

¿Cómo definiría la Junta de Personal?

Es un órgano unitario que reúne a todos los representantes de los trabajadores a través de los sindicatos según la representatividad de cada uno en el resultado de las elecciones.

La Junta de Personal del Hospital Virgen de las Nieves está compuesta por seis sindicatos, SEATSE, CCOO, UGT, CSIF, SAE y CGT.

¿Cuáles son sus funciones?

La Administración o empresa tiene la obligación de contar con la Junta de Personal para todo lo que suponga un cambio en las condiciones de trabajo para los empleados, por lo que debe dar información de todo aquello que afecte a los trabajadores y las condiciones que puedan modificar el desarrollo de su trabajo.

La Junta no tiene competencias de negociación pero sí tiene que estar informada. Además, es el foro donde cualquier trabajador, esté o no afiliado a sindicatos, tiene a sus representantes, por lo que es el lugar idóneo a donde puede acudir con cualquier problema que tenga en su trabajo, ya sea a través de escritos, denuncias, quejas... La Junta es el cauce para que lo pongan de manifiesto.

Cómo presidenta de la Junta de Personal, ¿qué balance hace de la gestión del centro en lo que llevamos de año?

Todos los representantes nos reunimos de manera periódica, estamos abiertos a las sugerencias y aportaciones que vengan, las recogemos y las ponemos en conocimiento de la Administración exigiéndole que ponga remedio al problema que se denuncia.

Nuestro papel es presionar para que se resuelva.

No puedo hacer una valoración personal porque debería tener una mayor visión retrospectiva y además, soy presidenta de una Junta en la que funcionamos como representantes de los trabajadores y trabajamos a demanda de ellos, simplemente soy la voz del resto de trabajadores.

El trabajador también puede resolver los problemas a través de los sindicatos que sí tienen capacidad de negociación y están más cercanos con el día a día de los trabajadores.

¿Cree que es poco conocida la utilidad de la Junta de Personal?

La Junta de personal tiene la misma historia que nuestra democracia, en la Constitución de 1978 se recoge la ley de libertad sindical y los comités de empresas.

La Junta se reúne de manera puntual, aunque no tiene un sitio físico, todos los meses hay una reunión permanente a la que acude un miembro por sindicato. En este encuentro revisamos la información que nos llega de los trabajadores y de la misma Administración y si vemos algún problema urgente convocamos un pleno extraordinario para estudiarlo.

La celebración de los plenos se lleva a cabo en meses alternos. En éstos, analizamos si en la información que nos llega de la Administración, se puede modificar algo o bien hacer una aportación que beneficie a los trabajadores

En este sentido, nos quejamos de que a veces nos llega la información por parte de la Dirección con muy poco tiempo y poco argumentada, de hecho, los datos de muchos proyectos nos llegan cuando éstos ya están empezados y no contamos

CONCHI SIERRA

Presidenta de la Junta de Personal del HVN

“La Junta de Personal debe estar informada de todos los proyectos del Hospital”

Conchi Sierra es una acérrima defensora de la Sanidad Pública. Enfermera y sindicalista, su trabajo diario está enfocado en conseguir logros en las condiciones laborales de los profesionales y en la calidad asistencial de los usuarios.



con el tiempo suficiente para analizar esa propuesta.

Esta crítica es generalizada ya que en ella han incurrido todos los gerentes que han ido pasando por la Dirección del centro.

Además de asuntos que conciernen directamente a los trabajadores, ¿incidís en otro tipo de cuestiones?

Principalmente en los que afecta al personal, pero lógicamente estamos interesados en todo lo que es el servicio público de salud como institución pública, nos preocupa su buen funcionamiento, la transparencia, la buena gestión de los recursos y todo lo que suponga obras, modificaciones, proyectos. A esta junta le interesa saber si se hace para mejorar la atención al ciudadano, queremos ver y tienen obligación de informarnos de que esos son los fines, pero a veces no se nos argumentan, nos aportan planos e informes de modificaciones de manera fría.

¿Qué propuestas hace como presidenta de la Junta?

La situación más acuciante desde hace mucho tiempo, lo que lo convierte en una constante, es la falta de personal y de sustituciones.

La sociedad ha cambiado mucho en los últimos tiempos, se hacen muchas prestaciones, la población ha envejecido y tiene muchas necesidades hospitalarias muy especializadas, y todo esto se está haciendo con las mismas instalaciones, con alguna que otra remodelación, y con el mismo personal, a costa de estirar y apurar, ya no se puede más, porque el personal a su vez también está envejeciendo y no puede dar tanto de sí.

Esta es la situación más acuciante y que más problemas plantea a los trabajadores que están agotados de esa lucha constante de ver cómo sus compañeros caen de baja y no son sustituidos, lo que les obliga a cubrir y cambiar turno. Esto está deteriorando la buena armonía y el trabajo hecho con gusto.

Recientemente la Junta pidió la dimisión del gerente, ¿cuál es su postura?

Mi postura es la de la presidenta de este organismo que pidió la dimisión del gerente después de un acuerdo mayoritario pero no unánime ya que dos de los sindicatos que conforman esta junta optan por otras vías para solucionar los principales problemas como la falta de personal y la cobertura de las bajas.

¿Qué logros destaca?

No quiero ser pesimista pero el tema más acuciante de falta de personal no está teniendo respuesta, aunque se habían iniciado unas negociaciones con las secciones sindicales se han paralizado, eso nos ha creado un poco de pesimismo.

Queríamos avanzar en concretar el número mínimo de personal por servicio, pero no se ha avanzado al respecto.

Valoro como positivo la ambición de los gestores por ampliar servicios y aumentar prestaciones y acogerse a todas las tecnologías para mejorar la salud de los ciudadanos, pero soy muy crítica en este sentido porque esos servicios que se amplían a veces no cumplen sus objetivos por la falta de personal.

Como defensora de lo público, me parece muy bien y reconozco el valor de que se quiera estar en una sanidad puntera a nivel científico y de atención a los ciudadanos, pero teniendo en cuenta que los recursos humanos son imprescindibles para que las nuevas tecnologías se hagan de manera adecuada y que el ciudadano las pueda percibir bien.

Perspectivas de futuro

Soy optimista por naturaleza, creo que siempre habrá momentos en que se vea o que se arregla esto o vamos al traste.

Confío en que nuestros directivos sean sensibles y pongan remedios, el tema de las plantillas es muy serio que hay que revisar. No se pueden crear nuevos servicios, con lo que estoy de acuerdo ya que como defensora de la sanidad pública quiero que tengamos las mejores tecnologías y prestaciones, pero este avance debe ir paralelo con el personal adecuado.

MÁS PERSONAL...

- ¿Por qué se ha dedicado al ámbito de la Enfermería? Es vocacional. Desde siempre me ha interesado el mundo de la enfermería, quizás el hecho de que en mi infancia fuera afectada por la poliomielitis de la epidemia del 52 por lo que tuve que pasar mucho tiempo en los hospitales acució mi interés por ayudar a los demás.

- ¿Familia o trabajo?... Las dos cosas. No son incompatibles.

- Un domingo o día de fiesta... Soy muy casera, me gusta estar con la familia, leer, escuchar música y la radio.

- Mejor momento de su vida fue... Además del nacimiento de mis hijos, el mejor momento fue cuando vi que estaba admitida en la Escuela de Enfermería después de tres años de presentarme al examen de ingreso.

- ¿El pasado se traduce en nostalgia?... Siempre miro hacia delante, me gusta vivir para ilusionarme.

- Una película inolvidable... "La lengua de las mariposas"

- Un libro imprescindible... "Ligero de equipaje" de Carlos García Vallés

- Una canción para siempre... "Te recuerdo Amanda" de Víctor Jara

- Una lugar para vivir... Granada

PERFIL

Conchi Sierra nació hace 55 años en el pueblo jiennense de Torrecárdenas. Casi la mitad de su vida ha transcurrido en la ciudad sanitaria granadina. Estudió en la Escuela de Enfermería del Virgen de las Nieves donde se diplomó en la segunda promoción. Comenzó a trabajar en el Hospital General donde desarrolló tareas de enfermera de base durante cinco años, luego se trasladó a Traumatología donde lleva trabajando 25 años donde compagina su profesión desde hace diez años con labores sindicales como delegada de CCOO. Casada con dos hijos, reside en el municipio de Peligros donde se volcó en la vida política local con un cargo de concejala de Asuntos Sociales que mantuvo durante doce años.

PLANES DE PENSIONES

GV Pensión
Renta Fija Mixta II

GV Pensión
Renta Variable Mixta

GV Pensión
Renta Fija Mixta I

GV Pensión
Renta Fija

GV Pensión
Renta Variable



TU FUTURO SE VE CLARO

**GENERAL
VIDA
PENSIÓN**

Tu jubilación
de la mano
de especialistas

GENERAL VIDA, sociedad de Agencia de Seguros S.L., Agencia nº 2004 de Utiel/COPE VDA, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., perteneciente a GRUPO AVIVA

Planes de Pensiones contratados a través de



Tres décadas trabajando por la excelencia en el mantenimiento de la "Ciudad Sanitaria" Virgen de las Nieves

Parece que fue ayer, pero ya han pasado treinta años. En abril del año 1976, se incorporó la primera promoción que ingresó a través de oposición de personal de mantenimiento a dos centros, unos al Hospital General y otros al Hospital Materno Infantil.

Por aquel entonces, el Ruiz de Alda o "el sanatorio grande" como vulgarmente se le conocía, era un centro muy grande, enorme para los que no habíamos trabajado nunca en un edificio de esas características, y viejo en sus instalaciones tanto de fontanería como de electricidad, a pesar de que sólo tenía veintitrés años. El inmueble tenía un mantenimiento sólo correctivo, le faltaba "bajo nuestro punto de vista" el más importante: el preventivo.

A pesar de esos inconvenientes, en el centro sanitario trabajaban excelentes profesionales que con pocos medios "sacaban el trabajo adelante con mucha dignidad y profesionalidad". Entre ellos, recordamos a Pepe Atienza, Miguel Calvente, Rafael Rueda, y muchos más, todos ellos, ejemplo a seguir por los que entonces nos incorporábamos.

En aquel entonces, el director era Alfredo de Federico, el administrador general, Andrés Fernández, administrador del centro, José María Puertas, Ingeniero jefe, Gonzalo Fernández Madero y como maestro industrial, Eduardo Martín Huete.

En el hospital Materno Infantil, centro más moderno, con instalaciones más asequibles, funcionales y prácticas como correspondía a su tiempo, la dirección estaba a cargo de Jesús Moreno, el administrador era Marcelino Antolín Duarte, y el maestro industrial, Juan Martínez.

El otro centro que algo después se inauguraría, era el C.R.T. como querían los rehabilitadores que se le llamara, C.T.R., como pretendían los

traumatólogos, el caso es que de esa guisa salió el H.R.T. (Hospital de Rehabilitación y Traumatología), que fue inaugurado en el año 1976, y que su primer director fue Daniel Mezquita.

Aquí es donde comienza nuestra andadura, en un principio mandan a un calefactor y un electricista para poner en funcionamiento sus instalaciones y a continuación un fontanero que es quien les relata estos hechos, y que como anécdota podemos contar, que una mañana "me mandó llamar" José María Puertas y me dijo que subiera a Traumatología a reparar unas griferías que tenían las aguas cambiadas (resultaron estar cambiadas sólo las del despacho del Director como siempre suele suceder) y que cuando terminara volvería a Ruiz de Alda. Hace algo más de treinta años y aún sigo aquí, espero seguir tantos años como me faltan para la jubilación.

A continuación fueron llegando, mecánico, albañil, pintor, carpintero, hasta catorce, de los que aún quedamos once en activo.

Los nombres de estos son: Manuel Segovia, maestro industrial, José Francisco Martín y Luis Reyes, fontaneros. José Luis Peláez, Antonio Rodríguez, Antonio Martín Salvago y Francisco García, calefactores. Manuel Crespo, Jefe de equipo. Manuel Casares, albañil. Antonio Martínez, pintor y Juan Morenate López, mecánico.

Éramos gente joven, dinámica, con ganas de trabajar, formamos un grupo envidiado en otros centros, al que se han ido uniendo y adaptando otras personas, grupo donde primero fuimos compañeros, después amigos y ahora íntimos amigos, siempre con la amistad y el respeto por bandera. No es fácil hacer buenos amigos en los tiempos que vivimos, y menos aún mantenerlos, aquí se ha logrado. Somos una familia a la que

más de cuatro quisieran pertenecer, familia a la que no solo pertenecemos los compañeros sino también nuestras correspondientes parejas, asistiendo a fiestas y eventos tales como cena de Navidad, tomas de posesión de nuevos compañeros, jubilaciones y otros, tradición que comenzamos en el año 1976 con nuestra toma de posesión y que con el paso del tiempo hemos ido mejorando.

A la cabeza de este grupo estaba el ingeniero Alberto Arenas del Buey (murió muy joven a causa de un Guillen Barret), supo introducir un mantenimiento tanto preventivo como correctivo de mucha calidad y efectividad y que ha servido como ejemplo para el que hoy en día se hace en todos los hospitales de Granada.

Otros jefes que han pasado por nuestro servicio, Juan Naveros, Ingeniero técnico. Eduardo Martín Huete, Maestro Industrial ya fallecidos, próximo a la jubilación, José Luis Manzano, Ingeniero Superior, Enrique Robles, Maestro Industrial jubilado recientemente, Bernardo de la Torre ingeniero en la empresa privada, Pepe Carrillo ingeniero en la Delegación de Industria, Antonio Espinosa ingeniero jefe de mantenimiento en el Hospital Puerta del Mar de Cádiz, que en su corto tiempo que estuvo en nuestro servicio y también en Granada, dejó constancia de su trabajo, amistad y cariño al personal.

Queremos recordar el nombre de compañeros que unos ya jubilados y otros fallecidos dejaron huella en Traumatología y en la Ciudad Sanitaria Virgen de las Nieves.

Rogamos perdonéis si nos olvidamos de alguno, nuestra intención es la de nombrarlos a todos.

A. Pérez, A. Castellanos, Francisco Martín Huete, Manuel Moriana, José Antonio Guierrez, Juan Ramos, Manuel

Cuerva, A. García Peña, José Cabello, Miguel Martínez, Francisco Jiménez, Juan Morenate Fuentes, Antonio Morenate López, Andrés Zaplana, Antonio Jesús Resco, Joaquín Adarve, Salvador Orellana, Enrique García Rodríguez, Francisco Domínguez (Cuqui), Francisco Gil García- (Pipi), Damián Alguacil, Abilio Lorenzo Casti-

lla, Manuel Molina Lara y Juan de Dios Fernández.

En estos treinta años hemos sido testigos de los muchos cambios que ha habido tanto en cargos directivos como en puestos de base y de la evolución que han ido tomando nuestros hospitales, que ya no se parecen en casi nada a como fueron construidos.



No hay futuro que sea futuro de progreso que no cuente y esté asentado en el pasado

Martín G. Blanco

Director de Servicios Generales

La primera promoción de Mantenimiento del Hospital Virgen de las Nieves ha celebrado su trigésimo aniversario con un acto de reconocimiento a los profesionales que han dedicado tres décadas a la mejora de las instalaciones de este centro hospitalario.

El pasado 2 de junio se llevó a cabo un encuentro "muy emotivo" de todos los compañeros de esta área en el que el director de Servicios generales, Martín G. Blanco, dedicó unas palabras de gratitud a la dedicación de estos trabajadores a los que entregó unos distintivos.

En el acto también intervinieron el ingeniero técnico "más antiguo" de Mantenimiento, Gonzalo Fernández, el mecánico del Hospital de Traumatología, Juan Morenate y el ingeniero técnico, José Ramón Ledesma.

Fernández hizo un recorrido a las situaciones más "marcadas" que han vivido este grupo de trabajadores y amigos, mientras que Morenate resaltó los valores humanos y técnicos del equipo e instó a que continúen con esa gran relación de amistad, ya que son "una gran familia".

El acto estuvo amenizado con un concierto de guitarra española ofrecida por Dúo Aljibe.

FIBAO potenciará líneas y grupos de investigación básica, clínica y de servicios sanitarios

La consejera de Salud de la Junta de Andalucía, María Jesús Montero presidió el acto de presentación de la Fundación de Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental 'Alejandro Otero' (FIBAO), integrada por 33 instituciones de carácter privado y público, entre las que se encuentran tres empresas, las universidades de Granada, Almería y Jaén y centros de la red sanitaria pública de Andalucía.

FIBAO nace con el objetivo de

anuar esfuerzos, recursos y conocimientos, que le identifique como organismo de investigación de excelencia y le permita asumir posiciones de competencia entre las distintas agencias de financiación pública y privada de la investigación biosanitaria en los próximos años.

Así, la fundación, con sede en el Hospital Universitario Virgen de las Nieves de Granada, permitirá aglutinar líneas y grupos de investigación básica, clínica y de servicios sanitarios

y favorecerá la puesta en común de estrategias que consoliden los distintos grupos de investigación de excelencia. Igualmente, buscará sinergias entre las instituciones implicadas y apoyará a los grupos de investigación emergentes. Otro de sus objetivos pasa por promover y desarrollar innovaciones en tecnologías sanitarias, potenciando la promoción profesional y la docencia de los profesionales de la salud, facilitando la participación, información



y difusión de la actividad científica entre la ciudadanía. Una de las principales características de esta fundación es que permite compartir infraestructuras y unidades de apoyo básicas como unidades de investigación, laboratorios, bibliotecas,

sistemas informáticos, etc., lo que significa una apuesta por la eficiencia y efectividad de los recursos humanos, materiales y financieros que redundan en una mayor calidad de los proyectos de investigación biosanitaria asumidos.

HOSPITAL VIRGEN DE LAS NIEVES

CUIDANDO LA SALUD DE GRANADA, CUIDANDO EL MEDIO AMBIENTE



AYÚDANOS a AHORRAR AGUA



HOSPITAL VIRGEN DE LAS NIEVES



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD



El sistema de Gestión Ambiental del Hospital está certificado conforme a las normas EMAS VDM-05/006 y UNE-EN ISO 14001:1996 (CGM-03/016)



El Hospital Virgen de las Nieves implanta un sistema de digitalización de imágenes médicas

El centro sanitario firma un acuerdo de desarrollo con Kodak y Telvent para integrar la incorporación de nuevas tecnologías

El Hospital Virgen de las Nieves (HVN) ha iniciado la implantación de tecnología de imagen punta. Para hacer posible esta realidad, el hospital ha escogido la solución Kodak con Telvent como el integrador idóneo para digitalizar varios servicios médicos, como Radiodiagnóstico y Medicina Nuclear.

La incorporación de nuevas tecnologías es una de las líneas estratégicas del Plan de Gestión del complejo hospitalario. Para seguir avanzando en esta línea, la Dirección del hospital ha adjudicado a través de un concurso a las empresas Kodak y Telvent el arrendamiento del equipamiento para la puesta en marcha de un sistema integrado PACS y de salas radiológicas digitales de soporte de techo.

La digitalización de la imagen en Radiodiagnóstico ofrecerá múltiples aplicaciones, se pasará de un entorno analógico con impresiones en placas a uno digital que permitirá que cualquier exploración de imagen médica tomada al paciente esté

disponible de forma inmediata y que pueda ser consultada desde cualquier punto por otros profesionales sin necesidad de trasladar los soportes físicos.

Los cambios organizativos en las formas de trabajo del equipo, la rapidez en la captura de la imagen, su facilidad de almacenamiento, la disponibilidad inmediata, el aumento en la precisión del diagnóstico, la interrelación entre profesionales y la posibilidad de interconsultas entre centros hospitalarios de nuestra comunidad sin necesidad de desplazamiento del usuario son las principales ventajas de este nuevo sistema digital.

El Jefe de Radiodiagnóstico, el Dr. José María Sevilla, se mostró muy satisfecho con este reto y destacó la transformación organizativa del trabajo, con la digitalización de las imágenes, los profesionales "tendrán a su disposición todas las exploraciones realizadas a los pacientes", e incluso, "se podrán realizar varias consultas al mismo tiempo".

La rapidez y efectividad serán otras de las mejoras de este sistema, las exploraciones, en principio radiológicas (-radiografías, TAC, ...) y posteriormente cualquier tipo de imagen

La digitalización de la imagen en Radiodiagnóstico ofrecerá múltiples aplicaciones, se pasará de un entorno analógico con impresiones en placas a uno digital que permitirá que cualquier exploración de imagen médica tomada al paciente esté disponible de forma inmediata y que pueda ser consultada desde cualquier punto por otros profesionales sin necesidad de trasladar los soportes físicos.

médica (Medicina nuclear, endoscopia, anatomía patológica...), podrán ser procesadas con potentes herramientas de post-tratamiento de imagen con el fin de realizar un diagnóstico más preciso.

La ventaja ecológica también está asegurada con la desaparición de las placas y los reveladores de película de residuos, ya que con el sistema digital, será posible guardar gran información en poco espacio.

Además, según apuntó el Doctor Sevilla, el paciente no será sometido a varias captaciones de imágenes, ya que "la calidad siempre está asegurada al igual que la disponibilidad de los estudios es inmediata en cualquier lugar y momento a toda persona autorizada".

Para el responsable de Radiodiagnóstico del HVN, este avance propiciará la interrelación entre profesionales, tanto el médico de atención primaria como especialistas en distintas áreas podrán compartir el

conocimiento y resolver dudas conjuntamente.

La materialización de este ambicioso proyecto no hubiera sido posible sin el acuerdo suscrito entre la institución sanitaria y las empresas de tecnología que tendrá una vigencia de cuatro años con un coste total de 2.973.000 euros.

Además de las ventajas señaladas para usuarios y profesionales, desde la Dirección de Servicios Generales del Hospital, se subrayaron otros beneficios con la incorporación de nueva tecnología como la disminución del número de salas de radiodiagnóstico y la optimización de la producción.

Con la digitalización, se ahorrará el coste de las placas radiográficas, valoradas en unos 554.003 euros anuales, el coste de mantenimiento de reveladoras y equipos de rayos, (46.402 euros al año) y la reducción del coste ecológico con la eliminación de residuos líquidos de revelado y placas radiográficas.

Granada es la primera provincia en la que se practica una intervención mejorada para reducir el riesgo de infarto cerebral

El hospital Virgen de las Nieves utiliza una técnica novedosa para realizar una operación con el fin de erradicar la estenosis intracraneal.

El Hospital Virgen de las Nieves (HVN) es el primer centro sanitario de España en realizar una operación quirúrgica para "ensanchar" las arterias cerebrales con una tecnología avanzada conocida como stent intracraneal autoexpandible.

Según explicó el jefe de Sección del Área de Patología Cerebrovascular del Servicio de Neurología, el Dr. José Maestre, el objetivo de esta nueva aplicación es poner en marcha un sistema de prevención del ictus en personas que tienen estenosis intracraneal, -estrechez en las arterias del cerebro por acumulación de grasas-, por lo que en la intervención se "limpian" las arterias con un instrumento llamado stent autoexpandible, antes de la colocación del stent se ensancha suavemente la arteria con un "balón" o "globo"; el resultado final es que llega un mayor flujo de sangre al cerebro.

La primera operación de este tipo la llevaron a cabo profesionales del Área de Neuroradiología Intervencionista del Hospital de Traumatología del HVN con la colaboración de dos expertos relevantes en esta materia procedentes del Hospital Puerta de Hierro de Madrid y del Virgen del Rocío de Sevilla, el

Dr. Luis Nombela Cano y el Dr. Antonio Mayol, respectivamente.

El Jefe de sección de Neuroradiología intervencionista, el Dr. Pedro Pablo Alcázar, destacó la importancia de este reto "pionero" ya que se ha dado solución a una paciente con la disposición de una tecnología puntera implantada de forma reglada en esta Unidad, con la que se realizó una operación que transcurrió con éxito y con la que se han obtenido unos resultados satisfactorios.

La primera paciente sometida a este tipo de intervención quirúrgica ha sido una mujer menor de 65 años con hipertensión, diabetes y varios "avisos" de infarto cerebral, que tenía varias estenosis (estrecheces) en sus arterias intracraneales; a pesar del tratamiento preventivo con medicamentos su peligro de sufrir un infarto cerebral era muy grande, tras explicarle la situación y las posibles alternativas de tratamiento optó por la intervención quirúrgica endovascular, que duró dos horas y que no está exenta de riesgos, aunque técnicamente la operación se desarrolló satisfactoriamente, ya que según indicó el Dr. Maestre, "la arteria cuya estre-



chez producía mayor peligro se dilató sin problemas".

Este tipo de tratamientos para eliminar la estrechez de las arterias se utiliza frecuentemente en intervenciones cardiovasculares a través de la introducción de un catéter con un stent y un balón que dilata el stent y la arteria coronaria, pero hasta ahora no disponíamos de stent autoexpandibles, diseñados expresamente para ensanchar arterias del cerebro; esta novedad ha sido precisamente la que se ha estrenado en España en nuestro hospital.

El stent intracraneal autoexpandible, "wingspan", ha sido

distribuido por la compañía estadounidense "Boston Scientific".

La estenosis intracraneal es las causa del 10 por ciento de los ictus isquémicos, más conocidos como infartos cerebrales. Hasta ahora, el tratamiento más común, y habitualmente útil, es el control de los factores de riesgo como el colesterol y la hipertensión, y el uso de medicamentos como la aspirina o los anticoagulantes con el fin de evitar que se formen trombos en el cerebro y las arterias se obstruyan definitivamente. La posibilidad de ensanchar las arterias enfermas es una nueva forma de tra-

tamiento para cuando el tratamiento común fracasa.

El Dr. Alcázar, manifestó que la experiencia previa cualificada del equipo de profesionales de esta Unidad justifica que este tratamiento se haya realizado por primera vez en este centro hospitalario, aunque previamente los tres profesionales neuroradiólogos intervencionistas recibieron conocimientos teóricos sobre el novedoso instrumento. Para llevar a cabo este tipo de intervención, es esencial disponer de un protocolo multidisciplinar, de una cadena que va desde el estudio del diagnóstico hasta la puesta en marcha de la intervención en la que participan neurólogos, neuroradiólogos intervencionistas y anestelistas.

Tras este avance, se abren nuevas expectativas para los enfermos con riesgos de padecer trombosis cerebral; además, si bien se utiliza hasta ahora como medida preventiva, surge la posibilidad de realizar este tipo de intervención en la fase aguda del infarto cerebral, cuando el daño irreversible del cerebro aun no se ha producido y puede evitarse si se limpia urgentemente la arteria que se ha obstruido.

El Complemento de Rendimiento Profesional (CRP) de este año premia el trabajo en equipo

En el año 2003, el SAS estableció el complemento de productividad, en el marco del Acuerdo de 21 de noviembre de 2002 sobre política de personal para el periodo 2003-2005, en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

Uno de los elementos más importantes de este acuerdo fue la aparición del Complemento de Rendimiento Profesional (CRP). Este complemento, sirve para retribuir los resultados obtenidos por los equipos de profesionales así como por el desempeño individual. En otras palabras, viene a reconocer el rendimiento y esfuerzo de cada equipo y de cada profesional, medido en términos de cumplimiento de los objetivos pactados. En el nuevo acuerdo para el periodo 2006-2008 este complemento se desarrolla y consolida, cobrando relevancia en el modelo de carrera profesional.

Desde el año 2003, las cuantías máximas de CRP para cada categoría han ido aumentando, según el incremento anual pactado en Mesa Sectorial. En la siguiente tabla se reflejan las cantidades de los últimos años, con su crecimiento.

	2006	2005	2004	2003
JEFE DE SERVICIO				
CLINICO	8364,92	6697,64	4636,90	2295
FACULTATIVO				
ESPECIALISTA				
DE AREA	3893,89	2979,69	2063,42	1021
SUPERVISOR				
ENFERMERIA	2976,08	2348,62	1626,10	805
ENFERM./ATS	1648,41	1327,48	919,10	455
AUXILIAR DE				
ENFERMERIA	445,92	357,41	247,46	123
CELADOR	378,71	306,65	212,40	120

Estas cantidades son las máximas asignadas anualmente por categoría (en caso de que el equipo cumpla el 100% de los objetivos y el profesional obtenga un 10 en la Evaluación del Desempeño Profesional). Sin embargo, no incluyen el reparto de remanentes. Los remanentes se generan cuando todos o algunos de los equipos no alcanzan todos los obje-

tivos pactados. Las cantidades generadas se reparten entonces entre las unidades que conforman el grupo al que pertenecen. Por tanto, la cantidad final de un profesional puede ser muy superior a la cantidad máxima anual asignada por categoría.

Hasta ahora, un 90% de la cuantía está en función de la evaluación del equipo y el 10% restante está en función de la evaluación del desempeño individual. Tanto los objetivos como las cantidades abonadas son de conocimiento público para los profesionales del centro, así como de los representantes de los trabajadores. El abono se produce dos veces al año, de forma semestral. En el primer semestre se abona el 40% relativo a los objetivos del equipo, según el grado de cumplimiento de los mismos. Este abono se realiza en la nómina complementaria de octubre. En el segundo pago se abona el resto hasta el 90% de los objetivos de equipo, más el 10% del desempeño individual -que lleva a cabo cada jefe directo al final del año, y se cobra con la nómina complementaria de abril del año siguiente.

Reparto de las bolsas de incentivos a la unidad

El reparto de las bolsas de incentivos a la unidad se realiza de la siguiente manera:

- 90% de manera lineal entre los profesionales, en función del grado de consecución de los objetivos por la Unidad.

- 10% individualmente en función del grado de aportación de cada profesional a la consecución de los objetivos del equipo, medido a través de la entrevista con su jefe directo.

El proceso comienza a principios de año, momento en que el jefe de cada unidad firma con la Dirección-

Gerencia los objetivos de su equipo. Una parte de estos objetivos son metas estratégicas de la organización (por ejemplo, la prescripción de medicamentos en principio activo o el alcanzar un determinado grado de satisfacción en los usuarios, medido a través de las diferentes encuestas que el SAS realiza). Otro bloque corresponde a objetivos propios de cada uni-

dad, en función de su actividad específica.

Hay dos importantes novedades este año, por un lado, las distintas unidades se incluyen en uno de los siguientes cuatro grupos: Grupo Asistencial, Grupo de Apoyo Asistencial, Grupo No Asistencial y Grupo de Apoyo No Asistencial. Los remanentes de cada unidad revalorizan exclusivamente en las unidades que conforman su grupo. A modo de ejemplo, todas las unidades asistenciales pertenecen al primer grupo. Las unidades de servicios centrales (laboratorios, radiodiagnóstico, etc.), entre otras, conforman el segundo. El Servicio de Atención al Usuario se incluye en el tercer grupo. Y, finalmente, las unidades de servicios generales encabezan el cuarto grupo.

Dentro de cada grupo, se busca que los objetivos de las distintas unidades sean homogéneos en esfuerzo y dificultad.

Por otra parte, este año se ha procurado que muchas de las unidades estén integradas por profesionales de varias categorías. Esta medida persigue fomentar el trabajo en equipo y afianzar el hecho de que los objetivos son responsabilidad de todos.

Cada profesional, en su ámbito de desempeño, puede y debe colaborar en el cumplimiento de todos los objetivos.

Evaluación

Tras la evaluación, y de no cubrirse el 100% de los objetivos pactados, se genera un remanente dentro de cada Grupo, que posteriormente se distribuirá entre los profesionales que formen las unidades dentro de este grupo. Los remanentes ocasionados tras la evaluación, se distribuyen entre las unidades que estén por encima de la mediana de su grupo con un rango que se determinará según los resultados anuales, siempre que se haya superado el 50% de los objetivos, en función nuevamente del porcentaje de consecución de los objetivos pactados y ponderados por el número de profesionales y el complemento de rendimiento de estos. A su vez, los remanentes de los incentivos individuales (que suponen el 10% del CRP) se distribuyen dentro de cada unidad y sólo entre los profesionales que hayan superado los 5 puntos en la Evaluación para Desarrollo Profesional (EDP).

El Hospital renueva la Junta Facultativa y de Enfermería después de unas elecciones novedosas

El Hospital Virgen de las Nieves tiene desde hoy nueva Junta Facultativa y de Enfermería tras la celebración de las elecciones en las que se introdujo como novedad el voto electrónico y cuyos resultados han quedado validados por una alta participación.

El 32 por ciento de los facultativos han participado en la elección de sus representantes, una cifra que se ha triplicado en relación a la participación de las pasadas votaciones. De los 375 votos emitidos, el 11 por ciento ha sido a través de internet, gracias a un sistema pionero que permite la puesta en marcha de un proceso electoral a través del certificado digital. En cuanto a la

Junta de Enfermería, la participación también ha sido la nota a destacar, con 381 votos que supone una participación del 14 por ciento de los que el 4 por ciento se ha realizado de forma virtual.

El novedoso proceso electoral se inició el pasado 9 de mayo con un plazo hasta el 11 del mismo mes para depositar el voto en la red. Los profesionales que prefirieron el sistema convencional, votaron de forma presencial en las mesas electorales el 12 de mayo.

Uno de los facultativos más votados por sus compañeros ha sido el Dr. José Antonio Ramírez quien ha valorado muy positivamente la alta participación registrada en estos comicios y ha in-

dicado que se presentó a la candidatura para trabajar por el Hospital desde una postura de responsabilidad y cercanía con los compañeros y la ciudadanía.

Para este cardiólogo intervencionista, la principal motivación que debe tener este órgano representativo es transmitir a la población la labor diaria que realizan los profesionales sanitarios y mejorar la calidad del centro hospitalario. Según el Dr. Ramírez, las circunstancias en el ámbito de la salud han cambiado con "una mayor demanda, un aumento de las prestaciones y una transformación de las tecnologías".

"Tenemos un sistema sanitario que nos ofrece una amplia cartera de servicios pero es muy costoso, requiere muchos recursos" por lo que los ciudadanos deben tener "una mayor implicación en la sanidad pública" corresponsabilizándose con su propia enfermedad y analizando "qué quieren de la sanidad pública" y "qué están dispuestos a hacer para mejorarla".

El facultativo marcó las principales líneas de actuación que propondrá a la Junta una vez

conformada entre las que destacó la implantación de un Plan de Infraestructuras, la consolidación del Hospital Virgen de las Nieves como centro de referencia y la implicación en el Parque Tecnológico de Ciencias de la Salud y en la Universidad.

Para el Dr. Ramírez uno de los principales retos será acometer un Plan para mejorar las infraestructuras que se mantiene obsoletas, además de mantener la amplia cartera de servicios que ha incidido en que el Virgen de las Nieves se haya convertido en centro de referencia de Andalucía oriental.

Otra línea importante a subrayar es la vinculación de este centro hospitalario con el Parque Tecnológico del Campus de la Salud, ya que "tenemos grandes profesionales que no se pueden quedar al margen de este proyecto" porque "podemos aportar muchas ideas para este reto colectivo". La colaboración con la Universidad de Granada es otra de las ideas principales, ya que este hospital "es universitario" y todos los profesionales que trabajan en él "se deben ver implicados e integrados en esta institución".

No salgas fuera del hospital con uniforme; daña la imagen de profesionalidad e higiene

"Se puede tal vez decir como excusa de las malas formas que no son más que formas. Pero es un error. (...) Allí donde las formas en cualquier gobierno son malas, se tiene una indicación cierta de que los principios lo son también".
Thomas Paine, *Los derechos del hombre*, 1971

Recientemente, se ha comenzado la distribución del "Libro de Estilo del Servicio Andaluz de Salud" entre todos los profesionales. Este libro pretende ser una herramienta de reflexión sobre los valores que el SAS quiere expresar en las relaciones de los profesionales con los usuarios, y son valores orientados a satisfacer las necesidades y las expectativas de los pacientes anteponiendo los principios de equidad, respeto a las diferencias, personalización e integralidad del proceso de atención.

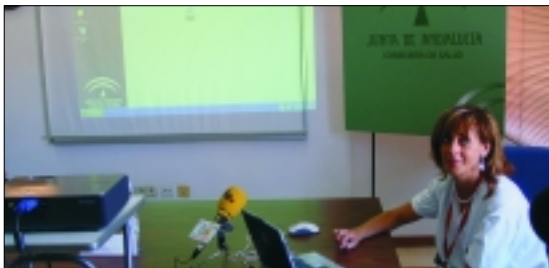
Este marco es el que nos sirve para hablar del correcto uso de los signos de identificación de los profesionales sanitarios, y lo que significan para los usuarios. Dentro de los centros sanitarios, en el entorno de trabajo, los sanitarios nos identificamos a través del uniforme y de la tarjeta de identificación.

La tarjeta de identificación permite al usuario conocer quién es el profesional que le está hablando (nombre, categoría) pero, ante todo, facilita la percepción de seriedad, transparencia, formalidad, sinceridad y pertenencia al SAS. Cuando uno lleva su tarjeta de identificación fuera del hospital, rápidamente cae en la cuenta de la distracción y se la quita.

El uniforme es el otro gran elemento identificador. Los pijamas y las batas significan, para el usuario, que el profesional está trabajando, que es su interlocutor y cuidador, que forma parte del SAS. Además, el llevar el uniforme connota seriedad, higiene, profesionalidad y un estilo de relación y de imagen. Son los valores que queremos transmitir.

Por todas estas razones, llevar el uniforme fuera del recinto hospitalario (en la calle, en un bar, en una tienda) comunica a los usuarios los valores contrarios y paradójicos: un profesional en la calle no está trabajando -por lo que el uniforme está fuera de lugar-, puede despertar dudas sobre la higiene al volver después al lugar de trabajo y tratar a pacientes, y críticas al uso de una herramienta de trabajo fuera de su contexto.

En suma, el uniforme no debe usarse fuera del recinto hospitalario, si queremos que nuestro estilo de relación responda a los valores mencionados.



El Programa de Gestión Ambiental 2005-2010 marcará las líneas de actuación del Hospital Virgen de las Nieves

Siete grandes líneas de actuación convertirán el centro en una institución modelo de excelencia medioambiental y sostenibilidad

El HUVN ha desarrollado un programa de actuación 2005-2010 basado en el cumplimiento de la Política Ambiental y, dirigido a la mejora continua de los impactos ambientales, la protección del entorno, y la difusión de nuestros cometidos y logros a todos los niveles de la organización.

Este programa sigue las recomendaciones del Plan de Gestión 2005-2010 y está constituido por una serie de líneas estratégicas de actuación que, durante su periodo de vigencia estarán encaminadas a la mejora en la gestión ambiental del centro: (ver cuadro)

Estas líneas recogen la filoso-

fía ambiental y las actividades que el HUVN ha desarrollado y está desarrollando en pro a la mejora de la calidad ambiental de sus actividades, reuniendo las actuaciones encaminadas a mantener y mejorar el nivel de calidad alcanzado hasta el momento en la gestión ambiental de los procesos no asistenciales y contemplando la participación activa del personal, a través del diseño de Sistemas de Gestión Ambiental específicos para cada sector trabajador (formación, procedimientos e instrucciones técnicas de trabajo específicos, etc).

Una de sus estrategias de actuación es la aplicación de Cri-

terios de Logística Inversa en los contratos con los proveedores, de tal manera que haciendo frente a las exigencias del "VI Programa de Acción en Materia de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible", e introduciendo criterios de aplicación para las empresas productoras de residuos en relación al compromiso de "quien contamina paga" y en hacerlos responsables de todo el ciclo de vida del producto, el centro sanitario evaluará el comportamiento ambiental de las empresas con las que contrata sus servicios a través del desarrollo de un Código de Conducta Ambiental, de tal manera que el hospital apoyará a aquellas empresas proveedoras que posean dentro de su política ambiental un sistema de gestión basado en la logística inversa.

El centro sanitario da un paso más a la hora de fomentar las buenas prácticas medioambientales desde sus instalaciones, y es que, el Programa Medio Ambiental 2005-2010, contempla la incorporación de Alimentos Ecológicos como base fundamental de la alimentación, que nuestros pacientes, van a recibir durante su estancia hospitalaria.

Impulsar la investigación en la prevención ambiental sanitaria, mediante el desarrollo de proyectos, así como la formación del personal a través de cursos específicos y ceñidos a las necesidades de su perfil y la información mediante la elaboración de manuales de buenas prácticas ambientales específicos de cada sector.



Premian la apuesta del hospital Virgen de las Nieves por el ahorro energético en iluminación sin reducir los criterios de eficiencia. El complejo sanitario ha recibido un reconocimiento de la Unión Europea por su política de ahorro energético

El gerente del centro sanitario Virgen de las Nieves, Arturo E. Domínguez, se trasladó hasta la ciudad alemana de Frankfurt para recoger el galardón otorgado por el programa europeo de la Comisión Europea de eficiencia energética Greenlight para aquellas organizaciones que buscan el ahorro energético en la iluminación.

Como socio de este proyecto, el centro sanitario se comprometió a reducir el consumo total de energía lumínica de todas sus instalaciones en un 30 por ciento. Con el fin de asumir este reto, desde la Dirección, se optó por analizar el consumo eléctrico de todos los centros que componen el complejo sanitario para buscar la reducción del gasto sin disminuir los criterios de eficiencia.

Este esfuerzo ha sido reconocido por Greenlight, cuya comisión europea ha distinguido al Hospital por esta labor, junto con 13 socios más y un colaborador de todos los países europeos, entre los que se encuentran una compañía de teléfonos, empresas fabricantes productos de iluminación y el Servicio Extremeño de Salud.

Este premio está promovido por el Instituto para la Diversificación del Ahorro de Energía (IDAE) y fue entregado por el consultor europeo de energías renovables, Paolo Bertoldi en el marco de la celebración del Congreso Internacional de Iluminación y Construcción.

El programa Greenlight es una iniciativa voluntaria para la lucha contra la contaminación que tiene como objetivo que los consumidores de electricidad de organismos públicos y privados, denominados socios, se comprometan con la comisión europea a instalar en sus edificios la tecnología en iluminación más eficiente posible manteniendo o mejorando la calidad de ésta.

El objetivo del programa Greenlight en el que participan 291 socios es reducir el consumo de energía en iluminación interior y de alumbrado público a lo largo de toda Europa para conseguir reducir el nivel de contaminación y limitar el calentamiento global. También se busca mejorar la calidad de las condiciones visuales a la vez que se ahorra dinero.

Líneas Estratégicas Programa Gestión Ambiental 2005-2010

Línea Estratégica 1ª: Eficiencia en la gestión de los recursos.

Línea Estratégica 2ª: Seguimiento y mejora del Sistema de Gestión Ambiental en los Procesos No Asistenciales.

Línea Estratégica 3ª: Diseño e implementación progresiva del Sistema de Gestión Ambiental en el ámbito de los Servicios/Unidades de Gestión Clínica.

Línea Estratégica 4ª: Incorporación de criterios ambientales y aplicación de Logística Inversa en los concursos públicos para la adjudicación de servicios: diseño de un sistema de evaluación ambiental para la selección de proveedores.

Línea Estratégica 5ª: Incorporación de Alimentos procedentes de sistemas de producción (agrícola y ganadero) respetuosos con el medio ambiente: Alimentos Ecológicos.

Línea Estratégica 6ª: Investigación ambiental sanitaria.

Línea Estratégica 7ª: Formación, información y sensibilización. Elaboración de manual de buenas prácticas ambientales y fichas de divulgación.

El sistema comunitario de gestión y auditorías medioambientales (EMAS) dedica en su boletín número 1 un reportaje a la gestión medio ambiental del Hospital Virgen de las Nieves

La gestión medio ambiental llevada a cabo en el Hospital Virgen de las Nieves ha sido reconocida en la publicación editada por EMAS (European Eco-Management and audit. Scheme) en cuyo primer número se dedica un reportaje a los avances que este centro sanitario ha conseguido en materia de Medio Ambiente.

El Hospital Virgen de las Nieves obtuvo en febrero de 2005, la validación por AENOR (como entidad verificadora nacional E-V 0001) de la Declaración Medioambiental referente al año 2003, conforme al Reglamento Europeo 761/2001 EMAS, de este modo el Hospital se adhería, con carácter voluntario, a un sistema comunitario de gestión y auditorías ambientales.

En el reportaje de este primer

número se hace un balance de los logros alcanzados por este hospital, como el impacto conseguido en el mantenimiento, tratamiento y cuidado intensivo de los residuos, así como ahorro de energía y un control del gasto del agua, sobre todo en los meses de verano.

Entre otras mejoras, la publicación se hace eco de la puesta en marcha de la Central de Cogeneración para la producción combinada y simultánea de energía eléctrica y energía térmica que la instalación de calor y cogeneración de frío ha supuesto una reducción de electricidad del 28,7 por ciento entre el año 2000 y el 2003, pasando de los 18,8 a los 13,4 kilovatios por hora y paciente.

Además, el cambio de fuel a gas natural ha conllevado un

ahorro de combustión de CO₂ y ha ocasionado una rebaja de 8600 megavatios al año. El reemplazo de la luz eléctrica ha permitido reducir el consumo en un 30 por ciento hasta los 38 000 vatios, lo que supone una hora de 7000 euros anuales.

Todas estas medidas han ido acompañadas por una labor de concienciación de trabajadores y usuarios, para fomentar, entre otras cosas, un uso responsable del agua. Esta "campaña" ha dado resultados muy positivos, ya que en dos años se ha reducido el consumo por parte de los apacientes en una 30 por ciento, alcanzando un gasto 0,3 metros cúbicos por persona.

En el boletín de distribución europea, se destaca que dentro de la compleja organización del centro sanitario, EMAS propor-

ciona un sistema de herramientas para "enlazar diferentes sistemas" y una mejora continua en la escena medio ambiental.

Esta publicación divulgativa

que nace en marzo de 2006 pretende ser "un foco" para el sector de la salud donde EMAS lleva registrando certificados de calidad desde el año 2001.





Directorio del Hospital Virgen de las Nieves

Teléfonos y accesos a los recintos del Hospital

www.hospitalvirgendelasnieves.org

HOSPITAL GENERAL

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN

Información General: **958 020009**
 Información Urgencias: **958 020002**
 Admisión Hospitalización: **958 020612**
 Admisión Consultas Ext: **958 0201 15**

ACCESO EN BUS:

Línea nº 3, 4, 6, 9, 11 y 23
 Coste: 0,90€

HORARIO DE VISITA:

13 h a 20 h

Existe acceso para minusválidos.
 Acceso desde Renfe: 10 minutos caminando.

HOSPITAL DE REHABILITACIÓN Y TRAUMATOLOGÍA

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN

Información General: **958 021500**
 Información Urgencias: **958 021551**
 Admisión Hospitalización: **958 021503**

ACCESO EN BUS:

Líneas nº 3, 5, 20 y 33
 Coste: 0,95 euros

HORARIO DE VISITA:

13h a 20 h

Existe acceso para minusválidos
 Acceso desde Renfe: 20 minutos caminando

HOSPITAL MATERNO-INFANTIL

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN

Información General: **958 020043**
 Información Urgencias: **958 020264**
 Admisión Hospitalización: **958 020076**

ACCESO EN BUS:

Líneas nº 3, 4, 6,
 9, 11 y 23
 Coste: 0,90€

HORARIO DE VISITA:

13h a 20 h

Existe acceso para minusválidos
 Acceso desde Renfe: 10 minutos caminando

HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN GENERAL

Centralita **958 020000**
 Servicio de Admisión **958 022314**
 Unidad Enfermería 2ªpl. **958 022316**
 Unidad Enfermería 3ªpl **958 022317**
 Hospital de Día **958 022347**

ACCESO EN BUS

Líneas nº 5
 Coste: 0,90 euros

HORARIO DE VISITAS:

de 13 horas a 20 horas

Existe acceso para minusválidos.

Acceso desde Renfe: 20 minutos caminando.

PLANTA BAJA

Consultas Externas
 Radiología
 Extracción de sangre
 Admisión
 Atención al Usuario

PRIMERA PLANTA

Administración
 Direcciones Médicas

SEGUNDA PLANTA

Hospitalización de Cirugía y Unidad Médica
 Área Quirúrgica
 Hospital de Día
 Gimnasio
 Rehabilitación

TERCERA PLANTA

Hospitalización de Unidad Médica
 Terapia Ocupacional

RECETA SALUDABLE

ENSALADA TROPICAL:

Ingredientes por persona.

Maíz, 0,050 gr.
 Guisantes, 0,025 gr.

Zanahoria rallada, 0,050 gr.
 Champiñón láminas, 0,060 gr.
 Lechuga, 0,030 gr.
 Judías verdes planas, 0,050 gr.
 Arroz brillante, 0,020 gr.
 Piña, 0,020 gr.
 Pimiento morrón, al gusto

Elaboración:

Se cuecen el maíz, los guisantes, las zanahorias, el champiñón las judías verdes y el arroz dejándose todo escurrir. Se pica la lechuga en juliana, la piña y el pimiento morrón. Se mezclan todos los ingredientes, aliñándolos con sal y aceite de oliva virgen.

Valor nutricional:

Proteínas 6,7gr (10%)
 Lípidos 11gr.(36%)
 Hidratos de carbono 37,4gr.(54%)
 Energía 276 Kcal.