

ESCENARIOS PARA BAILAR JUNTOS EN TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y PERSONAS



2024
POST-MIDYEAR
12 FEBRERO 2025 • BARCELONA



**ESCENARIOS PARA BAILAR
JUNTOS EN TECNOLOGÍA,
INNOVACIÓN Y PERSONAS**

**M^a del Mar Galindo Rueda
Hospital Clínico Universitario Virgen de la Arrixaca
Murcia**

TEMAS CLAVE CONGRESO MIDYEAR 2024



Diversidad
Equidad
Integración



Bienestar en el ámbito
profesional.



Otros “trending topics”

Bailando con..... LAS PERSONAS

TEMAS CLAVE CONGRESO MIDYEAR 2024



Diversidad
Equidad
Integración

Bienestar en el ámbito
profesional.

Otros “trending topics”

Empezamos

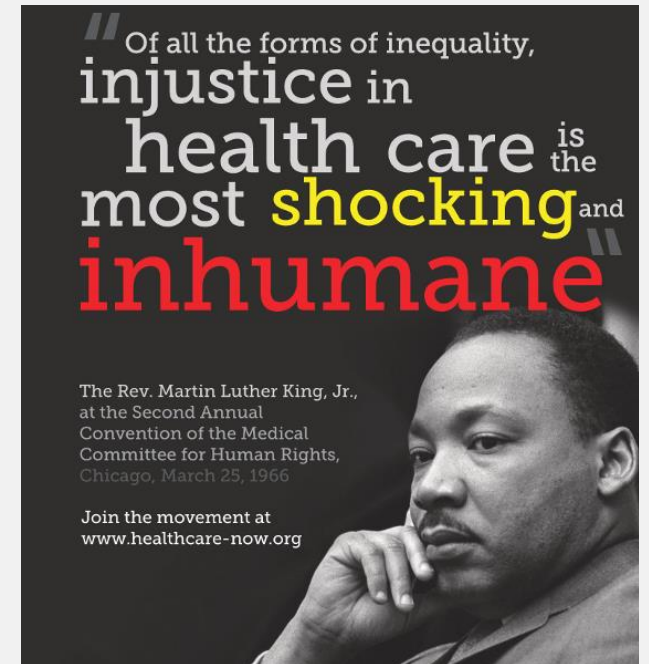
DISPARIDADES EN LA ATENCIÓN MÉDICA:

Impacto de los cálculos clínicos basados en la raza



Explorar las profundas disparidades en la atención médica que surgen del uso de cálculos clínicos basados en la raza

Este análisis busca promover la adopción de enfoques neutrales en cuanto a la raza y abogar por la eliminación de la raza como factor en las herramientas de diagnóstico y las directrices clínicas

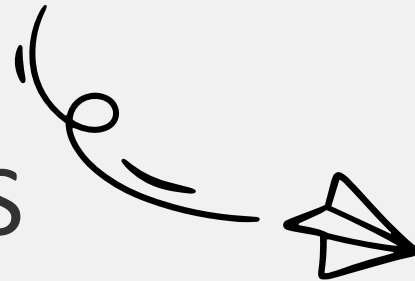


CONTEXTO HISTÓRICO DE LAS DISPARIDADES RACIALES EN LA MEDICINA

RAÍCES HISTÓRICAS

Vinculadas a creencias pseudocientíficas que promovían la idea de diferencias biológicas inherentes entre las razas.

Estas ideas, aunque desacreditadas, han influido en la práctica médica y la investigación durante siglos



LEGADO EN LA PRÁCTICA

Persiste en la práctica médica actual, manifestándose en el uso de cálculos y algoritmos que incorporan la raza como variable.

Este uso perpetúa diagnósticos erróneos y tratamientos desiguales, afectando negativamente la salud de ciertos grupos raciales.



Función Renal (eGFR)

Las ecuaciones para estimar la función renal (eGFR) a menudo incluyen un factor de "corrección" para personas de raza negra, lo que puede llevar a una **subestimación de la enfermedad renal** en estas personas y retrasar el acceso a tratamientos necesarios

Función Pulmonar



Salud Materno-Fetal

CASOS

Jon, hombre blanco de 60 años con diabetes que acude a su MF por seguimiento de cuidados.

- Creatinina sérica = 1,3 mg/dL, TFG_e (MDRD) = 56,3
- La HCE señala a un paciente con ER estadio 3a
- El médico de AP remite al paciente para que consulte a un nefrólogo aprobado por el seguro del paciente



Luis, varón AA de 60 años con diabetes que acude a consulta de atención primaria.

- Creatinina sérica = 1,3 mg/dL; TFG_e (MDRD) = 68,2
- No alarma ya que TFG >60
- El médico de atención primaria atribuye la CrS a la raza
- Recomienda seguimiento en 6-8 meses



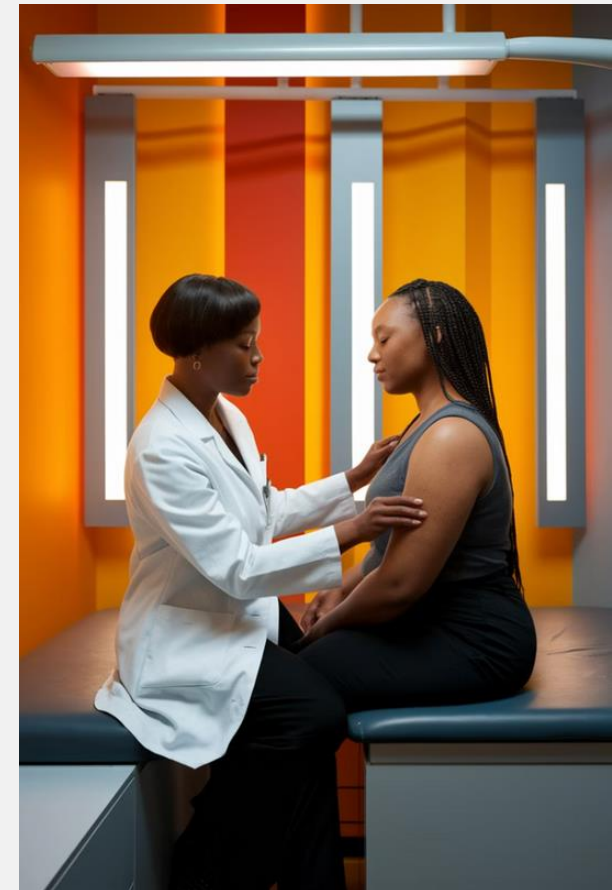
CONSECUENCIAS DE LA MEDICINA BASADA EN LA RAZA

Promueve la **creación de estereotipos**/perfiles raciales.

Reduce la investigación sobre **biomarcadores precisos** que sustentan las disparidades

Aleja los esfuerzos de identificar y centrarse en los **determinantes sociales** de la salud que SÍ impactan la enfermedad

Aprueba **nociones falsas** sobre diferentes etnias



Hacia una Medicina Equitativa

1

**ELIMINACIÓN DE
LA RAZA**



Abogar por la eliminación de la raza como factor en las herramientas de diagnóstico y las directrices clínicas es fundamental para reducir las disparidades en la atención médica. Esto implica revisar y actualizar los algoritmos y ecuaciones existentes

2

**INVESTIGACIÓN
INCLUSIVA**



Promover la investigación que considere la diversidad biológica y socioeconómica en lugar de la raza como variable. Esto permitirá desarrollar modelos de predicción y tratamiento más precisos y equitativos para todos los pacientes

3

EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



Fomentar la educación y sensibilización de los profesionales de la salud sobre el impacto de los cálculos clínicos basados en la raza y la importancia de adoptar un enfoque neutral. Esto contribuirá a una práctica médica más justa y equitativa

TEMAS CLAVE CONGRESO MIDYEAR 2024



Diversidad
Equidad
Integración

Bienestar en el ámbito
profesional.

Otros “trending topics”

Seguimos hablando de Diversidad,
Equidad e Integración...

AN INVITATION TO A BRAVE SPACE

BY MICKY SCOTTB EY JONES



Juntos crearemos un espacio fuerte
Porque no existe tal cosa como un “espacio seguro”
Existimos en el mundo real
Todos llevamos cicatrices y todos hemos causado heridas.
En este espacio buscamos bajar el volumen del mundo exterior
Amplificamos voces que luchan por ser escuchadas en otros lugares
Nos llamamos unos a otros a más verdad y amor
Tenemos el derecho de empezar desde algún lugar y continuar a crecer
Tenemos la responsabilidad de examinar lo que creemos saber
No seremos perfectos
Este espacio no será perfecto
No siempre será lo que deseamos que fuera
Pero
Será nuestro espacio fuerte
y
Lo trabajaremos lado a lado

DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA (DEI)



La **DIVERSIDAD** representa la variedad de identidades y experiencias en el equipo.

Es importante para la innovación.



La **EQUIDAD** asegura un trato justo.

Busca eliminar barreras y promover la igualdad de oportunidades para todos.



La **INCLUSIÓN** promueve la participación.

Crea un ambiente donde todos se sienten valorados y respetados.

“La diversidad es que te inviten a la fiesta. La inclusión es que te inviten a bailar”

INTERCONEXIÓN CRUCIAL ENTRE DIVERSIDAD, EQUIDAD, INCLUSIÓN Y PERTENENCIA (DEIB) Y EL BIENESTAR INTEGRAL EN EL ÁMBITO LABORAL:

Es necesario que las organizaciones promuevan activamente la diversidad, la equidad, la inclusión y el bienestar para mitigar el sesgo y la discriminación, creando un **ambiente de trabajo más saludable y productivo**.

Nuestro objetivo es construir un espacio donde cada individuo se sienta valorado, respetado y con la libertad de prosperar.

01

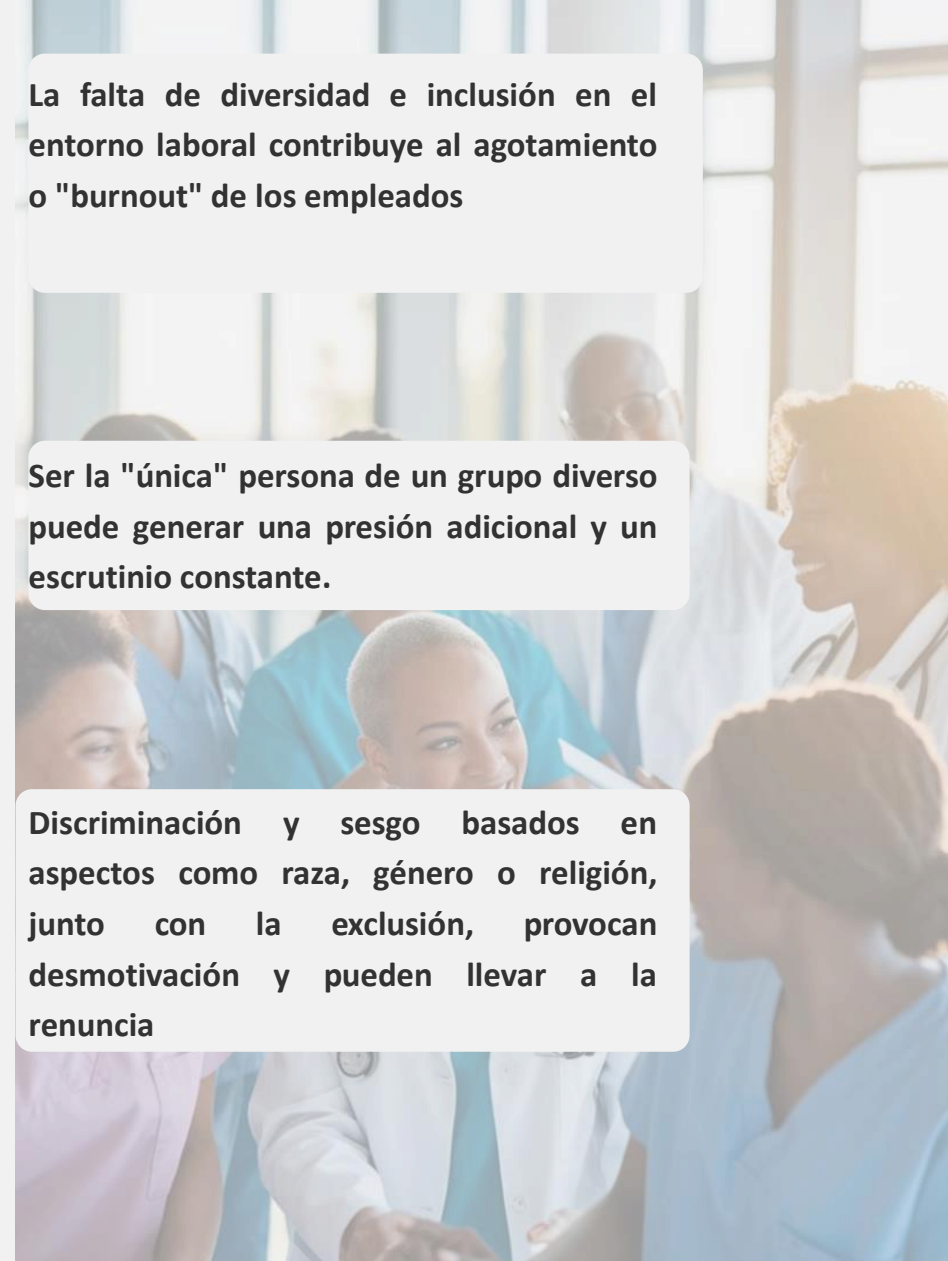
La falta de diversidad e inclusión en el entorno laboral contribuye al agotamiento o "burnout" de los empleados

02

Ser la "única" persona de un grupo diverso puede generar una presión adicional y un escrutinio constante.

03

Discriminación y sesgo basados en aspectos como raza, género o religión, junto con la exclusión, provocan desmotivación y pueden llevar a la renuncia





IMPACTO DEL SESGO IMPLÍCITO Y LAS MICROAGRESIONES

SESGO IMPLÍCITO

El sesgo implícito, presente en todos, influye sutilmente en nuestras decisiones y acciones.

Reconocerlo es el primer paso para mitigar su impacto negativo en pacientes y colegas.

MICRO AGRESIONES

Las microagresiones, aunque a menudo involuntarias, transmiten mensajes despectivos que pueden afectar profundamente el bienestar emocional y la autoestima de quienes las reciben.

ESTRATEGIAS DE MITAGACIÓN

Implementar programas de sensibilización, fomentar la escucha activa y promover la empatía son estrategias esenciales para reducir el sesgo implícito y las microagresiones en el entorno laboral.



NAVEGANDO EN LA DIVERSIDAD: EL MODELO HUMBLE

La humildad cultural es clave para interactuar eficazmente en entornos multiculturales.
Este modelo fomenta la inclusión y mejora el bienestar del personal.
Se basa en la autorreflexión y el respeto por las diferencias culturales

- H Humble:** Ser humilde acerca de las suposiciones que haces
- U Understand:** Comprender tu propio trasfondo y cultura
- M Motivate:** Motivarte para aprender más sobre el trasfondo de la otra persona
- B Begin:** Empezar a incorporar este conocimiento en tu trabajo
- L Life-long learning:** Aprendizaje de por vida
- E Emphasize:** Enfatizar el respeto y negociar planes de servicio

CULTIVAR UNA CULTURA DE TRABAJO INCLUSIVA, SABER MANEJAR COMPAÑEROS DIFÍCILES



01

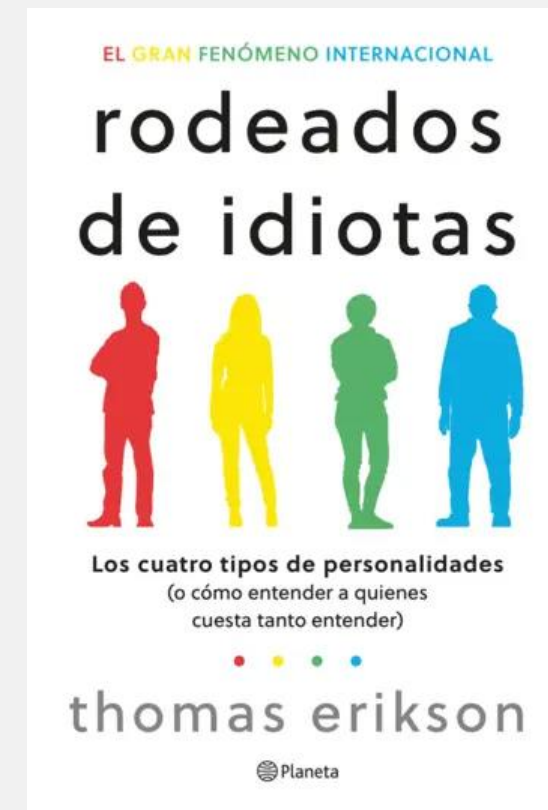
Arquetipos de personalidad.
**No usar para catalogar, sino
para entender**

02

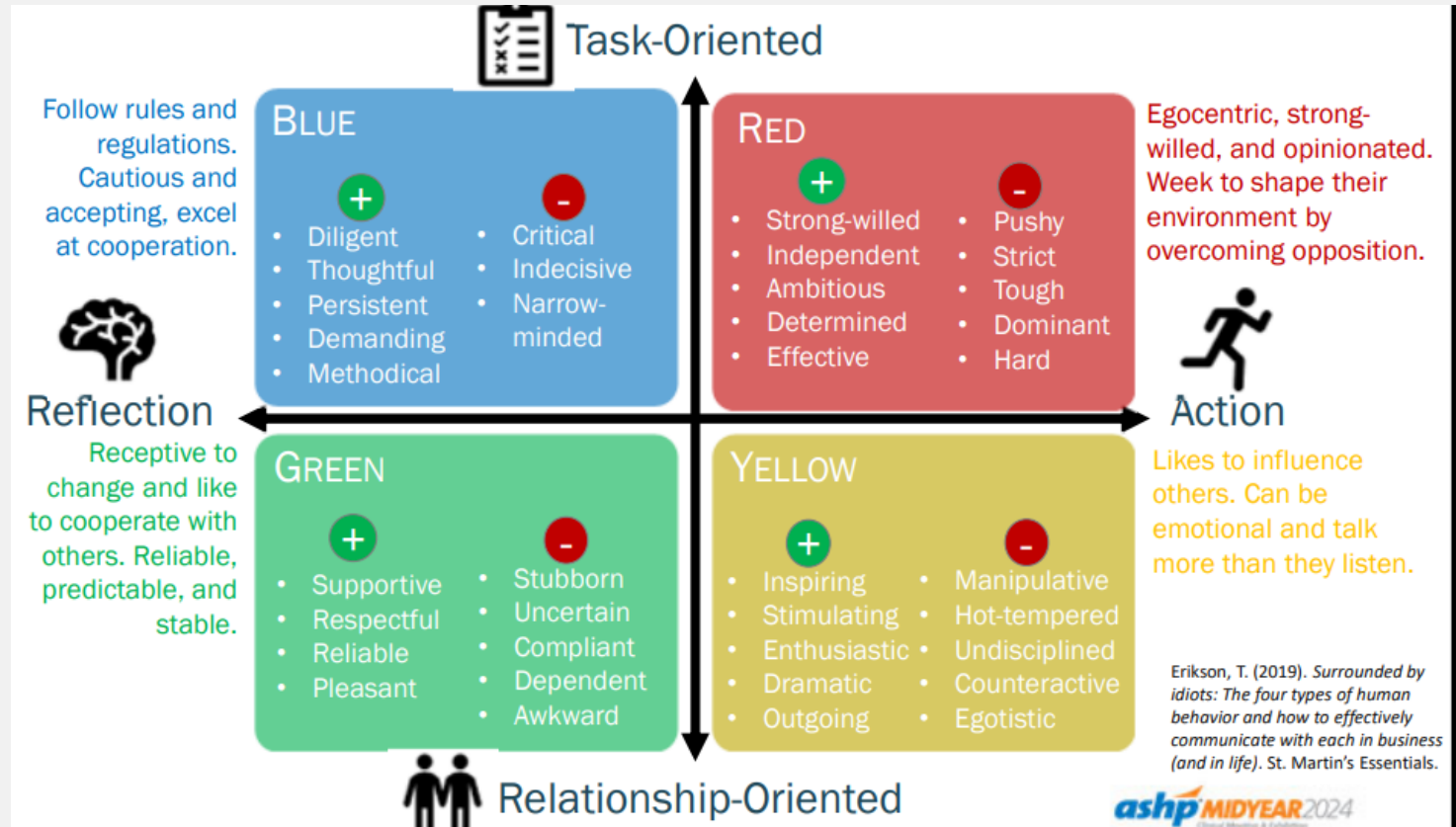
Comunicación adaptativa, comprender los propios
valores y comportamientos, así como los de los

demás.

La comunicación ocurre en los términos del que
escucha



CULTIVAR UNA CULTURA DE TRABAJO INCLUSIVA, SABER MANEJAR COMPAÑEROS DIFÍCILES



¿CÓMO INTERACTUAR?
 ¿ QUÉ HACER ?
 ¿ QUÉ EVITAR ?

TIPS

ALCANZANDO EL ÉXITO... Una conversación a la vez

HACER PREGUNTAS
DIFÍCILES EN LUGAR
DE EVITAR LAS
CONVERSACIONES
DIFÍCILES

- Se auténtico y transparente en tu comunicación
- Adopta el silencio en las conversaciones
- Enfrenta las cuestiones difíciles directamente; concentrarse en la resolución en lugar de evitación
- **Asume la responsabilidad de tu estela emocional**

“EMOTIONAL WAKE “

ASUME LA RESPONSABILIDAD DE TU ESTELA EMOCIONAL

- Prepárate para la conversación
- Transmite tu mensaje con cuidado
- Observa el impacto emocional: presta atención a las señales
- Haz un seguimiento y ajuste
- Pide disculpas cuando sea necesario

Impacto que nuestras
palabras y acciones
tienen en los demás
después de una
conversación

TEMAS CLAVE CONGRESO MIDYEAR 2024

Bailando con..... LAS PERSONAS



Diversidad,
integración.

equidad,

Bienestar en el ámbito
profesional.

Otros “trending topics”

51%

PREVALENCIA BURNOUT

Revisión Sistemática 11.306 farmacéuticos en 8 países

ESTRATEGIAS PARA EL BIENESTAR DEL PERSONAL



Impacto del Programa de Embajadores de Bienestar de ASHP y certificado adjunto sobre creación de culturas de bienestar para prevenir el agotamiento laboral



Campaña de Impacto en el Bienestar de NIOSH para abordar el bienestar de los trabajadores de la salud y reducir el agotamiento ocupacional y daño moral



¿Cuál de las siguientes acciones ha implementado tu organización?

Revisión de las operaciones

Crear un equipo de bienestar

Derribar barreras para la búsqueda de ayuda

Comunicar el compromiso con el bienestar

Integrar el bienestar profesional en la mejora de la calidad

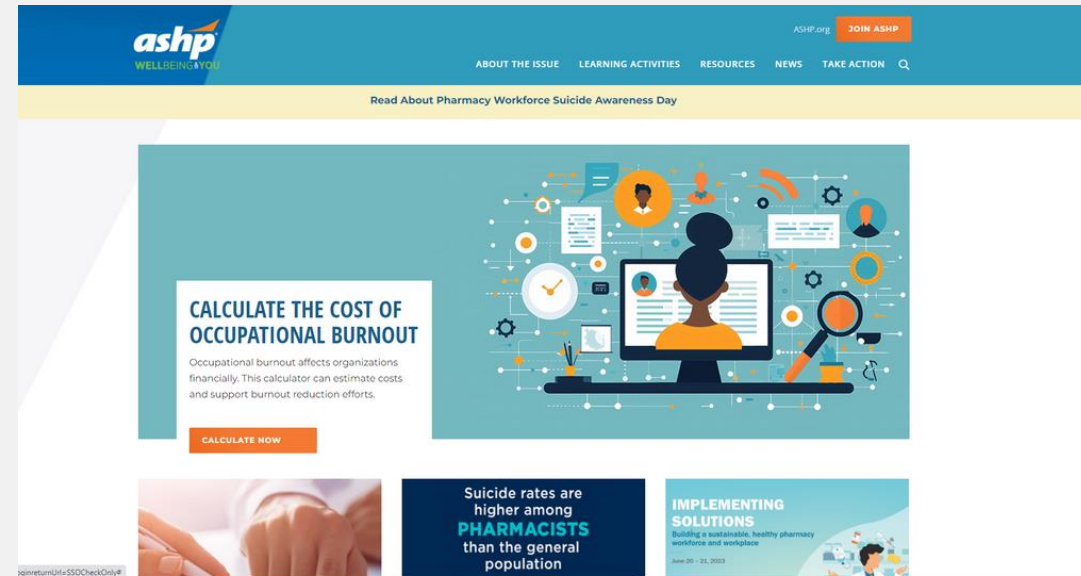
Desarrollar un plan de bienestar profesional a largo plazo

Ninguna de las anteriores

Enviar

● Live

PROGRAMA DE EMBAJADORES DE BIENESTAR (WBA) DE LA ASHP



Red nacional de profesionales farmacéuticos **capacitados** que lideran esfuerzos para abordar agotamiento ocupacional en sus comunidades locales

Más de **4500** profesionales inscritos
Comunidad de aprendizaje basada en un plan de estudios
virtual



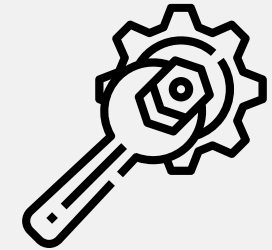
IMPACT WELLBEING™ GUIDE NIOSH



NIOSH y la Fundación Dra. Lorna Breen desarrollaron la Guía de Impacto en el Bienestar



Guía diseñada para ayudar a los líderes y ejecutivos de hospitales a tomar medidas para mejorar el bienestar de los trabajadores de la salud



Proporciona herramientas para mejorar el bienestar profesional y crear un ambiente de trabajo de apoyo y seguro



IMPACT WELLBEING™ GUIDE NIOSH

Actions in This Guide



Action 1:
Review Your Hospital's
Operations



Action 2:
Build Your Professional
Wellbeing Team



Action 3:
Break Down Barriers for
Help-Seeking



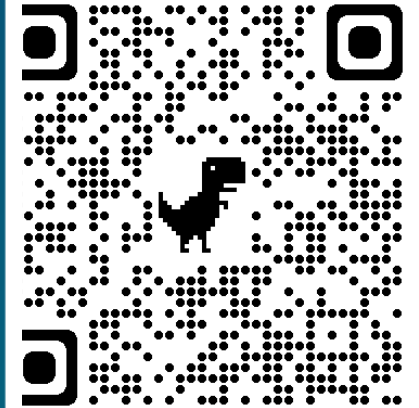
Action 4:
Communicate Your Commitment
to Professional Wellbeing



Action 5:
Integrate Professional Wellbeing
into Quality Improvement



Action 6:
Develop Your Long-Term
Professional Wellbeing Plan



TEMAS CLAVE CONGRESO MIDYEAR 2024

Bailando con..... LAS PERSONAS



Diversidad,
integración.

equidad,

Bienestar en el ámbito
profesional.

Otros “trending topics”

**MARCA
PERSONAL**

**TRENDING
TOPICS**

**DESIGN
THINKING**

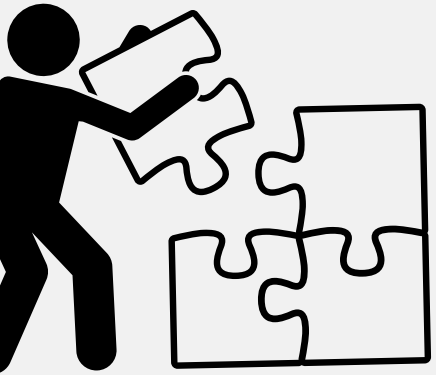
**SÍNDROME DEL
IMPOSTOR**

LIDERAZGO



IDENTIDAD PROFESIONAL & MARCA PERSONAL

Dar forma a tu identidad profesional
para reducir el agotamiento y mejorar la resiliencia



Construye tu Identidad Profesional

Tu identidad profesional te diferencia.
Refleja tus valores y habilidades únicas.
Una identidad bien definida atrae oportunidades, asegura
que seas reconocido por tu esencia.

Elementos Clave de tu Marca Personal

Actitudes

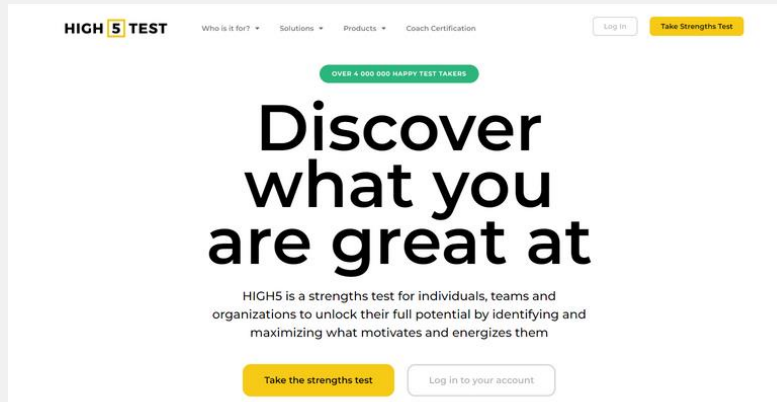
Muestra una actitud positiva y proactiva. Esto influye en cómo te perciben.

Valores

Asegúrate de que tus valores se reflejen en tus acciones.
La autenticidad es clave.

Habilidades

Comunica tus habilidades de forma clara y concisa.
Demuestra tu experiencia



Professional Identity Formation Worksheet

Professional identity, sometimes referred to as your personal brand, is the attitudes, values, knowledge, beliefs and skills shared with others within the same field. In other words, it is what differentiates you or what others might say about you when you're not in the room. Having a clearly defined professional identity can help you find opportunities you're passionate about, help others know what they can expect from you, and ensure you are known for what you *want* to be known for.

Use the following guiding questions to help you define your professional identity.

1. How would you describe your *current* professional identity?

2. In what areas would you like to see your professional identity grow in the future?

3. What do you value?

4. What excites you the most?

5. What are your clinical strengths? Professional strengths? Personal strengths? If you have trouble with this, consider using an outside resource such as [StrengthsFinder](#) or [High5Test](#).

6. What are specific disease states, clinical fields, or interest areas that you are particularly strong in or passionate about?

7. How can you further shape your professional identity? (i.e., getting involved in professional organizations, community service, leadership development, etc.) Choose one, and develop a plan and timeline to execute this goal.

8. Are there any areas lacking in your professional identity?

ANÁLISIS DAFO PERSONAL



Fortalezas

¿Qué haces bien? ¿Qué te diferencia?

Debilidades

¿Dónde necesitas mejorar? ¿Qué debes evitar?

Oportunidades

¿Qué tendencias puedes aprovechar? ¿Dónde puedes crecer?

Amenazas

¿Qué obstáculos enfrentas? ¿Qué te puede frenar?

Estrategias trabajar tu Marca Personal

1

Tutoría

Busca guía y consejo de mentores.

2

Promoción

Destaca tus logros y habilidades

3

Red de

contactos Fortalece tus conexiones profesionales

Reflexiona sobre lo que significa tu marca



La marca personal permite la credibilidad y la coherencia.

El desarrollo de la marca personal es un trabajo en progreso



Tu marca debe ser distintiva

Arraiga tu marca en tus valores y aspiraciones

DESIGN THINKING: INNOVACIÓN EN SALUD

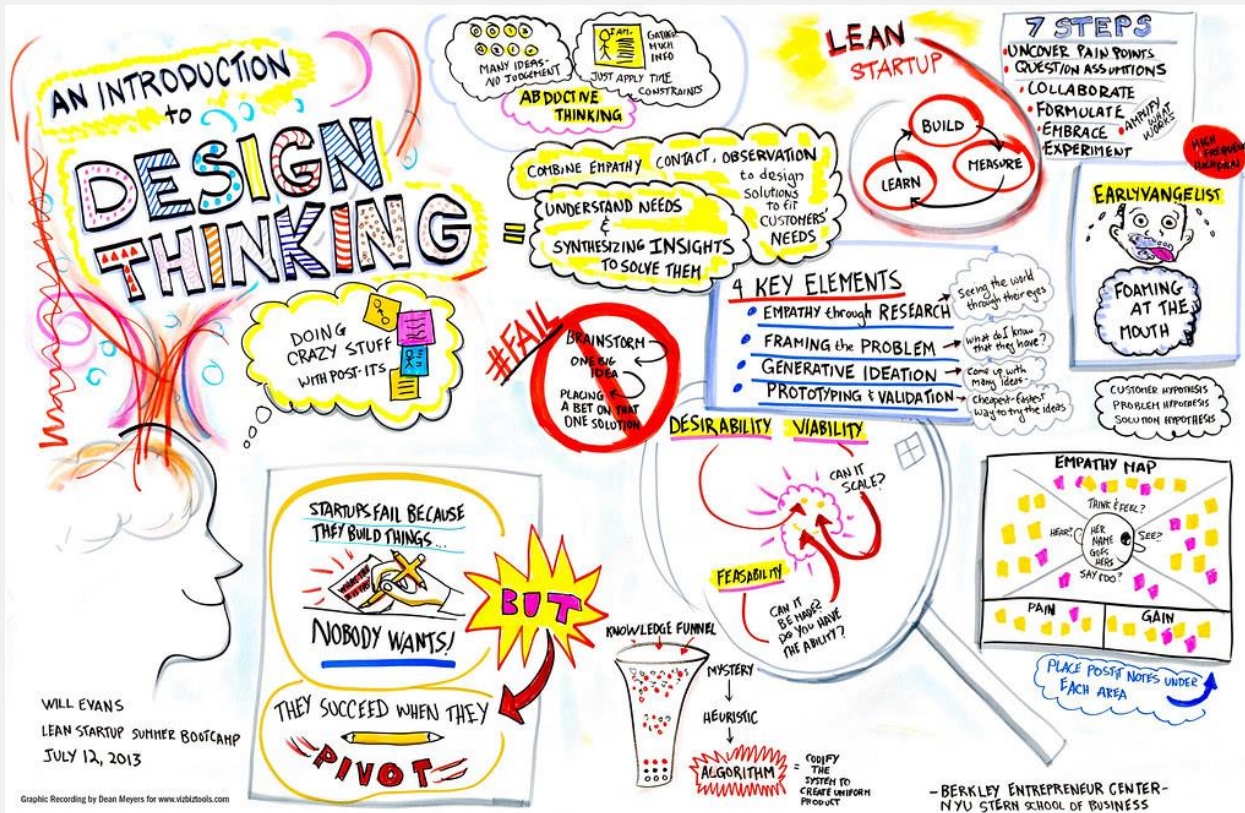
Cultivando la Confianza Creativa:
Cómo Usar el Design Thinking para Problemas Complejos

¿Qué es Design Thinking?

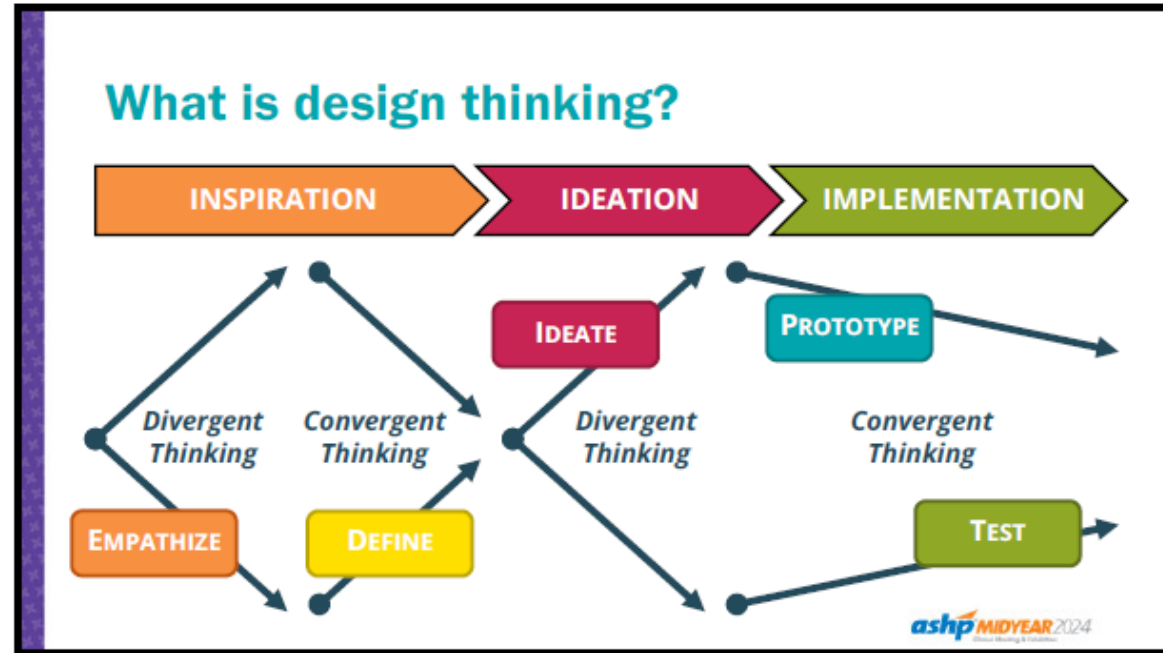
El sector salud enfrenta desafíos complejos que requieren soluciones innovadoras

Superar la creencia de "no ser creativo" es fundamental para abordar estos problemas

El Design Thinking ofrece un proceso consistente para fomentar la resolución creativa de problemas.



Fases Clave del Proceso



INSPIRACION

Entender profundamente el problema

IDEACIÓN

Generar ideas innovadoras y creativas

IMPLEMENTACIÓN

Convertir ideas en soluciones reales

Herramientas prácticas

Design Thinking

Mapa de Empatía

Brainstorming

Six Hats Framework



HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

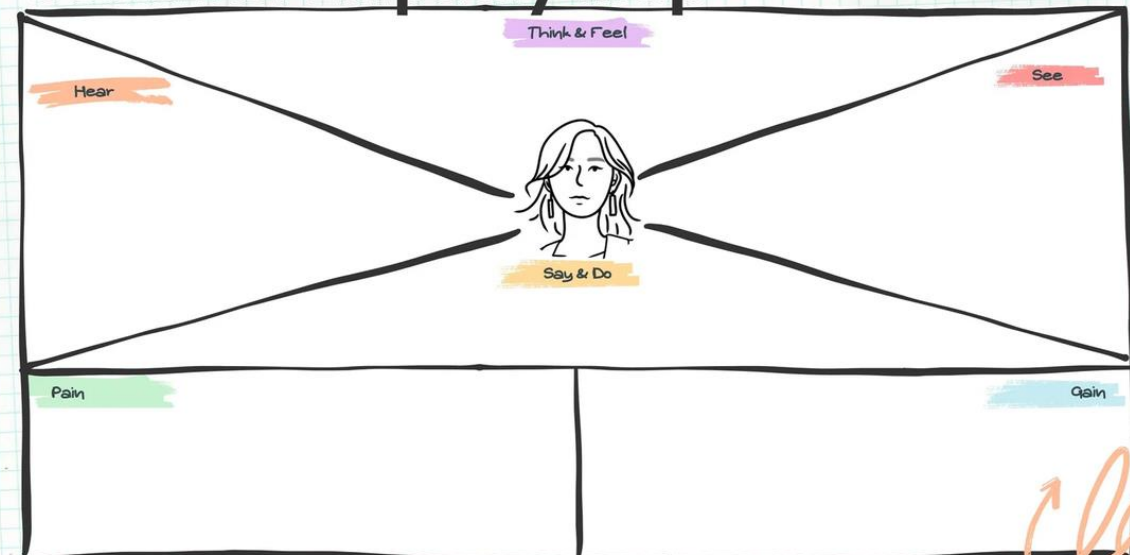
1. Mapa de la Empatía



Un Empathy Map o Mapa de Empatía es una herramienta visual para representar quién es nuestro usuario, cómo se comporta y cuál es el entorno en el que se desenvuelve.

Esta herramienta nos ayuda a conocer a fondo a nuestros clientes y diseñar mejores productos y experiencias para ellos.

Customer Empathy Map



HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

2. Reglas de oro para un Brainstoming perfecto

1

Fuera juicios

Ideas descabelladas fomentan creatividad

2

Priorizar la cantidad

Más ideas, más oportunidades

3

Dibujar o representar

Visualizar ideas, nuevas perspectivas

4

Construir sobre ideas

"Sí, y..." en vez de "No, pero..."

5

Añadir una más

Superar límites, expandir horizontes

HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

3. Técnica de los seis sombreros (Six Hats Framework)

Herramienta de comunicación global para facilitar la resolución creativa de problemas desde distintas perspectivas.

Los sombreros representan seis maneras de pensar



HERRAMIENTAS PRÁCTICAS

3. Técnica de los seis sombreros



Sombrero Blanco: Se enfoca en la información disponible. **HECHOS**

Sombrero Rojo: Expresa sensaciones e intuiciones. **SENTIMIENTOS**

Sombrero Verde: Genera ideas y alternativas. **CREATIVIDAD**

Sombrero Amarillo: Analiza los beneficios y las oportunidades. **POSITIVIDAD**

Sombrero Azul: Se centra en el proceso y los procedimientos. **ANÁLISIS**

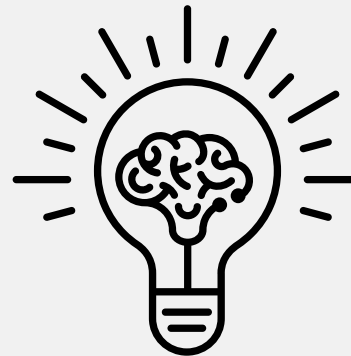
Sombrero Negro: Evalúa los inconvenientes y posibles riesgos. **JUICIO**

APLICACIÓN EN EL SECTOR SALUD DE DESIGN THINKING

Los desafíos de la atención médica suelen ser problemas complejos que incluyen situaciones complejas, múltiples partes interesadas y soluciones poco claras



Mejorar la experiencia del paciente, el bienestar del equipo de salud, la integración de la IA, la colaboración interprofesional y el lanzamiento de nuevos servicios.



**Identificar desafíos institucionales donde el Design Thinking podría ser útil.
Fomentar una Cultura de Creatividad**



Crear un entorno donde se fomente la experimentación, la colaboración y la aceptación del fracaso como una oportunidad de aprendizaje.

EL FRACASO COMO OPORTUNIDAD

01 **APRENDER**
Cada error es una lección
valiosa

02 **ADAPTAR**
Flexibilidad para mejorar
soluciones

03 **CRECER**
Innovación continua a
través del aprendizaje



COMPRENDIENDO EL SÍNDROME DEL IMPOSTOR



¿Alguna vez has sentido que tus logros no se deben a tus propias capacidades, sino a la suerte o al engaño?

Si es así, es posible que estés experimentando el síndrome del impostor

¿ QUÉ ES EL SÍNDROME DEL IMPOSTOR?



FALSEDAD INTELLECTUAL

Sentimiento interno de no ser lo suficientemente bueno.

TEMOR A SER DESCUBIERTO

Miedo constante de que se revele la supuesta incompetencia.

NEGACIÓN DE LOS LOGROS

Incapacidad para internalizar y aceptar el éxito propio.

El ciclo comienza con una **tarea desafiante**.

Sigue la **percepción** de ser un fraude.

Esto genera **duda, depresión y ansiedad**.

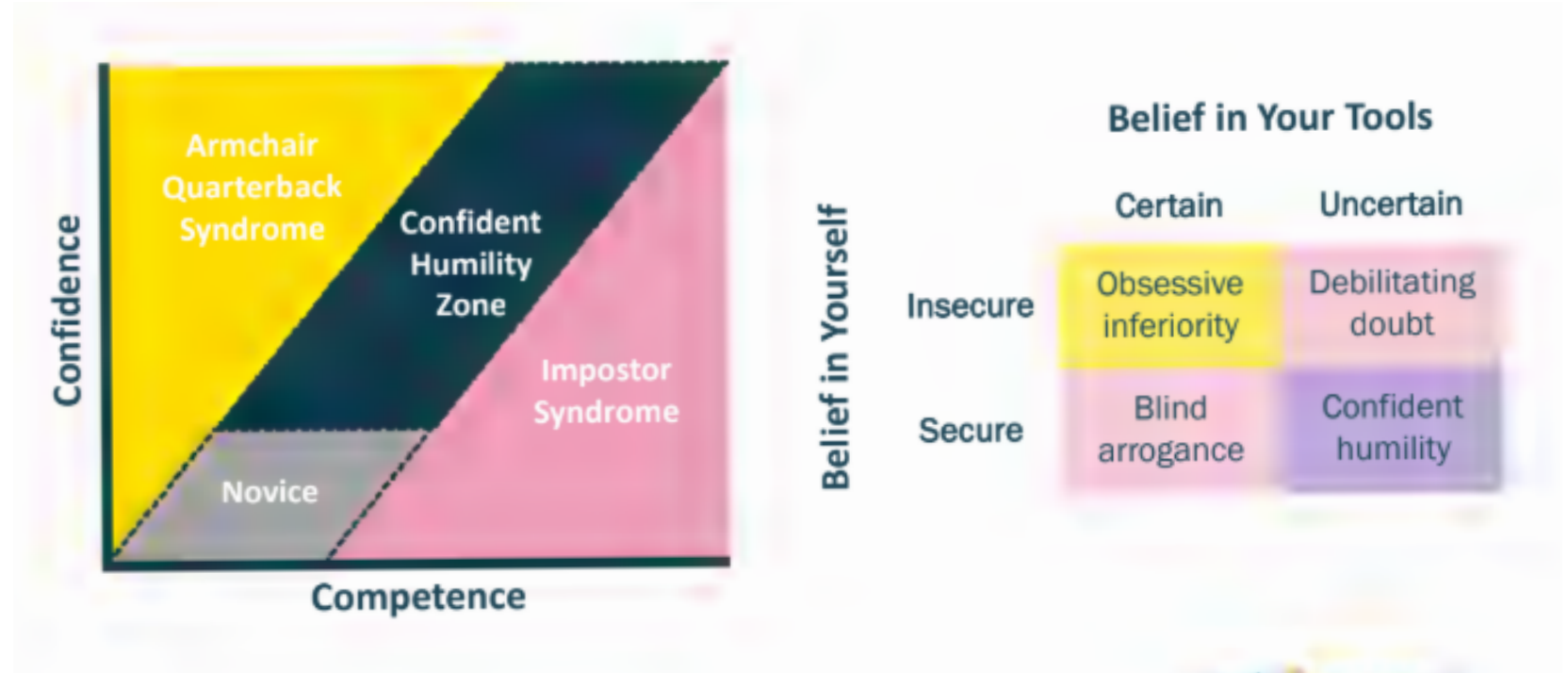
Luego, **procrastinación o preparación excesiva**.

Alivio tras el cumplimiento.

Retroalimentación positiva descartada.

Finalmente, **se perpetúa el ciclo**

¿ QUÉ ES EL SÍNDROME DEL IMPOSTOR?



BENEFICIOS
 Ética de trabajo ambiciosa
 Decisiones sólidas
 Humildad

COSTOS
 Agotamiento
 Ansiedad y Depresión
 Baja Autoestima

ESTRATEGIAS DE MANEJO



Clasificar los fracasos como oportunidades

Cambiar la perspectiva sobre la competencia

Manejar el diálogo interno negativo

Abordar las emociones intensas

Cultivar una red de apoyo

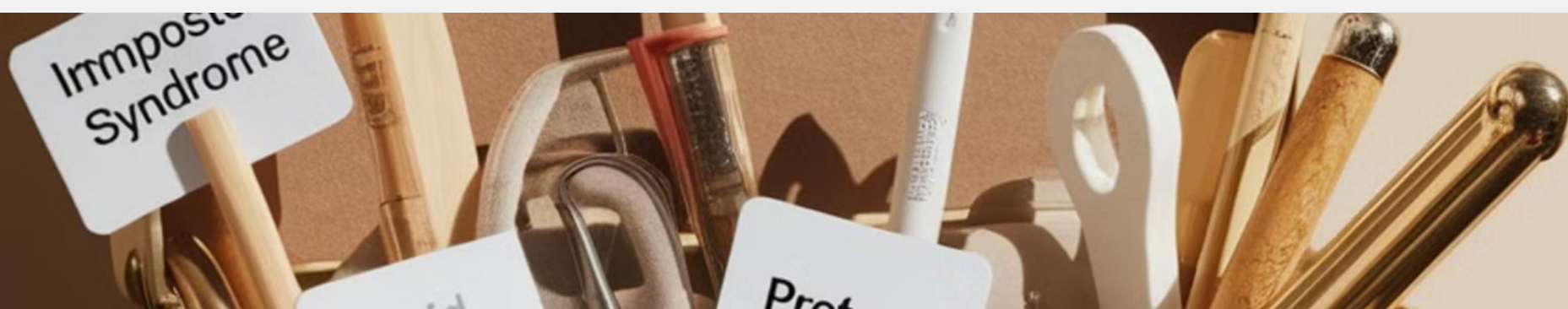
Reflexión y Autocuidado

Llevar un diario es útil

Realizar un seguimiento de los sentimientos

Documentar los éxitos

Replantear los fracasos



LIDERAZGO

Impacto del Liderazgo de Servicio

Una filosofía donde el líder se enfoca en las necesidades y prioridades de los demás



¿QUÉ ES EL LIDERAZGO DE SERVICIO ?

1 Servir Primero

Concepto acuñado por
Robert Greenleaf en 1970.

2 Prioridades Ajenas

Se centra en las necesidades
de los demás.

3 Compartir Poder

Conversaciones bidireccionales sobre necesidades.

EL OPUESTO: LÍDER PRIMERO

Acumulación de Poder

Se enfoca en el desarrollo del poder propio.

Ejemplos

Dictadura, autocracia y monarquía absoluta.

DECLARACIÓN DE LA ASHP SOBRE LIDERAZGO

El liderazgo es una obligación profesional

Guía a los profesionales farmacéuticos para que se
conviertan en líderes influyentes



**Desarrollo y la promoción del
liderazgo dentro del campo de la
farmacia.**



**Importancia de cultivar habilidades
de liderazgo, al mismo tiempo que
facilita oportunidades para su
práctica.**



**Necesidad de motivar a otros a
ejercer roles de liderazgo y construir
relaciones sólidas, posicionándose
como la voz de la farmacia y la
seguridad en el uso de medicamentos**

MUCHAS GRACIAS



LET'S [♪]
JAZZ
~ IT UP ~

marimargalindo@gmail.com