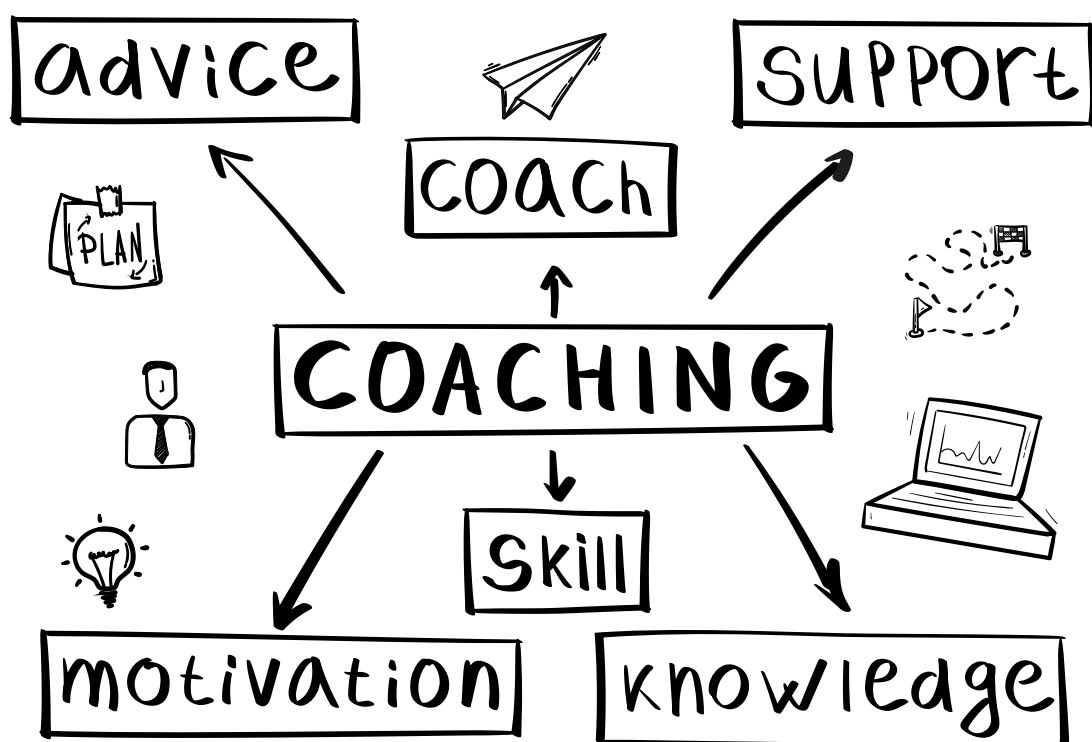




El decálogo del líder perfecto

(y otras herramientas de coaching)



Mike Valera

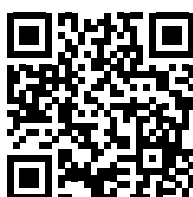
Consultor y Coach para
Veterinarios Felices

www.mikevalera.es

PEQUEÑOS ANIMALES
(R)EVOLUTION

El decálogo del líder perfecto
(y otras herramientas
de coaching)

*Cuando ser buen veterinario no
es suficiente para liderar*



<https://axoncomunicacion.net/?p=131138>

Cuando ser buen veterinario no es suficiente para liderar

La semana pasada me llamó Alejandro, director de una clínica veterinaria en Madrid.

Llevaba tres años al frente de un equipo de ocho personas. Excelente cirujano, diagnósticos certeros, clientes que lo adoraban. Pero tenía un problema: su equipo estaba desmoralizado, la rotación de personal era constante y él se sentía más bombero que líder.

"Mike, soy buen veterinario, pero esto del liderazgo se me da fatal. ¿Cómo puede ser tan diferente?"

Le dije lo que te voy a decir a ti: ser brillante clínicamente no te convierte automáticamente en buen líder. Son músicas completamente diferentes.

Y aquí está el problema real del sector.

La paradoja del liderazgo veterinario

Te formas durante años para diagnosticar, operar, curar. Nadie te enseña a motivar personas, gestionar conflictos o crear visión de futuro.

Pero un día te conviertes en director de clínica y, de repente, necesitas esas habilidades que nadie te enseñó.

Es como si después de especializarte en cirugía cardíaca te pidieran que operaras cerebros. Mismo hospital, diferentes competencias.

Los datos son brutales: las clínicas bien gestionadas desde el punto de vista del liderazgo tienen 34% más rentabilidad y 58% menos rotación de personal.

¿La diferencia? Líderes que entienden que gestionar personas es tan importante como gestionar pacientes.

Lo que pasa cuando no sabes liderar

Seguro que reconoces algunos de estos síntomas en tu clínica:

Tu mejor veterinario dimite sin avisar porque "necesita nuevos retos". Las reuniones de equipo son un tostón que todos evitan. Los conflictos se enquistan porque nadie los aborda. La comunicación se basa en WhatsApp urgente y conversaciones de pasillo.

Y tú, en el centro de todo, sintiéndote más gestor de crisis que líder inspirador.

¿Te suena familiar?

Tranquilo, no eres el único. El 80% de los directores de clínicas veterinarias reconoce que le gustaría liderar mejor su equipo.

La buena noticia: el liderazgo se aprende. Como la cirugía. Como el diagnóstico. Con método, práctica y las herramientas adecuadas.

El decálogo del líder veterinario que funciona

Olvídate de teorías complicadas. Esto es lo que realmente importa.

1. Visión clara (o tu equipo navegará sin rumbo)

Si no sabes hacia dónde vas, cualquier camino sirve. Y eso es exactamente lo que le pasa a tu equipo cuando no tienes visión clara.

No hablo de misiones corporativas que suenan bonitas enmarcadas en la pared. Hablo de saber responder a esta pregunta: "¿Qué queremos conseguir en los próximos dos años?"



El decálogo del líder perfecto
(y otras herramientas de coaching)

El decálogo del líder veterinario que funciona



Carlos, director de una clínica en Valencia, lo tenía claro: “Queremos ser la clínica de referencia en medicina felina de la ciudad”. Simple, concreto, motivador.

Resultado: todo el equipo sabía por qué se formaba en felinos, por qué invertían en equipamiento específico, por qué rechazaban algunos casos que no encajaban con esa visión.

La clave: dedica dos horas cada mes (no más) a planificar el futuro. Y compártelo con tu equipo cada trimestre.

2. Comunicación directa (sin rodeos ni malentendidos)

El 73% de los conflictos en clínicas veterinarias nacen de problemas de comunicación.

Traducido: casi tres de cada cuatro broncas de tu equipo se pueden evitar hablando claro desde el principio.

Elena, directora en Barcelona, me contaba: “Pensaba que mi auxiliar sabía lo que esperaba de ella. Llevábamos meses con roces hasta que hablamos claramente. Resulta que cada una esperaba algo diferente de la otra.”

La solución no es hablar más. Es hablar mejor.

Escucha realmente cuando alguien te habla (deja el móvil, mírales a los ojos). Haz preguntas concretas: “¿Qué necesitas para sentirti cómoda con las cirugías de exóticos?”. Establece reuniones semanales de 30 minutos. Agenda fija, temas claros.

Sé directo pero empático. “Ana, he notado que has llegado tarde tres días esta semana. ¿Qué está pasando?” es mejor que acumular tensión y explotar.

3. Inteligencia emocional (porque lideras personas, no máquinas)

Nuestro trabajo es emocionalmente intenso. Decisiones de vida o muerte, clientes angustiados, casos que no salen bien.

Si no gestionas las emociones (las tuyas y las de tu equipo), el ambiente se vuelve tóxico.

La inteligencia emocional no es ser el psicólogo del equipo. Es reconocer cuándo alguien está mal, cuándo tú estás saturado, y actuar en consecuencia.

Señales de alarma: cambios bruscos de humor, aislamiento, comentarios cínicos constantes, errores inusuales.

Acción práctica: pregunta “¿Cómo estás?” y espera la respuesta real. Si detectas problemas, abórdalos. “Te noto desanimada después del caso de ayer. ¿Quieres que hablemos?”

No tienes que solucionar todo, pero sí dar espacio para que se hable.

4. Delegación inteligente (o acabarás quemado)

Este es el talón de Aquiles de la mayoría de veterinarios que lideran.

“Es que nadie lo hace como yo.” “Si lo hago yo, me aseguro de que salga bien.” “Me lleva menos tiempo hacerlo que explicárselo.”



¿Te suena? Perfecto. Bienvenido al club de líderes agotados.

La delegación no es pasar tareas que no quieres hacer. Es desarrollar a tu equipo y liberar tu tiempo para lo que realmente importa.

Miguel, director de una clínica en Sevilla, delegó la gestión de inventario a su auxiliar más organizada. Resultado: menos roturas de stock, ella se sintió valorada, él ganó cinco horas semanales.

Proceso simple: elige tareas delegables (no todo lo puedes delegar), selecciona a la persona adecuada, explica claramente qué esperas, dale autoridad para decidir, establece puntos de control.

Y lo más importante: acepta que lo hará diferente a ti. Si el resultado es bueno, el proceso puede variar.

5. Gestión de conflictos (antes de que exploten)

Los conflictos no resueltos son como los tumores: crecen silenciosamente hasta que causan estragos.

En una clínica veterinaria, donde trabajas codo con codo bajo presión, los roces son inevitables.

La clave no es evitar conflictos (imposible), sino gestionarlos antes de que se enquisten.

Pasos prácticos: detecta las señales tempranas (cambios en la comunicación, formación de bandos, comentarios sarcásticos), aborda los problemas en privado, enfócate en comportamientos específicos, no en personalidades, busca soluciones, no culpables, establece acuerdos claros y haz seguimiento.

Ejemplo real: dos veterinarios de tu equipo tienen estilos muy diferentes. Uno es meticuloso y lento, otro es rápido pero menos detallista. En lugar de que se critiquen mutuamente, asigna casos según fortalezas. Cirugías complejas al meticuloso, urgencias al rápido.

6. Construcción de equipo (no solo un grupo de personas)

Hay una diferencia abismal entre un grupo de personas que trabajan en el mismo sitio y un verdadero equipo.

El grupo hace su trabajo y se va a casa. El equipo se apoya, celebra los éxitos juntos y resuelve problemas colaborativamente.

¿Cómo construyes equipo real? Define roles claros para cada persona. Crea rituales: celebra los casos bien resueltos, haced algo juntos fuera de la clínica una vez al trimestre, tened tradiciones propias (el café de los lunes, la pizza del viernes después de semanas duras).

Reconoce logros públicamente. "Gracias a la rapidez de María, pudimos salvar a ese gato anoche."

Y algo fundamental: cuando hay problemas, los resolvéis juntos. "Hemos tenido tres casos complicados esta semana. ¿Qué hemos aprendido? ¿Cómo podemos mejorar?"

7. Decisiones basadas en hechos (no solo en intuición)

Tu intuición clínica es excelente. Para diagnosticar. Para decidir tratamientos.



Pero para gestionar equipos y clínicas, necesitas datos.

¿Cuántos clientes nuevos entran al mes? ¿Cuál es el tiempo medio de consulta? ¿Qué servicios son más rentables? ¿Por qué se va la gente?

Sin datos, navegas a ciegas.

Proceso de decisión: recopila información relevante, analiza opciones con pros y contras, consulta con tu equipo clave, decide y comunica el por qué, evalúa resultados para aprender.

Ejemplo: si quieres ampliar horarios, no lo hagas solo porque “parece buena idea”. Analiza demanda, costos, disponibilidad del equipo, impacto en calidad. Decide con información.

8. Gestión del tiempo (tu recurso más escaso)

Entre consultas, cirugías, urgencias, papeleo y gestión de equipo, el día se evapora.

Si no gestionas tu tiempo conscientemente, te gestiona él a ti.

Estrategias que funcionan: usa bloques de tiempo (consultas de 9-12, cirugías de 15-18), diferencia urgencias reales de percibidas (no todo “urgente” lo es), delega tareas administrativas que no requieren criterio veterinario, protege tiempo para planificación (dos horas semanales intocables).

Y fundamental: aprende a decir no. No puedes hacer todo para todos. Enfócate en lo que realmente importa.

9. Feedback constructivo (la herramienta más poderosa)

El feedback es como la medicación: mal dado puede ser tóxico, bien dado puede ser curativo.

La mayoría de líderes veterinarios evita dar feedback porque es incómodo. Error grave.

Tu equipo necesita saber qué hace bien y qué puede mejorar. Sin feedback, no hay crecimiento.

Estructura simple: observación específica (“Ayer en la cirugía del golden retriever...”), impacto concreto (“el propietario se tranquilizó cuando le explicaste paso a paso”), acción sugerida (“sigue haciendo eso con casos complejos”).

Y también reconoce: “Paula, tu manejo del caso de envenenamiento fue perfecto. La rapidez del diagnóstico salvó al perro.”

El feedback negativo también es necesario, pero siempre privado, específico y con propuesta de mejora.

10. Equilibrio personal (lideras desde el ejemplo)

Si tú estás quemado, tu equipo lo nota. Y se contagia.

El 65% de directores de clínicas veterinarias reporta síntomas de burnout. No eres una excepción por estar cansado, eres la norma.

Pero como líder, tu bienestar impacta a todo el equipo.

Establece límites claros: horario laboral y personal separados, vacaciones reales (sin móvil de la clínica), hobbies que no tengan nada que ver con veterinaria, red de apoyo personal.

Y modela estos comportamientos. Si mandas WhatsApp a las 23:00, tu equipo entiende que eso es normal. Si respetas el descanso, ellos también lo harán.

Herramientas complementarias que realmente funcionan

Más allá del decálogo, estas herramientas pueden marcar la diferencia:

- **Evaluación 360°:** pregunta a tu equipo, clientes y proveedores cómo te ven como líder. Puede doler, pero es oro puro para mejorar.
- **Plan de desarrollo personal:** define qué habilidades quieres mejorar, cómo vas a hacerlo y en qué plazos. Sin plan, solo hay buenas intenciones.
- **Mentoring cruzado:** empareja veterinarios senior con junior. Ambos aprenden.
- **Círculos de directores:** reúnete trimestralmente con otros directores para compartir retos y soluciones. La soledad del liderazgo es real, pero no obligatoria.

Los resultados cuando haces esto bien

No son solo teorías. Los números hablan:

Las clínicas que invierten en liderazgo tienen 42% menos rotación de personal, 27% más satisfacción del equipo, 31% mejor productividad, 24% más satisfacción de clientes y 29% más rentabilidad.

¿Casualidad? Para nada.

Cuando lideras bien, todo mejora. El ambiente, la calidad asistencial, los resultados económicos.

Pero requiere compromiso. Como aprender cirugía. Constancia, práctica, ganas de mejorar.

Plan de acción para los próximos 90 días

Si has llegado hasta aquí, probablemente reconoces que puedes liderar mejor.

Plan realista:

- **Mes 1:** elige tres puntos del decálogo que más necesites. Enfócate solo en esos. Implementa reuniones semanales de equipo y empieza a dar feedback regular.
- **Mes 2:** trabaja en comunicación y delegación. Define roles claros y comienza a traspasar responsabilidades.
- **Mes 3:** evalúa resultados. Pregunta a tu equipo qué ha mejorado y qué necesita más trabajo.

No intentes cambiar todo de una vez. Es la receta para fracasar.



El decálogo del líder perfecto
(y otras herramientas de coaching)

Herramientas complementarias que realmente funcionan



Una conversación final

Liderar no es una habilidad innata. Se aprende. Como todo lo que haces bien en veterinaria.

La diferencia entre una clínica bien gestionada y una excelente suele estar en la calidad del liderazgo.

Y tú ya tienes las habilidades base: responsabilidad, dedicación, capacidad de aprender, gestión bajo presión.

Solo necesitas aplicarlas también a liderar personas.

¿Vas a seguir siendo solo un buen veterinario que gestiona, o vas a convertirte en el líder que tu equipo necesita?

La elección es tuya.

Pero recuerda: tu equipo está esperando.

Por cierto, tengo un nuevo libro, y adivina cómo se titula



"Coaching y liderazgo en tu clínica veterinaria",

disponible en
Amazon



Mike Valera

Coach para veterinarios que quieren liderar mejor

www.mikevalera.es

P.D. Aquel Alejandro de Madrid del que te hablé al principio implementó cinco puntos del decálogo en tres meses. Resultado: ninguna dimisión desde entonces, ambiente mejorado notablemente y, por primera vez en años, ganas reales de ir al trabajo cada mañana.

Pequeños cambios, grandes resultados.

Pero hay que empezar.