

TECNOLOGÍA CON LOS EQUIPOS EXISTENTES

La radiología de todos los hospitales de USP se une mediante la telemedicina

■ María R. Lagoa

Vigo

El grupo USP ha apostado por la telemedicina con la puesta en marcha del proyecto *USP Diagnóstico por imagen*, que nace de la unión de los servicios de radiología de todos los hospitales del grupo y que supone el despliegue de un nuevo sistema de tele-radiología.

De este modo, los radiólogos podrán analizar y emitir un diagnóstico sobre las pruebas realizadas en cualquier lugar de España mandándolas por un sistema seguro de comunicación vía PACS (sistema informático de telerradiología).

El Hospital USP Santa Teresa de La Coruña ha sido uno de los primeros en incorporarse al programa. El director gerente de esta

nueva área es Enrique Vilar y los médicos de referencia que la lideran en el ámbito asistencial son Rafael Ramos y Cristóbal Segura, radiólogos del Hospital USP Dexeus. La red utilizará los equipamientos de alta gama ya existentes en los centros del grupo.

Conocimiento acumulado

El grupo hospitalario privado proclama que este proyecto es una oportunidad para aprovechar el conocimiento acumulado durante los últimos diez años en diagnóstico por imagen, mejorar la eficiencia, unificar criterios asistenciales, dar acceso a más profesionales especializados en patologías concretas y ofrecer al médico la posibilidad de acceder a tecnología innovadora.

ANDALUCÍA 2.150 METROS CUADRADOS

El Virgen del Rocío triplica su espacio de neonatología

■ DM

Sevilla

El Hospital Universitario Virgen del Rocío, en Sevilla, ha estrenado Unidad de Neonatología, triplicando los espacios destinados a la asistencia respecto al área anterior, lo que permitirá mejorar la confortabilidad y bienestar de los niños y sus familiares.

Los nuevos espacios, inaugurados por María Jesús Montero, consejera de Salud de la Junta de Andalucía, cuentan con una superficie de 2.150 metros cuadrados, constituyéndose como el mayor servicio

neonatal de Andalucía.

La reforma de estas instalaciones ha supuesto una inversión cercana a los tres millones de euros y cuenta con tecnologías de monitorización y soporte vital.

Al color, a la luminosidad y a los amplios espacios se han sumado las últimas tecnologías asistenciales, con equipos de máxima seguridad e infraestructuras que garantizan la seguridad y continuidad asistencial, minimizando el impacto de posibles incidencias técnicas.

CATALUÑA ACUERDO CON RAONA

El Instituto Guttmann se apunta al 'cloud computing'

■ Redacción

El Instituto Guttmann, hospital de Badalona referencia para el tratamiento medicquirúrgico y la rehabilitación integral de las personas con lesión medular, daño cerebral adquirido u otra gran discapacidad de origen neurológico, ha llegado a un acuerdo de colaboración con Raona ingeniería de software y consultora tec-

nológica, para evaluar el salto a la nube de su plataforma de telerrehabilitación cognitiva *Previmec*.

La subida a internet de la plataforma supondrá para el instituto un gran ahorro de costes de gestión, un rendimiento mejorado independiente del número de pacientes conectados y la posibilidad de extender el servicio por todo el mundo.

TRIBUNA LA WEB 2.0 PUEDE HACER LA VIDA MÁS FÁCIL A LOS GERENTES SANITARIOS

Liderazgo abierto en sanidad

→ Las herramientas de que la web 2.0 ha dotado a la sociedad hacen la comunicación más fácil, ágil y colaborativa pero, a pesar de sus ventajas, no acaban de cuajar entre los gestores sanitarios. Los autores plantean una serie de trucos para convertirse en directivos 2.0.



FRANCISCO SÁNCHEZ

Subdirector Médico del Hospital Reina Sofía, de Córdoba



El exceso de transparencia, la vulnerabilidad y el desconocimiento generalizado en el uso de las TIC son algunas de las críticas más comunes



MIGUEL ÁNGEL MAÑEZ

Subdirector Económico del Departamento de Salud Alicante-San Juan



El 80 por ciento de los internautas españoles pertenecen a alguna red social y éstas han desplazado al correo electrónico

Los directivos sanitarios viven aún en el siglo XIX, rodeados de unos sistemas de gestión poco ágiles y con unas obligaciones burocráticas que anulan cualquier intento de hacer más eficientes las organizaciones que dirigen. Sin embargo, existen herramientas de bajo coste que pueden aprovechar para mejorar esta situación.

Sin ningún lugar a dudas, la que más impacto ha tenido en nuestras vidas recientemente es internet, que se encuentra inmersa en una tendencia conocida como web 2.0. Entre sus máximos exponentes destacamos dos: las redes sociales (*Facebook* es tal vez la más conocida) y las herramientas colaborativas (como *Google Docs* o *Wiki*).

Pero, ¿a qué resistencias se enfrentan estas aplicaciones en nuestras organizaciones? El exceso de transparencia, la vulnerabilidad asociada a ella y el desconocimiento generalizado en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación son algunas de las críticas más comunes. El directivo debe encauzar estas resistencias para mejorar la organización, incluso rompiendo con rutinas o formas ancestrales de trabajo si de esa forma se va a mejorar. No podemos seguir paralizados por estos miedos pero, para convencer, hace falta dejar clara la utilidad de la web 2.0. Entonces, ¿cómo pueden ayudar las redes sociales a un directivo? ¿Y los instrumentos de trabajo colaborativo?

Poder compartir

Casi todo lo que podamos imaginar se puede compartir en internet: enlaces, documentos, vídeos, ideas, experiencias... Pero hace falta tener dos cosas muy claras antes de empezar: conocer bien las herramientas y, por supuesto, querer compartir. Es preciso tener en cuenta que no todas las redes sociales permiten gestionar qué compartes con quién, siguiendo la regla del todo para todos. Esto es muy relevante en el ámbito profesional, porque el exceso de información y su incorrecta distribución puede generar confusión, ya que no todo importa o afecta a todos; se trata de parcelar la información para ordenarla, no para ocultarla. Por ejemplo, algunas redes sociales de índole profesional (como *LinkedIn*) se adaptan mejor al uso que puede necesitar un directivo en comparación con las no profesionales (como *Facebook*).

Promover la colaboración

Las redes sociales tienen también un tremendo potencial como aplicaciones colaborativas, permitiendo que todo aquel que tenga algo que aportar, pueda hacerlo sin cortapisas: ¿cuántas veces se pierden buenas ideas simplemente porque alguien acapara una reunión? Asimismo, ¿cuántas veces hemos sentido que se pierde el tiempo en ellas? El aumento de la eficiencia del equipo puede ser considerable si se usan adecuadamente estas herramientas.

De hecho, estas aplicaciones (como las *wikis*, *Google Docs*, etc.) son ideales para tareas de comunicación y ayudan especialmente a gestionar los cambios de manera efectiva. Ambos procesos son fundamentales para el éxito de cualquier proyecto dentro de una organización y, desafortunadamente, se hacen mal con demasiada frecuencia o, lo que es aún peor, no se hacen.

Generar confianza

Una red social bien usada facilita la participación de todos los agentes en la generación y desarrollo de cualquier proyecto, sin importar su envergadura. Las jerarquías quedan lo suficientemente

difuminadas como para que todos se sientan escuchados, valorados y sean parte activa. Si un equipo directivo es capaz de usar estos instrumentos, generará un ambiente de confianza que facilitará mucho el trabajo. De este modo, esas barreras invisibles que hacen que personas muy capaces y con grandes ideas no puedan expresarse, dejan de existir, pudiéndose aprovechar de manera óptima el excelente potencial que reside en nuestra organización.

Mostrarse cercano

Las redes sociales permiten saber qué se cuece en nuestro entorno y un directivo responsable no puede permitirse el lujo de llegar tarde. La actual separación entre directivos y profesionales puede verse reducida gracias al uso de herramientas como blogs o *Twitter*. La cercanía no se construye sólo con accesibilidad, sino con la valentía de hablar en voz alta, de compartir ideas y proyectos y con la humildad de aceptar opiniones externas, que procedan de cualquier persona.

Además, es fundamental estar cerca del profesional y del ciudadano. Olvidamos que trabajamos por y para personas, que debemos saber qué quieren, qué piensan y qué necesitan, ya que sólo de esta forma podremos conocer las claves que rodean un problema concreto.

Ser transparentes

Otro miedo típico es la vulnerabilidad que se suele asociar a la visibilidad y transparencia. La visibilidad potencia nuestra faceta pública y permite que cualquiera pueda opinar libremente ante nuestras ideas. Si una decisión en una gran organización se comparte públicamente, el intercambio de ideas generado facilitará que dichas decisiones se entiendan mejor, sin intermediarios ni interferencias. Este es uno de los retos fundamentales del nuevo directivo público.

No obstante, hace falta un cambio en el entorno. No todas las organizaciones aceptarían de buen grado todas las posibilidades, ya que la pérdida de poder sería mucha y es difícil estar dispuestos a asumirla.

Tener una actitud abierta

Sin temor al error, aceptando críticas y aprendiendo de los demás. Realmente estamos hablando de cambiar de actitud, de ser abiertos. El mero hecho de contar y explicar las decisiones y de responder directamente las dudas, puede lograr un nuevo modelo de directivo más cercano, más humano y menos alejado de la realidad: el llamado liderazgo abierto.

Parece estar bastante claro que las redes sociales y las herramientas colaborativas han llegado para quedarse. En 2010, las 4 palabras más buscadas en *Google* fueron nombres de redes sociales. El 80 por ciento de los internautas españoles pertenecen a alguna red social y éstas han desplazado completamente al correo electrónico como medio de comunicación en el ámbito personal, sobre todo entre nuestros jóvenes. Además, cada vez más se imponen aplicaciones 2.0 en los llamados equipos virtuales de trabajo.

Un mensaje emitido de manera efectiva en una red social puede tener un alcance infinitamente mayor al de cualquier medio de comunicación tradicional. Además, la potencia de las herramientas colaborativas ayudará a mejorar la eficiencia del trabajo diario y de la toma de decisiones compartidas. ¿Cómo puede una organización como la nuestra dar la espalda a un movimiento así? Entrar cuesta poco, quedarse fuera puede salir muy caro.