la perfección, mejora de forma iterativa e incremental. Sé ágil contigo y tu equipo.

Practica la perseverancia

Inténtalo, re-inténtalo y vuélvelo a intentar, desde la regulación emocional, la compasión y la re-evaluación constante.

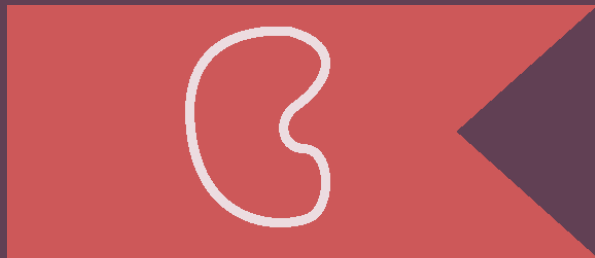
Con la colaboración de:



Coorganizado por:



REFLEXIONES FINALES



**1 ACCIÓN QUE TE COMPROMETES A
LLEVAR A CABO PARA DESARROLLAR TU
LIDERAZGO TRANSFORMADOR**

Con la colaboración de:



Con el patrocinio de: **AstraZeneca**



GRACIAS

