BETTER WITH VETS

La salud de las mascotas, **mejor con veterinarios.**

Las mascotas necesitan **los mejores expertos**, **los veterinarios como tú.** Por eso, trabajamos en innovación, para que ofrezcas la mejor salud animal, porque su bienestar depende de tu dedicación. Sin veterinarios, no hay salud pública.



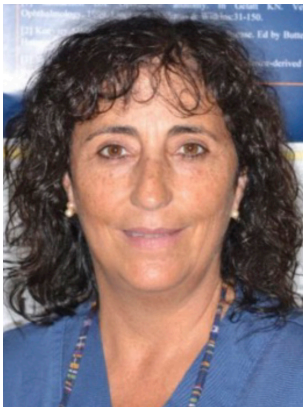
Copyright © 2025 Merck & Co., Inc., Rahway, NJ, USA and its affiliates. All rights reserved.

MSD Animal Health

Liderazgo en veterinaria: la fuerza del equipo



Marta Leiva



M.ª Teresa Peña

Servicio de Oftalmología del Hospital Clínic Veterinari, Universitat Autònoma de Barcelona

Al observar nuestro árbol genealógico profesional no solo vemos nombres, fechas o lugares. Observamos caminos que se cruzaron, conocimientos compartidos, oportunidades brindadas, confianza y muchas horas de trabajo en común. En él reconocemos nuestra historia y, al mismo tiempo, una certeza que la trasciende: ninguna trayectoria profesional se construye en solitario.

Un árbol genealógico habla de raíces, ramas y vínculos. Quizá por eso representa tan bien todo lo que puede llegar a construirse cuando un equipo se lidera con generosidad, coherencia y constancia. Con los años, deja de ser únicamente un grupo de profesionales que comparte un lugar de trabajo y se convierte en una familia profesional: una red de personas que aprende, se apoya, crece y abre camino a quienes llegan después.

Ese árbol tampoco termina en los límites de un servicio o de un centro veterinario. Sus ramas se entrelazan con las de compañeros de otras especialidades, clínicas y hospitales. La medicina veterinaria actual es demasiado compleja para ejercerla desde compartimentos aislados. Necesitamos consultar, compartir dudas, contrastar decisiones y reconocer con naturalidad que no siempre tenemos todas las respuestas. Trabajar de forma multidisciplinar no cuestiona nuestra competencia: la amplía.

Sin embargo, trabajar junto a otras personas no significa necesariamente trabajar en equipo. Un grupo se convierte en equipo cuando comparte un propósito, cuando sus integrantes conocen su responsabilidad y comprenden cómo su trabajo influye en el de los demás. También cuando la información circula, las decisiones se explican y los logros se reconocen como resultado de un esfuerzo colectivo.

Durante nuestra formación aprendemos a estudiar, resolver problemas y asumir responsabilidades de manera individual. Se nos prepara para adquirir conocimientos y tomar decisiones, pero no siempre se nos enseña a colaborar, delegar, escuchar, comunicar o resolver desacuerdos. Estas son también competencias profesionales, y no deberían depender únicamente de la intuición o del carácter de cada persona: pueden y deben aprenderse.

Compartir responsabilidades no significa diluirlas, sino distribuirlas de acuerdo con la experiencia, las capacidades y el momento profesional de cada integrante. Cuando todo depende de una sola persona, el equipo se vuelve frágil. Cuando existe confianza para delegar y cada miembro sabe qué puede aportar, el trabajo resulta más ágil, más llevadero y fácil de gestionar. La responsabilidad deja de ser una carga individual y se convierte en un compromiso compartido.

En este proceso, el liderazgo es esencial. Liderar no consiste en controlar cada paso ni en ser siempre quien tenga la última palabra. Consiste en ofrecer una dirección clara, crear espacios para participar y proporcionar a cada persona las herramientas y la confianza necesarias para asumir responsabilidades. Un buen líder no construye un equipo que dependa permanentemente de él, sino uno capaz de pensar, decidir y avanzar de manera coordinada.

Esto exige reconocer el valor de todas las aportaciones. En un equipo no solo cuenta la voz de quien posee más experiencia o especialización. La persona más joven puede formular la pregunta que nadie se había planteado, detectar algo que los demás hemos normalizado o aportar una mirada nueva. Cada integrante suma su propio «granito de arena», no solo mediante sus conocimientos clínicos, sino también a través de su actitud, capacidad de organización, empatía, creatividad o forma de relacionarse con los demás.

Trabajar en equipo tampoco significa estar siempre de acuerdo. Las opiniones diferentes pueden mejorar una decisión si se expresan desde el respeto y con un objetivo común. El problema no es discrepar, sino convertir la discrepancia en una

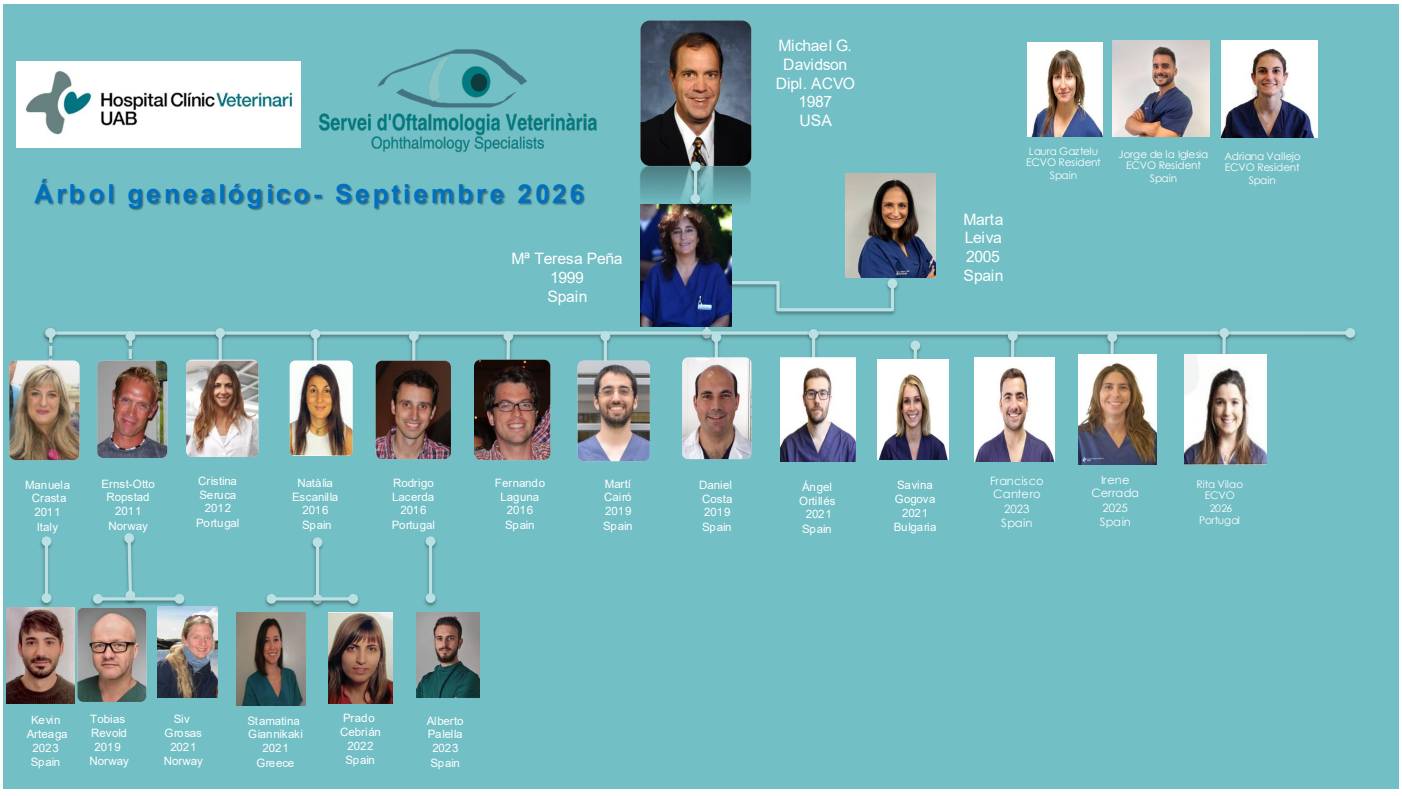
confrontación personal. Un equipo maduro no evita el debate: aprende a escuchar, argumentar y buscar soluciones sin necesidad de vencedores ni vencidos. No se trata de demostrar quién tiene razón, sino de encontrar juntos la mejor respuesta.

La mentoría forma parte de esta misma cultura. Quien comparte su experiencia no pierde valor ni autoridad, sino que contribuye a que el conocimiento continúe creciendo. Quien hoy necesita orientación podrá acompañar mañana a otra persona. Así se extienden las ramas de cualquier árbol profesional y se construye un legado que va mucho más allá de los resultados individuales.

Como comunidad veterinaria, también podemos elegir qué profesión queremos construir: una basada en la competencia individual y el aislamiento, o una en la que consultar, compartir y colaborar sean signos de responsabilidad y no de debilidad. Asociaciones como AVEPA nos recuerdan que formamos parte de algo más amplio que nuestro propio centro o especialidad: una comunidad de profesionales que puede aprender, apoyarse y avanzar unida.

Dice un conocido proverbio: «**Si quieres ir rápido, ve solo; si quieres llegar lejos, ve acompañado**». Quizá el verdadero reto no sea únicamente llegar más lejos, sino aprender a construir el camino entre todos. Porque un equipo no crece cuando una sola persona sobresale, sino cuando cada integrante encuentra su lugar, aporta lo mejor de sí mismo y contribuye a que los demás también puedan crecer.

Marta Leiva y M.ª Teresa Peña
Servicio de Oftalmología del Hospital Clínic Veterinari, Universitat Autònoma de Barcelona



PUBLICIDAD

FeelGood



Cuida de tu negocio como cuidas de tus clientes

Sabemos que tu prioridad es ofrecer el mejor servicio posible. Por este motivo, te ofrecemos FeelGood, una gama de servicios específicos para el sector de la salud y el bienestar, con soluciones digitales adaptadas a tu clínica veterinaria, herramientas de gestión y opciones de financiación para tus clientes que te facilitarán tus ventas.

Descubre las ventajas que te ofrecemos en una oficina CaixaBank o en www.CaixaBank.es

CaixaBank Negocios | FeelGood

NRI: 9778-2026/09542

CALIER

ComPet UroCist, PROTECCIÓN URINARIA sin COMPETencia



Compet UroCist es un complemento alimentario con una combinación de ingredientes seleccionados para el **apoyo de las condiciones fisiológicas del sistema urinario de perros y gatos.**

Alta palatabilidad



Composición:

- OMEGA-3 (EPA + DHA)
- N-ACETIL-GLUCOSAMINA (NAG)
- D-MANOSA Y ARÁNDANO ROJO
- L-TRIPTÓFANO

¿Cuándo utilizar ComPet UroCist?

- Cistitis idiopática felina y FLUTD
- Prevención de infecciones urinarias en animales predispuestos
- Complemento para el tratamiento de cristaluria por estruvita
- Molestias asociadas a la inflamación del tracto urinario
- Soporte para la barrera vesical en procesos irritativos o crónicos
- Animales con estrés asociado a recaídas urinarias

Una única dosis al día

Posología:
Administrar 2ml para 5kg de peso
Agitar antes de usar

Presentación:
Envase 60ml con jeringa

Envase fabricado con rPET (PET reciclado)

@caliermascotas

CALIER