

LRA
LEADERSHIP &
HUMAN DEVELOPMENT

LRA
HEALTH
STRATEGIES

UNA INICIATIVA DE LRA HEALTH STRATEGIES

Catálogo de Educación Continua, Talleres y Conferencias

Liderazgo en Salud Pública, Innovación y Transformación Organizacional

3 horas | 6 horas | 12 horas | 24 horas

Dirigido a médicos, profesionales de la salud, gerentes de centros y hospitales, y personal directivo de aseguradoras y otras agencias que administren programas o proyectos de servicios de salud.

01

Presentación

En LRA Leadership & Human Development, marca de desarrollo del profesional de la salud bajo de LRA Health Strategies, desarrollamos experiencias formativas diseñadas para fortalecer el liderazgo de los profesionales de la salud y del personal gerencial que dirige centros, hospitales, aseguradoras y organizaciones de servicios de salud. Nuestro propósito es acompañar a estas organizaciones en el fortalecimiento de sus equipos, su cultura organizacional y su capacidad de adaptación ante los retos actuales del sector.

Este dossier presenta un catálogo de temas de liderazgo aplicados al campo de la salud, organizados en módulos que pueden desarrollarse como conferencias breves de 3 horas o ampliarse progresivamente hasta talleres intensivos de 6, 12 y 24 horas, según las necesidades y el tiempo disponible de cada organización. Cada tema incluye un resumen general, los objetivos y los ejes centrales que se abordarán, sin entrar en el detalle de contenidos, metodología o costos, los cuales se comparten en una propuesta formal una vez la organización interesada así lo solicite.

Será un privilegio acompañar a su organización en el desarrollo del talento gerencial y clínico que hoy lidera la transformación de los servicios de salud.

LRA Leadership & Human Development — una iniciativa de LRA Health Strategies

02

Cómo usar este catálogo

1. Cada módulo puede ofrecerse de forma independiente (3 o 6 horas) como conferencia o taller introductorio.

2. Los módulos marcados con mayor duración (12 y 24 horas) profundizan el mismo tema con práctica aplicada, estudios de caso, ejercicios grupales y planes de acción institucional.

3. Los temas pueden combinarse para diseñar jornadas de desarrollo gerencial, series de educación continua o programas de certificación interna.

4. Todo el contenido está fundamentado en literatura académica y profesional revisada por pares sobre liderazgo, gestión en salud e innovación organizacional en salud.

SECCIÓN

Catálogo de Temas

Diez módulos de liderazgo aplicado a la salud, cada uno disponible en formatos de 3, 6, 12 o 24 horas según la profundidad que su organización necesite.

MÓDULO 1

3 horas 6 horas 12 horas

Fundamentos del Liderazgo en Salud: Del Liderazgo Tradicional al Liderazgo Transformacional

Bases conceptuales aplicables a todo profesional en rol de dirección o coordinación clínica

RESUMEN

Una introducción sólida a los modelos de liderazgo con mayor evidencia de impacto en entornos de salud, con énfasis en el liderazgo transformacional como base para dirigir equipos clínicos y administrativos en contextos de alta exigencia.

DIRIGIDO A

Médicos y profesionales de la salud en funciones de supervisión, jefes de servicio, gerentes de centros y hospitales.

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocer los estilos de liderazgo con mayor efectividad demostrada en el sector salud.
- Identificar el rol del líder como agente de cambio y referente de cultura organizacional.
- Desarrollar herramientas prácticas de autoevaluación del propio estilo de liderazgo.

TEMAS CENTRALES

- Liderazgo transformacional vs. liderazgo transaccional en entornos clínicos.
- El líder como constructor de cultura organizacional.
- Autoconocimiento y estilo personal de liderazgo.
- De la autoridad jerárquica a la influencia basada en confianza.

MÓDULO 2

3 horas | 6 horas | 12 horas

Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo de Equipos de Salud

Competencia socioemocional para liderar bajo presión y alta carga emocional

RESUMEN

Un tema fundamentado en la evidencia que vincula la inteligencia emocional del líder con el desempeño, el clima laboral y la retención del equipo de salud. Se abordan las competencias emocionales que distinguen a los líderes más efectivos en contextos hospitalarios y clínicos.

DIRIGIDO A

Personal médico, de enfermería y gerencial con responsabilidad sobre equipos de trabajo en diversos escenarios.

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender la relación entre inteligencia emocional, liderazgo y desempeño de equipos.
- Fortalecer la autorregulación emocional del líder ante situaciones de alta presión.
- Aplicar estrategias de inteligencia emocional para mejorar el clima laboral y reducir el desgaste del equipo.

TEMAS CENTRALES

- Componentes de la inteligencia emocional en el liderazgo (autoconciencia, autorregulación, empatía, habilidades sociales).
- Inteligencia emocional y su impacto en el desempeño y la cohesión del equipo.
- Liderazgo emocionalmente inteligente en contextos de crisis, cambio y alta demanda asistencial.
- Prevención del desgaste profesional (burnout) desde el liderazgo.

MÓDULO 3

3 horas | 6 horas | 12 horas | 24 horas

Gestión y Mitigación de Conflictos en Equipos de Atención Médica

Herramientas prácticas para transformar el conflicto en oportunidad de mejora

RESUMEN

Los equipos de salud operan bajo presión constante, lo que favorece la aparición de conflictos interpersonales. Este módulo, basado en revisión de literatura especializada en gestión de conflictos en salud, ofrece un marco práctico para identificar sus causas y aplicar estilos de manejo adecuados a cada situación.

DIRIGIDO A

Jefes de enfermería, gerentes de servicio, gerentes de calidad, recursos humanos y dirección médica.

OBJETIVOS GENERALES

- Identificar las fuentes más frecuentes de conflicto en equipos de atención médica.
- Reconocer los distintos estilos de gestión de conflictos y cuándo aplicarlos.
- Desarrollar competencias para mediar conflictos interprofesionales de forma oportuna y efectiva.

TEMAS CENTRALES

- Fuentes y antecedentes del conflicto en entornos clínicos: comunicación, ambigüedad de roles y presión laboral.
- Estilos de gestión de conflictos y su aplicación práctica.
- El rol del líder en la prevención y mitigación de conflictos.
- Construcción de una cultura organizacional que favorezca la colaboración.
- (Módulos de 12–24 h) Simulaciones y estudios de caso de conflicto interprofesional en unidades críticas.

MÓDULO 4

3 horas | 6 horas | 12 horas

Colaboración Interprofesional: Competencias para Equipos de Alto Desempeño en Salud

Un marco de competencias de equipo, no solo individuales

RESUMEN

Basado en marcos de competencias interprofesionales validados en hospitales de referencia, este tema presenta un enfoque centrado en el equipo —y no únicamente en el profesional individual— para fortalecer la colaboración entre disciplinas y mejorar los resultados en la atención al paciente.

DIRIGIDO A

Equipos interdisciplinarios: médicos, enfermería, personal administrativo y de apoyo clínico.

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender el valor de las competencias de equipo frente a las competencias individuales en la colaboración interprofesional.
- Fortalecer la comunicación, la claridad de roles y la toma de decisiones compartida entre disciplinas.
- Diseñar mecanismos de reflexión y mejora continua del trabajo en equipo.

TEMAS CENTRALES

- Comunicación efectiva entre profesiones y roles.
- Toma de decisiones compartida y clarificación de roles.
- Resolución de conflictos interprofesionales.
- Valores, ética y creación de un clima de confianza en el equipo.
- Reflexión de equipo como herramienta de mejora continua.

MÓDULO 5

3 horas 6 horas 12 horas

Cultura Organizacional e Innovación en Instituciones de Salud

Cómo las organizaciones de salud construyen (o bloquean) su capacidad de innovar

RESUMEN

La cultura organizacional es uno de los factores más determinantes —y con frecuencia más subestimados— en la capacidad de innovación de una institución de salud. Este módulo explora cómo los líderes clínicos y administrativos pueden nutrir una cultura que favorezca la innovación, la autonomía responsable y la mejora continua.

DIRIGIDO A

Directores médicos, gerentes de hospitales y centros de salud, líderes de calidad e innovación en organizaciones que presten o administren servicios de salud.

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender la relación entre cultura organizacional y capacidad de innovación en salud.
- Identificar barreras culturales frecuentes que limitan la innovación en hospitales y centros de salud.
- Reconocer el rol del liderazgo clínico y gerencial en la construcción de culturas innovadoras.

TEMAS CENTRALES

- Cultura organizacional como base de la innovación en salud.
- El liderazgo clínico frente al liderazgo gerencial en la promoción de la innovación.
- Autonomía, empoderamiento y responsabilidad como valores culturales.
- De la regulación y el control hacia una orientación emprendedora en salud.

MÓDULO 6

3 horas | 6 horas | 12 horas | 24 horas

Cambio Organizacional en Salud: Liderando la Transformación Institucional

Modelos y competencias para dirigir procesos de cambio

RESUMEN

Las instituciones de salud enfrentan procesos constantes de cambio: fusiones, nuevos modelos de atención, digitalización y ajustes regulatorios. Este tema desarrolla las competencias de liderazgo necesarias para conducir estos procesos minimizando la resistencia y maximizando la adopción por parte de los equipos.

DIRIGIDO A

Equipo gerencial y directivo de hospitales, centros de salud y aseguradoras en procesos de transformación.

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender los principales modelos de cambio organizacional aplicados a instituciones de salud.
- Identificar las causas más comunes de resistencia al cambio en equipos clínicos.
- Desarrollar un plan de liderazgo del cambio adaptado a la realidad de la organización.

TEMAS CENTRALES

- Modelos de gestión del cambio aplicados al sector salud.
- Comunicación del cambio y manejo de la resistencia.
- El rol del liderazgo intermedio (mandos medios) en la sostenibilidad del cambio.
- (Módulos de 12–24 h) Diseño de un plan de cambio institucional con acompañamiento práctico.

MÓDULO 7

3 horas 6 horas 12 horas

Liderazgo en la Era de la Transformación Digital en Salud

Preparar al líder clínico y gerencial para dirigir la digitalización de los servicios

RESUMEN

La digitalización de los servicios de salud — historias clínicas electrónicas, telemedicina, plataformas de gestión — exige un liderazgo capaz de dirigir personas, no solo tecnología. Este módulo aborda las competencias de liderazgo necesarias para conducir procesos de transformación digital con éxito y sentido humano.

DIRIGIDO A

Directores médicos, directores ejecutivos, gerentes de operaciones y de departamentos de servicios de salud, líderes de tecnología e innovación en salud, aseguradoras.

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender el rol del líder de salud como conductor — no solo receptor — de la transformación digital.
- Identificar las competencias digitales y humanas requeridas en el liderazgo actual del sector.
- Reconocer los factores organizacionales que facilitan o dificultan la adopción tecnológica.

TEMAS CENTRALES

- El liderazgo como factor crítico de éxito en la adopción tecnológica.
- Competencias del líder digital en salud: visión, adaptabilidad y apertura al cambio.
- Comunicación y gestión del equipo durante la digitalización de procesos.
- Del control operativo a la visión estratégica en la era digital.

MÓDULO 8

3 horas 6 horas 12 horas

Inteligencia Artificial y Liderazgo en la Gestión de Salud

Del control operativo a la gobernanza ética de la tecnología

RESUMEN

La inteligencia artificial está transformando no solo los procesos clínicos, sino también los modelos de liderazgo y toma de decisiones en salud. Este módulo presenta, con base en literatura reciente, cómo los líderes sanitarios están evolucionando hacia modelos de liderazgo más ágiles, basados en datos y con alta responsabilidad ética.

DIRIGIDO A

Alta dirección de hospitales, aseguradoras y sistemas de salud; líderes de innovación y transformación digital.

OBJETIVOS GENERALES

- Comprender el impacto de la inteligencia artificial en los modelos de liderazgo y gestión sanitaria.
- Identificar las competencias emergentes del líder de salud en la era de la inteligencia artificial.
- Reflexionar sobre los principios éticos que deben guiar la integración de la inteligencia artificial en la toma de decisiones.

TEMAS CENTRALES

- Aplicaciones de la inteligencia artificial en la gestión de operaciones de salud (asignación de recursos, flujo de pacientes, respuesta a crisis).
- Transición de modelos de liderazgo jerárquico hacia modelos ágiles, basados en datos y éticamente responsables.
- Gobernanza y ética algorítmica en la toma de decisiones sanitarias.
- El liderazgo humano-centrado como condición para una transformación digital sostenible.

MÓDULO 9

3 horas 6 horas 12 horas

Liderazgo Creativo e Innovador en Salud

Cultivar la creatividad como capacidad institucional

RESUMEN

Más allá de la gestión operativa, los líderes de salud del futuro deben cultivar la creatividad como una capacidad institucional que impulse la mejora continua y la generación de soluciones ante los desafíos del sector. Este módulo explora cómo liderar equipos hacia una mentalidad creativa e innovadora dentro de estructuras clínicas tradicionalmente jerárquicas.

DIRIGIDO A

Gerentes de calidad, jefes y gerentes de servicio, profesionales de la salud, líderes de innovación y mejora continua en salud.

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocer el rol del líder como facilitador —no controlador— de la creatividad del equipo.
- Identificar condiciones organizacionales que favorecen u obstaculizan la creatividad en salud.
- Aplicar estrategias prácticas para estimular la generación de ideas y soluciones dentro del equipo.

TEMAS CENTRALES

- Liderazgo creativo frente a liderazgo de control en entornos clínicos.
- Condiciones organizacionales que favorecen la creatividad e innovación.
- Del error como falla al error como aprendizaje: cultura de mejora continua.
- Estrategias prácticas para liderar la generación de ideas en equipos de salud.

MÓDULO 10

3 horas | 6 horas | 12 horas

Comunicación Estratégica y Manejo de Equipos en Entornos de Alta Presión

Comunicación como herramienta de liderazgo clínico y gerencial

RESUMEN

La comunicación clara, oportuna y empática es una de las competencias de liderazgo más determinantes en la calidad y seguridad de la atención en salud. Este módulo desarrolla herramientas prácticas de comunicación aplicadas a la dirección de equipos clínicos y administrativos.

DIRIGIDO A

Personal médico, de enfermería y gerencial de hospitales, centros de salud y aseguradoras.

OBJETIVOS GENERALES

- Fortalecer las competencias de comunicación del líder de salud en distintos escenarios institucionales.
- Aplicar técnicas de comunicación efectiva en la entrega de información crítica y en la gestión de equipos.
- Reconocer el impacto de la comunicación del líder en la seguridad del paciente y el clima laboral.

TEMAS CENTRALES

- Principios de comunicación efectiva aplicados al liderazgo clínico.
- Comunicación en momentos de crisis, cambio y alta presión asistencial.
- Escucha activa y retroalimentación como herramientas de liderazgo.
- Comunicación interprofesional y reducción de errores por fallas de comunicación.

15

Formatos y Programas Sugeridos

Los temas anteriores han sido diseñados con una lógica modular y escalable, de manera que puedan adaptarse al tiempo y los objetivos de cada organización:

> **Conferencia introductoria (3 horas):** panorama general del tema, ideal para jornadas gerenciales, kick-off de programas o charlas magistrales.

> **Taller intermedio (6 horas):** profundización con ejercicios prácticos y casos aplicados al contexto de la organización.

> **Taller intensivo (12 horas):** desarrollo de competencias con práctica extendida, dinámicas grupales y herramientas de aplicación inmediata.

> **Programa de certificación o inmersión (24 horas):** abordaje integral del tema, con acompañamiento, evaluación de competencias y plan de acción institucional.

Los temas también pueden combinarse en series de educación continua (por ejemplo, un ciclo mensual de 4 a 6 módulos) o en programas de desarrollo gerencial de mediano plazo.

16

Próximos Pasos

Este dossier tiene como propósito presentar, de forma general, los temas disponibles para el diseño de conferencias, talleres y programas de educación continua en liderazgo de salud. Las organizaciones interesadas en desarrollar alguno de estos temas —o en diseñar un programa a la medida— pueden solicitar una propuesta formal, la cual incluirá el contenido detallado, la metodología, los materiales, el equipo facilitador y la inversión correspondiente.

Gracias por considerar a LRA Leadership & Human Development como aliado en el desarrollo del liderazgo de su organización. Será un gusto conversar sobre cómo podemos apoyar el crecimiento de su equipo.

787.640.5686
lrosarroyo@lrahealthstrategies.com