

Imagine the possibilities

POSTMIDYEAR

A

S

H

P

14 FEBRUARY
2024

Organiza:



Con la colaboración de:





Gestión de equipos

Organiza:



Gloria Julia Nazco Casariego

Complejo Hospitalario Universitario de Canarias

Con la colaboración de:



Conflicto de intereses

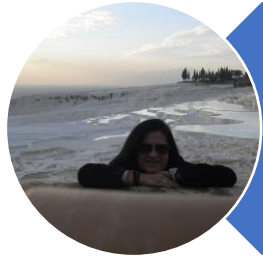
- Sin conflicto de intereses



“Juntarse es un comienzo
seguir juntos es un progreso
y trabajar juntos es un éxito”

Henry Ford

Gestión de equipos



Liderazgo



Mitigar prejuicios



Nuevos roles

Liderazgo



¿Que espera el Sistema de Salud de los líderes de Farmacia Hospitalaria?



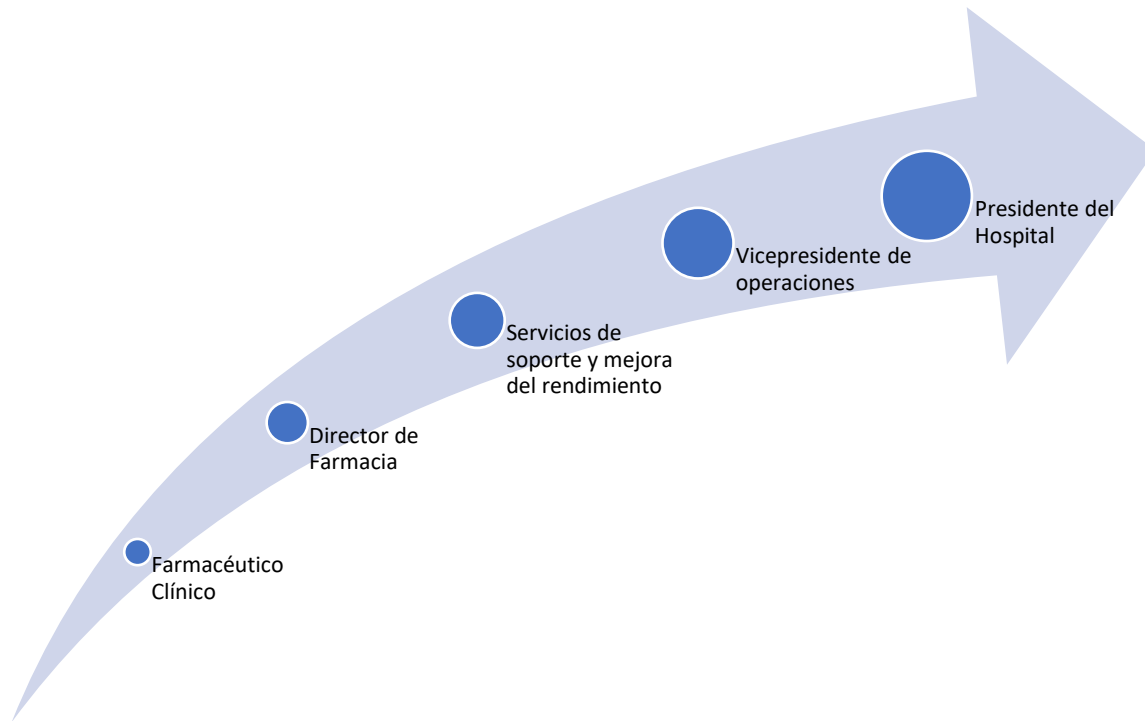
¿Formación o experiencia?



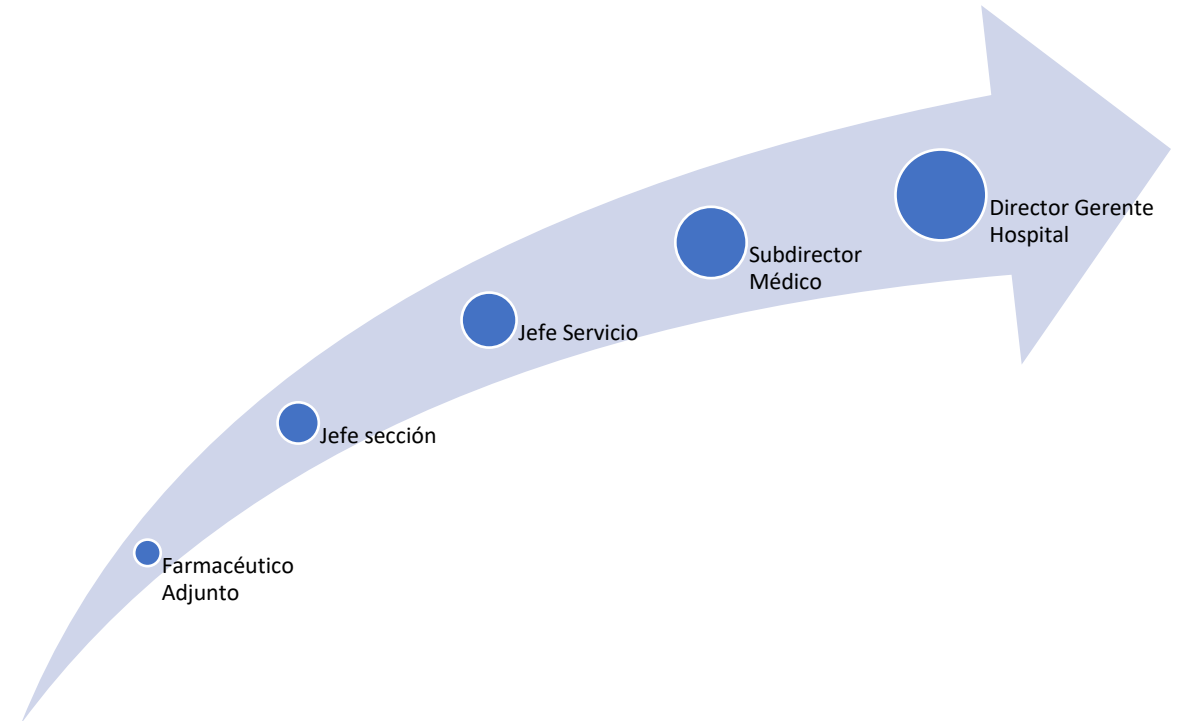
¿Trabajo remoto?

Carrera profesional del farmacéutico hospitalario

USA



España



Competencias claves de un líder

Comunicación

- Respeto a las personas
- Receptivo y accesible

Dirección de personas

- Escucha activa
- Planificar y establecer metas

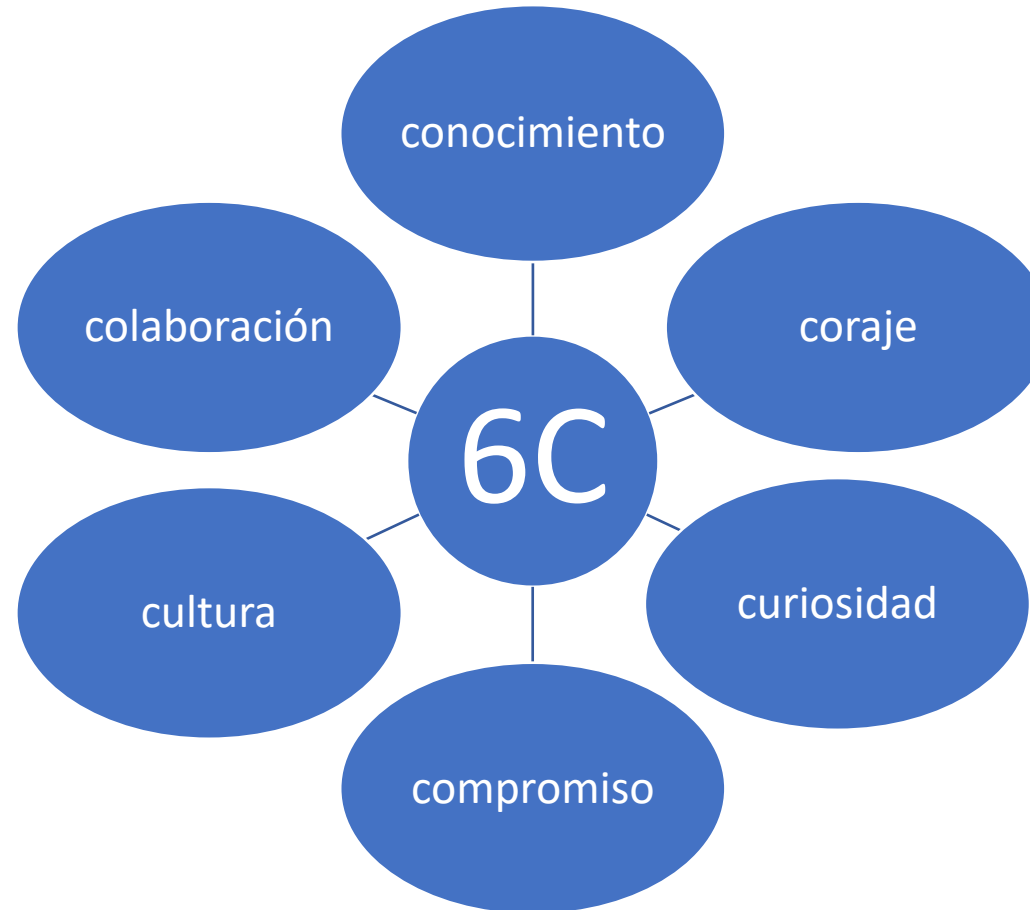
Gestión de conflictos

- Mediación, conciliación y negociación
- Fidelización del talento

Gestión del cambio

- Proactividad
- Facilitadores

6 Características del Liderazgo inclusivo



Liderazgo



¿Formación o experiencia?



¿Trabajo remoto?

¿Formación o experiencia?

Competencias básicas deseadas

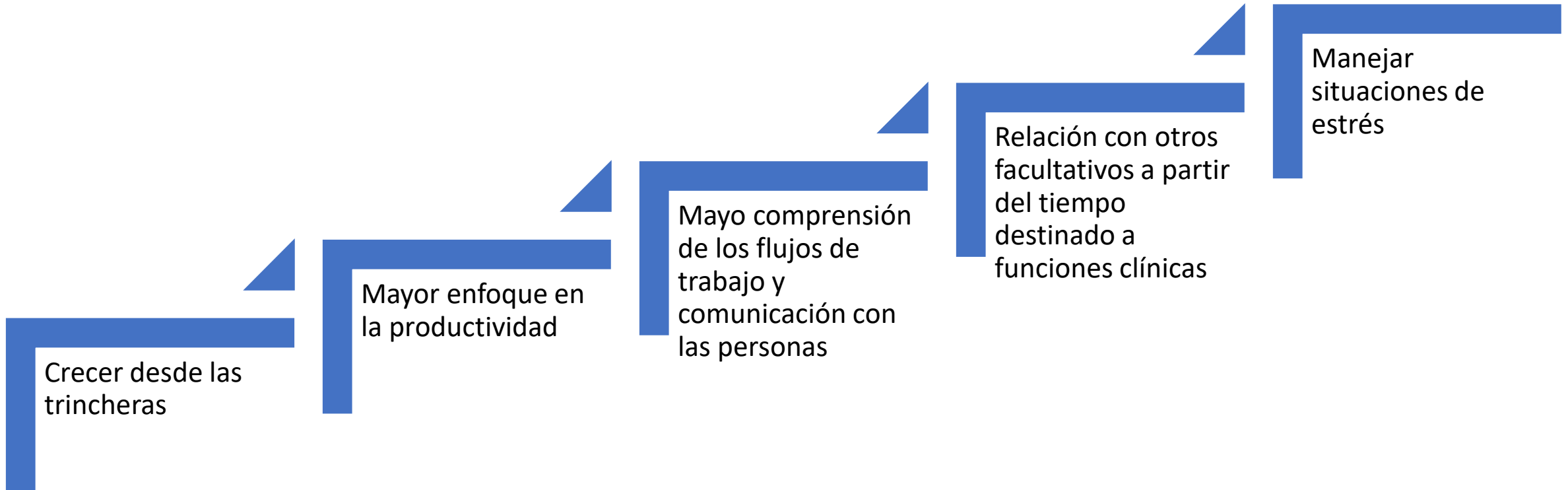
- Siglo XX

- ✓ Gestión Económica
- ✓ Informática y Estadística
- ✓ Gestión Hospitalaria
- ✓ Farmacia Clínica
- ✓ Algún Máster en Gestión

- Siglo XXI

- ✓ Seguridad, resultados en salud y calidad
- ✓ Planificación estratégica
- ✓ Gestión de equipos
- ✓ Salud laboral
- ✓ Comunicación interna y externa

Los farmacéuticos no queremos ocupar puestos de liderazgo de inmediato: Líderes clínicos

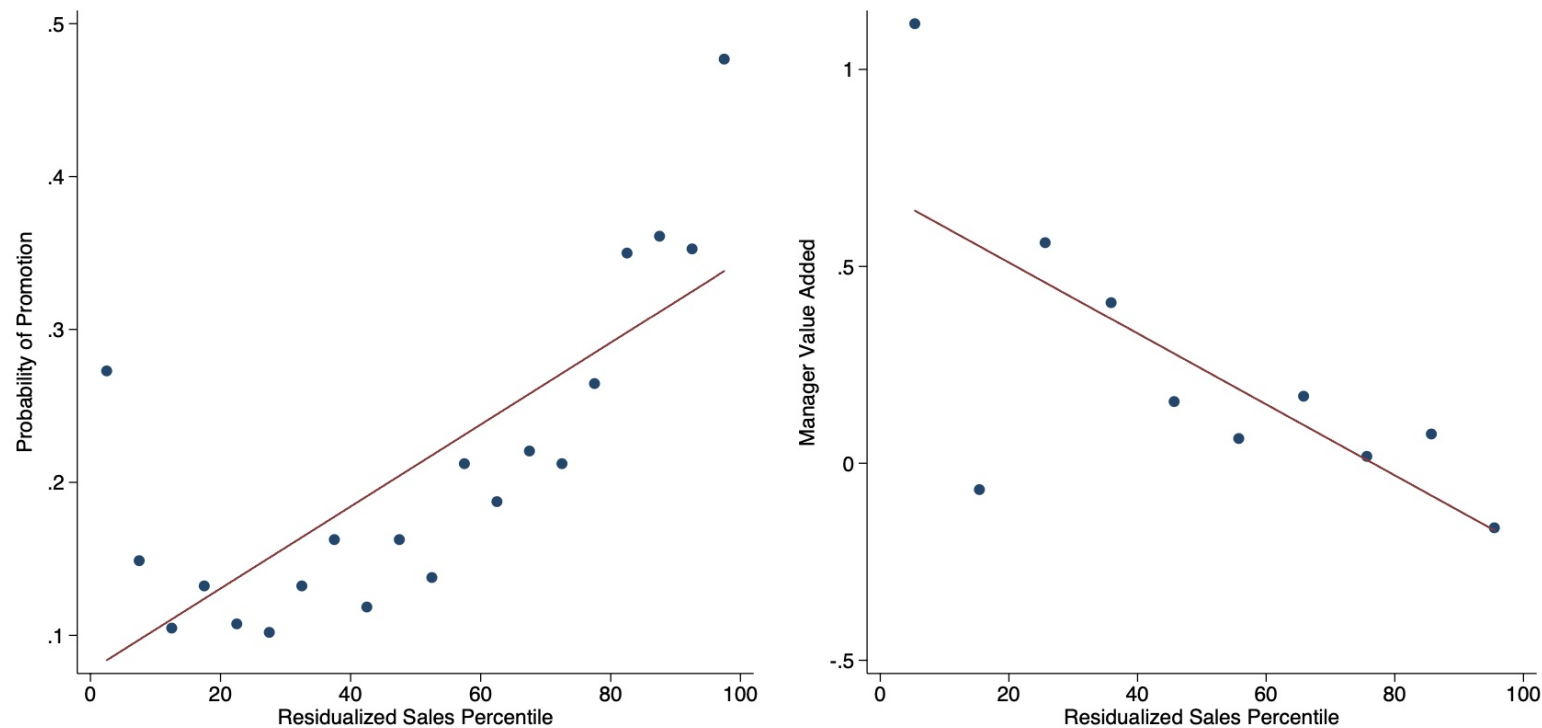


Como se hace un líder

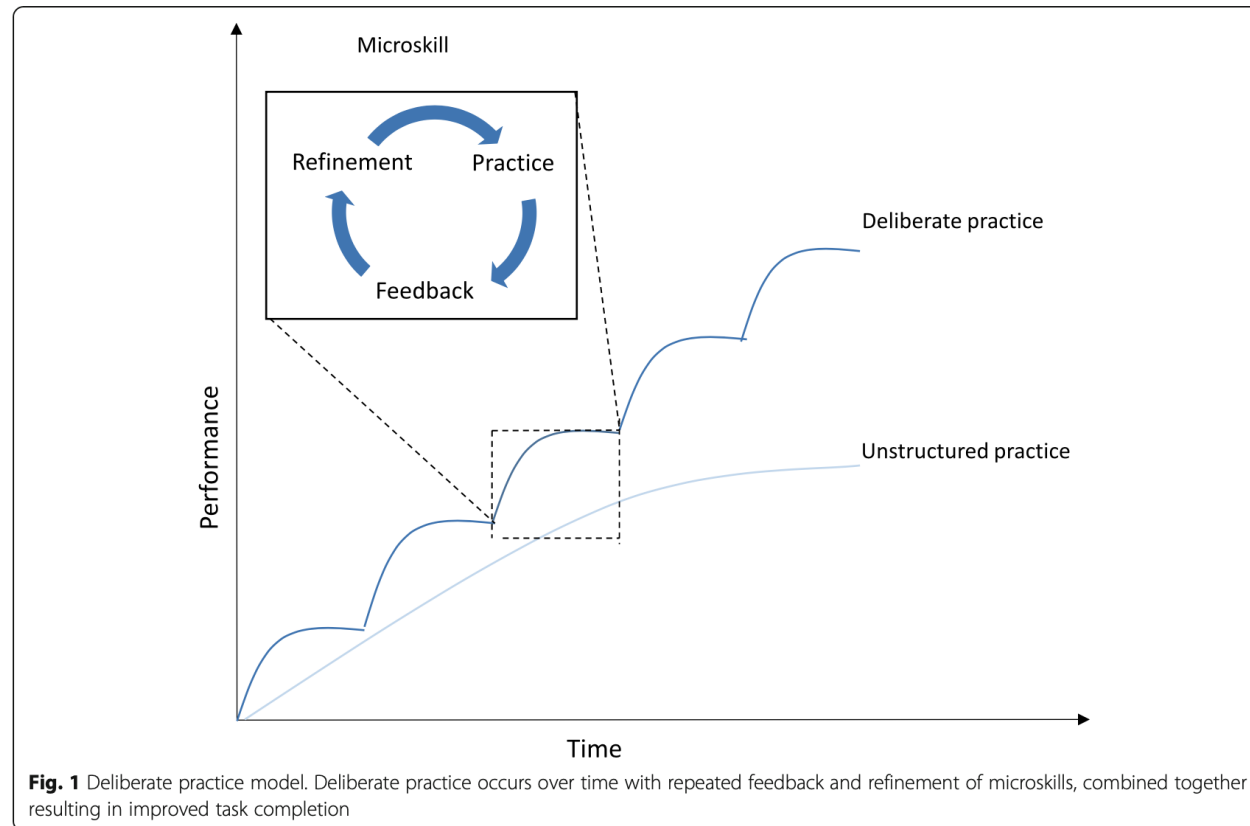
- La experiencia por si sola no hace a un líder
- El liderazgo es más que una habilidad técnica

Principio de Peter

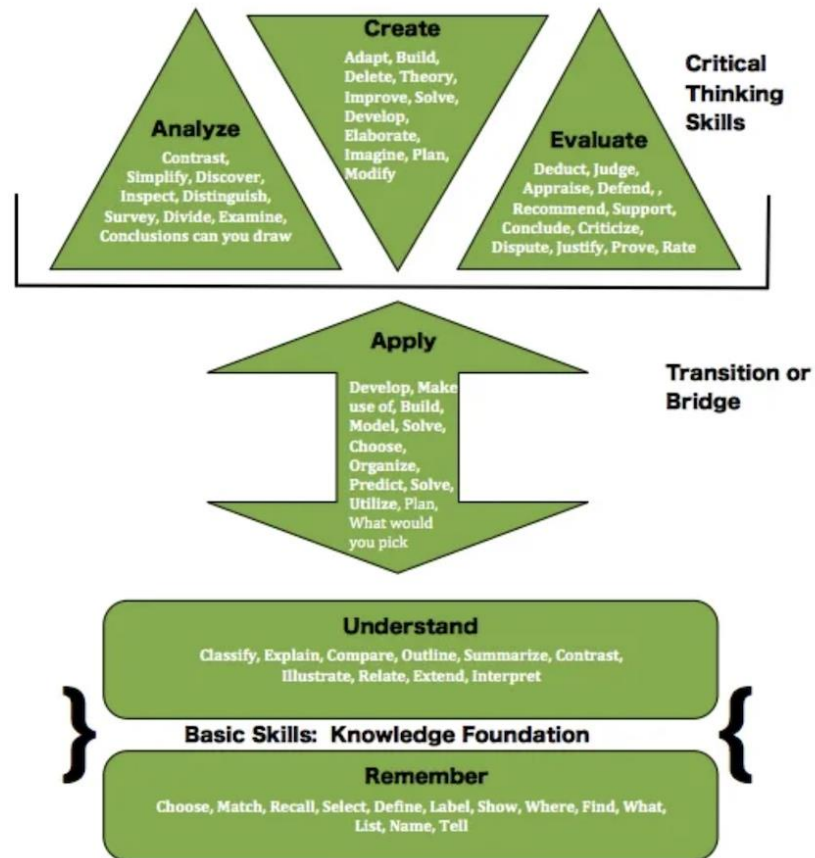
FIGURE 3: BINNED SCATTERPLOT OF PROMOTION AND MANAGER VALUE ADDED VS PRE-PROMOTION SALES



Programas de aprendizaje estructurados frente a la práctica



Taxonomía del dominio cognitivo de Bloom



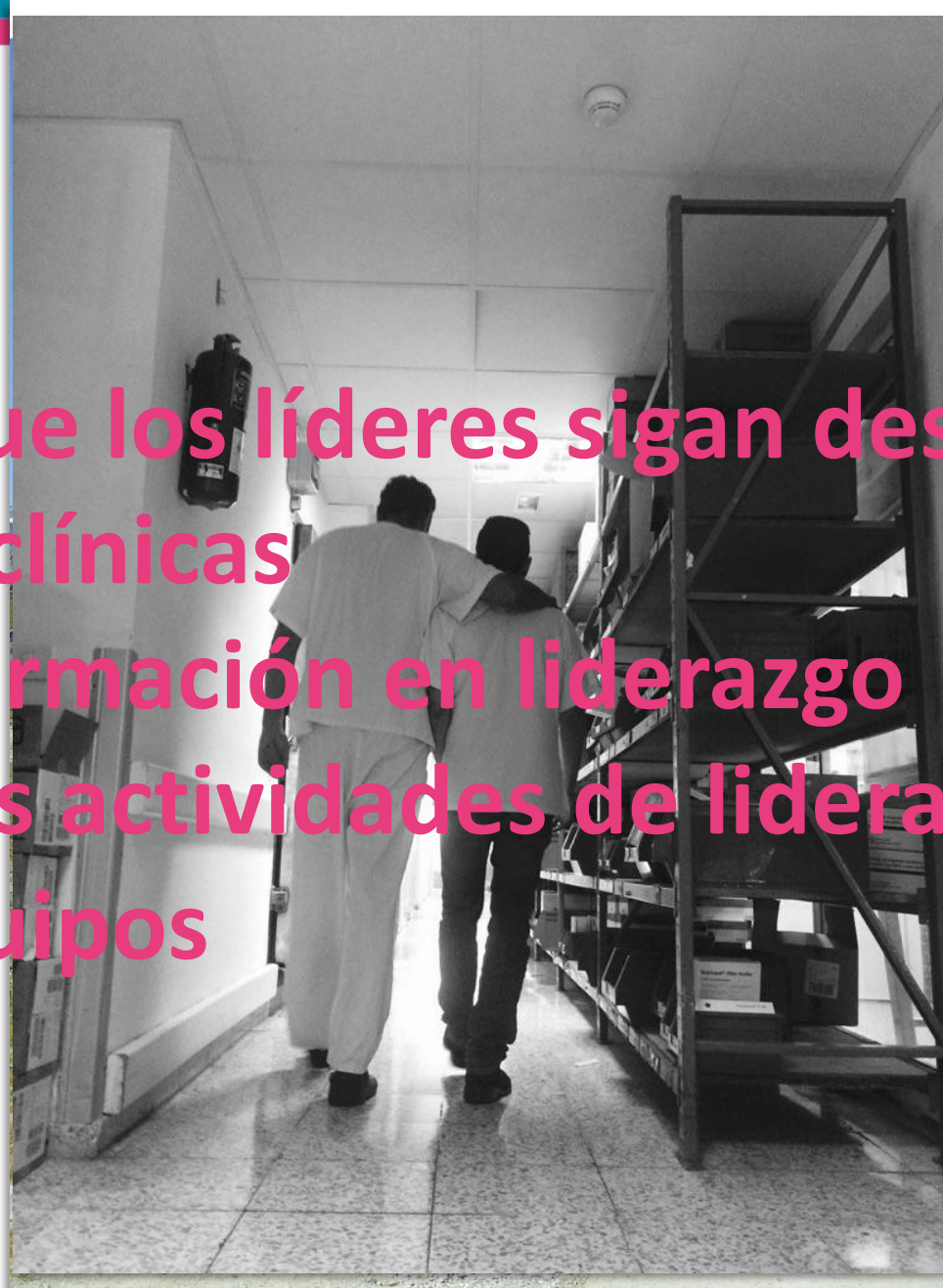
Modified by Anton Tolman, Ph.D. Based on Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.). (2001). A taxonomy for learning, teaching and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of educational objectives: Complete edition, New York : Longman and the original: Bloom B. S. (Ed). (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc.

Las encuestas lo demuestran

Habilidades de liderazgo mejoradas

Comunicación	54%
Gestión de proyectos	49%
Gestión del tiempo	37%
Inteligencia emocional	32%
Capacidad para crear confianza	30%

- ✓ Promover que los líderes sigan desarrollando actividades clínicas
- ✓ Promover formación en liderazgo
- ✓ Promover las actividades de liderazgo dentro de nuestros equipos

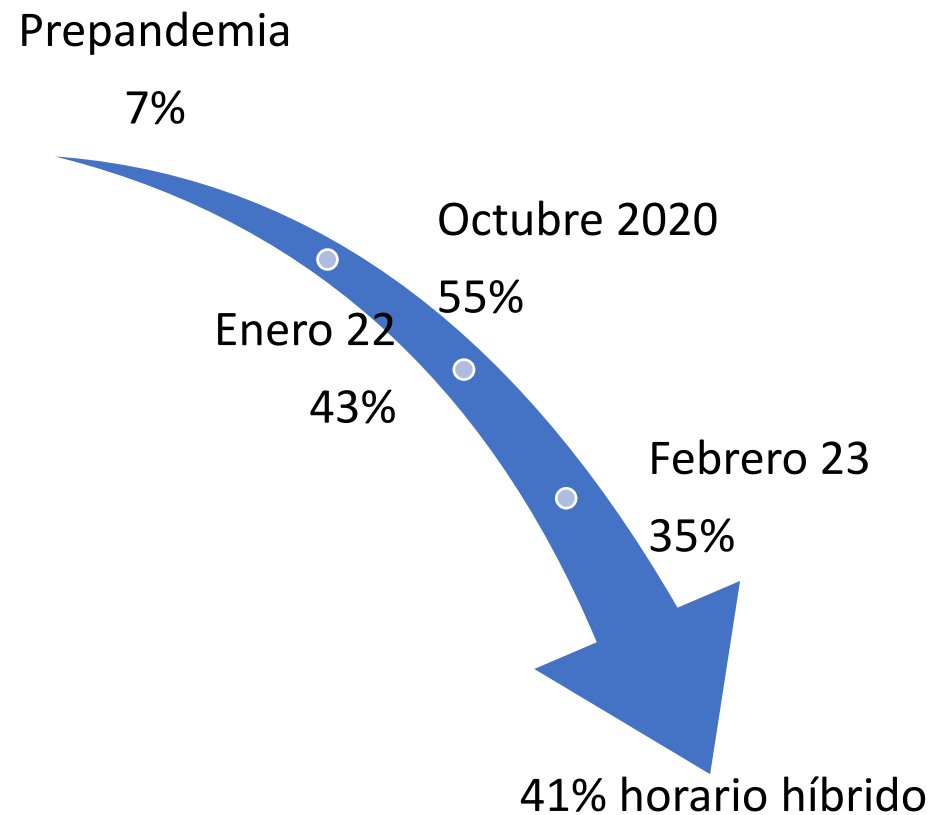


Liderazgo

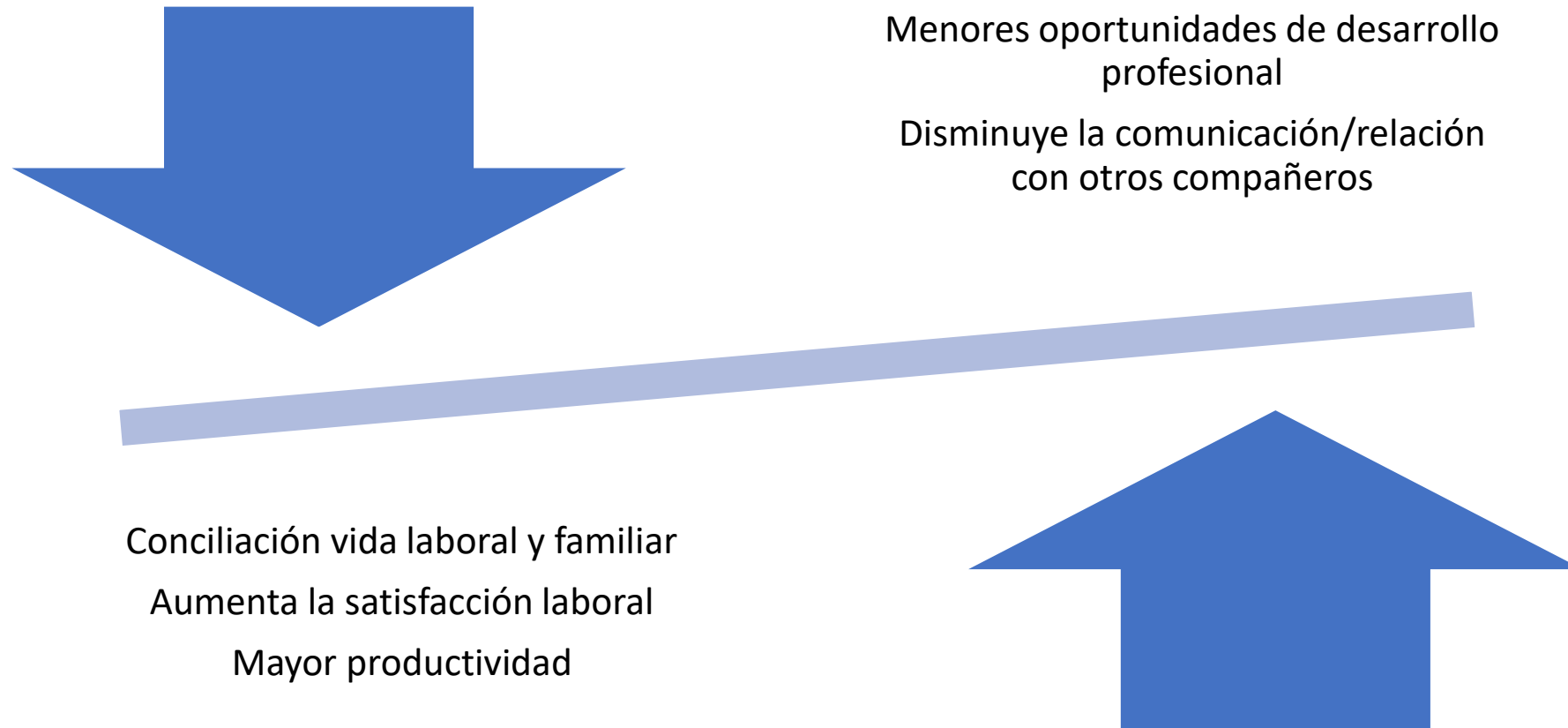


¿Trabajo remoto?

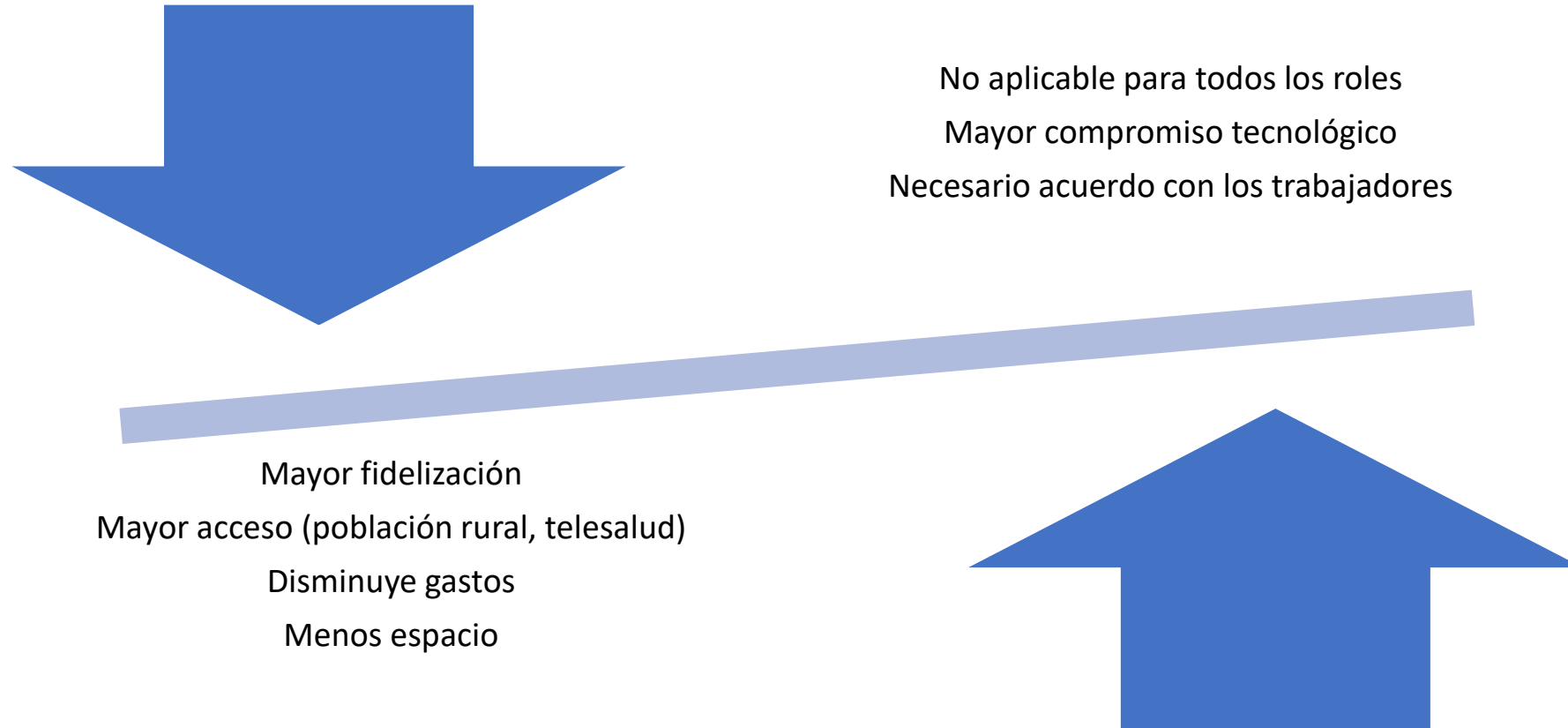
Evolución trabajo remoto



Pros y contras trabajo remoto (para el trabajador)



Pros y contras trabajo remoto (para el servicio de salud)



Implementar trabajo remoto

Realizar evaluación

- Determinar la preparación del equipo para el trabajo remoto

Determinar el modelo más adecuado

- Remoto vs híbrido



Determinantes legales



Apoyo institucional



Tecnologías de la información



Disposición del equipo

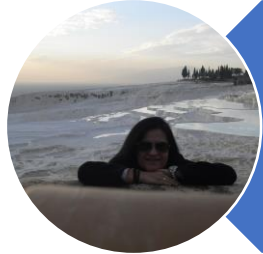


Eficiencia



Flujo de trabajo

Gestión de equipos



Mitigar prejuicios



Nuevos roles



Mitigar prejuicios

- Definir nuestros prejuicios
- Aplicar estrategias de comunicación
- Mostrar empatía en un entorno clínico

Sesgo implícito

- Asociar estereotipos o actitudes hacia categorías de personas inconscientemente.
- Activado involuntariamente, sin conciencia ni control intencional. Puede ser positivo o negativo y contrario a los valores personales.
- Todos tenemos sesgos.
- Es maleable. Se puede aprender y desaprender.

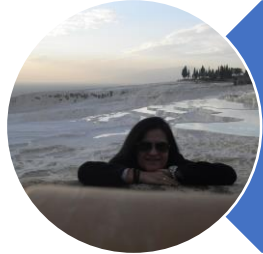
Atención sanitaria inclusiva

- Identificar nuestros sesgos
 - ¿Están nuestros pensamientos/preguntas/actitudes arraigadas en evidencia o en sentimientos?
 - ¿Nuestros pensamientos/preguntas/actitudes contribuirán a la desconfianza en la atención sanitaria? ¿sistema?
- Verificar nuestra terminología y preferencias de comunicación con el paciente
 - Evitar frases que culpen y/o etiqueten a una persona por su condición o comportamiento
 - Implementar la inclusión en materiales escritos, visuales y en el habla

Atención sanitaria inclusiva

- Revisar nuestro espacio
 - ¿El espacio de atención farmacéutica ofrece adaptaciones para necesidades físicas, sensoriales o cognitivas?
- Comprometerse a la autoeducación continua
 - Aprendizaje permanente de prácticas de atención sanitaria inclusivas
- Comprometerse con el cambio en la organización
 - Abogar por prácticas no discriminatorias
 - Participar significativamente en la capacitación sobre inclusión

Gestión de equipos



Nuevos roles

Roles de los Técnicos de Farmacia

Tradicional

“Asistir en la dispensación y elaboración de productos farmacéuticos y afines, y realizar la venta de productos parafarmacéuticos, fomentando la promoción de la salud y ejecutando tareas administrativas y de control de almacén, cumpliendo con las especificaciones de calidad, seguridad y protección ambiental”.

RD 1689/2007

Avanzado

“Trabajar en estrecha colaboración con los farmacéuticos y otros profesionales sanitarios en diversos entornos como hospitales y farmacias comunitarias. Los técnicos desempeñan funciones vitales para respaldar los esfuerzos de atención al paciente del equipo de farmacia con funciones y responsabilidades que continúan expandiéndose y evolucionando”

ASHP

Roles de los Técnicos de Farmacia

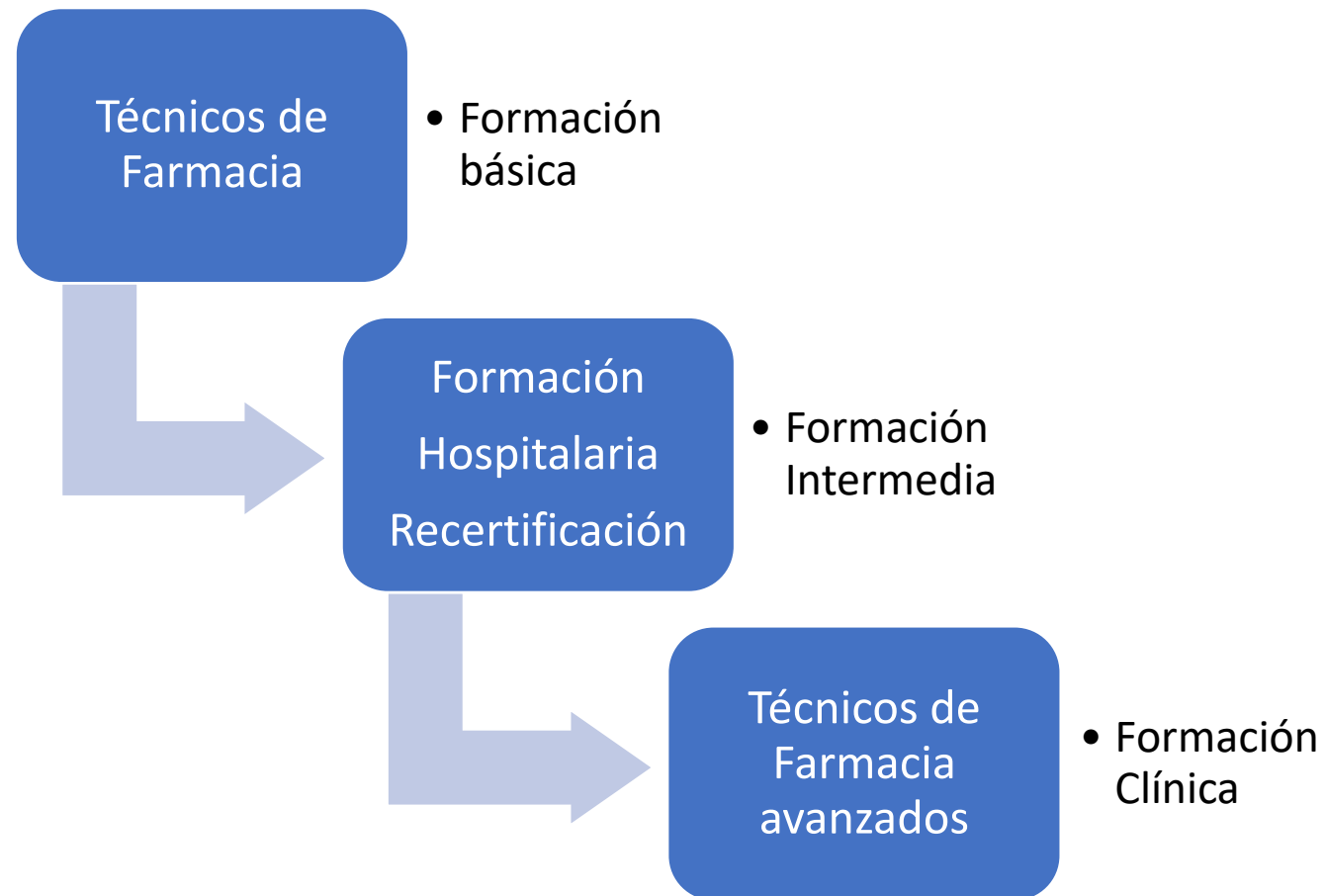
Tradicional

- Recepción y almacenamiento manual y automatizada
- Dispensación medicación validada por farmacéuticos
- Gestión de almacenes
- Formulación magistral

Avanzado

- Preparación estériles y med peligrosos
- Entrevista pacientes conciliación al ingreso
- Adherencia, PROMs y PREMs
- Triage de llamadas telefónicas y mensajes de pacientes
- Seguimiento al alta/ambulantes (telefarmacia)

Nuevos roles



Our possibilities

- Estamos preparados pero.....
- Abrir nuestras mentes
- Potenciar la formación de otros profesionales



“El recurso humano
es el recurso más
difícil de gestionar ya
que es el único que
tiene emociones y
sentimientos”