

## **Innovación y Liderazgo**

### **Grupo funcional de la AEEMT**

#### **- 1. Miembros del Grupo Funcional**

Stefanny Cristopher Martínez

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades. Máster en Medicina Evaluadora y Peritaje Médico.

Mayra Garrafa Núñez

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Servicio de Prevención Mancomunado Hospitales Universitarios Rey Juan Carlos, Infanta Elena y General de Villalba.  
Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades.

Patricia Peñaranda Beltrán

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Metro de Madrid.

Manuel Rodríguez Bernal

Médico Especialista en Medicina del Trabajo en Alladium Transformación de Productos, Alicante.

María Victoria Uribe

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. DEA Medicina Preventiva y Salud Pública. UAM. Especialista en Seguridad Social OISS. Técnico en Administración en Salud. Auditor Interno en Sistemas de gestión de Organización Saludable.

Javier López Pérez

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Bridgestone Basauri.

Rosa Isabel Gibaja Pachas

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades: Ergonomía y Psicosociología. Máster en Valoración del daño Corporal.

Marco Marzola Payares

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Hospital General Universitario Gregorio Marañón. Doctor en Medicina. Tutor de residentes Medicina del Trabajo. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades.

Marta Gil Villares

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Máster en Prevención de Riesgos Laborales especialidad: Ergonomía. Experto en Gestión de Empresas saludables. Máster Valoración del daño corporal. Generalitat de Catalunya.

Ignacio Romero Quintano

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades. Máster Valoración del daño corporal. Experto Tabaquismo. CAP. Experto en genómica médica. Experto gestión entidades sanitarias. Responsable Médico Endesa, Canarias.

Gema Almonacid Canseco.

Coordinadora regional de los servicios sanitarios de El Corte Inglés en Castilla y León y Cantabria.

Rosa Gutiérrez Labrador

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Especialista en Psiquiatría. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en Ergonomía y Psicosociología. Especialista mediación en el ámbito sanitario. Máster en Gestión de Salud Mental. Profesora de Psiquiatría en la UEM.

Paloma Fuentes González

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Especialista en Psiquiatría Legal y Forense. Máster en Neurofelicidad. Experta en Neurociencia. Directora del Máster de Neurofelicidad Individual y Organizacional.

Blanca López Higuera.

Residente en Medicina del Trabajo. Hospital Universitario Juan Ramón Jiménez, Huelva.

## - 2. Coordinadoras

Ambar Deschamps Perdomo

Médico Especialista en Medicina del Trabajo. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades. Máster Peritaje y Valoración del daño corporal. Auditor de Prevención. Auditor ISO 45001. Certificado Internacional en Gerencia de Felicidad. Experto en Gestión de Empresas saludables.

Dra. Teresa Del Campo Balsa

Médico Especialista en Medicina del Trabajo, Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz. Doctora en Medicina. Máster en Prevención de Riesgos Laborales en sus tres especialidades. Profesora honoraria de la Universidad Autónoma de Madrid. Tutor de residentes. Profesora de la Universidad Internacional de la Rioja (Master de Experto Universitario en Gestión y Organización de Empresas Saludables).

### - 3. Introducción

Los modelos de liderazgo tradicionales han quedado rezagados. Para estar al frente de un equipo se requieren de habilidades y capacidades que pueden ser naturales, pero también pueden construirse y potenciarse por la formación basada en el desarrollo personal. En consecuencia, para ejercer un liderazgo efectivo, entre otros, es necesario el desarrollo de competencias emocionales y autoconciencia, desde el autoconocimiento, generando coherencia interna entre lo que se dice y se hace.

Según Idalberto Chiavenato (1993), el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida para la consecución de uno o diversos objetivos a través del proceso de comunicación humana. En relación con lo anterior, John Maxwell expone que la capacidad de liderazgo determina el nivel de efectividad de una persona, que se traduce en hacer lo correcto y obtener resultados.

En un entorno cambiante y lleno de incertidumbre como en el que nos encontramos, es fundamental mostrar un liderazgo efectivo, flexible y cercano basado en principios correctos. Para lograr lo anteriormente descrito es necesario potenciar la tolerancia al cambio y la aceptación del riesgo de error.

La comunicación fluida, confianza, capacidad de delegar, agradecimiento, y el aprendizaje en equipo son factores clave para fomentar el crecimiento y ejercer un liderazgo saludable.

Por otro lado, al hablar de innovación nos referimos a la introducción de novedades y aceptación de nuevas técnicas, modelos de trabajos o formas de pensar.

Una cultura preventiva en constante avance hace que la innovación en prevención sea un elemento diferenciador entre las empresas, lo que repercute en la seguridad y salud de los trabajadores.

Gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, pretendemos concienciar y hacer partícipes de dichas oportunidades a la población trabajadora; de manera que los agentes implicados tomen conciencia de que la innovación debe estar integrada en el diseño del puesto de trabajo y/o mejora constante del mismo; de esta manera, será posible adoptar una prevención flexible y adaptada para enfrentar riesgos emergentes en el ámbito laboral sin descuidar los habituales.

Esto sólo se puede lograr a través de una planificación y comunicación consensuada, asegurando el avance y satisfacción de los implicados; sin olvidar el acompañamiento y formación constante, por equipos multidisciplinares especializados en el bienestar de los trabajadores en sus mismos puestos de trabajo; intentado integrar entornos diferentes al laboral.

Desde este grupo funcional fomentaremos el desarrollo de Médicos del trabajo líderes, y que a través de un cambio de paradigma podamos mejorar el bienestar y salud de los trabajadores, aportando e incorporando la innovación constante y continua.

La competencia de liderazgo en Medicina está cobrando relevancia en las últimas tres décadas ya que se ha evidenciado como un elemento clave en el cambio sobre los equipos de salud de las diferentes organizaciones.

Cualidades deseables de un líder médico destacado		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deshacer los errores</li> <li>• Atención a los detalles</li> <li>• Audacia y prudencia</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Autoaprendizaje</li> <li>• Buen humor</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Cultura</li> <li>• Curiosidad</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Estilo de vida saludable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad mental</li> <li>• Formación Científica</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Ingenio</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Integridad moral</li> <li>• Inteligencia emocional</li> <li>• Interés por las personas</li> <li>• Labor de equipo</li> <li>• Lealtad</li> <li>• Metas de mejora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Originalidad</li> <li>• Práctica ética</li> <li>• Pensamiento Crítico</li> <li>• Perseverancia</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Sentido de pertenencia</li> <li>• Talento</li> <li>• Trabajo Proactivo</li> <li>• Tranquilidad bajo presión</li> <li>• Visión inspiradora</li> </ul>

Fuente: Carrada-Bravo T. El liderazgo en organizaciones de salud, mayo 2002.

Respecto al liderazgo, también se está dando más valor en los últimos años a las denominadas competencias blandas.

Competencias “blandas”
<p>Empatía, inteligencia emocional, comunicación no violenta, liderazgo, capacidad de comunicación, capacidad de trabajo en equipo, capacidad de motivación, capacidad de aprendizaje, mente abierta, capacidad de dar y recibir críticas, actitud positiva, despliegue de coraje, transmitir confianza, capacidad de motivación, habilidad de escucha, desempeño desde los valores humanos, etc.</p>

Fuente: Sintetia. [www.sintetia.com](http://www.sintetia.com)

La innovación en Medicina del Trabajo en nuestro país debe fijarse en nuestro entorno europeo. La Comisión Europea ha publicado un documento en el que ha marcado unos objetivos y unas líneas de actuación para alcanzarlos con la meta fijada en el año 2027. Los objetivos planteados son tres:

- Anticiparse y administrar los cambios en un nuevo mundo del trabajo influenciado por la transición ecológica, la digital y la demográfica
- La mejora de la prevención respecto a accidentes laborales y enfermedades profesionales
- El aumento de la preparación ante posibles futuras crisis sanitarias.

Para conseguir estos tres objetivos, en este documento de la Comisión Europea se contemplan distintas piezas clave:

- el diálogo social
- el basarse en evidencias para afrontar los cambios
- el reforzar la aplicación y la concienciación respecto a la salud y seguridad en el trabajo.

#### 4. Objetivos

##### **Liderazgo transformacional en Medicina del Trabajo**

Se trata de fomentar una cultura en salud laboral y prevención de riesgos laborales en la que los médicos del trabajo cada vez más responsables y motivados para sortear las dificultades, atreverse a asumir riesgos y alcanzar el éxito en sus equipos de trabajo y en sus diferentes organizaciones.

##### **10 ideas claves para un liderazgo en Medicina del Trabajo:**

- Hacer de la mejora de la calidad una prioridad de liderazgo.
- Compartir la responsabilidad de la mejora de la calidad con los líderes de todos los niveles.
- No buscar soluciones mágicas o soluciones rápidas.
- Desarrollar las habilidades y capacidades de mejora.
- Tener un enfoque consistente y coherente para la mejora de la calidad.
- Utilizar los datos de forma eficaz.
- Concentrarse en las relaciones y la cultura de la empresa.

- Apoyar al personal de primera línea para que participe en la mejora de la calidad.
- Involucrar a los usuarios de los servicios
- Trabajar como un sistema.

### **Objetivos específicos**

Desde este grupo funcional de la AEEMT, se planificará el desarrollo de la competencia en Innovación y Liderazgo en Medicina del Trabajo mediante:

- formación para médicos del trabajo especialistas y en formación (cursos, talleres en formato presencial y/o on-line)
- sensibilización a otros profesionales relacionados con la dirección de Empresas mediante la colaboración con grados universitarios y master relacionados con Empresa
- ofertas de colaboración sobre liderazgo transformacional desde este grupo funcional de la AEEMT para asesoramiento de profesionales y empresas
- comunicaciones a congresos
- publicaciones divulgativas
- publicaciones científicas.

### **Innovación**

Cualquier combinación de actividades o de tecnologías que rompen las soluciones intermedias de desempeño existentes en la consecución de un resultado, de manera que se amplía el ámbito de lo posible. Más valor, mejores resultados, mayor comodidad, acceso y simplicidad.; todo a un costo menor, la complejidad y el tiempo requerido por el paciente y el proveedor, de manera que se expanda lo que en la actualidad es posible.

Según la RAE la Innovación es la «Creación o modificación de un producto y su introducción en un mercado» y define innovar como «La acción de mudar o alterar algo, introduciendo novedades».

¿Cuál es el objetivo? Mejorar la salud, seguridad, bienestar de las personas trabajadoras, beneficiando por ende también a las organizaciones.

Pero ¿cómo innovar?

- Conociendo las necesidades actuales y futuras
- Identificando las oportunidades de mejora
- Desarrollo de nuevos servicios
- Desarrollo de nuevas tecnologías
- Actualización o cambio de rumbo de la gestión de los sistemas preventivos.

## 5. Planificación estratégica 2022-2026

Líneas de trabajo:

1. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
  1. Incluir la innovación en el SG-SST (seguridad laboral, salud en el trabajo, promoción de la salud)
  2. Crear e implementar SG-SST con buen funcionamiento y que se encuentren en armonía con la gestión general de la empresa y con el cumplimiento de objetivos y plazos de producción.
2. Tecnología y salud en el trabajo
  1. Digitalización de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
  2. Desarrollo de aplicaciones (Apps) y servicios tecnológicos orientados a la Salud y Seguridad de los Trabajadores.
3. Investigación, desarrollo y salud en el trabajo
  1. Investigación de riesgos emergentes
  2. Análisis de la información y necesidades en materia de SST.

### Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. El liderazgo es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras.

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para influenciar en la manera de pensar o de actuar de otras personas.

¿Cuál es el objetivo? Conseguir, progresivamente, la extensión de la Cultura Preventiva por toda la organización, fomentando que los directivos, mandos intermedios y toda la plantilla dispongan de los conocimientos necesarios en prevención de riesgos laborales y que entiendan que la importancia de la PRL para las personas y el éxito de la empresa.

Las organizaciones con cultura preventiva se caracterizan por implementar medidas preventivas, acciones y mejoras consistentes, duraderas y continuas en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Líneas de trabajo:

1. Desarrollo de habilidades duras (Hard Skills):
  1. Análisis de datos en seguridad y salud en el trabajo
  2. Big data
  3. Reporting en PRL
  4. Gestión de proyectos en PRL (Promoción de la salud, etc.).
  5. Gestión de equipos
  6. Presentaciones de alto impacto
  7. Negociación
  8. Gestión de la diversidad
2. Desarrollo de habilidades blandas (Soft Skills):
  1. Comunicar con eficacia
  2. Inteligencia emocional y empatía
  3. Resiliencia y adaptación
  4. Mediación y resolución de conflictos
  5. Coaching. en PRL.

#### A) Grupo Funcional

Establecer los integrantes del Grupo Funcional que llevará a cabo las diferentes acciones integradas en los Objetivos Estratégicos, con las siguientes condiciones: Médicos del Trabajo con interés de participar activamente en el estudio y el desarrollo de la Innovación y Liderazgo.

#### B) Objetivos Estratégicos

1. Realización y publicación de revisión bibliográfica en Innovación en Medicina del Trabajo
2. Realización y publicación de revisión bibliográfica en Liderazgo en Medicina del Trabajo
3. Elaboración de mapa de situación y necesidades en Innovación y en Liderazgo en Medicina del Trabajo, como nueva herramienta para el fomento de la salud y el desarrollo de la Medicina del Trabajo y la Prevención de Riesgos Laborales
4. Creación de varios Grupos de Trabajo intraárea para el estudio pormenorizados de elementos personales y organizacionales vinculados con la innovación y el liderazgo en Medicina del Trabajo.

C) Colaboración con Entidades públicas y privadas nacionales, académicas (Universidades, Escuelas de Negocio, Hospitales...) y extraacadémicas (Organizaciones Empresariales, Empresas, Fundaciones) para el desarrollo, implementación y difusión de la Innovación y Liderazgo en Medicina del Trabajo como herramienta de salud personal y excelencia organizacional

D) Colaboración con expertos nacionales e internacionales en el desarrollo y la implementación de la Felicidad en el Trabajo

E) Comunicación y difusión de los resultados obtenidos por el Grupo de Trabajo (Congresos, Jornadas, Reuniones, Seminarios, ...)

F) Formación en materia de innovación y liderazgo para Médicos del Trabajo

G) Análisis de resultados

1. Informe anual de los resultados del Grupo de Trabajo
2. Informe anual del impacto derivado de posibles Programas y otras acciones de Innovación y Liderazgo que se vayan implementado y de cuyos resultados tengamos noticia

H) Propuesta de Calendario de acciones

I) Propuesta de Plan de Comunicación

1. Crear un Plan de comunicación para trasladar el valor de la Innovación y Liderazgo en Medicina del Trabajo para el fomento de la salud y la excelencia organizacional a nivel de la Empresa Privada y las Administraciones Públicas.
2. Definir stakeholders con los que colaborar en el desarrollo y la implementación de los modelos de innovación y liderazgo.

## 6. Información de contacto

Ambar Deschamps Perdomo  
Médico Especialista en Medicina del Trabajo  
ambar\_deschamps@hotmail.com

## Referencias

- European Commission. EU Strategic framework on Health and Safety at Work 2021-2027. Occupational Safety and Health in a changing world of work. 2021.

- Carrada-Bravo T. El liderazgo en organizaciones de salud, mayo 2002.
  
- E de Mora. Las 6 magníficas del management. <https://www.sintetia.com/magnificas-management/>
  
- NEJM Catalyst. Five Areas to Redefine the Clinical Leader of the Future. <https://catalyst.nejm.org/doi/full/10.1056/CAT.21.0339>.
  
- Sarto F, Veronesi G. Clinical leadership and hospital performance: assessing the evidence base. BMC Health Serv Res 16, 169 (2016). <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1395-5>.
  
- Alderwick H et al. Making the case for quality improvement: lessons for HHS boards and leaders. <https://www.kingsfund.org.uk/publications/making-case-quality-improvement>.
  
- Stoller JK. Developing Physician Leaders: A Perspective on Rationale, Current Experience, and Needs. Chest 2018; 154(1):16-20.