

HOSPITAL SALUDABLE: Experiencia en un Hospital Publico de la Ciudad de Corrientes. Argentina

**HEALTHY HOSPITAL: THE EXPERIENCE OF A
PUBLIC HOSPITAL IN DE CITY OF CORRIENTES,
ARGENTINA**

**Silvia Gorban de
Lapertosa**

Médica, Directora Hospital
Jose Ramon Vidal,
Necochea 1050
Corrientes.
dralapertosa@hotmail.com

Resumen

Objetivo: Promover la Atención Primaria de Salud del personal del Hospital J.R.VIDAL de la ciudad de Corrientes, promoviendo hábitos de vida saludable. Planificar la ubicación del personal en las tareas acorde con su competencia y su estado de salud. Declarar a la Institución como Hospital Saludable en el termino de un año.

Métodos: El Servicio de Medicina Laboral en coordinación con los distintos servicios de la Institución ejecuto el proyecto. Se elaboro una historia clínica y un banco de datos, se llevaron a cabo exámenes de laboratorio, planes de vacunación, educación para la salud, actividades deportivas-recreativas, jornadas de normatización y de mejoría de la calidad asistencial. Se fomento la capacitación del personal tendientes a mejorar el clima institucional

Resultados: En 528 exámenes de salud (66%) del personal, se detectó 121 hipertensos (22.9%), 32 (6%) diabéticos y 340 (64.7%) con sobrepeso y obesidad. Se desarrollaron distintos talleres de educación para la salud. Se implementaron intervenciones de salud mental, campañas de vacunación y detección de patologías infectocontagiosas y oncológicas.

Conclusiones: Una institución de salud esta al servicio de la comunidad que concurre a ella para resolver los problemas que la aquejan, sean estos físicos o psíquicos

Trabajo recibido:
agosto 2008
Aprobado: octubre 2008

pero debe preocuparse para que su personal que es quien debe prestar el servicio, se encuentre en buenas condiciones de salud psicofísica y luego de 6 años de gestión seguimos bregando por hacer realidad esa premisa.

Palabras clave: Hospital saludable. Educación para la salud. Patologías infecto contagiosas. Diabetes. Obesidad. Hipertensión arterial.

Abstract

Objectives: to promote Primary Health Care for workers of the "Hospital J. R. Vidal" of the city of Corrientes, and foster healthy life habits. To plan task distribution among workers according to their competence and health status. To award the institution the status of "Healthy Hospital" in one year.

Methods: The Project was run by the hospital Labor Health service, working in coordination with other institutional services. A data base was created; clinical records, laboratory exams, and vaccination schemes were drawn up; health education, sports and recreational activities, standardization and healthcare improvement seminars and training of the personnel were implemented in order to improve workplace atmosphere.

Results: 528 health exams were carried out, which led to the detection of 121 cases of hypertension (22.9%), 32 cases of diabetes (6%), and 340 cases of overweight and obesity (64.7%). Various health education workshops were conducted, besides mental health interventions, vaccination campaigns and detection of communicable infections and oncological pathologies.

Conclusions: a health care institution has the specific mission of serving community health needs, but it must also promote the mental and physical health of the personnel in charge of its services. Having spent six years in charge of the hospital, we still continue to promote these values.

Key words: healthy hospital, health education, communicable pathologies, diabetes, obesity, hypertension.

Introducción

Los hospitales son organizaciones cuyo objetivo es restaurar la salud, pero como lugar de trabajo están caracterizados por un cúmulo de factores de riesgo: físicos, químicos, biológicos, psicosociales que ponen en peligro la salud de su staff, pero el conocimiento de estos factores y las acciones para minimizarlos están pobremente estudiados y desarrollados existiendo fuertes evidencias de la relación entre la salud del staff, la productividad y la calidad de cuidados al paciente (1)

Un hospital ambientalmente saludable es el establecimiento que protege la salud de su población mediante el otorgamiento de la atención médica en forma equitativa, oportuna, suficiente, con calidad y calidez, protegiendo a los pacientes, sus familiares, a sus trabajadores y a la población contra la exposición innecesaria de riesgos ambientales.(2)

En diciembre del 2002 asumimos la dirección del Hospital José Ramón Vidal de la Ciudad de Corrientes, al comienzo una de las cosas que nos preocupaba era que quienes tenían la misión de dar salud, poco hacían por la suya. La crisis del 2001 había golpeado duramente a las instituciones y especialmente a los correntinos por lo que nos planteamos recuperar el sentido de pertenencia a la institución, la mística de ser "vidalero" y sobre todo trabajar fuertemente en transparentar la gestión y fomentar la participación.

Esta decisión nos llevo a implementar un programa de salud para el personal del hospital y en el enunciado del mismo decíamos que "una institución de salud esta al servicio de la comunidad que concurre a ella para resolver los problemas que la aquejan sean estos físicos o psíquicos, pero poco hace para que su personal, que es quien debe

prestar el servicio, se encuentre en buenas condiciones de salud”.

Nuestra gestión se propuso entonces llevar a cabo el programa de salud en el ámbito laboral que hiciera realidad la expresión de que nuestro hospital es una institución saludable, donde valga la pena venir todos los días con entusiasmo, alegría y sea prioridad estar sano para dar salud.

Analizando la bibliografía encontramos experiencias similares en Costa Rica en el Hospital de la Anexión donde muestran que en 129 empleados que representan un 30% del plantel hospitalario, había un alto porcentaje de obesos, 15% de hipertensos, realizando una encuesta alimentaria. Este trabajo descriptivo hace recomendaciones a las autoridades hospitalarias de medidas tendientes a afrontar la problemática y estrategias de educación y promoción de la salud así como un programa de atención integral interdisciplinaria a los trabajadores. Es una institución que promueve talleres de estilo de vida saludables y juegos laborales que no logran mayor adherencia y encuentran un 83% del personal con stress elevado que influyen en las relaciones interpersonales y en el trato al usuario atentando el óptimo desempeño laboral de la institución por lo que recomiendan al Comité de Salud Mental un plan de abordaje permanente y agresivo a esta problemática. (5)

En otra experiencia en trabajadores hospitalarios de una empresa minera en el departamento de Moquegua en el sur de Perú, se evaluó las enfermedades con mayor prevalencia y el costo directo e indirecto que ocasionaba a la empresa, sobre 52 trabajadores observaron que las enfermedades respiratorias, migrañas y trastornos vertebrales eran las que causaban pérdida de productividad, que el presentismo fue 3 veces mas que el ausentismo y los costos indirectos fueron 2,5 veces más que los directos. (6)

PROGRAMA

OBJETIVO GENERAL:

Declarar al Hospital José Ramón Vidal hospital saludable en el término de un año.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1) Promover la atención primaria de salud de su personal
- 2) Detectar factores de riesgo cardiovascular
- 3) Impulsar hábitos de vida saludable
- 4) Diagnosticar enfermedades relacionadas con el trabajo
- 5) Bregar por el cumplimiento de los planes de vacunación
- 6) Asegurar el cumplimiento de los tratamientos de enfermedades crónicas
- 7) Detectar precozmente las enfermedades oncológicas mas frecuentes
- 8) Planificar la ubicación del personal en las tareas acorde con su competencia y su estado de salud
- 9) Educar en el cuidado de la salud.

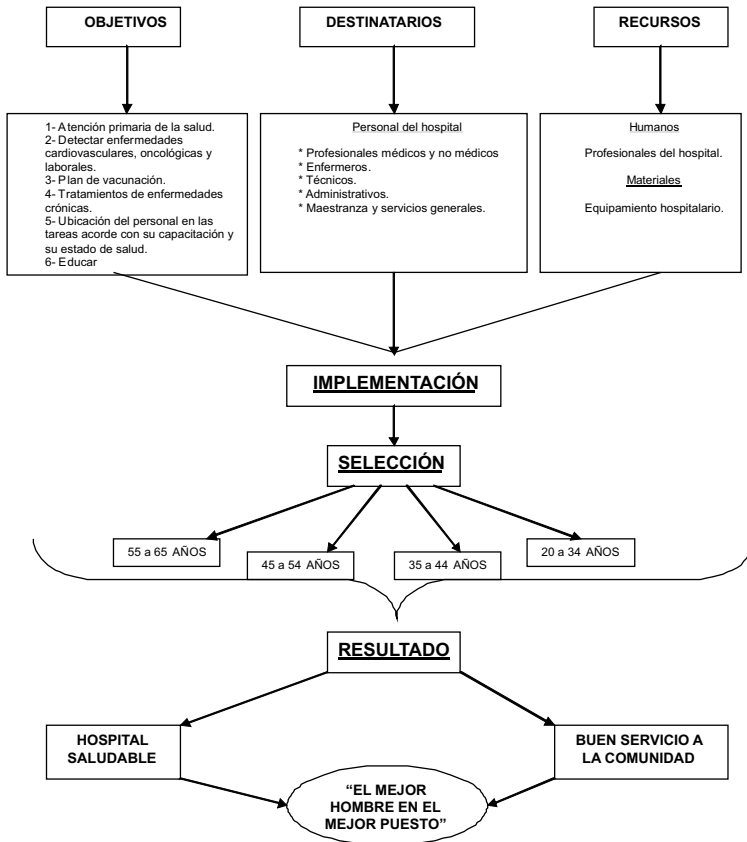
RECURSOS HUMANOS:

El programa será responsabilidad del servicio de Medicina Laboral en coordinación con el de extensión a la comunidad y los distintos servicios del hospital.

RECURSOS MATERIALES Y ECONOMICOS

- Fichas clínicas individuales
- Recursos propios del hospital
- Recursos aportados por las obras sociales pertenecientes al personal.

Se dividió el personal por grupo etáreo y sexo para la solicitud de los estudios



Exámenes solicitados

- Examen clínico anual
- Control de tensión arterial
- Control de peso y talla
- Papanicolau cada 3 años
- Un control de colesterol y HDL-C
- Serología de rubéola en mujeres mayores de 20 años
- Detección de problemas de alcoholismo y otras adicciones
- Verificar plan de vacunación
- Glucemia cada 3 años
- Detección de problemas de alcoholismo y otras adicciones
- Verificar plan de vacunación
- Mamografía cada 2 años en mujeres desde los 50 años
- TSH en mujeres mayores de 50 años con periodicidad según resultado.
- Glucemia cada 3 años
- PSA

Especificaciones de los controles

1. Control de peso y talla: es necesario medir la circunferencia de la cintura para determinar distribución de la grasa corporal y evaluar riesgo cardiovascular

2. Colesterol: se medirá a partir de los 20 años colesterol y HDL y se reservará medición de triglicéridos su existe turbidez del suero o los parámetros medidos son patológicos. si los valores de colesterol están dentro de los valores deseables (200 mg/dl) se repetirá solo colesterol a los 35 años y de allí cada 5 años siempre que los sucesivos controles estén dentro de los parámetros deseables. las personas con factores de riesgo

cardiovascular no se incluyen en esta sistemática.

3. Glucemia: la glucemia se medirá cada 3 años a partir de los 35 años siempre y cuando los sucesivos controles sean normales. esta sistemática no se cumplirá en los pacientes con factores de riesgo de padecer diabetes; obesidad, antecedentes familiares de diabetes, antecedentes de diabetes estacional, hijos de más de 4 kg al nacer, hipertensión arterial o antecedentes de triglicéridos elevados o antecedentes de glucemias elevadas en controles anteriores.

4. Test de función tiroidea: en mujeres de más de 50 años por lo menos en una oportunidad o ante la sospecha de anomalías tiroideas, bocio o hipercolesterolemia, se solicitará TSH si ésta es menor de 0.3 mIU/L o mayores de 10 mIU/L se solicitará T4 libre.

5. Tabaquismo y cáncer de pulmón: no está demostrado métodos de Screening para prevenir ésta patología solo la prevención primaria con programas de abandono del tabaco lo hace posible. por lo tanto en ésta área se pondrá en marcha talleres "chau pucho" dentro de la institución con concurrencia voluntaria y en horarios accesibles para el personal y su familia.

6. Prevención de enfermedades infecto-contagiosas: el personal deberá cumplimentar con los planes de vacunación que el comité de insectología del hospital determine. esta información quedará registrada en la ficha clínica del empleado.

7. Artrosis y trastornos por mala postura: el servicio de kinesiología realizará talleres para educar en los malos hábitos de postura y enseñará como prevenir lesiones musculares, articulares y liga mentarías. en conjunto con el profesor de

8. Educación física de la institución y la colaboración de la dirección de deportes de la provincia se pondrá en funcionamiento una unidad de actividad física y rehabilitación en horarios adecuados para el personal para promover hábitos de vida saludables y mejorar el bienestar físico.

9. Nutrición: el servicio de alimentación de la institución realizará charlas mensuales sobre buenos hábitos en la alimentación y comer saludable y económico.

10. Atención Primaria: sin perjuicio de otras áreas señaladas específicamente el servicio de extensión a la comunidad promoverá actividades que impactan sobre la salud del personal de la institución mejorando hábitos de vida.

Prevención de accidentes en domicilios, viales y laborales

Evitar consumo de alcohol y otras drogas ilícitas

Evitar conducta sexual de alto riesgo. Uso de preservativos

Planificación familiar

Consulta periódica al odontólogo

Discutir la propuesta de un programa de reemplazo hormonal posmenopáusico

Cualquier actividad que surja a propuesta de los empleados del hospital y que signifique cumplir con los objetivos propuestos.

Prevención de diabetes y eventos cardiovasculares:

Teniendo en cuenta el programa que durante el año 2002 viene realizando el servicio de endocrinología y diabetes del hospital y que cuenta con la aprobación del departamento de docencia e investigación referente a este ítem. Se realizará a todo el personal mayor de 55 años con factores de riesgo cardiovascular, un examen completo de laboratorio y una curva de tolerancia a la glucosa sin utilizar los insumos del hospital y poniendo a disposición de los mismos los insumos del proyecto. Asimismo a todo el personal mayor de 50 años y con antecedentes de ACV, IAM, enfermedad vascular periférica se procederá de la misma manera. Este programa se podrá cumplimentar hasta el 31 de marzo por lo que en la planificación serán prioridad para dar comienzo al programa este grupo etareo.

COBERURA ASISTENCIAL DEL PROGRAMA

En caso de detectarse alguna patología el personal será derivado al servicio que corresponda y podrá optar por ser atendido por su médico de cabecera debiendo traer al servicio de medicina laboral una constancia cada 3 meses que se encuentra bajo asistencia médica y cumpliendo el tratamiento. Los turnos en los distintos servicios del hospital no podrán exceder los 5 días posteriores a su solicitud. Toda la información de salud, de cada uno de los empleados tendrá carácter de confidencial y no podrá ser utilizado para perjudicar al mismo en su puesto de trabajo. En el supuesto que la patología que presente el trabajador signifique poner en peligro la salud de los pacientes que se asisten en el hospital o para sus compañeros de trabajo la información en sobre cerrado será entregada ala dirección con la sugerencia de la conducta recomendada para el bienestar del empleado y de la institución. En caso de violación de la confidencialidad será considerada falta grave y sancionada según las leyes del Ministerio de Salud Pública y de la provincia. En caso de negativa del empleado a realizar su examen anual de salud, los certificados presentados por ausentismo por enfermedad serán no justificados y pasibles de descuento. Para facilitar el examen de salud, los jefes de servicios organizarán los turnos para que los mismos se realicen en un solo día laboral sin que esto perjudique a la institución y no genere descuentos de presentismo al empleado

Al cumplirse un año de gestión al frente del Hospital José Ramón Vidal, presentamos el resultado del compromiso asumido: "hacer de nuestro hospital, un ambiente saludable para los que en el trabajan y poder así brindar a toda la comunidad, una excelencia en la atención a quienes de nosotros precisan" gracias al trabajo mancomunado de todo el personal del Hospital y de quienes desinteresadamente colaboran con el mismo y presentando la rendición de cuentas que hacen a transparentar la gestión, que la venimos haciendo desde entonces año a año.

RESULTADOS:

La primera acción fue una Jornada de Normatización del Hospital llevada a cabo entre el 28 de febrero y el 1 de marzo del 2003.

En las mismas participaron todos los niveles del personal contando con una participación de más del 50%, con el apoyo de los otros Hospitales para la atención necesaria de pacientes ya que en esas jornadas solo se atendió en la Guardia.

La consigna de trabajo fue clara, horizontalización de la discusión y de las decisiones. Los coordinadores de grupo fueron elegidos libremente, "sin jefes" y varios grupos trabajaron previamente al encuentro.

Los temas propuestos por el personal abarcaron desde la normatización de patologías frecuentes: Hipertensión Arterial, Abdomen Agudo, Neumonía etc, Circulación. Hasta Vigilancia dentro del hospital, Normas de Tesorería, Compras, Contable. Consentimiento informado, Normas de higiene y limpieza de la institución. Hospital Saludable.

También en esas Jornadas y ante la entrega por parte del Ministerio de un edificio cercano al Hospital para un Centro de Salud se discutió desde su nombre hasta su función y quienes iban a trabajar ahí, así nació el ECO VIDAL Centro de Extensión Comunitaria a cargo del Dr. Roberto Sosa Trotti.

Finalmente desde la dirección nos propusimos avanzar hacia un fuerte compromiso incorporando la aplicación de Normas, fortaleciendo el trabajo en Equipo, con conducción de puertas abiertas y dispuestos a recibir los proyectos sugeridos por el personal.

MISION Y VISION INSTITUCIONAL

En distintas Jornadas de trabajo pudimos explicitar cual era la Misión y la Visión del Hospital. MISION: Promoción, Prevención, Protección y restablecimiento de la Salud Humana, con el propósito de Jerarquizar y Profesionalizar la atención médico sanitaria destinada a personas de clase media e indigentes, como así también la adecuación de

estos servicios a los avances tecnológicos y científicos de los tiempos que vivimos para brindar de esta manera seguridad a nuestra comunidad

VISIÓN: "Lograr un Hospital Abierto a la comunidad. Una Institución Moderna acorde a las exigencias sociales del momento"

ELABORACION MANUAL PUESTOS DE TRABAJO

Todo el año 2003 se trabajo dentro del marco de un Convenio con la UNNE y la Carrera de Relaciones Laborales, se elaboro el Manual de puestos de trabajo y funciones de cada uno de ellos que iba a permitir cumplir con uno de los objetivos del Programa de Hospital Saludable: ubicar a cada uno en la tarea acorde a su salud y su capacitación, para lo cual se implementaron sistemas de evaluación del personal y también de los Planes de Jefe de Hogar que en ese momento contaban con 180 personas y permitió a lo largo de estos años ir pasando de esa situación precaria a personal contratado por Salud Publica quedando en la actualidad solo 25 personas en situación precaria.

RECUPERAR LA MISTICA

En ese espíritu de recuperar la "mística" y "ponerse la camiseta" después de los sucesos del 2.001 que hirió de muerte a la sociedad civil y la dividió nos propusimos varias acciones.

Fue así como se realizo en un acto del primer año de gestión, la primer entrega de medallas al personal que se jubilo ese año y un reconocimiento a aquellos que fallecieron con la presencia de Autoridades Ministeriales, familiares, situación que a lo largo de estos cinco años se ha hecho regularmente y es esperado por el personal como un acto de reconocimiento a tantos años entregados a la Institución.

Se entregaron uniformes con el logo de la institución al personal administrativo, enfermería, mantenimiento y a los profesionales.

También se reconoció a distinguidos Profesores Universitarios que tuvieron sus cátedras en nuestro hospital, imponiendo sus nombres a las salas que los vieron dedicarse por años a sus pacientes, como el caso del Dr. Armando C. Romero profesor de Cirugía, Felipe Lanari profesor de Clínica Médica, Rosa Catalina Bin, Clínica Médica.

APORTES DE LOS DISTINTOS SERVICIOS AL PROGRAMA DE HOSPITAL SALUDABLE

El Servicio de Medicina Laboral a cargo del Dr. Miguel Franco tuvo a cargo el diseño del Programa contando con la colaboración de varios profesionales del Hospital, se dictaron Conferencias de Salud Laboral, Leyes de Higiene y Seguridad en el trabajo. Se creo el Banco de Datos

En el primer año se realizaron 528 exámenes de salud sobre un padrón de 801 empleados (66%) detectándose 121 hipertensos lo que representa un 22,9 % de hipertensos Se realizo la Encuesta de Factores de riesgo cardiovascular y se realizaron Curvas de Tolerancia a la Glucosa a todo el personal mayor de 45 años detectándose 32 trabajadores con diabetes (6%) y poniéndolos en tratamiento Con respecto al estado nutricional 6 (1,14%) , 39,2% (206) sobrepeso y 134(25,5%) obesos de los cuales 13(2,5%) son obesos mórbidos. Es decir que un 64,7% del personal tienen sobrepeso y obesidad.

Al habilitarse el Servicio de Asistencia Farmacológica se trato de garantizar la entrega de medicamentos producidos por la Planta de Medicamentos del Ministerio De Salud Publica (PLAMECOR) en forma gratuita.

El Servicio de Kinesiología desarrollo talleres de cuidados de la columna vertebral y Prevención de lesiones.

El Servicio de Salud Mental intervino a pedido del de Medicina Laboral en la atención de personal con problemas de alcoholismo e intervino en la resolución de conflictos intraservicios con grupos de reflexión con distintos sectores del hospital

Se incorporo como prestación, pero es un apoyo fundamental para el equipo de salud institucional el Counseling que no solo contiene a los pacientes terminales y sus familiares sino a los profesionales a cargo de dichos pacientes.

El Servicio de Neumonología con su Jefe el Dr. Hugo González en conjunto con el Servicio Social constituyo un equipo de trabajo para lograr el Hospital como ambiente libre de humo, con talleres y actividades acorde al programa, y este año realizo el registro a mas de 500 empleados con detección y prevención de TBC con la realización de charlas de concientización en bioseguridad en tuberculosis, PPD y esputo a los sintomáticos trabajo que esta en marcha a la fecha.

El Servicio de Saneamiento Ambiental lleva adelante una actividad de fumigación y eliminación de vectores trimestralmente trabajando en charlas informativas junto con los responsables ministeriales sobre los productos y procedimientos de fumigación, sus riesgos y beneficios en la salud laboral.

Se realizaron análisis de PSA a 60 empleados mayores de 50 años y exámenes de Papanicolao y este año se esta implementando el examen mamario y la repetición de Papanicolau y de PSA.

El Servicio de Odontología lleva adelante un programa de rehabilitación bucal, habiendo realizado en un año 122 prótesis superiores e inferiores y arreglos a 65 personas del departamento de enfermería.

El Servicio de Radioterapia cumplimento con la dosimetría ambiental y del personal que maneja la bomba de cobalto.

El Departamento de Enfermería, Infectología y Bacteriología llevan a cabo vacunación antigripal, hepatitis B, anti amarilica y se realizo junto con el Ministerio de Salud la determinación de HIV

Cuando en el año 2003 sufrimos un accidente laboral por derrame de Oxido de Etileno por imprudencia de un personal, la institución dio una respuesta integral en lo ambiental, en la protección de su personal y con apoyo del Ministerio pudo resolver la situación sin complicaciones y nuestro Servicio de Medicina Laboral esta haciendo el seguimiento de los afectados.

Uno de los indicadores que se tomaron en cuenta para el programa de calidad en el que participamos junto con otros 80 hospitales del país fueron los Accidentes Laborales.

Junto con la Dirección de Emergencia de la Provincia se realizan simulacros de incendio, derrame de tóxicos y accidentes para capacitar al personal ante situaciones especiales.

La Asesoría Legal a cargo del Dr. Roberto Fernández implemento la mediación a los conflictos entre el personal y trabaja en el respaldo del "justo proceder" del personal hospitalario para actuar ecuanimemente ante reclamo de pacientes y/o familiares con dinámica y celeridad asesorando al personal en distintas áreas.

DEPORTES Y HABITOS DE VIDA SALUDABLE

En el área de fomentar hábitos de vida saludable se coordino con la Secretaría de Deportes de la Provincia el uso del Albergue deportivo para la practica de fútbol de salón con la participación de 3 equipos asistidos por el profesor de educación física del hospital e implementando gimnasia 2 veces por semana en la institución.

En varias oportunidades se organizaron Campeonatos deportivos dentro y fuera de la institución

Pudimos vivir el evento mas interesante en la vida del Hospital que cambio el clima interno y nos permitió compartir con el resto de los Hospitales de Capital y la comunidad lo que fueron las Primeras Olimpiadas Ínter hospitalarias con mas de 1.000 participantes en todas las disciplinas en el año 2004, creemos sin temor a equivocarnos que estas olimpiadas tenían mas disciplinas que las de Beijing o ¿ahí se compite en truco y loba? La consigna era clara compiten todos desde los directores hasta el ultimo empleado, y los participantes del Vidal fuimos premiados en el medallero olímpico con el 2º lugar,

obteniendo las Jeringas de Bronce, Plata y Oro.

La risa es SALUD

En este año 2008 se está llevando a cabo el proyecto de " Los Payamédicos" con el objetivo de formar un grupo de trabajo con el personal del hospital en un clima de respeto, cooperación, disfrute, creatividad y solidamente preparado para un abordaje escénico- terapéutico de los pacientes hospitalizados e inculcar a los pacientes una nueva visión y actitud ante la vida y la enfermedad y al equipo de salud brindarle una nueva herramienta para aportar al abordaje terapéutico a través de la técnica del Clown.

CAPACITACION

El primer convenio que llevamos a la práctica fue con el COPYCO (Centro de Orientación Profesional y Capacitación Obrera) que permitió a 140 empleados y familiares acceder a Cursos de periodismo, locución, herrería, computación, cotillón y resultado sumamente exitoso.

Nuestro Hospital fue el primero que a través de Convenios con el Ministerio de Educación abrió la posibilidad de la finalización de la escuela primaria y secundaria para su personal y familia a cargo teniendo ya la primera promoción de egresados con excelente desempeño. Así también este año se recibió la primer promoción de 15 auxiliares de enfermería que realizaron su profesionalización en la universidad de Entre Ríos, obteniendo uno de nuestros enfermeros el primer promedio de la promoción a nivel nacional.

Se estimula y apoya permanentemente la organización, realización y concurrencia a Cursos de Capacitación, Jornadas y Congresos, haciendo anualmente el Congreso de Residentes y del Hospital con invitados nacionales, presentación de la producción científica del año y la entrega de premio a los mejores trabajos con distinciones del Ministerio, el Hospital y la Facultad de Medicina de la UNNE.

Se facilitó la capacitación de técnicos en estadística, farmacia y realizamos capacitación del personal administrativo en el Hospital en computación, normas administrativas, estadística, censo y uso del Epi Info.

Organizado por el Ministerio de Salud de la Provincia e ISALUD se realizaron Cursos de Gestión Hospitalaria y en Atención Primaria, 66 (sesenta y seis) Jefes de servicio, Departamento, División y personal con perspectiva de asumir cargos de conducción presentaron trabajos que llevaron a la práctica para la mejoría de la prestación en cada uno de sus Servicios.

INGRESAR AL HOSPITAL POR LA PUERTA O LA VENTANA ¿ES SALUD?

Se recuperó la confianza y se obtuvo el respeto de las autoridades ministeriales a las del hospital con el nombramiento del personal, habiendo recuperado los contratos de los que fueron dados de baja por la intervención y quedaron en el hospital con planes sociales, se respetó la antigüedad y desempeño para el nombramiento. Se llevó a cabo ante la privatización del servicio de limpieza la reingeniería del personal de mucamas, reubicándolos en otros puestos.

El respeto por la capacidad, la antigüedad y evitar el manejo partidista de los cargos también es SALUD.

ACTIVIDADES SOCIALES Y RECREATIVAS

En el marco del programa se dio un fuerte impulso a las actividades sociales y recreativas impulsando la participación de la familia.

Se realizó una actividad denominada la Semana de la Familia, en la quinta del Colegio Médico con stand de comidas y bebidas organizado por los distintos servicios con actividades deportivas y musicales.

También se realizó en una oportunidad, en Laguna Soto, por el Día de la Sanidad, una reunión que contó con la asistencia de más de 900 personas y en varias oportunidades

festejos del aniversario del Hospital, despedida del año, siempre con participación masiva del personal del Hospital, en un ambiente de camaradería con bailes, premios y sorteos.

Mucho ingenio y participación de los vecinos en la vida diaria institucional, ya que en uno de los aniversarios se realizo en la calle una Kermés, concurso de pintura simbolizando al Hospital por los chicos del barrio y actuación de conjuntos de canto y baile folklórico y chamamecero.

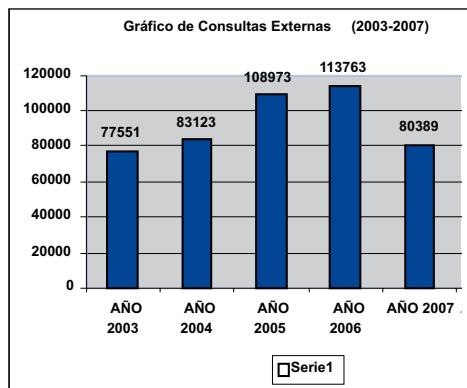
NECESIDAD DE COMUNICARNOS

En el 2007 comenzamos en ocasión de celebrar nuestro 80 aniversario y los 25 años de la Cooperadora con la publicación de la REVISTA del Hospital que ya lleva 4 números y es un canal de comunicación dentro de la Institución que se esta desarrollando con una tirada de 500 ejemplares.

PRODUCCION

Todos los servicios presentan año a año su memoria y planifican las actividades y las necesidades para el año con elaboración de presupuesto participativo por necesidades y prioridades. Y es este plan el que vamos siguiendo con reparaciones, construcciones nuevas y equilibrio de las finanzas con incremento del ingreso por prestaciones a la seguridad social

Esta actividad de un personal comprometido se ve reflejado en el aumento de la producción como se observa en el gráfico adjunto.



En el año 2007 a pesar de un año de paros y conflictos y de tener el quirófano cerrado para repararlo y poder abrir un Centro quirúrgico de excelencia la prestación de servicios fue altamente satisfactoria.

INSERCIÓN EN LA COMUNIDAD

También es una Institución con gran compromiso con la Comunidad e inserción en el medio con recupero de la credibilidad y el prestigio institucional.

Participamos en Exposiciones de la Industria y el Comercio, Actividades en Escuela de discapacitados, en la Cárcel, Actividades con personas con diabetes en el Día Mundial y relaciones muy fuertes interinstitucionales.

El 80° aniversario de la institución lo festejamos con distintas actividades: culturales, sociales y deportivas, siendo reconocidos los profesionales del hospital así como el hospital mismo con distintas distinciones

Su inserción en la comunidad lo ha hecho acreedor de varios premios como institución y a su personal, como por ejemplo el Dr Horacio Costa (Dr. Amor) recibió el premio Santa Clara de Asís por el programa radial "Sentirse Bien". El Jefe de Departamento de Oncología fue distinguido con el Premio B` nai B` rit a los Derechos Humanos de la

República Argentina y nuestra Directora la Dra. Silvia Lapertosa obtuvo el Premio al Médico del año 2007 de Conciencia, institución si fines de lucro de nuestra Provincia y a nivel nacional el Margarita Ponce en el Día Internacional de la Mujer, año 2008.

También el Hospital recibió numerosas distinciones de organismos locales, fue premiado por CADIM, recibió el Premio Corrientes 2007 y el Premio Taragui.

CALIDAD INSTITUCIONAL

Preocupados por crecer día a día y mejorar nuestra calidad prestacional instauramos la característica de reunir al personal en jornadas fuera de la institución en temas comunes y necesarios de resolver promoviendo la participación como la jornada de "Mejoría de la calidad de la atención a los pacientes y las relaciones institucionales" realizada en Paso de la Patria en el año 2006.

Con una historia de 81 años, mucho hemos andado y realizado y mucho nos queda por hacer por un hospital mejor cada día, pero estos casi 6 años marcaron un rumbo en este gran hospital, tan útil y necesario a nuestra comunidad y quienes se desempeñen en la gestión en el futuro no podrán retroceder, tendrán que continuar en este camino del mejoramiento continuo, siempre al servicio del paciente.

Estamos firmemente convencidos de la necesidad del "Empowerment" y Promoción de la salud, términos de la OMS señalados en la Declaración de Ottawa como un proceso que permite a las personas incrementar el control sobre su salud y mejorarla (23) y seguir trabajando en la calidad y la seguridad orientada al paciente.

Probablemente el declarar en un año al hospital saludable fue ambicioso y se prolongo ya que fueron surgiendo numerosos proyectos a lo largo de estos años y continuamos con nuestro sistema de gestión, integrado en las áreas asistencial, docencia e investigación para proveer el sistema mas avanzado de ofrecer soporte en tiempo real a los pacientes, simplificando las tareas cotidianas con los avances de la tecnología informática de un hospital moderno, recordando siempre que nuestra institución esta compuesta por personas comprometidas con la sociedad que en estos últimos años han vivido numerosas experiencias, siendo capaces de ver mas allá de sus situaciones personales desarrollando y continuando la visión positiva para el crecimiento, indispensables para mantener la mística de ser "vidalero".

Agradecimiento:

A los Directores asociados que me acompañaron en la gestión: Contadora Beatriz Romero, Dres Norma Perez, Andrés Vizcaíno Emilio Lanari.

A los Jefes de Departamento y Servicios del Hospital J.R.VIDAL.

A los Dres Miguel Franco, Hugo González, Dra Maria Eugenia Zamudio y lic. Barboza

A la Dra. Elsie Lecuna, Licenciada en Enfermería Teresa Murdoch y Lucia Sánchez quienes aportaron información.

A la Dra Mirtha Villagra quien permanentemente sostiene y acompaña cada una de mis actividades y sin su ayuda nada seria posible.

Al personal de la Secretaria Mirta, Oscar, Mary, Maria y Jose por su permanente apoyo y colaboración.

Al Dr Rolando Pinchetti por el respeto al trabajo a pesar de las diferencias.

A cada uno de mis compañeros de trabajo.

A los integrantes de los Servicios del Hospital sin la cual este trabajo no hubiera sido posible: Medicina Laboral, Neumonología, Estadísticas, Odontología, Clínica Médica e Infectología, Kinesiología, Salud Mental, Saneamiento Ambiental, Laboratorio, Anatomía Patológica, Oncología, Enfermería, Radioterapia, Asesoría Legal, Diabetes y Nutrición, Servicio Social, Servicios Administrativos, Servicio de Informatica, Asociación Cooperadora del Hospital, Pacientes.

Bibliografía

1. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*. 2002. Oct 23-30; 288-(16): 1987-93.
2. María Inés Lutz Taller Salud Ambiental Infantil Bs As 26-28 Septiembre 2007 Comisión Intergubernamental de Salud Ambiental y del Trabajador del Mercosur Hospital Nacional Profesor Alejandro Posadas. Implementing health promotion in hospitals: Manual and self-assessment forms Edited by: Oliver Groene. Technical Officer, Quality of Health Systems and Services. Division of Country Health Systems. Country Policies, Systems and Services Unit Barcelona Office. World Health Organization 2006. The Regional Office for Europe
3. Villarreal Ramirez SM. 2003. Prevalencia de la obesidad, patologías crónicas no transmisibles asociadas y su relación con el estrés, hábitos alimentarios y actividad física en los trabajadores del Hospital de la Anexión. *Rev. Cienc. Adm. Financ. Segur. Soc* v.11 n.1 San Jose Costa Rica.
4. Ruiz Gutierrez Fermín, Palomino Baldeón Juan, Zambrano Beltrán Roberto, Llap Yesán Carlos. 2006. Prevalencia, impacto en la productividad y costos totales de las principales enfermedades en los trabajadores de un hospital al sur del Perú en el año 2003. *Rev. MED Hered*; 17:28-34
5. Canga Alonso, A.; Crespo Aguilera, D.; Martín Iglesias, C.; Martínez Noval, A.; Motto López, A.; Sánchez Tabar, M.A.; Suárez González, T.V. Riesgos profesionales de los trabajadores de centros hospitalarios. *Medicina y seguridad del trabajo*; 34(136):31-9, 1987.
6. Schneider, William J. 1982. Considerations regarding infection during hospital employment. *Journal of occupational medicine*; 24(1):53-7.
7. Tomkins, Darrell J.; Haines, Ted; Lawrence, Murray; Rosa, Nadia. 1993. Study of sister chromatid exchange and somatic cell mutation in hospital workers exposed to ethylene oxide. *Environmental health perspectives supplements*; 101(3): 159-64.
8. Guidotti, Tee L. Occupational Health for Hospital Workers. *American family physician*; 35(2):137-42, Feb. 1987.
9. Miller, Bess Tuberculin skin testing of hospital workers. *Journal of the American Medical Association*; 276(11): [855-56], Sep. 1996.
10. OIT. Seguridad e higiene del trabajo en los servicios médicos y de salud. Empleo y condiciones de trabajo en los servicios médicos y de salud. Ginebra, OIT, 1985. p.115-
11. Milz H, Vang J. Consultation on the role of Health Promoting
12. Hospitals. In: *Health Promotion International* 3, 1989, 425-427.
13. The Budapest Declaration on Health Promoting Hospitals. World Health Organization Regional Office for Europe, 1991.
14. The Vienna Recommendations on Health Promoting Hospitals, World Health Organization Regional Office for Europe, 1997.
15. Nowak P, Lobnig H, Krajic K, Pelikan JM. 1998. Case Study Rudolfstiftung Hospital, Vienna, Austria – WHO Model Project "Health and Hospital". In: Pelikan JM, Garcia-Barbero M, Lobnig H, Krajic K. Pathways to a Health Promoting Hospital. Experiences from the European Pilot Hospital Project 1993-1997. Gamburg, G. Conrad Health Promotion Publications, 47-66.
16. Pelikan JM, Garcia-Barbero M, Lobnig H, Krajic K. 1998. Pathways to a Health Promoting Hospitals. Experiences from the European. Pilot Hospital Project 1993-1997. Gamburg, Health Promotion. Publications.
17. Health Promoting Hospitals. Copenhagen, World Health Organization. www.euro.who.int/healthpromohosp
18. WHO Collaborating Centres on Health Promotion in Hospitals and Health Care. <http://www.hph-hc.cc/66>

19. Health 21: An introduction to the health for all policy framework for the WHO European Region, European Health for all Series No.5, World Health Organization Regional Office for Europe (Eds.)(1998).

20. Physical inactivity a leading cause of disease and disability. World Health Organization (Eds.) 2002.

21. Kilian K, Paul R. Staff Empowerment as a measure of progress in occupational health promotion: Theoretical foundation and baseline data from a Health Promoting Hospital. In: Health gain measurements as a stool for hospital management and health policy. Proceedings of the 3rd International Conference on Health Promoting Hospitals. Linköping, 1996

22. Ottawa Charter for Health Promotion. Geneva, World Health Organization, 1986