

L'ESCENARI SEGUEIX CANVIANT...



UPDATE DIRECTIU 2014:

Eines per a la direcció eficaç en un nou paradigma sanitari, sociosanitari i social.

ucf UNIÓ
CONSORCI
FORMACIÓ

3a Edició

UPDATE DIRECTIU 2014

EINES PER A LA DIRECCIÓ EFICAÇ EN UN NOU PARADIGMA SANITARI, SOCIOSANITARI I SOCIAL

Presentació

A les organitzacions sanitàries i socials estem assistint a un moment excepcionalment complex, i a un moment històric de **canvi de paradigmes**: a nivell assistencial, social, tecnològic, d'atenció a les persones, de gestió d'equips professionals, serveis i organitzacions, etc.

Conscients d'aquesta realitat Unió Consorci Formació va posar en marxa ja fa dos anys, el programa **Update Directiu**, amb la voluntat de **potenciar el lideratge eficaç dels directius i comandaments a les organitzacions sanitàries i socials**.

L'Update 2014 serà la tercera edició consecutiva (més de 500 assistents en els darrers dos anys), però cada any la **oferta de continguts de l'Update varia i s'adapta** a la realitat del sector i del moment, i per això la oferta de continguts canvia quasi en la seva totalitat.

Objectius

Ajudar **directius i comandaments** de les organitzacions sanitàries, sociosanitàries i socials a:

- Actualitzar-se i **adaptar-se a aquest nou context** amb eficiència i responsabilitat
- Fer un **procés de reflexió** individual que permeti una resituació professional efectiva
- **Tenir visió global i estratègica**, atents a les noves realitats i tendències de futur.
- **Gestionar la proximitat** i vetllar per la direcció i el lideratge dels seus equips.
- Treballar amb el **màxim d'eficàcia i eficiència en la gestió**, optimitzant recursos i impulsant noves maneres de fer, sense reduir la qualitat assistencial.

Quina és la nostra proposta de valor?

Hem dissenyat i programat **diferents espais d'aprenentatge** i reflexió compartida:



> 1. Programa de seminaris per al desenvolupament directiu.

Una planificació de **25 tallers** i seminaris per a directius i comandaments que es desenvoluparan al llarg de l'any 2014 i que permetran l'actualització en tècniques i eines de gestió i direcció.



> 2. Programa de perfeccionament i millora directiva.

Un paquet orientat al desenvolupament de directius i comandaments, que incorporen un mix metodològic innovador, i que es vinculen a un pla d'acció per a promoure la millora professional.



1.

Programa de seminaris per al desenvolupament directiu

Un conjunt de **25 seminaris i tallers**, dissenyats per donar resposta a les necessitats integrals de directius i comandaments del sector, i **que s'organitzen en 4 perspectives competencials**:



Metodologia

Seminaris presencials a càrrec de consultors experts per matèria, orientats a entrenar i desenvolupar tècniques, recursos i models útils per aplicar a les organitzacions. Inclouen **activitats i dinàmiques participatives** per promoure l'intercanvi de coneixements i experiències professionals.

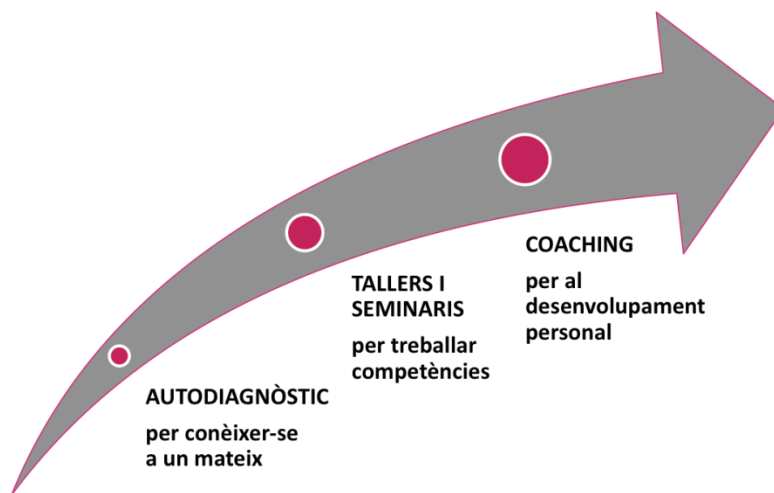
Format de **mitja jornada intensiva** (de 9 a 15:30 h), **incorporant dinar-col·loqui** per afavorir el networking entre els directius.



2.

Programa de millora i perfeccionament directiu

Oferta innovadora que combina diverses modalitats de treball per tal que, a partir d'un diagnòstic individual, el participant pugui treballar amb un coach en un pla de millora personal i a mida que li permeti desenvolupar i potenciar aquells aspectes clau que són per a la seva millora directiva.



A nivell **metodològic**, el pack per a la millora i perfeccionament directiu incorpora:

Taller d'autoconeixement amb **Discovery Insights**, un instrument d'avaluació personal útil per l'autoconeixement que facilita eines per treballar la comunicació amb els altres.

Participació en 4 dels seminaris i tallers proposats, en funció de l'autodiagnòstic i les recomanacions del coach.

3 Sessions de coaching individual, de 1,5 hores cadascuna, per traçar un "Pla de Millora i Desenvolupament Personal" i fer-ne el seu seguiment la transferència al lloc de treball.

Acompanyament online entre sessió de coaching i taller per fer el seguiment continu del "Pla de Millora i Desenvolupament Personal".

Modalitats d'inscripció

INSCRIPCIÓ AL PACK DE MILLORA I PERFECCIONAMENT DIRECTIU

Participació en 5 seminaris (el d'autoconeixement que inclou l'utilització de l'Insight Discovery i 4 addicionals a escollir), i realització d'un procés de coaching que inclou 3 sessions individuals i seguiment online.

El cost d'inscripció al pack de millora i perfeccionament directiu és de **985 euros**.

INSCRIPCIÓ A DIFERENTS SEMINARIS DE LA OFERTA PROPOSADA

- Pack de 20 seminaris = **1.650 euros**
- Pack de 10 seminaris = **950 euros**
- Pack de 5 seminaris = **575 euros**

Les organitzacions que adquireixin un pack, tenen dret a inscriure el/la professional que considerin a cada seminari, de manera que el conjunt del pack pugui ser realitzat per una o varies persones a criteri de cada entitat. En el moment de la inscripció al pack hauran d'identificar els seminaris en els que volen participar.

INSCRIPCIÓ INDIVIDUAL ALS SEMINARIS

Inscripció en algun/s dels 25 seminaris i tallers proposats.

El cost d'inscripció individual a qualsevol dels tallers que configuren la planificació és de **135 euros** **excepte en el taller 1 d'autoconeixement**, que tenint en compte el cost de llicència de l'eina d'autoavaluació Insights Discovery, el preu d'inscripció serà de 225 euros.

Les devolucions d'inscripcions als diferents tallers de l'update directiu es faran per cancel·lacions amb una antelació mínima d'una setmana.

Formació a mida

Els seminaris de l'Update Directiu, així com el mix metodològic per a la millora i perfeccionament directiu, poden dur-se a terme en un format a mida, adaptant i alineant el projecte formatiu amb els propis interessos, necessitats i pla estratègic de cada organització.

Per a més informació

Unió Consorci Formació. Tel: 93.259.43.81 [Maria Nadal](mailto:mnadal@ucf.cat) mnadal@ucf.cat www.ucf.cat



Calendari i planificació

ABRIL

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

- Dia 1. Taller 1: Autoconeixement
 Dia 8. Taller 12: Comunicació d'impacte
 Dia 10. Taller 9: Donar feedback
 Dia 23. Taller 24: La Gestió del Talent
 Dia 24. Taller 20: Entorn Sanitari
 Dia 29. Taller 16: Gestió excel·lència a l'atenció a l'usuari

JUNY

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

- Dia 3. Taller 7: Conducció de reunions
 Dia 10. Taller 6: Lider Coach
 Dia 18. Taller 5: Aprenentatges en entorns digitals
 Dia 26. Taller 23: Patologies organitzatives

SETEMBRE

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

- Dia 30. Taller 22: Gestió per projectes

NOVEMBRE

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

- Dia 4. Taller 19: Metodologies de millora
 Dia 11. Taller 17: Finances per a Directius no financers
 Dia 12. Taller 13: Lideratge Relacional

MAIG

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

- Dia 6. Taller 10: PNL per a Directius
 Dia 14. Taller 18. Seguretat de Pacients
 Dia 20. Taller 21: Open Innovation
 Dia 22. Taller 25: Turisme Mèdic
 Dia 28. Taller 8: Gestió d'Equips

JULIOL

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

- Dia 2. Taller 2: Aliances per a canvis

OCTUBRE

Dl	Dm	Dm	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

- Dia 2. Taller 11: Lideratge Appreciatu
 Dia 7. Taller 15: Lean Healthcare
 Dia 14. Taller 14: Lideratge en Qualitat Assistencial
 Dia 21. Taller 4: Mindfulness directiu
 Dia 29. Taller 3: Gestió Emocional

Els tallers tindran una durada de **mitja jornada intensiva** (de 9 a 15:30 h), **incorporant dinar-col·loqui** per afavorir el networking entre els directius, i es faran a les instal·lacions de Unió Consorci Formació, ubicat al Parc sanitari Pere Virgili de Barcelona.



**PROGRAMES DETALLATS DELS SEMINARIS
UPDATE DIRECTIU 2014**

1. AUTOCONEIXEMENT PER A L'EFICÀCIA PERSONAL (01/04/14)

En els moments actuals és fonamental per als professionals l'aprenentatge i desenvolupament continu, per això es interessant fer un alt en el camí, aprofundir en l'autoconeixement i a partir d'aquí decidir quins són els camins i prioritats del propi desenvolupament.

- Objectius**
- Reconèixer els nostres punts forts i àrees de millora, descobrir les nostres àrees de desenvolupament.
 - Passar a l'acció desenvolupant estratègies interpersonals útils.

- Continguts**
- Aprofundir en el meu estil de relació, en els meus punts forts, àrees de millora i espais de desenvolupament.
 - Conèixer quin és el meu estil d'aprenentatge.
 - Conèixer i entendre l'estil dels demés.
 - Desenvolupar estratègies per adaptar-me i connectar.
 - Desenvolupar estratègies d'acció.

Treballarem a partir d'una eina d'autoconeixement: el **Discovery Insights**. Abans de la sessió presencial cada assistent omplirà un qüestionari d'autoavaluació per Internet, i a la sessió disposarà del seu informe individual.

S'explicarà el model que hi ha darrera del Insights, es treballarà amb els perfils personals i es realitzaran exercicis i dinàmiques per a una millor comprensió i aplicació del model.

Formadora **Àngels Paredes**

Consultora en desenvolupament de persones i organitzacions. Assessora de projectes formatius de la Unió Consorci Formació. Al llarg de 15 anys va ser responsable de desenvolupament de recursos humans, a la UOC en primer lloc, i després a l'Hospital Clínic de Barcelona. És directora del Postgrau "Desenvolupament del talent a les organitzacions" d'UB. Acreditada en "Insights Discovery", eina de diagnòstic de personalitat.

2. ALIANCES PER ASSIMILAR ELS CANVIS AMB RAPIDESA (02/07/14)

Sabem que els canvis que estem vivint són profunds; sabem que moltes veritats amb les que hem viscut fins ara trontollen. Continuar vivint com si no passés res, no és una opció. Hem de reinventar-nos o el que és el mateix reprogramar-nos per entendre que som en un canvi d'època i que els valors i creences que ens havien acompanyat en el passat d'abundància no ens són útils i generen ineficiències ara. Ens calen noves aliances per afrontar la incertesa i gestionar amb èxit els equips per aconseguir resultats més efectius.

Objectius

SALA BLANCA

- 🔄 Descontaminar-se, netejar la ment abans de començar el procés.
- 🔄 Disposar d'un espai físic de referència on tancar-s'hi sempre que calgui durant el procés.

ACTIVACIÓ

- 🔄 Mobilitzar totes les energies personals cap al canvi d'hàbit.
- 🔄 Desactivar els virus mentals.

PROGRESSIÓ

- 🔄 Dissenyar un pla d'acció amb esforços progressius abastables
- 🔄 Assegurar la viabilitat del procés.
- 🔄 Identificarem hàbits connectats que poden actuar com a frenadors o potenciadors.

AUTOPRESSIÓ

- 🔄 Crear-se pressió positiva.

HABITUACIÓ

- 🔄 Consolidar els nous hàbits .

Continguts

El canvi és l'aliat.

- Valors i creences: resignificació.
- Visualització del canvi.
- Recursos personals per accelerar-lo i respondre-hi positivament.

Optimisme proactiu.

- Col·laboració per compartir estratègies, recursos...
- Objectivació del que em passa.
- Tolerància al fracàs.
- Som el que fem i no el que tenim intenció de fer.

Formadora

Carme Bonet

És llicenciada en Filologia catalana, certificada en Coaching Operatiu, Practitioner de PNL, Metodologia Belbin de direcció d'equips i Postgrau de Creativitat i Innovació, experta en canvi organitzatiu i comportament professional.

3. GESTIÓ EMOCIONAL DE SITUACIONS COMPLEXES (29/10/14)

Davant dels inputs que contínuament rebem avui dia, les actituds defensives que adopten moltes persones semblen inevitables. En molts casos, la conseqüència acaba sent que la persona s'acaba creient una víctima i que se sent malament i angoixat és degut al que passa al seu voltant i que per tant, no s'hi pot fer res.

La idea del taller és que els assistents surtin veient-se capaços d'emprendre petites accions que els permetin sentir que controlen una part del seu sentiment de benestar.

- Objectius**
- Entendre per què és tan fàcil caure en dinàmiques negatives i en canvi és tan difícil adonar-nos-en.
 - Conèixer l'estrès i la relació amb l'estat emocional.
 - Racionalitzar el que he de fer per a sortir de les dinàmiques negatives.
 - Conèixer les diferents tipologies d'accions que tenim a l'abast per tal de posar en pràctica estratègies d'afrontament.

- Continguts**
- **Mantenir-se a la corda fluixa de la incertesa i el caos:**
 - Entorn – pressió per la competitivitat.
 - Viure l'estrès.
 - El cicle de la renovació.
 - **Aprendre a autocontrolar-nos i controlar:**
 - Activació.
 - Treballar la respiració.
 - Reestructuració cognitiva del pensament.
 - **Aprendre a gestionar emocionalment al meu equip**
- La metodologia és activa i participativa, fonamentada en l'autodescobriment. Combina activitats de reflexió amb activitats experiencials, com el joc. Aquest taller està pensat per provocar una reflexió i per valorar les necessitats de canvi o adaptació de comportaments per millorar la eficàcia de l'equip.

Formadora **Maribel Martínez de Murguía**

Entrenadora de talent. Consultora i coach amb més de 15 anys d'experiència en l'àmbit del desenvolupament de persones i organitzacions. Així mateix, té 25 anys d'experiència en l'Alt Rendiment Esportiu amb l'Hoquei Herba. Va ser Campiona Olímpica en els Jocs de Barcelona '92 i compta amb 119 internacionalitats. A més va ser entrenadora ajudant de l'Equip Nacional d'Hoquei Herba en els JJOO de Sydney 2000 on es va aconseguir el 4º lloc. La seva oferta formativa és única i singular perquè combina a la perfecció les dues experiències viscudes, la de l'esport i la de les organitzacions, adquirint un atractiu especial tota la seva proposta.

4. MINDFULNESS PER A DIRECTIUS (21/10/14)

MINDFULNESS és un entrenament sistemàtic de la ment que permet desenvolupar recursos interns d'autoobservació i autoregulació, oferint la possibilitat de desactivar "el pilot automàtic" amb el que solem respondre. Ens ensenya a relacionar-nos amb el que està passant a la nostra vida aquí i ara. Ens ajuda a recuperar l'equilibri intern, atenent de manera integral als aspectes de la persona i desenvolupant una major capacitat de discerniment i de compassió.

- Objectius**
- Donar a conèixer què és el Mindfulness, a través de la seva contextualització neurocientífica i la realització de diferents pràctiques.
 - Oferir una experiència de autoobservació i autoregulació.
 - Introduir a la pràctica del Mindfulness i a les seves aplicacions en la millora de l'eficàcia personal.

- Continguts**
- Mindfulness. Concepte i bases neuro-científiques.
 - Entrenar la capacitat d'atendre de manera sostinguda.
 - L'observació del contingut de la ment (pensament, cos i emoció).
 - Adonar-se'n per estar present, experiència interior i exterior (self-awareness).
 - Canviar reaccions automàtiques per respostes conscients (self-regulation).

El taller és una proposta d'integració de l'experiència a través de breus explicacions teòriques seguides d'exercicis pràctics que es despleguen a partir de la participació dels assistents i la dinàmica del grup.

Formadora Joana Mateu-Adrover

Psicòloga, Coach i Infermera. Membre de l'Associació Espanyola de Mindfulness (AEMIND-AMyS). Especialitzada en acompanyament en processos de transició i desenvolupament personal.

5. APRENTATGE EN ENTORNS I EINES DIGITALS (18/06/14)

Internet ha transformat significativament el context social en el que estem immersos.

La xarxa està canviant la manera de treballar, de relacionar-nos, d'aprendre, de col·laborar i de compartir informació i coneixement.

És vital per als directius i comandaments conèixer aquestes tendències i aprofitar les eines i recursos per al seu desenvolupament personal i per a les finalitats organitzatives.

- Objectius**
- Conèixer les maneres d'aprendre i col·laborar mitjançant Internet.
 - Utilitzar eines i recursos digitals per mantenir-se actualitzat sobre la especialitat o àmbit de coneixement propi.
 - Emprar eines i recursos digitals per a la col·laboració i la gestió del coneixement.
 - Establir les bases d'una xarxa virtual de contactes professionals de valor.
 - Valorar el paper de les xarxes socials corporatives en la gestió del coneixement.

- Continguts**
- Eines i recursos digitals per mantenir-se actualitzat.
 - Processos, tasques i objectius compartits amb mitjans digitals.
 - Producció de documents col·laboratius en línia.
 - Coordinació i treball en equip en entorns i amb eines digitals.
 - Estratègies personals per al treball en xarxa.

La metodologia és eminentment pràctica, a partir de la introducció d'espais i eines diferents es faran pràctiques per concretar els propis espais d'aprenentatge i relació virtual.

Formador **Boris Mir**

Llicenciat en Història de l'Art, professor d'educació secundària i formador de l'Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat Autònoma de Barcelona. Ha impartit cursos i assessorat a centres de secundària sobre estratègies d'aprenentatge i sobre avaluació formativa. Ha treballat al Departament d'Ensenyament de Catalunya en el desenvolupament de les competències digitals i en l'equip impulsor del Projecte eduCAT1x1.

6. LIDER COACH (10/06/14)

Mitjançant el coaching, s'activa el potencial del lideratge, millorant les nostres relacions humanes i professionals i creant espais saludables que afavoreixin les relacions i vincles de confiança.

Millorant les nostres capacitat de relacionar-nos, augmentem la nostra capacitat de construir relacions poderoses.

- Objectius**
- Possibilita al professional adonar-se de com es relaciona habitualment amb les persones i els equips.
 - Permet optimitzar les cinc accions de relació més comuns en una activitat professional: demanar, oferir, escoltar, acordar i reconèixer.
 - Consolida un estil de gestió coherent i eficaç amb els valors de l'organització.

- Continguts**
- Moments significatius i referents professionals.
 - Autovaloració de l'Estil Personal de Relació.
 - Els 5 actes de relació: Demanar, Oferir, Acordar, Reconèixer i Escoltar.
 - Persones de Valor i Persones Necessàries.
 - Converses per crear vincles, enfortir-los o recuperar-los.

La metodologia és eminentment pràctica, amb exposicions, treballs individuals i pràctiques de coaching.

Formador **Joan Quintana Forn**

Professional amb experiència de gestió en alta direcció. Expert en Comportament i Canvi Organitzacional i Coach Relacional (Especialista Acreditat en Coaching Relacional).

Ha desenvolupat el Model de Transformació Relacional (TRM) que fonamenta el mètode i pràctica del Coaching Relacional i la metodologia per gestionar processos de canvi i transformació en organitzacions.

7. CONDUCCIÓ DE REUNIONS I SESSIONS PARTICIPATIVES (03/06/14)

Cada vegada es més important assegurar la bona comunicació i la implicació dels equips mitjançant reunions i sessions presencials que completen la intercomunicació virtual, que no es suficient per fer funcionar les organitzacions i els seus aliats: les persones continuem necessitant el “face to face”.

A més, en el món professional i particularment en el sector Salut, l'organització en base a projectes transversals s'està estenent i els directius necessiten dominar les eines de preparació, facilitació i tancament/seguiment de reunions d'equip i de sessions de grups d'implicats.

Objectius Conèixer els conceptes i eines necessaris per preparar, facilitar i tancar reunions i sessions, practicant algunes tècniques que fomentin la participació, tenint en compte la realitat dels assistents a l'update directiu.

Continguts

- Esquema de la comunicació.
- Reunions informatives/participatives i estils de direcció.
- Les 3 etapes de la reunió o la sessió: preparació, facilitació, tancament/seguiment.
- La fitxa de preparació: objectius concrets, seqüències de treball, temps i mitjans.
- Facilitació: instruments, consells, el triangle equilibrat.
- Tractament de possibles conflictes o tensions.
- El tancament: acta-resum de la reunió o sessió, i seguiment dels acords/decisions.

La metodologia és eminentment pràctica, amb:

- Utilització, al llarg de la jornada, de una tècnica interactiva basada en panells i targetes, per posar en pràctica el foment de la participació.
- Explicacions de conceptes i eines
- Pràctiques amb les fitxes de preparació, en grups.
- Posada en comú i debats .

Formador **Alfons Stinus**

Consultor de professió des de 1978, any en què va obtenir la Maîtrise en Sciences Économiques per la Universitat de Paris I – Pantheón Sorbonne. Va ser consultor i partner de una consultora internacional. És soci-director i fundador de Management MOMENTUM a Barcelona des del 1997. Està especialitzat en metodologies participatives aplicades a Plans Estratègics, Plans Directors, Plans de Millora de la Qualitat i Millores de Processos i serveis en l'àmbit de les organitzacions públiques i en particular en el sector universitari i en centres de recerca i de salut.

8. GESTIÓ D'EQUIPS (28/05/14)

El potencial i els recursos de les persones es manifesten especialment quan treballen en equip.

Els experts senyalen el compromís amb els objectius de l'organització, l'enfocament i el propòsit comú com a qualitats diferencials.

Incideixen també en els conceptes de confiança, col·laboració i servei com a estratègia per assegurar la consecució d'objectius propis i grupals.

Aquest taller té el propòsit de sensibilitzar i conscienciar als participants de la importància de la gestió d'equips en els entorns laborals, distingint i experimentant a l'aula alguns aspectes clau necessaris per al seu desenvolupament, com el compromís, la comunicació, la confiança, la col·laboració, la identitat, el reconeixement...

- Objectius**
- Sensibilitzar i conscienciar als participants de la importància de la gestió d'equips en els entorns laborals, distingint i experimentant a l'aula alguns aspectes clau necessaris per al seu desenvolupament, com el compromís, la comunicació, la confiança, la col·laboració, la identitat, el reconeixement...
 - Facilitar algunes eines per posar en marxa amb els equips per fomentar la reflexió i l'anàlisi.
 - Afavorir la convivència, el bon ambient i el gaudir aprenent.

- Continguts**
- El **compromís**, el compromís de l'equip amb els objectius de rendiment, amb l'enfocament i propòsit comú, determinen el seu èxit.
 - La **confiança**, quins elements generen confiança en un equip i quins elements la trenquen.
 - La **comunicació**, habilitat fonamental per a la creació i consolidació d'un equip. És la eina clau per empatitzar, entendre els sentiments dels demés, generar relacions i vincles entre els components de l'equip, que reforçaran la implicació, la cohesió i el compromís.
 - **Col·laborar vs competir.**

La metodologia és activa i participativa, fonamentada en l'autodescobriment. Combina activitats de reflexió amb activitats experiencials, com el joc. Aquest taller està pensat per provocar una reflexió i per valorar les necessitats de canvi o adaptació de comportaments per millorar la eficàcia de l'equip.

Formadora **Maribel Martínez de Murguía**

Entrenadora de talent. Consultora i coach amb més de 15 anys d'experiència en l'àmbit del desenvolupament de persones i organitzacions. Així mateix, té 25 anys d'experiència en l'Alt Rendiment Esportiu amb l'Hoquei Herba. Va ser Campiona Olímpica en els Jocs de Barcelona '92 i compta amb 119 internacionalitats. A més va ser entrenadora ajudant de l'Equip Nacional d'Hoquei Herba en els JJOO de Sydney 2000 on es va aconseguir el 4^o lloc. La seva oferta formativa és única i singular perquè combina a la perfecció les dues experiències viscudes, la de l'esport i la de les organitzacions, adquirint un atractiu especial tota la seva proposta.

9. DONAR FEEDBACK (10/04/14)

Aprendre com podem donar un millor feedback als nostres col·laboradors, per aconseguir el seu compromís i millora professional.

- Objectius**
- Entendre que el feedback és una eina poderosa per la gestió i desenvolupament de persones. I que impacta en el compromís dels nostres col·laboradors.
 - Aprendre com podem utilitzar el feedback per aconseguir canvis.
 - Saber gestionar el feedback positiu i negatiu de manera adequada.

- Continguts**
- El feedback com eina de canvi.
 - Feedback positiu: quan i com elogiar a un altre persona.
 - Feedback negatiu: l'assertivitat com element essencial.
 - Models d'estímul i conseqüències.

Treballarem sobre situacions i escenaris de millora individual. Farem exercicis i dinàmiques sobre exemples reals.

Formador **Leoncio Moreno**

De la consultora Developing People

10. PNL PER A DIRECTIUS (06/05/14)

Forma part del rol directiu per potenciar el seu lideratge trobar la millor manera d'escoltar, comunicar-se, enriquir i millorar les relacions intra i interpersonal.

La PNL és un model que ens permet relacionar-nos amb nosaltres mateixos i amb els altres, comprendre i transformar-nos. Ens proporciona eines i habilitats per assolir estats d'excel·lència individual i també s'estableix un sistema de suposicions sobre els éssers humans, la comunicació i els processos de canvi. Amb aquest taller pretenem introduir als participants en els fonaments de la PNL i posar en pràctica algunes de les seves estratègies.

Objectius

- Conèixer l'origen i l'enfocament de la Programació Neurolingüística (PNL).
- Conèixer els pressupòsits de la PNL i les seves implicacions en la relació Directius-col·laboradors.
- Explorar els recursos i eines que proposa la PNL en relació a:
 - Comunicació.
 - Relació d'ajuda.
 - Excel·lència Personal
- Practicar i desenvolupar habilitats pràctiques per la utilització dels recursos i les eines sobre casos reals dels participants.

Continguts

PROGRAMACIÓ NEUROLINGÜÍSTICA

- Que és?
 - Fonaments de la mirada sistèmica.
 - Fonaments de la mirada gestàltica.
 - Fonaments de la mirada ericksoniana.
- Descripció i anàlisi dels pressupòsits i dels nivells d'aprenentatge: sobre mapes i territoris i construcció de la experiència subjectiva.
- Pràctica dels recursos fonamentals de la PNL: Metamodel, Nivells Neurològics, Estratègia d'Objectius, Conflictes i Posicions Perceptives, Ancoratge i apoderament, Línies del temps.

La metodologia es caracteritza per:

- Demostracions i breus desenvolupaments teòrics que facilitin la comprensió dels continguts.
- Participació activa per part dels participants aportant experiències pràctiques de la seva realitat organitzativa.
- Exercitar-se i desenvolupar habilitats en l'ús dels recursos, tècniques i habilitats presentades.

Formador

Claudio Drapkin

Consultor i Coach en canvi i desenvolupament organitzacional a empreses familiars, sector públic i privat. Màster en Coaching i PNL per l'IG de Barcelona. Professor del Màster en Coaching Executiu i personal de l'IDEC-Pompeu Fabra. Coach especialista acreditat en coaching relacional. Soci-director de SOLOCOM Consultors i membre de l'Equip de Direcció de l'Institut Relacional

11. LIDERATGE APRECIATIU (02/10/14)

En aquest taller compartirem les claus d'aquest lideratge, que completa i supera l'enfocament tradicional basat en posar el focus en les debilitats de les organitzacions i de les persones i en la resolució de problemes. Es tracta d'entendre, apreciar i posar atenció i recursos en les fortaleses, tant en l'àmbit individual com en l'àmbit d'equip i de l'organització, des d'una visió que tracta de considerar el sistema en el seu conjunt i entendre-ho en profunditat.

Els "líders apreciatius" gestionen a d'altres des de les seves fortaleses, assolint el seu compromís a través de l'apreciació i la confiança en la construcció d'un futur diferent, partint d'un conjunt de possibilitats que abans no es percebien o per a les que el nostre "radar intern" no estava preparat. En la seva veritable expressió, és un enfocament profundament transformador per a les persones que l'apliquen i per als seus equips i representa la millor estratègia possible de gestió.

- | | |
|------------------|---|
| Objectius | <ul style="list-style-type: none">• Compartir les claus del lideratge apreciatiu com a enfocament sistèmic.• Conèixer els principis de la "Indagació apreciativa" i com aplicar aquesta tècnica a les organitzacions.• Aplicar aquest enfocament a situacions concretes del nostre dia a dia. |
|------------------|---|

- | | |
|-------------------|---|
| Continguts | <ul style="list-style-type: none">• "Tecnologia" de la transformació.• Resolució de Problemes vs. Indagació Apreciativa.• Principis de la Indagació Apreciativa.• Claus del Lideratge apreciatiu.• Preguntes per a l'acció. |
|-------------------|---|

Formadora	Ana de Andrés
------------------	----------------------

Coach internacional per la Universitat de Georgetown. Experta en desenvolupament organitzacional amb mes de 20 anys d'experiència en el disseny i la implantació d'estratègies a entorns complexos i a organitzacions multiculturals d'Europa i Estats Units.

Membre de l'equip dels entrenadors i facilitadors del Programa de Desenvolupament Directiu de Nacions Unides. Li interessen especialment els temes relacionats amb lideratge i servei públic i les iniciatives de desenvolupament social i comunitari.

12. COMUNICACIÓ D'IMPACTE (08/04/14)

La comunicació permet establir ponts d'unió entre les persones. Aquests ponts són per on passaran sentiments, missatges, acords i compromisos. Per tant, cal tenir clar de quina manera els construïm, i quin és el nostre potencial comunicatiu. L'art de la paraula és també l'art de la resolució de conflictes. La paraula, acompanyada del cos i l'ànima, obre les portes que la incomunicació tanca. Aquest taller està dissenyat per parlar en públic. Per tal de què l'"speaker" pugui trobar el seu potencial, la seva força i la seva seguretat. Cal tenir en compte que quants més recursos comunicatius té la persona, més eines tindrà pel bon desenvolupament del seu potencial. La comunicació ben gestionada porta a la persona a l'excel·lència personal i professional.

- Objectius**
- Guanyar seguretat en el parlar en públic.
 - Millorar la creativitat.
 - Gestionar els estats emocionals.
 - Fer un procés d'auto-coaching en la gestió de la comunicació.

- Continguts**
- Aprendre a parlar en públic.
 - Espontaneïtat, motivació i tècnica.
 - L'empatia, la confrontació i l'acompanyament.
 - La improvisació, la creativitat i l'humor.
 - La comunicació des d'un punt de vista sistèmic.

Formador **Jordi Amenós Álamo**

Constel·lador familiar. Formador en narrativa terapèutica i creativitat. Narrador especialitzat en el treball de contes i metàfores per al desenvolupament humà. Formador en Constel·lacions Familiars, en Constel·lacions Organitzacionals i en Salut Sistèmica.

Màster en Hipnosi Ericksoniana, Màster en Coaching amb PNL, Trainer en PNL, Hypnotist a la Proufood School. Màster en PNL i Comunicació. Terapeuta, formador i membre de l'equip de Constel·lacions Familiars a l'Institut Gestalt de Barcelona.

13. LIDERATGE RELACIONAL (12/11/14)

En els darrers anys, el lideratge s'ha definit com una "relació d'influència" a la que tant líders com col·laboradors juguen un paper rellevant. Aquest enfocament de lideratge es centra en la relació que el líder és capaç de crear amb els seus col·laboradors o, en altres paraules, quin és el nivell comunicacional que és capaç i ha d'establir.

- Objectius**
- Reflexionar sobre com ens relacionem habitualment amb les persones i els equips.
 - Reflexionar sobre els tres estils del lideratge relacional: el transaccional, el transformacional i el transcendent.
 - Conèixer les tècniques i eines comunicacionals més útils en un líder.
 - Fer un pla d'acció que sigui aplicable al lloc de treball

- Continguts**
- I.- LIDERATGE TRANSACCIONAL**
 El líder transaccional és un bon gestor, que tendeix a la millora contínua a base de estandardització, ordre i control dels processos. Per a això, estableix regles de joc clares i objectius ben dissenyats. El seu estil és basa en un alt grau d'autoconeixement i de coneixement del seu equip.
- Característiques del Líder Transaccional.
 - Característiques del Equipo.
 - Adequació Líder-Equip.
- II.- LIDERATGE TRANSFORMADOR**
 El líder transformador convenç, té una gran confiança en si mateix, promou nous enfocaments i noves solucions als problemes. Estimula intel·lectualment la seva gent. I sobretot es recolza en la comunicació com a eina clau de millora del seu equip.
- Lideratge Transformacional.
 - Un lideratge basat en l'autoritat i les emocions.
 - Estils de lideratge basat en la comunicació.
 - Perfils dels equips, basats en la comunicació.
- III .- LIDERATGE TRANSCENDENTAL**
 És un líder preocupat pel desenvolupament de la seva gent, que millora tant els coses com les aspiracions i ideals dels col·laboradors. És un líder que busca principalment guanyar-se la confiança, aconseguir el compromís i desenvolupar en grau màxim les competències del seu equip. Per a això actua com a entrenador (coach), obrint oportunitats d'aprenentatge.
- Teoria del Lideratge Transcendental.
 - El Líder-coach.
 - Confiança, compromís i desenvolupament competencial.
 - La comunicació: Eina clau del Líder.

Formador **Manuel Domínguez**

Llicenciat en Psicologia. Professor de la Universitat de Barcelona (Facultat de Psicologia) des de 1983. Participa en el Màster de Coaching de la Universitat de Barcelona. Docent en diverses escoles de negoci, i per a diferents organitzacions tant del sector públic com a privat. Consultor internacional en Desenvolupament Organitzacional i Directiu. Coach personal d'alta direcció (mes de 2.000 hores d'acompanyament).

14. LIDERATGE EN QUALITAT ASSISTENCIAL (14/10/2014)

Si considerem la qualitat d'una organització com un element estratègic de les mateixes és evident que l'exercici del mateix en la qualitat és bàsic.

El lideratge ha d'impulsar la qualitat en tots els processos de la organització per a intentar centrar els principals focus d'interès d'una organització assistencial, i que són:

- La satisfacció dels clients i professionals.
- La gestió per processos amb indicadors de producte que ens permetrà abordar i reduir la variabilitat clínica.
- La garantia de seguretat dels nostres pacients i la millora continuada.
- Ser agents actius i executius del canvi en les nostres organitzacions.

Aquest taller pretén aportar al lideratge, tota la visió que ofereix la qualitat en la transformació i millora del procés assistencial, incorporant-lo com un element bàsic en l'activitat del directiu, entenent com lideratge totes les capes de la organització.

- Objectius**
- Augmentar la capacitat de lideratge adquirint coneixement dels diferents elements de la qualitat.
 - Identificar els diferents models de qualitat aplicats al sector salut (EFQM, ISO, Joint Commission, etc).
 - Millorar la capacitat per a dirigir equips mitjançant el coneixement de les variables aplicades en la metodologia de la qualitat.
 - Conèixer els aspectes propis del lideratge aplicats en cada model de qualitat amb especial rellevància en el model EFQM.

- Continguts**
- El lideratge i la seva orientació:
- Resultats.
 - Concepte client.
 - Gestió per processos i fets (indicadors).
 - Política de persones.
 - Innovació, Aliances, i Responsabilitat Social.
- L'Organització excel·lent:
- Desenvolupament de la missió, visió i valors.
 - Sistemes organitzatius.
 - Pla de Qualitat i seguretat del pacient.
- Implicació dels Líders:
- Clients.
 - Proveïdors.
 - Societat.
- Desenvolupament d'un model de qualitat:
- Estructura Organitzativa Directiva en Qualitat.
 - Estructura de qualitat en els Serveis.
 - Estructura Tecnològica i Eines.

Formador **Àngel Vidal**
Director de Persones i Qualitat de l'Institut Català d'Oncologia. President de la Societat Catalana de Qualitat Assistencial. Màster Oficial de Lideratge i Gestió de Serveis de Salut (UB). Màster en Gestió de Serveis d'Infermeria (UB)

15. LEAN HEALTHCARE (07/10/14)

La metodologia Lean s'ha estès progressivament a tots els sectors de l'activitat econòmica i a tots els països. Las primeres referències sobre la utilització de Lean a sanitat son de l'any 2002 a diferents hospitals de Estats Units. La utilització de Lean ha suposat una revolució en la prestació dels serveis sanitaris; obtenint millores substancials en qualitat i reducció de costos, amb una gran implicació dels professionals. Actualment hi ha mes de 500 organitzacions sanitàries arreu del mon que la fan servir.

Els objectius del sistema Lean són:

- Millorar els processos i les activitats amb una òptica de valor pel pacient.
- Aconseguir una organització flexible, àgil i fiable per respondre a les necessitats de la demanda.
- Millorar la qualitat, seguretat dels pacients, la productivitat i reduir costos; eliminant el malbaratament (activitats que no aporten valor).

L'èxit de Lean Healthcare es deu a que soluciona problemes reals, pels pacients i els professionals, al lloc de treball, amb la participació dels professionals, amb rapidesa i objectivitat. Lean s'utilitza a qualsevol nivell assistencial, tant en els processos assistencials com no assistencials.

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Conèixer les relacions entre qualitat i costos. • Entendre els principis i conceptes fonamentals de la filosofia Lean Healthcare. • Adquirir coneixements bàsics de les eines fonamentals. • Veure les claus per la implantació i l'obtenció de resultats, amb el cas real d'una organització sanitària.
------------------	---

Continguts	<ul style="list-style-type: none"> • L'aposta per la qualitat. Costos relacionats amb la qualitat. • Introducció a Lean Healthcare: valor, muda (malbaratament). • Eines Lean: Mapa flux de valor (VSM), les 5 S's, setmana millora ràpida. • Explicació d'un cas real amb varis anys d'experiència: claus, resultats, projectes.
-------------------	---

Formador	<p>Santiago Nofuentes</p> <p>Llicenciat en Ciències Econòmiques i Empresariales per la Universitat de Barcelona, diplomad en gestió sanitària per EADA i ESADE, formació en Lean Manufacturing i Lean Healthcare. Gerent al Grup Sagessa (14 anys), director general al Consorci Sanitari Integral (11 anys) període en el que vam desenvolupar mes de 60 projectes Lean amb molt bons resultats. Actualment Soci Director de Lean Sanidad, empresa especialitzada en la implantació de Lean en les organitzacions sanitàries. Autor del llibre: <i>Más calidad menos coste. La vía Lean Healthcare</i>. Editorial Díaz de Santos, Madrid 2012.</p>
-----------------	--

16. LA GESTIÓ DE L'EXCEL·LÈNCIA EN L'ATENCIÓ AL CLIENT (29/04/14)

Els responsables de les unitats d'admissions, atenció al client, i altres serveis de gestió d'usuaris desenvolupen una tasca fonamental que impacte de manera significativa en les percepcions de satisfacció dels clients.

En aquest taller pretenem compartir, analitzar i millorar les pràctiques en la gestió dels equips de treball d'aquests serveis, en relació als diferents moments de la veritat de contacte amb els clients, a fi d'impulsar millors pràctiques, més excel·lents.

Objectius

- Compartir entre els responsables de servei d'atenció a l'usuari i al client, els components principals per al tracte excel·lent amb els clients.
- Analitzar les etapes i els moments de la veritat de contacte amb client, per afavorir un servei de qualitat.
- Reflexionar sobre com incidir en la recerca de la millora contínua i de l'excel·lència en els equips de treball, a fi de garantir i potenciar la qualitat en els mateixos
- Afiançar les bones pràctiques professionals, garantint la qualitat des de la pròpia percepció del client

Continguts

1. Compartint què és excel·lència en l'atenció als clients
2. Posant-nos en la perspectiva del client:
 - Com ens veuen? Quina és la seva percepció i la imatge que s'emporten dels nostres serveis d'atenció? Coincideix amb la nostra percepció?
3. Quines són les actituds que esdevindrien clau en els professionals d'atenció a clients?
 - Proactivitat, confidencialitat, respecte, predisposició, simpatia, optimisme, control de les emocions, comprensió, tolerància, educació, orientació al client, ... i professionalitat.
4. Quins són els verbs del talent en l'atenció al client?
 - escoltar, empatitzar, donar resposta, comunicar, informar, tractar, generar confiança,
5. Quins són els criteris que definirien l'excel·lència en l'atenció al client (de l'acollida al comiat). Quins elements que marquen la diferència?
6. Quines són les situacions crítiques en l'atenció al client i com afrontar-les?
7. Quins són els errors més freqüents el servei d'atenció al client i com donar-li resposta per a minimitzar-los?
8. Com gestionar l'equip d'atenció al client, per a comprometre'ls en relació a l'excel·lència de servei?

Formadora Imma Domínguez

Formadora del sector de salut i social, especialitzada en programes d'atenció al client

17. FINANCES PER A DIRECTIUS NO FINANCERS (11/11/2014)

L'estar familiaritzat amb la terminologia i utilitat dels conceptes bàsics de gestió econòmica i financera, és un dels elements bàsics per possibilitar la comprensió en els equips directius, de formació de base heterogènia, com són els de les institucions sanitàries.

Per aquest motiu s'ha dissenyat aquest seminari, amb l'objectiu de donar una formació econòmica i financera de base a directius i comandaments d'altres àmbits funcionals.

Objectius

- Entendre la problemàtica econòmica financera de qualsevol organització.
- Entendre les funcions principals d'un departament econòmic financer i la seva importància per a la direcció i per a la resta de l'organització.
- Saber quines són les principals particularitats de la gestió financera d'una entitat sanitària i/o social.
- Conèixer i tenir una visió general de les principals eines de que disposen els directors financers per a realitzar les seves funcions.
- Obtenir nocions bàsiques sobre anàlisi econòmic financer.
- Obtenir nocions bàsiques sobre l'obtenció de finançament i sobre la realització d'inversions.

Continguts

- La gestió econòmic financera a l'empresa
- Introducció a la comptabilitat financera. Com entendre un Balanç i un Compte d'Explotació.
- Seguiment de tresoreria
- Introducció a l'anàlisi financera. Anàlisi de masses patrimonials i ràtios.
- Introducció a la comptabilitat analítica. Els costos.
- El pressupost: importància, elaboració i seguiment.
- Nocions sobre finançament.
- Nocions sobre selecció d'inversions.

Formador

Carles Loran

Auditor – Censor Jurat de comptes, diplomad en Ciències Empresarials (UB) i segon cicle d'Administració i Direcció d'Empreses (UB). Postgrau en Auditoria per la Universitat Politècnica de Catalunya, i el Col·legi de Censors Jurats de Comptes de Catalunya, i Diplomad en el programa executive education de ESADE de Direcció de Serveis Integrals de Salut (2009) i en Direcció i Gestió de Col·laboracions Públic Privades (2011).

En l'actualitat Director Econòmic – Financer del Parc Sanitari Pere Virgili . Abans, Director econòmic financer de La Unio Catalana d'Hospitals i la Fundació Unió Catalana d'Hospitals. Amb anterioritat experiència a Faura Casas, Auditors Consultors com a responsable d'auditories financeres, principalment a l'àmbit sanitari.

18. LIDERANT LA SEURETAT DE PACIENTS (14/05/14)

Implantar una cultura de qualitat i seguretat del pacient no és fàcil. Requereix un compromís per part dels líders de l'organització. El lideratge és un element crític, indispensable i indelegable en qualsevol programa de Q i SP, per tal de crear la cultura i el compromís de tots els treballadors.

Aquest seminari va dirigit a totes les persones que tinguin alguna responsabilitat en gestió de programes de qualitat i seguretat del pacient (Q i SP) a les organitzacions sanitàries, ja siguin directius, comandaments intermedis o responsables de comissions clíniques, comitès assistencials o grups de treball de millora.

Els ajudarà a entendre com s'han de gestionar els programes de Q i SP per aconseguir implantar una cultura de seguretat del pacient i una organització abocada a la millora contínua.

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar uns coneixements mínims de gestió en relació a la qualitat i seguretat del pacient. • Fomentar una actitud positiva envers la qualitat i seguretat del pacient visibilitat i la proactivitat dels líders. • Reforçar aquells aspectes del lideratge més relacionats amb la qualitat i seguretat del pacient. • Potenciar la creació d'una cultura de Q i SP a l'organització.
------------------	---

Continguts	<ol style="list-style-type: none"> 1. INTRODUCCIÓ. <ul style="list-style-type: none"> - Per què cal implantar programes de Q i SP a les organitzacions sanitàries. - Els costos de no-qualitat i no-seguretat. - Els posicionaments personals . 2. QUALITAT I SEURETAT DEL PACIENT A NIVELL ESTRATÈGIC. <ul style="list-style-type: none"> - Documents de planificació estratègica. - Polítiques de Q i SP. - La Q i SP al Comitè de Direcció . 3. ESTRUCTURA ORGANITZACIONAL PER A LA QISP. 4. LA CULTURA DE SEURETAT DELS PACIENTS. <ul style="list-style-type: none"> - Com avaluar la cultura de SP en una organització sanitària. - Com crear cultura de SP. - La notificació d'esdeveniments adversos. - L'anàlisi dels esdeveniments adversos. 5. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ. <ul style="list-style-type: none"> - Eines de comunicació al servei de la SP. - La millora de la comunicació en els equips. 6. EL ROL EXEMPLARITZANT DELS LÍDERS. <ul style="list-style-type: none"> - Eines per demostrar la implicació personal dels líders en la Q i SP. 7. EL REDISENY DELS PROCESSOS. <ul style="list-style-type: none"> - L'anàlisi dels riscos dels processos. - El redisseny de processos mitjançant Lean Healthcare.
-------------------	---

Formadora	<p>Mònica Ballester Roca Metge especialista en Medicina del Treball. Màster en Direcció i Administració d'Empreses. Directora de Qualitat. Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. Institut Català de la Salut.</p>
------------------	--

19. METODOLOGIES DE MILLORA PRODUCTIVA, LES 5 'S' I SIX SYGMA (04/11/14)

Els professionals necessitem millorar les nostres capacitats d'identificar oportunitats, emprendre iniciatives i programes de millora de resultats dins la nostra organització, i reduint-ne els costos.

- Objectius**
- Comprendre les àrees on podem aplicar una estratègia i emprendre programes de reducció de despeses.
 - Utilitzar metodologies per identificar, planificar, executar, controlar i millorar iniciatives de reducció de costos.
 - Aplicar la metodologia 5 "S" per optimitzar els costos operatius eliminant despeses evitables.
 - Comprendre el cicle PDCA per aconseguir la millora contínua.

- Continguts**
- Canvi de paradigma en la reducció de costos.
Responsables de la reducció de costos.
Categories de costos a considerar:
- Despeses estructurals.
 - Costos directes.
 - Costos de materials.
 - Costos financers .
- Reducció de costos directes.
Costos basats en la qualitat:
- Millorar la qualitat (eliminació d'errors).
 - Millorar la productivitat.
 - Reduir inventari. Espai; temps del cicle operatiu.
- Reduir el temps de preparació de un canvi de cicle.
Eliminar la despesa innecessària: àrees a considerar.
Aplicar la metodologia 5S en el entorno sanitari:
- Eliminar.
 - Ordenar.
 - Netejar.
 - Estandarditzar.
 - Respectar.
- Aplicar Sis Sigma:
- Introducció.
 - Cicle DMAIC.

Formador **Leoncio Moreno**

De la consultora Developing people

20. EL NOU ENTORN SANITARI. LES REFORMES A EUROPA, ESPANYA I CATALUNYA (24/04/2014)

L'actual situació de crisi està obligant als diferents actors dels sistemes sanitaris a endegar reformes llarg temps posposades.

Diverses consultores i grups d'experts han publicat múltiples informes amb propostes de reformes a tots els nivells: polítiques sanitàries (assegurament, avaluació de tecnologies copagaments,...), entitats proveïdores (concentracions de centres i serveis), professionals (medicina clínica, rols professionals, etc).

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Conèixer la organització actual dels sistemes sanitàries a Europa, Espanya i Catalunya. • Analitzar i debatre les principals reformes en Curs tant a nivell Europeu com Espanyol i Català
------------------	--

Continguts	<ul style="list-style-type: none"> • Els sistemes sanitaris de la OCDE. • Anàlisi de les propostes de reformes <ul style="list-style-type: none"> ○ Informe OCDE. Value for money. ○ Informe The Economist. Future of Healthcare. ○ Informe McKinsey&Company. Framework to guide Reform . ○ Informe PwC. Bending the cost curve. ○ Informe EIH. Health Challenges . ○ Informe FEDEA-McKinsey. Cambio posible . ○ Informe Academia europea Ciencias y artes: "Libro blanco. ○ Informe PWC: Diez temas candentes de la Sanidad Española . ○ Informe Antares Cons. "Sostenibilidad del sistema sanitario. ○ Informe AT Kearney. Estudio Sostenib. SNS. ○ Informe Vilardell. ○ Posicionament del Consorci Sanitari de Catalunya. ○ Informe UCH. Repensat el model sanitari. • Reformes del assegurament: El cas holandes. • Reformes en la provisió. El cas Karolinska. • La gestió clínica com element clau de les reformes.
-------------------	--

Formadors	Dr. Manel del Castillo Rey
------------------	-----------------------------------

Director Gerent de l'Hospital Sant Joan de Deu des de l'any 2003. Secretari General de la Patronal del Consorci d'Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), membre del Consell de la professió mèdica de la Generalitat de Catalunya i del Consell Assessor del Conseller de Salut, i membre de CHIEF (Children Executive Forum). És professor en cursos relacionats amb salut pública o gestió sanitària i ha col·laborat amb activitats docents amb diferents escoles de negoci (EADA, ESADE, ENS) i universitats (UAB, UIMP, UAM, UPC- càtedra UNESCO).

Dr. Jordi Varela

Consultor. Ex-Director Gerent de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau de Barcelona. El període de formació després de la graduació es va basar en: MIR en Medicina Familiar i Comunitària, Diplomatura en Epidemiologia i Estadística (Universitat Pierre et Marie Curie de París) i Gestió d'Hospitals (ESADE de Barcelona). Posteriorment va obtenir el seu doctorat (UAB) amb una tesi basada en els sistemes d'informació en els hospitals. Com a directiu de la sanitat té una àmplia experiència: primer a l'Institut Municipal de Assistència Sanitària, després va ser Director Mèdic de l'Hospital de la Creu Roja de Barcelona, Director Gerent de l'Hospital de Puigcerdà i amb posterioritat Director Gerent i Conseller Delegat de l'IMAS.

21. OPEN INNOVATION: INNOVACIÓ OBERTA EN UNA INSTITUCIÓ SANITÀRIA (20/05/14)

La innovació ha de ser un procés clau en el futur de la sanitat, i de la majoria d'entitats sanitàries que vulguin ser líders. La innovació va més enllà de la R&D, i requereix desenvolupar un equip, unes habilitats i un xarxa dins i fora de l'entitat sanitària.

La innovació oberta consisteix en capturar el coneixement que hi ha dins i fora de la nostra organització i convertir-lo en valor.

- Objectius**
- Veure com la inversió en innovació resulta clau per mantenir la sostenibilitat del sistema sanitari i avalar els processos de "desinversió".
 - Com es pot Incrementar el capital humà i el sentiment de pertinença dels treballadors a l'organització.
 - Com es pot Utilitzar el talent intern i extern a l'hora de crear valor.

- Continguts**
1. Què és la innovació oberta?
 2. Tipus d'innovació oberta.
 3. Casos d'Innovació oberta en entitats sanitàries.
 4. TALLER: apliquem la innovació oberta entre els assistents.
 5. Etapes per implantar un projecte d'innovació oberta a la nostra organització.

Formadors

JOAN RAS I JANSÀ
Economista
Màster en Economia a la UPF
Consultor en innovació i organització
Professor d'Organització d'empreses a la EPSI (UAB)
Professor d'Innovació i empenedoria a ESCI (UPF)
Actualment Responsable de desenvolupament de negoci de l'empresa INDUCT

MARTA SEGURA BONET
Doctora en Economia
Professora i coordinadora d'Innovació a ESCI (UPF).
Ha estat Secretaria General al departament de Salut i Directora de Serveis

22. DE LA ORGANITZACIÓ CLÀSSICA A LA GESTIÓ PER PROJECTES (30/09/14)

En el moment actual, d'incerteses en l'entorn i de limitació de recursos, és important tenir eines que ajudin a concretar les estratègies de canvi i adaptació que les organitzacions pensen adoptar. En aquest context, el treball per projectes és un element clau que ajuda a les organitzacions, i els seus equips, a implantar els canvis necessaris.

El seminari es basa en els conceptes més recents, basats en la metodologia "AGILE"

- Objectius**
- Compartir els conceptes i eines clau d'una visió àgil de l'organització basada en projectes en el marc del context actual, i amb un lideratge de projectes més transversal que jeràrquic.
 - Destacar i valorar la importància de gestionar els projectes per tal d'anar avançant en la implantació del canvi tot i potenciant les persones.

- Continguts**
- Una necessària evolució de l'organització en el context actual: La Gestió per Projectes .
 - L'enfoc "agile" de la gestió de projectes .
 - Estructura d'una gestió per projectes eficient.

Seguint una estructura basada en l'experiència MOMENTUM de treball per projectes, s'obre un diàleg i uns exercicis, basats en la "Fitxa de Projecte", en els que els participants analitzen les seves pròpies experiències i conjuntament es desenvolupa un debat enriquidor centrat en les reflexions actuals del management aplicat a la realitat.

Formadors

Xavier Estivill
Enginyer Industrial per la UPC (76) i economista per la UB (82). Post-Graduat en ESADE en "Direcció Estratègica de la Comunicació en l'Empresa". És soci-director i fundador de MOMENTUM des del 1997. Ha ocupat diferents responsabilitats en el sector públic (Generalitat de Catalunya – Departament Política Territorial-, Corporació Metropolitana de Barcelona i Universitat de Barcelona -Vicegerent) i està especialitzat en Gestió de Projectes de Canvi i Anàlisi Estratègica en Organitzacions del sector públic, Not For Profit i Xarxes de 2n nivell.

Alfons Stinus
Consultor de professió des de 1978, any en què va obtenir la Maîtrise en Sciences Économiques per la Universitat de Paris I – Pantheón Sorbonne. Va ser consultor i partner de una consultora internacional. És soci-director i fundador de Management MOMENTUM a Barcelona des del 1997. Està especialitzat en metodologies participatives aplicades a Plans Estratègics, Plans Directors, Plans de Millora de la Qualitat i Millores de Processos i serveis en l'àmbit de les organitzacions públiques i en particular en el sector universitari i en centres de recerca i de salut.

23. PATOLOGIES ORGANITZATIVES I BALANCED SCORECARD (26/06/14)

Tota organització humana pot presentar patologies que poden posar en perill la seva continuïtat, la felicitat dels seus membres i la qualitat i sostenibilitat dels resultats per la que va ser creada.

Reflexionar sobre les possibles diferents patologies, humanes i estructurals que poden ser causants de ineficiència organitzacional o de mort organitzativa i identificar els símptomes més habituals de les mateixes, és una obligació per a qualsevol directiu o gerent.

A vegades no és fàcil evitar-les però, més enllà de l'olfacte i maduresa directiva que es necessita per fer-li front, hi han eines de seguiment de la gestió que poden ajudar-nos a detecta situacions conflictives i a posar-hi remei. El Balanced Scorecard (BSC) és, sens dubte, una d'elles.

Objectius	<ul style="list-style-type: none"> • Analitzar breument les diferents patologies organitzatives més habituals. • Identificar els símptomes que permeten descobrir de manera avançada la possible aparició de les mateixes. • Conèixer les característiques principals de la metodologia del BSC com a eina de control estratègic i les seves aplicacions. • Donar inputs per poder dibuixar un BSC que incorpori indicadors d'alerta de les patologies organitzatives.
------------------	--

Continguts	<p>CAUSES DE FRACÀS ORGANITZATIUS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducció. Empresa, organització i factor humà. • La teoria del cicle de vida de les organitzacions d'Adizes. • El model Collins sobre les fases de deteriorament. <p>COMPORTAMENTS HUMANS O LA TEORIA DELS SET PECATS CAPITALS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supèrbia organitzativa, un fet cabdal. • Ira, luxúria i antull a les organitzacions. • Enveja, mandra i avarícia <p>ELS SÍSTEMES DE SEGUIMENT I LA IDENTIFICACIÓ DE SÍNTOMES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importància del control de gestió estratègica. • El control de gestió al llarg de la història. • Els "early warnings" en el mon organitzatiu. • Els "early warnings" dels símptomes de deteriorament. <p>EL BALANCED SCORECARD COM A EINA ESTRATÈGIICA I PREVENTIVA.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que es un BSC. • Estructura de un BSC, els quatre àmbits. • Indicadors i referències. • Cercant indicadors al voltant dels "early warnings" de deteriorament. <p>Com posar en marxa un BSC a la pràctica.</p> <p>ANÀLISI DE CASOS DEL PARTICIPANTS I SITUACIONS REALS</p> <p>UNA REFLEXIÓ FINAL, L'ANTÍDOT ORGANITZATIU</p>
-------------------	---

Formador	<p>Marc Eguiguren Economista. Doctor en Administració i Direcció d'Empreses. Professor de la Universitat Politècnica de Catalunya. Fundador de SingularNet. Membre del consell d'administració de diverses societats, entre elles de Triodos Bank, NV. Autor de llibres i articles sobre filosofia i estratègia d'empresa i novel·lista.</p>
-----------------	--

24. LA GESTIÓ DEL TALENT (23/04/14)

De manera formal o informal tots sabem qui aporta valor o no a les nostres organitzacions, a aquelles persones que ho fan de manera continuada i destacant notablement sobre la resta els identifiquem com a professionals amb talent, però què és i com es mesura aquest talent?

L'Institut d'Estudis Catalans defineix talent com a "especial aptitud intel·lectual, capacitat natural o adquirida per a certes coses", el que ens obliga a definir per endavant quines "certes coses" són les que realment tenen valor a les nostres organitzacions, ja que ens podem trobar amb professionals que tinguin talents molt destacats en qüestions inútils per a les nostres empreses o amb execucions tant desiguals que les ineptituds de certes conductes compensin, sobradament, el talent a d'altres.

La Gestió del Talent és la metodologia que permet determinar QUÈ s'espera de cadascun dels professionals de l'organització, COM cal executar-ho i QUIN procés de desenvolupament pot ajudar a cada empleat per a millorar en les seves execucions.

Aquest seminari aprofundirà en aquests aspectes i presentarà una eina que facilita la posada en pràctica i la gestió i el control de polítiques de gestió de talent a les organitzacions.

Objectius

- Conèixer els principals models de gestió del talent a les organitzacions.
- Aprofundir en els avantatges i inconvenient de les polítiques de Direcció per Objectius, Avaluació de la Competència i Programes de Desenvolupament personal.
- Presentar una eina tecnològica que dona suport a la gestió del talent.
- Facilitar la posada en pràctica dels coneixements adquirits durant el seminari.

Continguts

- 1.- El talent a les organitzacions.
 - Què entenem per talent a les organitzacions.
 - Els resultat, l'acompliment i les competències
 - Què és manté i què és efímer en el talent a les organitzacions?
- 2.- La gestió del talent
 - Es pot gestionar el talent a les organitzacions?
 - Principals eines per a la gestió del talent. DPO, Competències, Desenvolupament.
 - Altres eines de gestió del talent.
- 3.- Definició del propi model de gestió del talent
 - Per a què impulsem un model de gestió del talent?
 - A qui ha d'afectar?.
 - Disseny del propi model de gestió del talent.
- 4.- Eines per a la gestió del talent
 - Talent Management
 - Altres eines de gestió del talent.
- 5.- Anàlisi de casos pràctics dels participants

Formador

Carles Mendieta

Psicòleg, Consultor en Desenvolupament Directiu i Soci Fundador de SingularNet.

25. TURISME MÈDIC: UN VELL CONCEPTE, UN NOU MARC GLOBALITZAT (22/05/14)

Avui tothom parla del Turisme mèdic i sota aquest concepte hi ha coses molt diverses, pacients que viatgen, la lliure circulació de pacients pels territoris, etc.

Si bé sempre ha existit un flux de pacients que han viatjat a la recerca de tractaments en països o centres molt desenvolupats o especialitzats.

Diversos informes expliquen que el fenomen de cercar tractaments fora del propi entorn tant per trobar preus més assequibles o tecnologies o experiències més consolidades, només ha fet que començar i això ha despertat l'interès dels proveïdors.

Per primera vegada de manera significativa pacients de països i sistemes de salut molt desenvolupats es traslladen a països emergents per rebre tractament.

Objectius Pretenem presentar els diversos components del Turisme Mèdic i reflexionar sobre com afrontar-lo, les claus de l'activitat, en els vessants assistencials, promocionals i assistencials.
La recent aprovació de la Directiva Europea de serveis assistencials transfronterers obre noves possibilitats d'atenció a pacients de la UE.

Continguts

1. Què és Turisme Mèdic ?
2. Història recent del fenomen del Turisme Mèdic.
3. Destinació de turisme mèdic. Cluster.
 - Territori, ciutat o centre assistencial.
 - Associacions de proveïdors.
4. Pacient, els clients de Turisme Mèdic.
5. Actors/ Serveis complementaris.
6. El web, estratègies i presència a la xarxa.
7. Acreditació hospitalària pel TM. Conceptes.
 - JCI.
 - EFQM.
 - TEMOS.
 - MTA.
8. Circuits, workflow, organització.
9. Exemples d'èxit. Estratègies de marca: Barcelona, Singapore, USA (Boston, Houston), Barbados, Korea, Turquia, Alemanya (Baviera), Israel.
10. Directiva Europea de Serveis de Salut. Una oportunitat.
 - El marc Jurídic.
 - Regles bàsiques.
 - Estratègies.

Formador **Enric Mayoles**
Llicenciat en Medicina i especialista en Medicina Intensiva per la Universitat de Barcelona. Ha estat director del Pla de salut de la Vall d'Aran, director general de l'Hospital de Granollers, gerent de Media Village Montigalà durant els Jocs Olímpics de Barcelona 92, director de la Fundació Barcelona Promoció, director de promoció de la Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona, secretari de l'Associació de Cambres de Comerç de la Mediterrània, Director de Consultoria de CHC i adjunt a la Direcció General, director de l'Oficina de Relacions Internacionals i Cooperació del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya i director de Barcelona Centre Mèdic (BCM). Actualment consultor Serveis de Salut i Turisme Sanitari.