
PlantaDoce.

ADN

Manuel González (Vithas): “La gestión en salud no se hace desde el despacho, sino con cada paciente”

El director gerente del Hospital Vithas Sevilla señala que el *management* en el entorno sanitario va de “personas que cuidan a personas”, al tiempo que cree que la tecnología en salud “no es eficaz ni eficiente *per se*”.

A. Escobar
18 feb 2020 - 04:56



1 / 4

<https://www.plantadoce.com/adn/manuel-gonzalez-vithas-la-gestion-en-salud-no-se-hace-desde-el-despacho-sino-con-cada-paciente>

El presente contenido es propiedad exclusiva de PLANTADOCE EDICIONES, SLU, sociedad editora de PlantaDoce (www.plantadoce.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

PlantaDoce.

Manuel González es el director gerente del Hospital Vithas Sevilla desde 2019. Licenciado en Medicina y Cirugía por la Universidad de Sevilla, se especializó en Medicina Familiar y Comunitaria en el Hospital Universitario Virgen Macarena. En la actualidad, González dirige el hospital privado más grande de Andalucía, con más de 53.300 metros cuadrados construidos. El ejecutivo defiende que la gestión hospitalaria virará hacia un modelo cada vez más abierto y participativo con los líderes clínicos.

Pregunta: Usted lleva gestionando el Hospital Vithas Sevilla desde 2019. ¿Cuáles han sido los mayores retos a los que se ha tenido que enfrentar?

Respuesta: Tengo la suerte de dirigir un magnífico hospital, que se encuentra en plena transformación para dar respuesta a las nuevas necesidades y siempre buscando una asistencia sanitaria excelente. Queremos orientarnos mucho a la complejidad clínica y mejorar la experiencia del paciente. El *management* en el mundo sanitario va de personas que cuidan a personas.

P.: ¿Cuántas personas tiene a su cargo?

R.: En plantilla somos más de 300 trabajadores, pero además contamos con colaboradores externos. La gestión es cada día una aventura apasionante, y lo que al final nos gusta a los gerentes es tratar con personas.

P.: ¿En qué se diferencia la gestión de un hospital como el de Vithas Sevilla a otros en los que ha trabajado anteriormente?

R.: Cada hospital es diferente. En el entorno del sistema público, la parte económica viene muchas veces ya definida y no es responsabilidad pura del gerente. En nuestro caso, en una empresa privada, lo que queremos es una intensidad mayor, ser lo más creativos posible para alcanzar los mejores resultados en cuanto a satisfacción de sus usuarios.

“En una empresa privada, lo que queremos es una intensidad mayor, ser lo más creativos posible para alcanzar los mejores resultados en cuanto a satisfacción de sus usuarios”

P.: ¿Cómo tiene que ser un buen gerente de un hospital? Dígame las principales cualidades que ha de tener.

R.: Primero tiene que ser buena persona, que sepa escuchar y que tome muchas decisiones. La realidad no la cambian las buenas ideas, sino las buenas acciones. Por supuesto es óptimo contar con un buen equipo de colaboradores que sean los mejores

PlantaDoce.

en sus respectivas áreas y que sean mejores que el gerente, porque al final somos un elemento más en el equipo y necesitamos el apoyo último de cada uno de los trabajadores.

P.: ¿Son más importantes los conocimientos médicos o de gestión?

R.: Tiene que ser compartido. Ser médico, hacer guardias en un hospital como me gusta decir a mí, siempre te da una ventaja competitiva porque te ven como un par tuyo. Pero hay profesionales que no son médicos y son excelentes gerentes, a pesar de no tener formación clínica como tal.

P.: ¿Puede dirigir un hospital una persona sin formación, sin un máster en administración de empresas o en gestión?

R.: Por poder, claro. Ahora bien, sin un MBA o algún ciclo formativo de alta gestión de una escuela de negocio orientado al sector sanitario se puede hacer difícil el día a día. También es necesario adquirir formación en competencias y habilidades específicas.

P.: Dígame un referente en su vida profesional.

R.: Tengo tres referencias. El primero es Joseba Barroeta, gerente del Hospital Gregorio Marañón, que siendo director del Virgen del Rocío me dio la oportunidad de pasar de una postura intermedia a directiva. El segundo es José Luis Gutiérrez Pérez, que liderando la gerencia del Servicio Andaluz de Salud, me ofreció la primera oportunidad de dirigir un gran hospital. En tercer lugar, destaco a los compañeros del primer centro de salud que gestioné, en Marchena (Sevilla).

“Hay que tener conocimientos técnicos, legales, de operaciones, pero también empatía y capacidad de comunicación y una vocación de trabajo para el equipo”

P.: ¿Qué *soft* y *hard skills* necesitan hoy día las personas que forman parte de un centro hospitalarios?

R.: Hay que tener conocimientos técnicos, legales, de operaciones, pero también empatía y capacidad de comunicación y una vocación de trabajo para el equipo. Dirigir es una cuestión de personas, ser capaces de ubicar a cada uno de los colaboradores en la posición correcta.

PlantaDoce.

P.: ¿Hay actitudes y aptitudes adecuadas en el personal de la salud para hacer frente a los retos de eficiencia que tiene hoy día el sector?

R.: Los sistemas sanitarios públicos y privado son muy sólidos. No creo que la principal amenaza para la industria venga de la parte o del ámbito de gestión, sino de ver cómo abordaremos el reto de las enormes tensiones de la innovación tecnológica o cómo vamos a responder a la necesidad de tener profesionales de alta cualificación en un entorno globalizado.

P.: En ese mundo más globalizado, ¿están mejor preparadas las nuevas generaciones en materia de gestión?

R.: Mucho más. Por poner un ejemplo, las escuelas de negocio ya tienen programas formativos específicos en salud que no existían hace cinco o diez años. Cuando mi generación empezaba a hacer un máster en gestión éramos vistos como bichos raros. Ahora nadie duda que tenemos que entrenar más nuestras habilidades y competencias, porque la exigencia también es cada vez mayor.

“Cuando mi generación empezaba a hacer un máster en gestión éramos vistos como bichos raros”

P.: ¿La tecnología mejora la eficacia y la eficiencia de los procesos en un entorno hospitalario?

R.: Toda la tecnología *per se* no tiene que ser más eficaz o eficiente. Se trata de darle a cada usuario la atención que necesita, independientemente del uso tecnológico.

P.: ¿Cómo se imagina la gobernanza de su hospital en diez años?

R.: Cada vez más abierta y participativa con los líderes clínicos. Estoy convencido de que la gestión no se hace desde el despacho, sino en cada encuentro con cada paciente.