

de vista

REVISTA INFORMATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE SECRETARIADO DEL
SECTOR SANITARIO DE CASTILLA-LA MANCHA | NÚMERO 1 | 2006



Sumario

¿Por qué Punto de vista?	3
Capital humano: las personas en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha	4
¿Qué es la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario?	5
El relevo	5
Una nueva etapa: Cuenca	5
Firma invitada: M ^a Fuencisla Olmos Santos	6
Talleres de risoterapia	9
Atención Telefónica para Servicios Sanitarios	10
Nuevos retos: modelos de carrera profesional	11
Photoshop 1 ^a Edición	14
Conferencia-debate sobre el Estatuto Marco	15
2 ^a Edición del curso de Adobe Photoshop CS	16
Publicación	18
Deshumanización, comunicación y promoción en la gestión de la empresa pública sanitaria	19
Al abnegado Auxiliar Administrativo	20
XIV Congreso Nacional de Hospitales	21
Presentación del Grupo de Trabajo	22
Sudoku	23



**ASOCIACIÓN DE SECRETARIADO
DEL SECTOR SANITARIO**

JUNTA DIRECTIVA

Juan Carlos García Benito
Javier Morena Temprado
M^a Corazón de Jesús Saiz Chamón
Mercedes Sevilla Vega
Miguel Galindo Cánovas
M^a Remedios Lozano Atienza
M^a José Peñalver de Julián
Elena Hernáiz Hernáiz
Concepción Ponce Melero
M^a Jesús Ventura Marco

Si deseas ponerte en contacto con



puedes hacerlo a través
del correo electrónico

jcgarbe@inicia.es

Edita: **Asociación de Secretariado
del Sector Sanitario**

Ilustración portada: **José Alberto Valenciano**

Diseño e impresión: **Gráficas Cuenca, S.A.**

Depósito Legal: CU-530-2006

La Asociación de Secretariado del Sector Sanitario
no se hace responsable de las opiniones expresadas
por sus colaboradores.

Punto de Vista nace con la intención de crear una revista que englobe todas las actividades y actuaciones que la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario lleva a cabo durante todo un año, si bien está confeccionada por todos nosotros, los socios y todo aquél que de alguna manera quiera participar en ella. Queremos que sea un foro de opinión entre el personal administrativo que trabajamos en la sanidad.

¿Por qué *de vista*?

Juan Carlos García Benito

Presidente de la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario

En primer lugar quisiera agradecer la colaboración desinteresada que nos ha ofrecido José Alberto Valenciano al ilustrar nuestro primer número a través de su portada.

Decirte a ti, que en este instante estás leyendo esta revista, que vas a encontrar artículos realizados por socios, por lo que de alguna manera te pido disculpas por no tener el suficiente rigor periodístico, pero se trata de eso, hacer una publicación sencilla y fácil de entender. Si eres socio encontrarás todo aquello que la Asociación ha llevado a cabo durante todo el año a modo de resumen, si no lo eres, espero que te encuentres con una Asociación viva, con proyecto de futuro y sobre todo que tengas la sensación de que estamos aquí para aunar esfuerzos. Si por el contrario no te sientes identificado con ninguno de los casos anteriores, espero que a partir de ahora conozcas un poco más al personal administrativo que trabajamos en el Servicio de Salud.

Algunas veces me he encontrado con algun@ compañero@ excéptico@ que me ha preguntado: ¿para qué sirve la Asociación?. No es muy difícil de responder en los tiempos que corren. Ya la Constitución Española habla del derecho de asociación, pero hoy en el año 2006 es fundamental llevar este derecho a la práctica. Lo he dicho antes, debemos, tenemos que unir fuerzas para defender nuestra profesión y colocarla en el lugar que se merece, pero somos nosotros quienes tendremos que ser capaces de elevar al máximo exponente nuestro trabajo y demostrar día tras día que exis-

timos y que formamos parte del engranaje de la atención sanitaria de cualquier ámbito. No hay que esperar a que nadie lo haga por nosotros. De esta manera estaremos capacitados para alcanzar retos que hasta el momento han pasado inadvertidos delante de nosotros y que en algunos casos hemos sido culpables de no coger el tren a tiempo.

Un futuro próximo: "El desarrollo profesional, carrera profesional, etc" del personal administrativo. En este mes de junio ha sido aprobada la carrera profesional del personal sanitario (licenciad@s y diplomad@s) por el Sescam y determinados agentes sociales. De nuevo se vislumbra un tren que no debemos dejar escapar. Tenemos que unirnos a él sin reparos ni cortapisas y aprovechar una oportunidad única que va a marcar nuestro futuro en los próximos años. Por tanto ahí está el reto, ahora nos queda crear los mecanismos suficientes para intentar alcanzarlo. Todo ello para seguir mejorando aún más en nuestro trabajo diario, en definitiva, prestar una asistencia de calidad a la sociedad.

No me gustaría terminar sin recordarte que la Asociación tiene previsto realizar su primer Congreso en 2007, concretamente durante los días 13, 14, 15 y 16 de noviembre en Cuenca. Te animo a participar en él desde este mismo instante bien sea por medio de comunicaciones, póster, etc. Desde el Comité Organizador se está haciendo un gran esfuerzo para que este Congreso sea más que un punto de encuentro entre tod@s l@s profesionales. ■

Capital humano: las personas en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha

Joaquín Chacón Fuertes
Director Gerente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha



Hace unas semanas Antonio Muñoz Molina escribía en *El País*, (24 de abril de 2006), uno de los mayores elogios que pueden hacerse a nuestro sistema sanitario público en su conjunto: “Nos hemos dado un sistema educativo y sanitario públicos que, con todas sus deficiencias, sólo puede valorar quien ha viajado algo por el mundo y sabe lo que significa que la salud y la escuela sólo sean accesibles a quienes pueden pagarlas.”

Al ponerse en marcha “PUNTO DE VISTA”, esta nueva publicación, editada por la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario, me ha parecido importante poner de manifiesto y destacar este aspecto, para poner en valor el trabajo y la contribución de cada una de las más de 20.000 personas que diariamente prestan su trabajo en el ámbito del SESCAM.

Cuando Castilla-La Mancha recibe las competencias de gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hace poco más de cuatro años, eran evidentes las carencias de todo orden en cuanto a recursos disponibles, dotación de infraestructuras y equipamiento sanitario, de acuerdo con los indicadores al uso más habituales. Desde enero de 2002 la asistencia sanitaria ha constituido una de las prioridades del Gobierno Regional, lo que ha permitido que nuestro Servicio de Salud haya venido incrementando progresivamente el presupuesto sanitario público, para corregir las insuficiencias previas.

Es sabido que una de las características esenciales y definitorias del sector sanitario es su enorme capacidad de cambio e innovación. Innovar supone anticiparse, asumir nuevas interpretaciones, rediseñar y adaptar procesos, mirar y hacer de forma diferente las cosas que habitualmente se venían realizando de otra manera.

Pero en el sector sanitario el capital humano es el recurso clave. La capacidad de los profesionales para aceptar y promover el cambio y la innovación es lo que determinará el éxito o el fracaso de cualquier iniciativa, porque son las personas quienes implantan y desarrollan las soluciones. Por ello, es seguro que las organizaciones y empresas que apoyen a su personal para dirigir y gestionar el cambio, tendrán una ventaja competitiva en el sistema sanitario globalmente considerado.

Es en este sentido en el que puede afirmarse sin duda que la innovación, la tecnología y la mejora de los procesos

son la fórmula de avance continuo en la mejora de la calidad asistencial, la eficiencia y los resultados.

Creo que la gestión de los servicios sanitarios basada en la mejora continua de la calidad, además de un compromiso de toda la organización, debe ser una forma de trabajo, una herramienta en el desempeño de nuestras actuaciones. De aquí que la gestión de la calidad no deba contemplarse como algo adicional a nuestra actividad diaria, sino como un elemento básico, integrado en la cultura profesional que todos compartimos.

El objetivo final es la prestación de una atención sanitaria de excelencia, más personalizada, más próxima y centrada en las necesidades de los ciudadanos, que responda, —en la medida de lo posible y de manera razonable—, a sus expectativas, a sus preferencias e intereses. Ello podrá así contribuir a una mayor corresponsabilización, a una mejora de la calidad percibida y al incremento de la satisfacción de los usuarios con los servicios prestados.

Soy consciente también de que en el trabajo diario que desarrollan en los distintos Hospitales, en los Centros de Salud y unidades administrativas de diferentes oficinas, gerencias o centros directivos, la labor desempeñada por muchos trabajadores y empleados, profesionales no sanitarios, puede pasar desapercibida en ocasiones, pero es obvio que su aportación resulta indispensable en el proceso asistencial.

Con estas breves líneas quiero agradecerles muy sinceramente su trabajo y dedicación en esta tarea que a todos incumbe, felicitarles por la iniciativa de editar esta nueva publicación que hoy ve la luz y desear su éxito y continuidad.

Deben saber que en los próximos años todos nosotros asistiremos a grandes cambios, que condicionarán el desarrollo de los sistemas sanitarios del futuro. La incorporación de nuevas tecnologías supondrá sin duda una mayor eficacia, agilidad y efectividad en los procesos de atención; sin embargo, el recurso esencial seguirán siendo las personas y su conocimiento experto, por lo que su competencia, motivación y capacitación serán fundamentales para contribuir a garantizar la sostenibilidad de los mismos. ■

¿Qué es la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario?

M^a Remedios Lozano Atienza

La Asociación de Secretariado del Sector Sanitario (ASSS), se fundó en Albacete en mayo del año 2000, agrupa a unos 250 socios Administrativos y Auxiliares Administrativos de toda la región principalmente de Albacete, Cuenca, Talavera de la Reina y Toledo, tanto de Atención Primaria como Especializada. Su objetivo principal es trabajar por la profesionalización del colectivo y el reconocimiento ante las instituciones.

Entre sus fines están definir la profesión y determinar sus funciones, intercambiar experiencias e ideas, colaborar con la formación y perfeccionamiento de sus profesio-

nales y desarrollar programas de colaboración entre los asociados.

Desde su creación ha desarrollado numerosas actividades, entre las cuales destacan la organización de Jornadas y Cursos, donde se intercambian las ideas y experiencias de los profesionales que las realizan, ayudándonos dichas actividades a conocer a los Administrativos y Auxiliares Administrativos que se encuentran tanto dentro de nuestra Comunidad o fuera de ella y también a otras Asociaciones similares a la nuestra.

Con esta revista queremos dar a conocer todas las actividades que dentro de la Asociación se realizan. ■

El relevo

Susana Regodón García

Érase una vez un grupo de Auxiliares Administrativos del Complejo Hospitalario de Albacete, que se juntaron para realizar un curso y que tuvieron la brillante idea de formar una Asociación. En aquellos momentos todo eran proyectos, ideas, todo estaba sin hacer, pero eso sí teníamos mucha ilusión.

Poco a poco fuimos siendo mas, comenzaron los primeros socios, primero de nuestro propio Hospital y después de otros como el de Cuenca, allí conocimos a Juan Carlos que al principio todo lo veía negativo, todo se le hacía cuesta arriba pero un día como si de una botella de champán se tratara, se destapó.

Así fueron los comienzos se fueron uniendo otros compañeros de otros Hospitales como el de Talavera de la Reina, con nuestra compañera Raquel que ella sola y poco a poco fue capaz de transmitir a sus compañeros la ilusión que ella tenía y los animó a trabajar en este proyecto de todos.

Hoy hace ya casi 10 años del inicio y seguimos con la ilusión renovada, pues el 14 de mayo pasado en una Asamblea Extraordinaria, celebrada en Tarancón se renovó la Junta Directiva, hasta esa fecha estaba formada por compañeros de Albacete y a partir de ese momento las riendas las cogieron nuestros compañeros de Cuenca con Juan Carlos a la cabeza y con unas ideas e ilusiones nuevas.

Desde aquí mis felicitaciones a la nueva Junta Directiva y mis deseos de que todo les salga como ellos tienen pensado.

No quiero despedirme sin dedicarle unas palabras a M^a José y a la Junta Directiva saliente, con las que tantos ratos he compartido, desde aquí mi felicitación por el trabajo realizado y mi agradecimiento por haberme permitido participar con todos vosotros en un proyecto en el que todos empezamos con tanta ilusión.

Animo a todos, seguir trabajando y participando, pues esto es de todos. ■

Una nueva etapa: Cuenca

Antonia Aguilar Lorenzo

Albacete cierra una etapa de 9 años y 3 candidaturas seguidas al frente de la Asociación.

Los inicios fueron con más ilusión y optimismo que futuro, luego se fue consolidando, ampliando, renovando y concretando en hechos y objetivos.

Cuenca recibe a la Asociación con proyectos e ideas nuevas y nos plantea otro punto de vista sorprendente y renovado y el 14 de Mayo de 2005 en la Asamblea Extraordinaria de Tarancón, nos proponen:

- Una Asociación más reivindicativa.
- Ser grupo independiente y que pueda pronunciarse en propuestas que interesen.
- Crear una asesoría jurídica.

Sin duda, nos van a demostrar como seguir adelante y las 2^a jornadas organizadas por ellos "la carrera profesional" son todo un éxito de programación y de público, asistiendo gente de toda España.

Agradecemos a M^a José su trabajo y dedicación. Desde este artículo felicitamos a Cuenca y en especial damos la enhorabuena al nuevo presidente además de desearle suerte en su andadura, dando por hecho que va a ser una etapa muy interesante, empezando porque tuvieron buena mano en la elección del número de la lotería, tocando un pellizco que económica y moralmente nos animó sin duda. ■



Firma invitada

M^a Fuencisla Olmos Santos

Directora General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha

NÚMERO 1

6

La aparición de una revista profesional es siempre un motivo de satisfacción y alegría para el colectivo de trabajadores al que va dirigida y en este caso además un motivo de orgullo desde la posición de Directora de RRHH, al tratarse de una revista que se gesta en nuestro servicio de salud y por profesionales de nuestros Centros. Por ello quiero agradecer la oportunidad de colaborar en este primer número de una publicación que espero se convierta en un foro de intercambio que sirva de comunicación entre todo el personal de Gestión del Sescam así como con otros profesionales, con gestores y ciudadanos.

La revista del Secretariado Sanitario constituye además un importante reto y una muestra inequívoca del entusiasmo que los trabajadores de las áreas de gestión del sector sanitario ponen en su implicación diaria con el resto de profesionales y con los ciudadanos que acuden a los centros sanitarios de nuestro Servicio de Salud.

Cuando hablamos del Servicio de Salud, de sus profesionales manifestamos sin dudar un abierto reconocimiento al papel fundamental, al valor más importante del mismo que constituyen sus recursos humanos, sus profesionales. Sin embargo en la enumeración de los profesionales relacionados con la sanidad, ya lo hagamos como gestores, o como ciudadanos que lo utilizan, mencionamos con facilidad a los trabajadores que entran en contacto directo con el paciente: médicos, enfermeras... Es menos común relacionar a aquellos cuya labor se realiza en paralelo, casi en la sombra, pero que es una labor tan importante que con ella se consigue que el complejo engranaje que conforma un centro sanitario, funcione correctamente, que cada pieza encaje en el entramado empresarial y de Administración Pública que conforma un Hospital o un Centro sanitario Público.

En este primer número de esta revista quiero manifestar mi reconocimiento personal y profesional a la labor del grupo de profesionales de las áreas de gestión, sea esta financiera, de compras o de recursos humanos, de admisión, de citaciones, secretarías, todas ellas esenciales en el funcionamiento de cualquier organización y sin duda relevantes en el Servicio de Salud. Las gerencias del Sescam están conformadas por profesionales con formación y titulación adecuada en el área de gestión y servicios, para desarrollar y gestionar cada una de las fases que culminarán con la atención del paciente en una consulta del centro de salud o del hospital o intervenido en un quirófano por un profesional

sanitario debidamente seleccionado, correctamente contratado y que recibe puntual y correctamente su salario.

Los avances tecnológicos y el desarrollo de los métodos y medios de trabajo en las áreas de Administración y Gestión en los últimos años han pivotado sobre este personal de administración y contado con el impulso, la adaptación y la dedicación continua de estos profesionales: los sistemas de cita previa informatizada, de Tarjeta sanitaria, de gestión de diferentes áreas.

De la calidad y buen hacer de su trabajo de los administrativos de los centros de salud, de admisión, citaciones depende en buena medida la percepción que del servicio sanitario público reciba el ciudadano, al que con vuestra preparación facilitáis el contacto con el medio sanitario, no siempre sencillo.

La importancia que para el funcionamiento de los centros sanitarios del Sescam tiene el personal de gestión y servicios queda patente a través del incremento de efectivos realizado en los últimos años: desde 2002 el personal de Gestión se ha visto incrementado en 193 profesionales en los centros de Atención Primaria y 301 en los hospitales, contando en la actualidad con 2.204 profesionales de gestión y servicios en nuestros centros sanitarios.

La aparición de esta revista coincide con la ultimación de las negociaciones sobre el modelo de carrera profesional para los trabajadores del Sescam, por lo que quiero aprovechar la oportunidad que me brinda para resumir las líneas generales del modelo de desarrollo y carrera profesional.

DESARROLLO Y CARRERA PROFESIONAL

El concepto carrera profesional aparece en la legislación sanitaria estatal básica en el año 2003 con la **Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad**.

A partir de ahí será en la **Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias 44/2003** de 21 de noviembre (artículos 37, 38 y 39) y en la **Ley del Estatuto Marco 55/2003**, de 16 de diciembre donde queden fijados los elementos principales y definitorios del DESARROLLO profesional (concepto general aplicable a profesionales de la Sanidad Pública y Privada) y de la CARRERA profesional (lo introduce además como elemento y concepto retributivo para el personal estatutario).

En principio la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias establece las líneas del desarrollo profesional para

Licenciados y Diplomados, como un sistema voluntario y destinado tanto a los profesionales del sistema sanitario Público como del Privado.

Esta norma se refiere a las profesiones sanitarias, por un lado las tituladas para las que establece los criterios de su desarrollo profesional y por otro las Profesionales del área sanitaria de Formación Profesional

Pero es el **Estatuto Marco** la norma que abre la posibilidad de establecer modelos de carrera profesional para el personal estatutario, fijando los criterios generales en el Art. 40 estableciendo que las comunidades autónomas, negociarán con las Mesas correspondientes, tanto la repercusión del desarrollo profesional diseñado por la LOPS, como el establecimiento para el personal estatutario de sus servicios de salud de mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos. Con el objetivo de posibilitar el derecho a la promoción de ese personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias. Configura la carrera profesional como el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimiento, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

Las Administraciones Sanitarias regularán para sus propios centros y establecimientos, el reconocimiento del desarrollo profesional, dentro de los principios generales, fijados por la norma:

- Cuatro grados o niveles, con posibilidad de 1 inicial.
- Evaluación favorable, para obtención del 1º y acceso a los grados superiores.
- Méritos individuales en: conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente y de investigación así como la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y cumplimiento de indicadores e implicación en la de gestión clínica.
- Requiere un mínimo de 5 años de ejercicio profesional por grado. Y dos años más en caso de evaluación negativa.
- Evaluación por un Comité específico, de centro o de Institución compuesto por profesionales de la misma profesión sanitaria. Además debe garantizarse la participación de profesionales del servicio del evaluado y de evaluadores externos designados por agencias de calidad o sociedades científicas.
- El trabajador tiene derecho a que el reconocimiento del grado sea Público.
- Cada Servicio de Salud adaptará estos criterios a su organización y a la repercusión en la carrera.

COMPETENCIA AUTONÓMICA

Conforme a la Organización territorial del Estado y de acuerdo con la legislación estatal básica mencionada, bajo los principios recogidos en la misma, compete a las Comunidades Autónomas:

- Fijar y definir los grados.
- Determinar el Sistema de evaluación.
- Crear comités de valoración.
- Establecer la repercusión en la carrera profesional, en tanto concepto retributivo y según el tipo de organización de cada servicio de salud.

El Servicio de Salud de Castilla-La Mancha ha propuesto un sistema de reconocimiento del desarrollo profesional y de carrera profesional diferenciado tanto para profesionales sanitarios licenciados y diplomados como para sanitarios del área de Formación profesional y profesionales de gestión y servicios, atendiendo a los niveles de titulación requerida para su ingreso en el Servicio público.

La situación de partida con la que trabajamos a la hora de diseñar el modelo de carrera profesional en el Sescam no es muy diferente a la del resto de servicios de salud: sensación de apatía, de desilusión entre los profesionales. Sistemas de promoción de acceso limitado a cargos de responsabilidad. El modelo retributivo vigente ha derivado en poco incentivador del esfuerzo. Como ejemplo el actual sistema de incentivación por cumplimiento de objetivos se enfrenta a las dificultades de aplicación de un entorno genérico de "empleado público" por lo que es a menudo rechazado.

Adquiere por eso relevancia la alternativa que supone la implantación de un Modelo de Carrera Profesional que constituye el reconocimiento público, expreso e individual del grado de desarrollo alcanzado en cuanto a conocimientos, competencia profesional, experiencia docente e investigadora y cumplimiento de esos objetivos dentro de la organización, mediante la evaluación individual de su desempeño.

LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL EN EL SESCAM

Conviene detenerse en estas características, que de forma resumida, reseñamos:

- Carrera Progresiva y graduada en el tiempo.
- Retribuida e incentivada por niveles: 4 niveles o grados.
- Consolida el grado hasta la siguiente evaluación.
- Independiente de carrera de gestión o jerárquica aunque ambas son compatibles.
- Voluntaria: requiere solicitud expresa.
- Individualizada: Cada profesional determina el momento de su acceso y su ritmo de progresión.
- Homologable: En todo el Sistema Nacional de Salud.
- Evaluable: Valoración de los méritos profesionales que soliciten el acceso a cada grado de la carrera.
- Independiente del puesto: La obtención de un determinado grado no implica un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad desarrollada por el profesional.
- Modelo Actualizable: a través de la revisión periódica de los elementos a considerar en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y necesidades cambiantes del Servicio de Salud y de sus profesionales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y REQUISITOS

Otro aspecto de gran importancia es el referido al ámbito de aplicación, afectando al personal con plaza en propiedad en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, con modelo retributivo del Real Decreto-Ley 3/1987, es decir, que prestan servicios en el nuevo modelo sanitario de EAP o jerarquizado, según se trate de Atención Primaria u hospital.

El personal temporal puede acceder a la evaluación de su desarrollo profesional siempre que cumpla el requisito de tiempo de servicios prestados que se establecen para su categoría profesional. El nivel reconocido tendrá efectos económicos a partir del nombramiento en propiedad en la categoría.

Para acceder al sistema de carrera profesional del Sescam se precisa:

- Ostentar Condición de personal fijo del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha,
- Encontrarse en servicio activo.
- Completar los años de servicios que se establezcan.
- Formular la solicitud.
- Superar la correspondiente evaluación.

Los Servicios prestados que se computan se referirán a la situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, en puesto funcional de misma categoría y/o especialidad para la que pretende el grado, en el Sistema Nacional de Salud.

EVALUACIÓN

Consiste en la valoración de los méritos presentados por los profesionales que soliciten el acceso a cada grado de la carrera profesional. Los indicadores, se agrupan en tres bloques:

- Actividad y competencia.
- Formación continuada, docencia e investigación.
- Implicación y compromiso con la organización.

Periódicamente el Sescam publicará los anexos a la norma que apruebe el modelo de Carrera, con los indicadores ajustados y adaptados la lógica evolución del Servicio de Salud y de sus profesionales.

La evaluación se realizará con periodicidad anual y se llevará a cabo mediante un sistema de CRÉDITOS. Se han establecido unas reglas básicas para la obtención de los grados: un número mínimo de créditos para el conjunto de bloques por nivel y profesión, la obligación de obtener algún crédito en cada bloque y el reparto de créditos máximos por nivel y profesión.

Respecto a los **Comités de Evaluación**. Existirá un Comité Central y Comités de Gerencia/Área.

El **Comité Central** con sede en los Servicios Centrales del Sescam y las funciones de:

- Fijar, revisar y publicar los criterios y elementos de evaluación, particularmente:

- Los objetivos de actividad y calidad.
- Los indicadores para la valoración.
- Los cuestionarios estandarizados.
- Los baremos por formación, docencia e investigación.
- Coordinar y velar por el correcto funcionamiento de los Comités de Gerencia.
- Estará compuesto por once miembros con derecho a voto.

Los Comités de Gerencia/Área, con sede en las Gerencias y las funciones de:

- Recibir las solicitudes.
- Comprobar el cumplimiento de requisitos.
- Evaluar los méritos aportados.
- Supervisar los informes emitidos por superior jerárquico y por el resto del equipo.
- Formulan propuesta al Director Gerente del Servicio de Salud.
- Estará compuesto por nueve miembros con derecho a voto.

COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL

Se regula en el Artículo 43.2.e) Ley 55/2003 Estatuto Marco, tiene el carácter de Complementario fijo, asociado a la obtención de un determinado grado de carrera, estando distribuido en doce mensualidades, y con efectos 1 de enero del año siguiente a la solicitud.

PERIODO TRANSITORIO O DE PRIMERA IMPLANTACIÓN

Referido al período 2006–2009. Tratándose de una implantación transitoria extraordinaria para el personal propietario y con el número de años requerido para el acceso a los niveles de carrera y en el que no se exigirá la evaluación favorable de méritos para el acceso a los dos primeros grados.

La implantación de la carrera profesional del Sescam pretende reconocer la aportación de los profesionales en la mejora de la calidad del servicio sanitario a la población, diferenciar a los profesionales, otorgando reconocimiento objetivo a su competencia profesional, generar una mayor corresponsabilidad del profesional y fomentar la cultura de compromiso con la gestión del Servicio de Salud.

Para ello se propone algo más que un sistema de mero incremento de las retribuciones en función de la antigüedad, se propone un modelo de desarrollo profesional que permita el reconocimiento público de los que más se esfuerzan y mejor trabajan, aplicado por los mismos profesionales, y que debe estructurarse de acuerdo con el tipo de organización en la que presta sus servicios.

Conseguir un mayor grado de motivación y satisfacción de los profesionales en su trabajo diario es el reto más importante de un responsable de recursos humanos; con el establecimiento de un modelo de carrera profesional tenemos la oportunidad de que la calidad, la excelencia en el trabajo sea reconocida por todos los factores intervinientes en el proceso. ■

Talleres de risoterapia en Cuenca...

Elena Hernáiz Hernáiz

Durante los días 29, 30, 31 de octubre de 2004 se realizó un Taller de Risoterapia en el Albergue "Fuente de las Tablas" situado en la serranía de Cuenca, al cual asistimos alrededor de 20 socios de Albacete y Cuenca.

El lugar era muy bonito y entrañable, por sí solo daba una sensación de relajación y bienestar.

El taller fue impartido por D. Juan Antonio López Benedí, Licenciado en Filosofía por la Universidad Complutense de Madrid y tuvo una duración de 15 horas.

Me pregunté que haríamos en este Taller: Risoterapia, la palabra suena bien aunque no tenía una idea clara de lo que significa, ¿nos pondríamos a reír, sin más?

Una vez comenzado el taller realizamos distintas técnicas:

- La práctica de diversos juegos volviendo a la infancia y así recuperar una risa tierna, sincera.
- Ejercicios de respiración.

- Técnicas para reír de manera natural, sana, que salga del corazón, del vientre.
 - Desarrollar la risa y buen humor.
 - Práctica de la sonrisa interior, etc
- Al finalizar las

sesiones aprendí, que la risa adecuadamente aplicada nos permite enfocar los problemas diarios desde otro punto de vista y lo que antes parecía tan insalvable tiene soluciones tan fáciles que están al alcance de todos, simplemente hay que vencer los miedos y poner una pincelada de optimismo y, por qué no, sacar al niño que llevamos dentro y que con tanta naturalidad pasa del llanto a la risa sin ver las dificultades de la vida. Esto no quiere decir que tengamos que tender un velo ante cualquier problema, por supuesto que hay que buscar soluciones, a ser posible sencillas y rápidas pero dejando a un lado los dramatismos a los que habitualmente tendemos.



Después de la cena nos reuníamos a cambiar impresiones, cada uno daba su opinión particular de los ejercicios que habíamos realizado durante el día y como en toda buena tertulia se contaban anécdotas que nos habían ocurrido a unos y a otros amenizando las veladas.

En resumen, fue un taller muy gratificante el cual recomiendo que toda persona que tenga oportunidad no lo deje pasar, ya que aunque parezca una tontería, puedo asegurar que aplicas muchas de éstas técnicas en la vida diaria y notas que disminuye el estrés/ansiedad mejorando el estado de ánimo y por lo tanto creando salud. ■

... y en Talavera

Yolanda Higuera Núñez

Dicen que la risa es un bien necesario para la vida o al menos eso es lo que debimos pensar algunas administrativas del sector sanitario al reunirnos y formar un grupo para un curso de Risoterapia impartido por M^a Cruz García Rodera Presidenta de la Organización Mundial de la Risa.

En el mes de Junio del año pasado decidimos apostar por un mundo más humano y divertido y aprender que en esta vida si es necesario la risa y todo lo que conlleva. Aprendimos como reír a base de realizar juegos muy divertidos, a conocernos un poco mejor y a sentirnos mejor con nosotras mismas. En diez horas aprendimos a como mejorar el contacto con nuestras compañeras en el día a día, a conocernos un poco mejor y a reencontrarnos con compañeras que no veíamos desde hace algún tiempo, cambiamos impresiones pero sobre todo dejamos el tema del trabajo aparcado fuera.

Pasarlo bien, divertirnos y compartir nuestras risas, algunas más jocosas que otras fue en realidad la forma más gratificante de ver la vida más allá de la familia, el trabajo y la amistad. El compartir miradas divertidas y aún más divertidos juegos fue estupendo, sobre todo cuando todas íbamos con el ánimo de hacer y que nos hicieran reír.

El tirarnos por el suelo muertas de la risa sin poder nos mover y sin fuerzas para levantarnos nos hizo ver que dentro de cada una de nosotras aún hay una niña oculta, agazapada en nuestro interior esperando a salir en cualquier oportunidad que se nos presente, realizando juegos divertidos y también con momentos para la relajación.

Es una experiencia inolvidable que sería necesario realizar por lo menos una vez al año y con carácter obligatorio y tener presente que el reír aunque sea de nosotras mismas es muy necesario para la vida. ■

Atención Telefónica para Servicios Sanitarios

Susana Regodón García

En noviembre del 2004 se realiza en Albacete el curso “El teléfono. Calidad e imagen en el Servicio”. Este curso realizado por 20 miembros de la Asociación fue impartido por la Empresa Global Estrategia.

Fue un curso muy participativo, pues casi todo por no decir todo fue práctico, en el se trataron aspectos muy importantes para nosotros, ya que el teléfono es una de las herramientas de trabajo más utilizada, a la que no damos la importancia que tiene, y que por desgracia algunos no sabemos sacarle todo el partido.

En el curso nos explicaron, algunas reglas, y algunas estrategias a utilizar cuando queremos conseguir una comunicación positiva con nuestro interlocutor.

Realizamos ejercicios prácticos de cómo escuchar, de cómo debe ser nuestro tono de voz, de cómo saber interrumpir en un momento dado la conversación y que preguntas hacer cuando queremos llevar al interlocutor a nuestro terreno y centrar la conversación en lo que ha nosotros nos interesa, como demostrar al interlocutor que realmente nos interesa lo que nos está contando, a encajar reclamaciones que a nadie nos gustan... etc.

Como veis fue un curso intenso, y del que sacamos muchas cosas positivas, ya solo nos faltaba ponerlo en marcha, y os puedo asegurar, que yo que me paso el día con el teléfono pegado a la oreja, he puesto en práctica muchas de las cosas que aprendí y que me han dado resultado, espero que al resto de mis compañeros que lo realizaron les haya sido de tanta ayuda como a mí. ■

M^a Jesús Ventura Marco

Cristina Mialdea García

Se realizaron dos ediciones debido a la demanda de nuestro colectivo fueron con fecha la 1^a edición del 24 al 26 de Febrero del 2005 y la 2^a edición del 3 al 5 de Marzo del 2005 con una duración de 12 horas, organizado por la Gerencia de Atención Primaria de Cuenca y la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario dentro de su programa de formación y con el afán de que la Administración se implique con nuestro colectivo.

La Asociación nos ha sorprendido con un curso formativo muy participativo y dinámico tanto a nivel del profesorado como por nuestro colectivo, cómo sacar más partido de un elemento tan frío y cotidiano en nuestra vida laboral como es el teléfono, dándonos unas pautas en el comportamiento para hacer que la distancia física desaparezca entre



el profesional y el usuario, haciendo que sea un medio eficaz en el momento de resoluciones de problemas en actuaciones muy comprometedoras y sentir cercanía en vez de alejamiento en un medio de trabajo tan hostil como es el teléfono.

Fue un curso muy positivo a nivel profesional y tanto la Administración como la Asociación deberían plantear hacer más cursos de este tipo porque al mismo tiempo puede servir de terapia profesional para nuestro colectivo. ■

V Jornada de la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario de Castilla La Mancha

Nuevos retos: modelos de carrera profesional

M^a Raquel Calatrava Rodríguez

Cuando Juan Carlos me dijo, en la reunión de Tarancón, que la V Jornada debía hacerse en Talavera, sentí como se hundía el suelo bajo mis pies. No sabía que decirle porque tenía toda la razón. Ya se habían hecho en Albacete (3 veces) y en Cuenca y nos tocaba. Nos habíamos librado el año pasado al decidir nuestros compañeros de Albacete hacerlo allí, por nuestra inexperiencia, pero esta vez sabía que no habría manera. De todas formas no le dije ni que sí ni que no, a ver si cambiaba de idea.

Pero estamos hablando de Juan Carlos y todos vamos sabiendo que cuando se le mete una cosa en la cabeza....: pues por una parte es porque va a conseguir lo que quiere y además es porque ya lo tiene casi todo organizado y desde luego no cambió de idea.

Efectivamente a los pocos días me llamó proponiéndome la fecha de la Jornada y he de decir que no le costó mucho trabajo convencerme puesto que ya lo tenía todo organizado, como bien he dicho antes. Ya tenía el título de la Jornada, tenía a los ponentes, tras haber contactado por carta, teléfono, etc... con un montón de gente de varios lugares de España peninsular e insular, ya había encargado los programas a falta de una fotografía de Talavera.... Así es que a nosotros, en Talavera, sólo nos quedaba conseguir un lugar donde celebrar la Jornada, solicitar subvenciones y ayudas, encargar regalos para los ponentes y asistentes, carpetas, serigrafía, etc..., para lo cual conté con la gran ayuda de mi compañera y amiga Pilar P., que me seguía a todas partes sin rechistar (¿Qué haría yo sin ella?). Pues sí, así fue como empezó todo.

En cuanto a las subvenciones y ayudas, no sabía por donde empezar, así es que se me ocurrió ponerme en contacto con Maribel Gil, concejala de Sanidad: "podéis contar con todo lo que esté de mi mano" fueron sus palabras. ¿Qué más se puede pedir?. Así fue como conseguimos la subvención económica del Ayuntamiento (dinero con el que se compraron los regalos de los

ponentes), la visita turística a nuestra ciudad, la presencia de nuestro Alcalde D. Francisco José Rivas y de Maribel, a la inauguración de nuestra Jornada, que por cierto fue todo un éxito y recibimos la felicitación de los asistentes venidos de fuera por su discurso de acogida y bienvenida. Gracias desde aquí a nuestro alcalde, a Maribel y a Toñi de la Concejalía de Turismo.

El local que acogió nuestra Jornada: el ICS (Instituto de Ciencias de la Salud). Nada más entrar por la puerta del despacho de Teresa, ésta me preguntó: ¿Qué necesitas y para cuando?. No hay nada más que decir. Todo el personal del ICS se portó fenomenal, sobre todo la mañana del sábado cuando llegamos al salón de actos y nos encontramos que estaba inundado. Con una sola llamada a M^a Feli, la ordenanza, en 2 minutos allí estaban el personal de mantenimiento, el de limpieza, hasta la propia Teresa. ¿A qué es increíble?, pues así es como funciona el ICS. Su Director D. Juan Atenza, también tuvo el detalle de acompañarnos durante el acto de inauguración. Gracias, gracias y gracias a todos.

Asistió a la inauguración de nuestra Jornada Fuencisla Olmos Santos, Directora General de Recursos Humanos del SESCOAM, quién ya ha estado presente en otras Jornadas y que además nos acompañó durante gran parte de la mañana tomando notas y contestando a algunas de nuestras

preguntas, mostrando un gran interés por el tema. Gracias Fuencisla pues sabemos que siempre podemos contar contigo.

¿Y nuestro Hospital?. Lo cierto es que la Dirección tardó un poquito en recibirnos, pero mereció la pena. Las palabras de Teresa nuestra Directora de Gestión y de D. Raúl Echevarría, nuestro Gerente fueron: A ver, ¿qué necesitáis?, y nos concedieron todo lo que les solicitamos (el hospital nos pagó el café, el regalo que se entregó a todos los asistentes a la Jornada y gastos de serigrafía). ¿Se puede pedir algo más?. También se disculparon por la tardanza en recibirnos y por no poder asistir a la Jornada debido a compromisos. Pero contamos en la inaugu-



ración con la presencia de Prado Carretero, Directora de Enfermería del Hospital, quien nos regaló un bonito discurso en el que resaltaba la gran importancia de nuestro trabajo y la del trabajo en equipo con el resto del personal hospitalario. Gracias Prado por tu asistencia y tus palabras y gracias a Teresa Fernández, nuestra Directora de Gestión y Raúl Echevarría nuestro Director Gerente; hasta ahora siempre hemos contado con su apoyo y colaboración. Gracias a Sagrario Martínez, Coordinadora de Docencia, que nos ha apoyado y ayudado desde el principio de nuestra andadura.

Y por supuesto no me olvido de Montse, Juan Carlos, Jaime, Alfredo, David, Pepe, representantes de algunos laboratorios que han colaborado en todo lo que han podido con nosotros (yo sé muy bien que han hecho todo lo posible), ni tampoco de Carlos Muñoz quien nos suministró el agua. Gracias a todos.

Es también muy importante cuando se organizan unas Jornadas que se cumplan los plazos de entrega de todo el material encargado (papelería, serigrafía, regalos para ponentes y asistentes, etc...) y que el servicio de cafetería y restaurante sean los correctos y hay que decir que todo se entregó a tiempo, a pesar de algún pequeño contratiempo (verdad Juan Carlos?) y que todos los asistentes se fueron encantados con la comida del Restaurante Opazo, cuyo personal no pudo atendernos mejor de lo que lo hicieron. Aunque todos hayan cobrado por su trabajo, también hay que darles las gracias.

Y desde luego no se podría haber llevado a cabo esta Jornada sin la presencia y colaboración de todos y todas las compañeros/as, algunos venidos desde muy lejos, pero creo que mereció la pena, ¿no? Hay que decir que las que se encargaron de la secretaría y de envolver los regalos la tarde anterior, hicieron un trabajo estupendo (Yolanda, Juani, Merche, Pilar B., Ana, Guada, Carlos, Juan Carlos A., que siempre está ahí cuando le necesito, no sé si me olvido de alguien, espero que no). Gracias a todos por vuestro esfuerzo. A los que no pudisteis asistir también os doy las gracias por estar ahí, aunque a veces me gustaría que estuvierais más cerca, pero comprendo que no siempre es posible, aunque tampoco imposible, y gracias a los que ofrecieron su ayuda.

A veces me dan ganas de tirar la toalla, y me pregunto si vale la pena el esfuerzo, el estrés, el tiempo que le quitas a tu familia, las demás cosas que dejas de hacer cuando hay que organizar algo; para que luego tengas que anular un curso porque se apuntan cuatro, pues piensas que no, que no merece la pena. Me imagino que los compañeros de Cuenca y Albacete les ocurre lo mismo. Pero cuando ves que la gente responde y colabora aunque sólo sea con su presencia y apoyo, que pides ayuda y se te da ..., pues creo que si vale la pena y te sientes motivado para seguir.

Os aseguro que las Jornadas merecen la pena, los cursos merecen la pena, el hacer cosas merece la pena, te hace sentir bien. En esta ocasión conocimos a compañeros/as venidos de varios puntos de nuestra geografía, que de ninguna otra manera habríamos tenido quizás la oportunidad de conocer



Administrativos del sector sanitario de todo el país se reúnen en Talavera

El alcalde inauguró la V Jornada de la Asociación de Secretariado de la región

«Durante la presentación se destacó el papel del secretariado a la hora de atender a los pacientes y se expuso la importancia de los nuevos modelos de carrera profesional»

ESTHER BARRÓN / TALAVERA

El presidente de la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario de Castilla-La Mancha, ANSS, Juan Carlos García, fue el encargado de dar la bienvenida a la jornada de la V Jornada de la Asociación de Secretariado de la región, que se celebró en Talavera de la Reina.

El alcalde, José Francisco Ríos, y el delegado de Sanidad, Manuel Gil, que dieron una especial bienvenida a todos los asistentes que procedían, además de varias partes de la Península, de la zona de la Mancha, a esta jornada de la región, por lo que han sido una buena ocasión para la salud.

Quiere no poder asistir fue el delegado de Sanidad, Roberto Saldaña, en el momento de la inauguración de la jornada, que se celebró en Talavera de la Reina.

Mediante esta V Jornada se pretende dar a conocer a los administrativos del sector sanitario de la región, que se celebró en Talavera de la Reina.

Se destacó el papel del secretariado a la hora de atender a los pacientes y se expuso la importancia de los nuevos modelos de carrera profesional.

Quiere no poder asistir fue el delegado de Sanidad, Roberto Saldaña, en el momento de la inauguración de la jornada, que se celebró en Talavera de la Reina.

Mediante esta V Jornada se pretende dar a conocer a los administrativos del sector sanitario de la región, que se celebró en Talavera de la Reina.

Se destacó el papel del secretariado a la hora de atender a los pacientes y se expuso la importancia de los nuevos modelos de carrera profesional.

Quiere no poder asistir fue el delegado de Sanidad, Roberto Saldaña, en el momento de la inauguración de la jornada, que se celebró en Talavera de la Reina.

Mediante esta V Jornada se pretende dar a conocer a los administrativos del sector sanitario de la región, que se celebró en Talavera de la Reina.

Se destacó el papel del secretariado a la hora de atender a los pacientes y se expuso la importancia de los nuevos modelos de carrera profesional.

Quiere no poder asistir fue el delegado de Sanidad, Roberto Saldaña, en el momento de la inauguración de la jornada, que se celebró en Talavera de la Reina.

Mediante esta V Jornada se pretende dar a conocer a los administrativos del sector sanitario de la región, que se celebró en Talavera de la Reina.

Se destacó el papel del secretariado a la hora de atender a los pacientes y se expuso la importancia de los nuevos modelos de carrera profesional.

Quiere no poder asistir fue el delegado de Sanidad, Roberto Saldaña, en el momento de la inauguración de la jornada, que se celebró en Talavera de la Reina.

Mediante esta V Jornada se pretende dar a conocer a los administrativos del sector sanitario de la región, que se celebró en Talavera de la Reina.

(de Canarias, País Vasco, Cataluña, Madrid, Aragón y por supuesto de provincias de nuestra región). Y por más que cuentas a tus compañeros, que en la mayoría de los casos no han podido ir por motivos personales, lo bien que ha estado, lo interesantes que eran los temas, lo bien que lo pasamos, etc Os aseguro que no es lo mismo. Se puede contar, pero no se puede conseguir que lo vivan como lo ha vivido el que ha estado.

Gracias a la Asociación he tenido el enorme placer de conocer a M^a José Parreño, que ha sido una de las pioneras, nuestra expresidenta, la lianta que me metió en esto y la que me ha ido enseñando como hacer las cosas, a Juan Carlos que me sigue guiando y que tiene una capacidad de trabajo y paciencia, infinitas: por favor no cambies. A Susana, Manoli, Javier, etc.... Os aseguro que son unas personas magníficas. De no ser por nuestra Asociación nunca nos habríamos conocido, y sólo por eso merece la pena formar parte de ella, os lo aseguro.

Seguro que cuando Juan Carlos me pidió que escribiera un artículo sobre la Jornada que se llevó a cabo en Talavera, desde luego no se esperaba esto, pero yo sé que él tiene un resumen de las ponencias muy bien hecho y le pido que lo ponga a continuación de este artículo: gracias. Lo siento Juan Carlos, pero tenía todo esto dentro y lo tenía que soltar (y te aseguro que dejo muchas cosas sin decir). Y desde luego no podía dejar pasar la oportunidad de dar las gracias por todo el apoyo y colaboración que tuvimos. A veces pensamos que nadie nos va a ayudar, que va a ser imposible llevar a cabo lo que te propones, pero resulta que lo intentas, empiezas a indagar, a preguntar, a "pedir". y ahí lo tienes: todo empieza a ir sobre ruedas (aunque a veces están un poco oxidadas, pero con un poco de aceite todo se arregla). Desde luego si no lo intentamos no conseguimos nada, ¿verdad?

Gracias a todos, perdón si me he olvidado de alguien o si os he resultado cursi, pesada, repetitiva, etc.... pero lo que acabo de escribir me ha salido del corazón y no me suelo arrepentir de las cosas que hago de corazón.

**Gracias a todas y todos por estar ahí.
Sabéis que estoy a vuestra disposición. Gracias.**

V Jornada de la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario de Castilla La Mancha

Nuevos retos: modelos de carrera profesional

Conclusiones

Juan Carlos García Benito

Mesa redonda

Propuestas de carrera profesional

D. José Luis Ruiz CiruelosSubdirector de Personal y Relaciones Laborales
Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea

Este ponente hizo un recorrido por el sistema de carrera profesional, principalmente del grupo A, el correspondiente al personal sanitario facultativo. Enumeró las diferentes leyes, decretos, etc que definen a la carrera profesional dentro del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea. También se hicieron varias referencias a la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias (LOPS).

D^a Mercedes Alarcón Blanco

Jefe de Servicio de Selección de la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud

Exposición realizada por esta ponente con el título: "El desarrollo profesional del personal de los Servicios de Salud. Especial referencia al personal estatutario de Gestión del Servicio Murciano de Salud.

En primer lugar hizo varios apuntes en cuanto a la regulación del "desarrollo profesional" con especial referencia al personal del Servicio Murciano de Salud. Las normas básicas y generales por el que se lleva a cabo este desarrollo además de aquellas normas básicas específicas del Servicio Murciano de Salud.

Existen, y a la vez hay que distinguir tres vías de desarrollo profesional: Carrera profesional, promoción profesional y promoción interna. Las tres deben conjugar el derecho a la promoción del personal estatutario y las necesidades y objetivos de la organización en cuanto a la mejora de la gestión y calidad de los diferentes servicios.

Define el modelo de carrera profesional del Servicio Murciano de Salud. Tienes aspectos similares al de otras comunidades autónomas.

Breve referencia a la LOPS.

Hizo hincapié en el artículo 34.5 del Estatuto Marco, en el se habla de la exención del requisito de titulación en determinadas categorías y casos.

Desarrolló el planteamiento de la promoción interna a las categorías de personal estatutario de gestión de los grupos C y D de este Servicio de Salud. Destacó la característica diferenciadora del resto de promoción interna subrayando la exención de titulación en determinados supuestos y la formación como parte del proceso selectivo.

Según la Ley 5/2001, de 21 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, define los tramos en los que quedará el personal estatutario fijo, fijando para el grupo C y D como máximo un número de 4 tramos. El ascenso de tramos se fundamenta en criterios de mérito y capacidad por medio de una tablas de valoración de méritos. A la vez la Administración fomentará las actividades formativas adecuadas. Los ascensos de tramo repercuten económicamente.

La primera convocatoria se realizará en el mes de enero de 2006, pudiendo acceder a la misma aquellos trabajadores que tengan en su haber una antigüedad mínima de 5 años.

D^a Ana Isabel Infante Sánchez

Delegada sindical de la FSP-UGT en Extremadura

En este caso se trata de una ponencia basada en la propuesta de la Federación de Servicios Públicos de UGT en Extremadura sobre el desarrollo profesional.

Referencia al modelo de propuesta con los mismos criterios generales establecidos tanto para el personal sanitario como para el resto de personal, incluido el personal de gestión y servicios.

El sindicato representado por esta ponente realiza al Servicio Extremeño de Salud una propuesta sobre indicadores para valoración del desarrollo profesional.

En este momento se trata de un borrador, si bien muy avanzado, propuesto por UGT de Extremadura y que está en pleno debate.

Conferencia

IMAS: pionero en la implantación del desarrollo profesional de los grupos C, D y E**D^a Marta Ruiz Sanz**Secretaria General de la Sección Sindical de CC.OO.
Instituto Municipal de Asistencia Sanitaria (IMAS). Barcelona

Con el siguiente concepto de carrera/desarrollo profesional da comienzo la exposición de esta ponente: "La carrera profesional es la manera como el profesional consigue mejorar continuamente su actuación. También podemos decir que es la manera como el profesional mantiene y mejora los estándares de calidad en su lugar de trabajo y como la institución reconoce el esfuerzo que realiza para conseguirlo".

La filosofía del desarrollo profesional debe ser: Voluntario, irreversible, remunerado económicamente, una herramienta de motivación laboral y a la vez debe servir para vincular la organización y los profesionales con la finalidad de conseguir objetivos comunes.

Para este desarrollo profesional se crean diferentes niveles dentro de dos fases la de implantación y la fase normalizada.

Se hace una valoración competencial. Los factores a evaluar serán aquellos que están estrechamente relacionados con la razón de ser de la profesión y que permitan conocer en que medida los profesionales han evolucionado a partir del nivel mínimo exigido. Entre ellos el factor curricular o formación y el factor competencial.

Se crea un cuestionario evaluador de competencias que se lleva a cabo a doble nivel, es decir, un 30% autoevaluación (del propio profesional) y un 70% por parte del mando del profesional a evaluar. El cuestionario recoge 12 indicadores de las 7 competencias a evaluar. Decir que este cuestionario es común para los grupos C, D y E. Con este cuestionario se pretende evaluar la frecuencia de aparición de comportamientos de la persona que se presenta al desarrollo profesional.

Se crea un comité evaluador con un único objetivo que es de establecer criterios homogéneos para todos estos profesionales. Este Comité Evaluador es responsable de coordinar el proceso de recogida de los instrumentos de evaluación. Valorar y cuantificar los documentos según la norma. Detectar y analizar posibles incoherencias en el modelo de evaluación. Comunicar los resultados a los interesados.

La ponente nos lleva a las siguientes conclusiones:

- 1 La valoración global de la experiencia ha sido favorable. Los profesionales afectados también la valoran en un porcentaje alto como positiva.
- 2 Desde el punto de vista económico se valora de forma general correctamente, pero cuando se compara con la carrera profesional de otros colectivos (ej.: personal sanitario), y desde el factor económico, quizás debería ser más equitativa.
- 3 Si volviéramos a diseñar un nuevo sistema de incentivación no nos basaríamos en modelos existentes de carreras profesionales sino que crearíamos sistemas más propicios para favorecer más a los profesionales, evitando, sobretudo, las presiones que se pueden crear dentro del entorno laboral.

Como se puede observar un claro ejemplo de desarrollo profesional para los profesionales administrativos. ■



Miguel Galindo Cánovas

Photoshop

1ª Edición

Concepción Ponce Melero

PHOTOSHOP es un programa diseñado para el retoque y tratamiento de imágenes y dado su gran número de herramientas sus posibilidades son ilimitadas.

En este curso que se realizó en las aulas de Atención Primaria, aprendimos a retocar fotografías, hacer póster personalizados, hacer caricaturas deformando las imágenes, insertar fotografías en paisajes, cambiar los tonos y colores, consiguiendo diferentes aspectos al tema tratado.

Ha sido un curso divertido e interesante a la vez, pues de esta forma me explico cómo aparece esas bellezas de artistas y modelos con rostros y formas perfectas, a fin de cuentas en la mayoría de los casos una realidad engañosa en la que se pone de manifiesto el trabajo realizado con Photoshop.

Caso contrario resultó la felicitación navideña de la Casa Real, donde quedó demostrado que si no se utiliza bien el programa ni se dispone de un poco



de paciencia, muy necesaria para trabajar con este programa, puede resultar un verdadero desastre.

Con este curso he aprendido principalmente:

- 1º Utilizar este programa dentro de los límites de mi ignorancia sobre el tema.
- 2º Corroborar que todo no es tan perfecto como nos lo quieren vender. ■



Conferencia-debate sobre el Estatuto Marco

N. C. de Jesús Saiz Chamón

El Hospital acoge una ponencia de la ASSS sobre el Estatuto Marco. El Hospital "Virgen de la Luz" acogió una conferencia-debate sobre el Estatuto Marco.

Con estos titulares recogían los periódicos locales de Cuenca la puesta en marcha por parte de nuestra Asociación de una conferencia-debate sobre el Estatuto Marco. Celebrada el día 26 de mayo de 2005, contó con la presencia de una veintena de compañeras y compañeros.

M^a Jesús Gómez del Moral Martínez, Asesora Jurídica del Hospital "Virgen de la Luz", fue la encargada de sumergirnos en este tema del Estatuto Marco y que afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que formamos parte del personal estatutario de los diferentes Servicios de Salud,

si bien es verdad el tema fue abordado haciéndolo lo más próximo a nuestro entorno, o lo que es igual, se hizo un análisis de este Estatuto Marco y las diferentes normas, decretos, etc que el Servicio de Salud de Castilla La Mancha ha añadido.

No es la primera vez que la Asociación hace de hilo conductor informativo de esta norma. Ya en diciembre de 2003, y recién aprobado este Estatuto en el Congreso, tuvimos información de primera mano sobre el articulado, situaciones administrativas, etc por parte de un responsable del propio Ministerio de Sanidad y Consumo.

Una vez más este tipo de actividades nos ayuda a conocer mejor el conjunto de normas que nos amparan en nuestro entorno laboral, sirviendo también como acicate para juntarnos y debatir temas de actualidad entre todos. ■



El paciente presenta síntomas de hiperazoemia, hipertensión, hematuria, proteinuria y, a veces, oliguria.

Los cilindros de eritrocitos en el exámen general de orina confirman el diagnóstico que ...

Miguel Galindo Cánovas

2ª Edición del curso de Adobe Photoshop CS

Julián Fernández Soriano

Cuando por primera vez oí a un compañero de la asociación sobre organizar un curso de Photoshop, lo primero que pensé fue: "A mí me gustaría aprender más sobre retoque fotográfico y tratamiento de imágenes; pero es algo que no tiene nada que ver con nuestro trabajo. Lo más seguro es que no se haga. Pero pensándolo bien, es nuestra asociación y también nos merecemos cursos para nosotros, no sólo para mejorar en nuestros trabajos".

Al cabo del tiempo venía la hoja de inscripción en una de esas cartas informativas que mandan desde la Asociación. Al ver las fechas me di cuenta que correspondían casi completamente con mis días libres guardados para diciembre, y también hubo demasiados candidatos (22 compañeros entre primaria y especializada). Total, me quedé fuera del cupo.

Por suerte, como el curso lo habían calificado como muy bueno y su coste comparado con otros, también, se decidió hacer una 2ª edición, a la cual me apunté el primero.

Una vez en el curso, mis esperanzas mejoraron en todo: el curso era por las tarde, 2 horas al día durante dos semanas, en un Centro de Salud de Atención Primaria. Aprovecho para dar las gracias a su Gerencia por facilitarnos su aula de formación.

En el aula había bastantes ordenadores nuevecitos, todos con pantalla plana de TFT y conexión a Internet. Cuando estuvimos todos comprobé que sobraban ordenadores, cosa extraña, porque en todos los cursos que he hecho anteriormente en mi hospital, siempre hemos sido 2 ó 3 personas por ordenador.

El profesor, un joven con pinta de modernillo, se llama José Alberto Valenciano, es un portento en las artes gráficas, estudiante de 5º curso de Bellas Artes en Diseño, coopera con una emisora de radio y con alguna revista haciendo viñetas, ganador de concursos de artes gráficas; es decir una de esas personas que saben tanto de artes gráficas con ordenadores que te hacen sentir viejo en esta vida moderna.

Nos hizo un curso entretenido, donde las dos horas de cada clase se pasaban sin darnos cuenta. Empezó con unas nociones básicas sobre el Photoshop, los siguientes días nos explicó con ejemplos las distintas



Algunos de los participantes en el curso

funciones del programa, y los últimos días los dedicamos a un ejercicio práctico.

Aprendimos a hacer implantes de pechos, liposucciones, cirugía facial, intervenciones de ojos y muchos más retoques quirúrgicos, todo sin doctorarnos en ninguna especialidad médica.

También aprendimos otras cosas sobre el tratamiento de imágenes: a mejorar aquellas fotos fallidas, a hacer composiciones de diferentes fotos, a colocar nuestra imagen en cualquier paisaje lejano y a ejercitar nuestra imaginación pensando que hoy, todo es posible hacer con una imagen y un ordenador. Al mismo tiempo, nos divertimos con el ejercicio práctico, que consistió en hacer una portada de revista con nuestra familia como imagen principal.

En resumen, un curso que en principio no le vi aplicación en mi trabajo, pero que posteriormente me convenció de qué los conocimientos sobre cualquier cosa relacionada con ordenadores son aplicables en algún momento de nuestra profesión. Y un curso que me alegro de haber seguido y que nuestra Asociación fuese la organizadora.

Y mientras llega el momento de aplicarlo en mi trabajo, me he entretenido con esta foto escaneada de la portada de una revista semanal, a la que le he añadido algo de humor, que espero os guste. ■



PUNTOS REGALOS CCM

Gente que SUMA y GANA

Ahora puedes empezar a sumar
usando las Tarjetas CCM, con los Planes de Pensiones
o participando en las promociones que tenemos preparadas.
Podrás conseguir numerosos regalos.

punt **CCM** s

CCM

CCM

CCM

www.ccm.es

Consulta el catálogo de regalos en tu Oficina CCM más próxima.


CCM

Publicación

TÍTULO

Satisfacción del usuario en la gestión administrativa de la lista de espera quirúrgica del Hospital General "Virgen de la Luz" de Cuenca.

AUTOR/ES E INSTITUCIÓN

García Benito, J.C., Morena Temprado, J., Ponce Melero, C., Peñalver de Julián, M.J., Sánchez Martínez, A.B., Sevilla Vega, M., Hernáiz Hernáiz, E., Sáiz Chamón, M.C.J., Galindo Canovas, M., Mialdea García, M.C., Díez Arcal, C., Lozano Atienza, M.R.

CENTRO DE TRABAJO

Hospital General "Virgen de la Luz". Cuenca.
Servicio de Salud de Castilla La Mancha (Sescam).
Asociación de Secretariado del Sector Sanitario de Castilla-La Mancha.
Hermandad Donantes de Sangre, 1
16002-Cuenca

INTRODUCCIÓN

El personal administrativo de las Unidades de Admisión y Documentación Clínica tienen un papel fundamental en la gestión de la información a la que acceden los usuarios de los Servicios de Salud, en este caso con especial relevancia en el área de lista de espera quirúrgica de los hospitales. El Servicio de Salud de Castilla La Mancha ha creado una "Ley de Garantías en la Atención Especializada" como herramienta de gestión integral de las listas de espera, entre ellas la lista de espera quirúrgica.

Se pretende valorar el grado de conocimiento de la mencionada Ley por parte de los usuarios del sistema sanitario incluidos en lista de espera quirúrgica, abordar los niveles de satisfacción con el trabajo realizado por el personal administrativo que realiza sus funciones en el área de gestión de la Unidad de Lista de Espera Quirúrgica.

METODOLOGÍA

Estudio observacional, transversal y retrospectivo, mediante encuestas telefónicas realizadas a pacientes intervenidos quirúrgicamente, de todas las especialidades, por procesos programados y no urgentes en el Hospital General "Virgen de la Luz" de Cuenca. Se realiza un estudio comparativo de los pacientes intervenidos en el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de marzo de 2005 con el efectuado en el mismo periodo del año anterior.

La encuesta se efectúa con diferentes preguntas estructuradas de las siguientes áreas:

- Nivel de conocimiento por los usuarios del funcionamiento de la Lista de Espera Quirúrgica, con especial referencia a plazos mínimos garantizados.
- Satisfacción sobre el trato recibido por el personal administrativo en la comunicación telefónica y personal sobre las intervenciones quirúrgicas.
- Satisfacción sobre el resultado de la intervención quirúrgica.

RESULTADOS

Se constata un importante desconocimiento de la "Ley de Garantías". Más de un 90% de los encuestados desconoce su existencia, y el tiempo máximo de permanencia en la misma.

El usuario valora muy positivamente el trato recibido en materia de información por el personal administrativo, ya sea de forma personal (el 94% de los usuarios considera este trato como bueno—muy bueno) o de forma telefónica (un 95% considera este trato como bueno—muy bueno).

La satisfacción de los encuestados sobre el resultado de su intervención es superior al 80% —satisfecho-muy satisfecho—.



CONCLUSIONES

Existe un importante nivel de desconocimiento de la "Ley de Garantías", de tiempos de demora en lista de espera quirúrgica por parte de los usuarios, aún haciéndose referencia de los derechos de los pacientes en los documentos de inclusión en lista de espera quirúrgica.

Resulta necesario que los usuarios del sistema sanitario conozcan sus derechos para que puedan exigirlos y consecuentemente la administración sanitaria los pueda ejecutar adecuadamente.

El personal administrativo de la Unidad de Lista de Espera Quirúrgica, como sujeto activo de la información que reciben los usuarios sobre la lista de espera quirúrgica y teniendo en cuenta el alto nivel de satisfacción que su trato proporciona a los usuarios debe ser formado y reconocido. ■

Deshumanización, comunicación y promoción en la gestión de la empresa pública sanitaria

Ricardo López Jaén

...**U**nas palabras, solo unas palabras habrían sido suficiente. Recuerdo esta frase, como si fuera ayer mismo, cuando mi compañera Pilar se jubilaba.

¿Cómo funciona la comunicación entre las personas que formamos esta empresa pública sanitaria? Parece que hablamos, pero no, solamente fingimos y nos damos palmaditas en las espaldas. Comentamos aspectos rutinarios y absurdos de la vida cotidiana: fútbol, series de televisión, estado del tiempo, niños, chismes varios, etc. Y en cuanto te descuidas y te vuelves, puñalada trapera. Es el sistema, te dicen, y tiene que seguir siendo así porque les interesa a los que están en el poder. Es un virus letal contra la motivación y la buena gestión, que contagia a los trabajadores en perjuicio de una administración sanitaria apolítica y profesional.

Los trabajadores y trabajadoras, abnegados y sin motivación, siguen trabajando y poniendo buenas caras a los usuarios, a los enfermos, pero ejerciendo una profesionalidad que disipa cualquier profana duda. Así, año tras año, y algunos nos preguntamos, los que quedamos, los que soportamos el peso estructural de la empresa, para cuándo una profesionalización de la gestión de la empresa pública sanitaria, hasta cuándo hay que soportar a trabajadores no cualificados que ascienden por militancia o simpatía política exclusivamente, y no por valía o conocimiento profesional en gestión de Instituciones Sanitarias.

La deshumanización en la gestión de la empresa pública sanitaria nos aboca al desinterés, hacia la despreocupación laboral y nos introduce en un caos de derroche de gasto público sanitario.

Me alegro mucho por Pilar que ya ha alcanzado la liberación laboral a través de la jubilación, pero más me alegra saber que es una persona digna, y su dignidad ha salido por el arco triunfal, elevado para su ocasión por algunos compañeros de esta Institución. Con la cabeza alta y mirando al horizonte, pisotea la ignominia de los tiranos.

D. Santiago Ramón y Cajal, citado a su vez por D. Gregorio Marañón, decía en su Discurso de la Academia de Ciencias quejándose de que en las oposiciones no se exijan “pruebas objetivas de aptitud y vocación en vez de pruebas puramente subjetivas y, en cierto modo, proféticas”.

Pues bien, proféticas son las promociones laborales que se están dando en las Instituciones Sanitarias, y dichas promociones se limitan a los conocidos y amigos señalados por el dedo de la libre designación, no sólo en las jefaturas, sino también en las ascensiones de niveles.

Y continuando con D. Gregorio Marañón, al hablar de las oposiciones, “¿para qué molestarse en rectificar un camino que me ha sido tan pingüe? Y la torcedura mental —y moral— queda ya definitivamente impresa”.

...unas
palabras, solo
unas palabras
habrían sido
suficientes

La jerarquía del pelele, que no se ha visto en otra en su vida, es magnificada en detrimento de la funcionalidad de la gestión, creando unos eslabones compactos (por una fidelidad mal entendida) que no dejan fluir la información, con lo que en cuanto un eslabón está ausente, la desinformación al usuario es notoria, creando, de nuevo, perjuicio y mala imagen de cara al exterior, al ciudadano y a las empresas para las que sirve la administración sanitaria.

Podría ser más concreto en múltiples casos particulares, pero al buen entendedor, pocas palabras bastan para poner nombres y apellidos a este atropello moral, porque ...unas palabras, solo unas palabras habrían sido suficientes. ■

Al abnegado*

Auxiliar Administrativo

Ricardo López Jaén

I

Al abnegado Auxiliar Administrativo
de cualquier Institución Sanitaria
que trabaja duro, en el día a día,
ayudando al personal sanitario.

Participa en el cuidado del enfermo y usuario,
objetivo principal de su labor profesional,
desde su principio laboral, hasta el final
escuchando pacientemente al paciente diario.

Con ilusiones y fuerzas cargadas,
vencerá injusticias y vejaciones
que, tras traición y desmotivación,
combatirá con tesón y constancia.

Trabajador conveniente, fiel y constante
será reconocido por el buen jefe y gestor,
pero afilará las uñas ante el farsante
para evitar trampas y zancadillas del actor.

Así, pasarán años, meses, semanas y días,
y la sonrisa en su rostro fijará,
como el ánimo en su alma mantendrá,
ante cualquier gerifalte partidista.

Cabeza alta, Auxiliar Administrativo,
contén las lágrimas y aguanta la impotencia
que sufre tu noble corazón.

II

Auxiliar Administrativo,
masculino o femenino,
de la Secretaría cogiste el testigo
en la dura carrera de relevos.

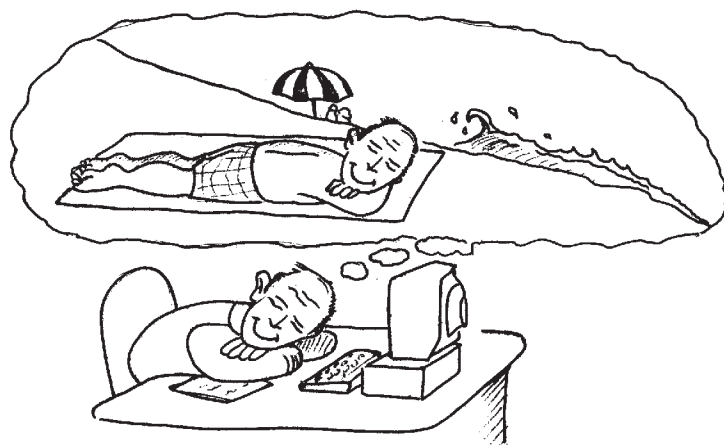
De la máquina manual de escribir
a la eléctrica se cambió,
y de aquella al ordenador
para informes imprimir.

Papel, bolígrafo, sobre y tijera,
oficina, planta o consulta te esperan;
citas, informes, fotocopias, oficios,
y, al usuario, buen servicio.

Digno pasado te acontece
como duro presente te estremece,
prepara tu generosa aflicción
para un futuro pleno de emoción.

Entre carreras profesionales,
más bien, de obstáculos llenas,
en vez de buscar el motivarte,
intentan, a duras penas, vaciarte.

Pero lejos de caer y desfallecer
—querido Auxiliar Administrativo—
en la satisfacción hay que creer,
porque aunque falte la fe,
un GRACIAS en boca del usuario,
hincha tu corazón y te engrandece.



Miguel Galindo Cánovas

*Según la Real Academia Española de la Lengua (RAE), la palabra **abnegar** significa *renunciar voluntariamente a los propios deseos, pasiones o intereses*.



Javier Morena Temprado
Juan Carlos García Benito



XIV Congreso Nacional de Hospitales

Durante los días 17, 18, 19 y 20 de Mayo de 2005 se celebró en Zaragoza el XIV Congreso Nacional de Hospitales: “El Hospital y la Sociedad”, Nuevos Retos y Expectativas, en el Auditorio Palacio de Congresos.

Juan Carlos y yo tuvimos el privilegio de asistir y presentar una comunicación, en este Congreso que se celebra cada 2 años a nivel Nacional, con el título de: SATISFACCIÓN DEL USUARIO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA LISTA DE ESPERA QUIRÚRGICA.

Fue una experiencia grata y una satisfacción increíble el poder presentar y ser elegida una comunicación nuestra a nivel de un Congreso Nacional.

La idea surge de Juan Carlos y secundada por un grupo de trabajo formado por 10 socios de nuestra Asociación. Una vez distribuido el trabajo nos dispusimos a realizar las encuestas pertinentes entre el periodo de enero a marzo de 2005. Se hizo un estudio comparativo con los pacientes del año anterior.

Animaros desde nuestra revista, a que participemos en todos los Congresos, Jornadas, Seminarios etc, y profesionalicemos cada vez más nuestro puesto de trabajo.

Como bien dice Javier en la introducción de este artículo se trató de una experiencia totalmente excepcional.

Como ya sabéis no somos un colectivo excesivamente participativo en este tipo de Congresos, pero os puedo asegurar que una vez que se lee el programa del Congreso y los temas a tratar en el mismo, el personal administrativo juega un papel importante, me atrevería a decir que importantísimo pero ni nosotros mismos nos damos cuenta.

El Congreso a nuestro modo de ver fue perfecto, una organización impecable, un entorno muy adecuado en cuanto a las salas donde se desarrollaban las diferentes mesas redondas y sobre todo los lugares donde se llevaban a cabo las diferentes comunicaciones, ya que estas salas estaban perfectamente habilitadas para este fin.

¡Y llegó el momento!. Eran las 9 de la mañana del día 20 de mayo de 2005, y entrábamos en el Auditorio de Zaragoza dispuestos a comernos el mundo, que digo el mundo, el

mundo y parte de la vía láctea. Por fin nos tocaba “cantar” la comunicación que entre todos los compañeros y compañeras que formamos el grupo de trabajo llevamos a cabo durante la toma de datos de 2004 y 2005. De nuevo una confesión, yo estaba de lo más nervioso. Aunque esta vez Javier si me hablaba. He de deciros que cuando este trabajo lo presentamos en la Jornada de la Fundación Signo en octubre de 2004, la mañana que nos tocaba leer la comunicación, mis queridos compañeros de viaje y de fatiga (M^a José, Conchi y Javier) no me hablaban, sí así fue, creo que arrastrados por los nervios de la “primera vez” no querían ni mirarme a la cara.

Volviendo a Zaragoza y por fin llegado el momento de la presentación de la comunicación, he de deciros, y no con altanería, que me sentí como pez en el agua y os voy a decir el por qué. Durante el tiempo que estuvimos en el Congreso intentamos ver el mayor número de comunicaciones, la inmensa mayoría de ellas realizadas por personal médico, enfermería, directivos de hospitales y clínicas, etc con temáticas tan distintas como la propia medicina llevada a la gestión, la enfermería en todos sus ámbitos, la arquitectura de los hospitales, los controles de calidad en los hospitales, la informática aplicada en el ámbito sanitario, la comunicación multicultural en el entorno hospitalario, la importancia de la gestión para el buen funcionamiento de las listas de espera y hasta incluso una comunicación que llevaba por título: “Mi mamá necesita que le hablen”, ésta incluía la música de los grandes éxitos de las canciones infantiles de todos los tiempos. Con todo esto nuestra comunicación era lo suficientemente buena como para estar entre todas estas y además “made por auxiliares administrativos”.

Del apartado social que podemos deciros, desde una inauguración espectacular en un marco incomparable el primer día del Congreso a una cena en la Plaza de Toros de Zaragoza el último día. Todo a la perfección.

Agradeceros compañeros y compañeras que fuisteis capaces de llevar este trabajo hacia delante, a nuestro Hospital por la ayuda prestada, sin todo esto no hubiésemos podido soñar. Gracias Javier por “cuidarme” la garganta con multitud de variedades de caramelos. ■

Presentación del Grupo de Trabajo

Mercedes Sevilla Vega

La idea de formar un grupo de trabajo surgió hace aproximadamente 2 años; todo ello debido al gran deseo que sentíamos por hacer algo dentro de la Asociación y no sólo por ella, sino por nosotros mismos.

Actualmente somos un grupo formado por once personas, todos/as socios de la ASSS, y que prestamos servicios en el Área de Salud de Cuenca, unos en A. Especializada y otros en A. Primaria; nos reunimos al menos una vez en semana (salvo en período vacacional), para debatir acerca de las actividades que tenemos programadas o para planificar otras nuevas, el número de reuniones varía en función de la premura del trabajo a desarrollar, aunque en algunas ocasiones con el fin de avanzar más deprisa se hace un reparto de tareas.

Nuestro primer trabajo, versó acerca de un estudio o más bien un sondeo,

sobre de "La lista de espera quirúrgica en el primer trimestre del año 2.004" para posteriormente presentarlo en las VII Jornadas de Gestión y Evaluación de Costes Sanitarios, en Toledo; tuvimos que elaborar una serie de encuestas, y sería el propio paciente quien nos proporcionaría los datos que precisábamos para la realización del mismo. Para ello, pedimos ayuda a varias personas, las cuales estaban muy duchos en la materia y a las que estamos enormemente agradecidos, pero al fin nuestro primer trabajo salió adelante gracias al empeño, la constancia y el apoyo recibido.

El año pasado, nos propusimos elaborar un protocolo sobre "La tarjeta sanitaria", el cual nos llevó muchas horas y mucho esfuerzo. Este se gestó en un despacho, en el que con un sólo ordenador y la habilidad de uno de nuestros compañeros en el manejo del mismo, se fraguó dicho protocolo, pues aunque todos opi-

nábamos, solamente uno podía plasmar el resultado de nuestras decisiones.

Pero no sólo no nos conformamos con la elaboración del protocolo, sino que fuimos más ambiciosos todavía, y quisimos aprovechar la información recabada el año anterior sobre la lista de espera quirúrgica y hacer una comparativa con el primer trimestre del año 2005, para su presentación en el XIV Congreso Nacional de Hospitales realizado en Zaragoza.

En la actualidad tenemos previstas varias actividades, y en las cuales ya estamos trabajando, ellas os han sido reveladas en la VI Jornada "HOPE: Analisis del Programa Intercambio Europeo" que ha tenido lugar recientemente en Cuenca.

Como observareis, todo lo descrito anteriormente es un pequeño preámbulo de la labor llevada a cabo por un grupo de compañeros, los cuales tenemos una idea y sentir común, el mantenimiento y desarrollo de nuestra Asociación, y digo nuestra porque es parte de todos y cada uno de nosotros. Por ello, os animamos a que si en algún momento sentís necesidad de uniros a nosotros, y os surge alguna idea, exponerla sin ningún tipo de dilaciones, pues la Asociación se encuentra abierta a aquel que se quiere acercar a ella. ■

Lo que pudo ser... un protocolo

Ana Belén Sánchez Martínez

M^a José Peñalver de Julián

Durante el año 2005 surgió un grupo de trabajo compuesto de auxiliares administrativos tanto del Hospital "Virgen de la Luz" como de la Gerencia de Atención Primaria de Cuenca, todos ellos pertenecientes a la Asociación de Secretariado del Sector Sanitario, interesados en la realización de un protocolo administrativo, incentivados por Dña. Francisca Sanz Boluda, administrativo del Hospital Clínico San Carlos, Departamento de Recursos Humanos y, a su vez, motivados por la ausencia de protocolos en este campo.

Tras debatir y estudiar sobre posibles temas, se llegó a la conclusión de que uno de los más importantes era Tarjeta Sanitaria, por ser una materia fundamental para el desarrollo de las labores puramente administrativas. Así pues, a lo largo de todo el año y con periodicidad el grupo se reunió para desarrollar el mencionado protocolo.

Quando creímos tenerlo consensado y "terminado", lo presentamos a los responsables correspondientes (Calidad y Departamento de Tarjeta Sanitaria) para su evaluación y visto bueno. El resultado nos sorprendió, porque, por un lado, obtuvimos un grato reconocimiento y se valoró muy positivamente nuestra labor e iniciativa, por ser un trabajo pionero en el Área de Cuenca, ya que antes no se había mostrado ningún interés en la realización de un protocolo por parte del personal administrativo. Pero por otro lado, se nos recriminó no haberlo puesto en conocimiento del Departamento de T.S. que es el Servicio al que afectaría directamente, en cuestión de futuros seguimientos y cambios en el tema. Nuestra intención no fue ésta, sino al contrario, una vez acabado el trabajo, lo presentamos a este Departamento para que lo valorara y nos aconsejara.

Actualmente el protocolo se ha quedado paralizado, valorado y elogiado, eso sí, pero sin poner en práctica.

La intención de la ASSS con este protocolo ha sido la de facilitar, en la medida de lo posible, la labor diaria administrativa y servir como guía para los trabajadores.

Desde aquí animamos a todos los compañeros para la elaboración de protocolos y también nos dirigimos a los responsables oportunos para que animen a nuestro colectivo y le muestren todo su apoyo, pues es importante que tras un grupo de personas interesadas en trabajar y superarse exista un buen respaldo y un merecido reconocimiento. ■

Sudoku

Miguel Galindo Cánovas

		6		9	5	4		
8		2	6	1	3			
	1			4		8		3
3	5				1	6		2
	9						8	
2		8		7		5	1	4
		9		3			7	
			9		7	1		8
		3	1	2		9		

Reglas del juego

Rellena la cuadrícula del pasatiempo elegido de forma que cada casilla contenga un número entre el 1 y el 9.

No puede haber números repetidos en ninguna fila, en ninguna columna ni en ningún recuadro de 3x3 casillas.

Solución

5	7	6	8	2	3	9		
8	3			9	7	5		
9		2	7	3	6	8		
7		5	4	3	8	2		
4	3	5				7		
2		9	8	7	1	6		
3	8	7		5	2	9		
6	7	3		2	7	8		
		4	6	9	3	1		

EL RINCÓN DEL AJEDREZ

Miguel Galindo Cánovas

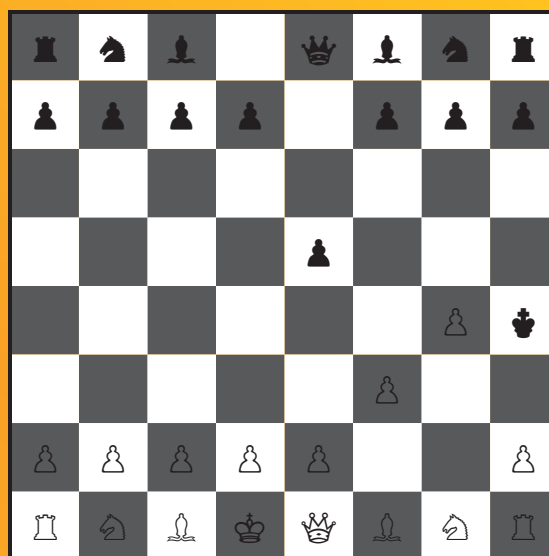
Soy un aficionado al ajedrez y me gustaría iniciar aquí alguna actividad relacionada con este apasionante juego como podría ser organizar un torneo por medio de correo electrónico, resolver posiciones, analizar partidas, etc.

Se admiten sugerencias a mi dirección de correo electrónico: miguelgalindoc@yahoo.es

Como ejemplo voy a mostrar la partida más rápida que conozco con jaque mate incluido, creo que se llama "mate bobo":

- 1 f3; e5
- 2 g4; Dh4++

Posición final

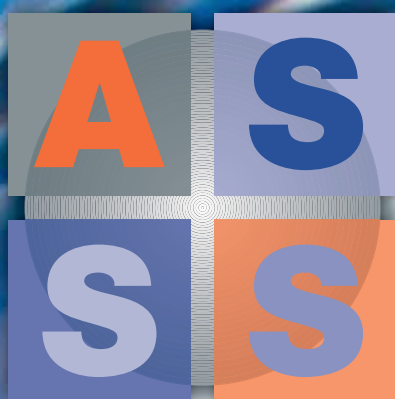


... y por fin tocó la lotería

Pues así fue. El 22 de diciembre de 2005 y con el número 41594, todos nos vimos recompensados al tocarnos un "pellizquín" de la lotería de Navidad.

No sería demasiado, pero por lo menos nos ayudó a cambiar de cara ese día.

Ya podéis adquirir la lotería de Navidad de este año 2006, en esta ocasión nuestro número de la suerte será el 51288.



**ASOCIACIÓN DE SECRETARIADO
DEL SECTOR SANITARIO**