



ADJUDICADAS LAS OBRAS DE LA FASE II DE REFORMA Y AMPLIACIÓN DEL HOSPITAL “SANTA BÁRBARA”.

- EVALUACIÓN EXTERNA MEDIANTE EL MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD EFQM
- LANZAMIENTO DE NUEVO FORMATO DE PÁGINA WEB DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA
- ACTOS ACADÉMICOS DE GRADUACIÓN
- UNIDADES DE GESTIÓN PREVENTIVA
- CONDENADO UN USUARIO EN EL BUERGO DE OSMA POR AMENAZADAS LEVES A UN PROFESIONAL MÉDICO DEL CENTRO DE SALUD
- VACUNACIÓN CONTRA LA GRIPE EN TRABAJADORES DEL SACYL
- EL PRÓXIMO JUEVES 18 DE OCTUBRE SE CELEBRARÁN ELECCIONES A REPRESENTANTES EN LA JUNTA TÉCNICO ASISTENCIAL Y EN LA COMISIÓN MIXTA DEL COMPLEJO ASISTENCIAL
- PREMIOS 2018: INSTITUCIONALES E INVESTIGACIÓN
- ADJUDICADAS LAS OBRAS DE LA FASE II DE REFORMA Y AMPLIACIÓN DEL HOSPITAL SANTA BÁRBARA
- SUBIDA SALARIAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CASTILLA Y LEÓN

- LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA HA PRESENTADO EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN EL PLAN DE GESTIÓN DE PROFESIONALES 2018/2020
- COMPLEMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL
- CONVENIO DE FORMACIÓN CON LA GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES
- UNIDAD DE FORMACIÓN
- NUEVA BOLSA DE EMPLEO ABIERTA Y PERMANENTE EN LA CATEGORÍA DE ENFERMERO/A
- PRAN/PROA
- PERSONAL
- BIENVENIDA A LOS NUEVOS RESIDENTES MIR Y EIR
- TESIS DOCTORAL DE LA ENFERMERA MIRYAN BUENO ARNAU
- VISITA ALUMNOS IES ANTONIO MACHADO AL LABORATORIO DE HEMATOLOGÍA RUTA SENDERISTA
- LIGA DE FRONTENIS 2017/2018. CAMPEONES

EVALUACIÓN EXTERNA MEDIANTE EL MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD EFQM

Ente los días 8 y 11 del mes de octubre la agencia de Acreditación AENOR y el Club de la Excelencia en Gestión (CEG) llevarán a cabo la evaluación externa de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria mediante el modelo de gestión de calidad EFQM.

Durante los dos últimos años se han abordado, mediante el Plan de Mejora 2017, un total de 63 áreas detectadas en el Informe de Evaluación de 2016 y que han sido abordadas de forma, en general, positiva.

Durante estos cuatro días los evaluadores realizarán una visita a los centros, tanto de atención primaria como de especializada, recabando de los trabajadores toda aquella información que les aporte una idea precisa de cómo somos y cómo trabajamos con los ciudadanos en nuestro día a día. Para cumplir los objetivos que nos hemos marcado necesitamos y contamos con la colaboración y el esfuerzo de todas las personas de la GASSO ante este proyecto ilusionante y compartido.

Previa a la evaluación externa se ha llevado a cabo una autoevaluación en la que han participado más de 50 personas representativas de la GASSO y los resultados nos permiten ser moderadamente optimistas en el camino emprendido de la mejora continua.

La actitud de colaboración y el sentido de pertenencia que perciban en nosotros serán factores decisivos para superar con éxito este reto.



www.clubsocio.es

LANZAMIENTO DE NUEVO FORMATO DE PAGINA WEB DE LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA DE SORIA

Recientemente se ha lanzado el nuevo formato de la página web de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria. Con esta nueva página varios son los objetivos que se persiguen, pero consideramos que se pueden concretar en dos: mejorar la comunicación de nuestra organización ante el exterior e incrementar la transparencia frente a la sociedad, los proveedores, aliados y demás agentes institucionales, sindicales o profesionales.

Son muchas las actividades que se hacen diariamente en cada uno de nuestros centros y es algo que tenemos que poner en valor. Quizá lo más reconocible sea la actividad asistencial y que, a fin de cuentas, constituye nuestro fin principal como organización sanitaria. Sin embargo, hay muchas actuaciones y actores complementarios sin cuya participación no sería posible llegar a cumplir con nuestra misión de *atender de manera global e integrada las necesidades sanitarias de la población*. Si repasamos la visión se dice que nuestra Gerencia es *una organización que, ofreciendo servicios de atención sanitaria que cubran todas las necesidades de asistencia de nuestros ciudadanos de una manera integrada, participativa, centrada en la persona y la comunidad, aspira a ser líder por la excelencia de sus profesionales y resultados, orientada a la mejora continua y reconocida por la calidad de la asistencia y su aportación científica y docente, al mismo tiempo que sostenible y perdurable en el tiempo*. De la lectura detallada de la visión ya observamos que son varias las áreas claves para el logro de nuestros objetivos: los profesionales, la participación de éstos y de la sociedad, la calidad asistencial, la mejora continua, la docencia, la investigación y la sostenibilidad.

Hasta ahora, una de las herramientas más importantes de comunicación ha sido el Boletín Informativo que, a nuestro modo de ver, ha dado unos resultados magníficos en los últimos años. Aunque liderado por la Dirección, ha sido una ventana abierta a los profesionales en el que han podido expresar sus ideas, proyectos o trabajos. En todo momento se ha pretendido comunicar, pero no solo cuestiones institucionales o de índole profesional o laboral sino también reconociendo los importantes esfuerzos de los profesionales en muchas de las áreas relevantes como la investigación, la docencia, la tecnología y los sistemas de información o la propia actividad asistencial. Sin embargo, el boletín informativo generaba el efecto deseado en el momento de su difusión y luego permanecía en el archivo físico y eso hoy sabemos que puede quedar en cierto olvido.

Es por ello, que la página web debe ser una herramienta mucho más potente de comunicación que permita una mayor "continuidad informativa". La accesibilidad continua puede permitir superar el efecto fugaz del boletín. Otro aspecto fundamental es la inmediatez en contraposición con el carácter bimestral del boletín. También se gana enormemente en la posibilidad de disponer de documentos electrónicos visibles o descargables a elección del usuario. Es cierto que en nuestra intranet mucha documentación ya estaba disponible; lo que ocurre es que esto era solo posible para profesionales. Con esta nueva herramienta ampliamos el espectro al resto de los grupos de interés.

El otro gran objetivo que se persigue con esta página es incrementar la transparencia de nuestra organización. Hasta la fecha, consideramos que no ha sido un problema la "cantidad de información" difundida. Lo que ocurría es que en cada foro (Consejo de Gestión, Consejo de Salud, Junta de Personal, reuniones de responsables, grupos focales...) podía aportarse un enfoque distinto de la información mostrada. Incluso los medios de comunicación exigían con frecuencia declaraciones o comunicados sobre cuestiones coyunturales de la actividad diaria. A partir de ahora lo que se pretende es homogeneizar esa información, tan necesaria hoy en día en una sociedad que quiere estar permanentemente informada y con cierta inmediatez. Este último efecto quizá no se pueda conseguir por la dificultad de procesar muchos indicadores propios o en comparación con los regionales, aunque con toda seguridad nos va a permitir ser más ágiles en la comunicación.

También hay que destacar que la reflexión interna que hemos realizado para mejorar en muchos aspectos la página web, hemos observado que había algunas áreas que quizás no le prestábamos la atención debida. Parece que solo estamos dedicados a "curar", pero nuestra obligación también debe ser fomentar la educación sanitaria y la promoción de la salud. Si la nueva Ley de Contratos persigue la transparencia como uno de sus principales objetivos, debemos ir en esa dirección y hemos creado un portal de proveedores con acceso a información generada en esta Gerencia. Por otra parte, se aporta, además mucha documentación en materia de transparencia, en parte inédita, porque tampoco nadie la había solicitado o había mostrado interés por ella.

En cuanto al contenido técnico del sitio web, tres son las claves que hemos priorizado para que tenga un cierto éxito.

INNOVADORES

y tradicionales



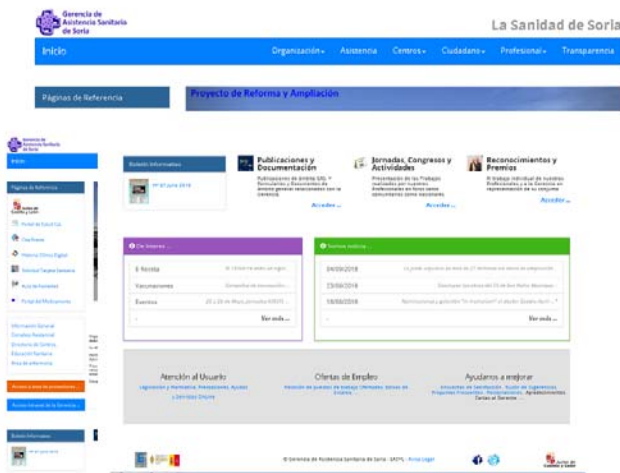
975 23 01 02

Mémora, mucho más que un servicio funerario



- **Contenido de calidad.** Siempre pensando en aquel que la pueda consultar y pensando en lo que cada uno quiere conocer.
- **Actualización de la información.** En estos momentos, está plenamente actualizada y es a lo que nos comprometemos en el futuro.
- **Facilidad de uso.** Este ha sido un objetivo básico, aunque habrá que esperar a que los usuarios valoren efectivamente este planteamiento inicial.

A continuación, mostramos unos "pantallazos" del acceso principal a la página web (<http://www.sanidadSORIA.es/>) y en los que se aprecia que seis son los contenidos básicos en la parte superior: organización, asistencia, centros, ciudadano, profesional y transparencia.



En el margen izquierdo, se contemplan los enlaces con páginas de referencia principales como la Junta de Castilla y León, el Portal de Salud, historia clínica digital, solicitud de tarjeta sanitaria, aula de pacientes o el portal del medicamento. Tiene un especial realce el acceso al área de proveedores, la intranet de la

Gerencia o el último boletín informativo publicado.

Tras una parte central con fotografías representativas de nuestra organización, se accede al área de *Publicaciones y Documentación, Jornadas, Congresos y Actividades y Reconocimientos y premios*, donde se pueden encontrar las últimas memorias, documentación variada, los reconocimientos anuales o la participación de nuestros profesionales en jornadas o congresos de contenido científico..

En una banda inferior, encontramos los *Temas de interés* y un interesante *Somos noticia* donde se recoge un importante elenco de noticias relativas a la GASSO y publicadas en medios digitales provinciales o nacionales.

Al final de la portada de presentación, se incide en tres áreas fundamentales para esta Gerencia: *Atención al usuario, Ofertas de empleo* (tan trascendental para nosotros, en una provincia castigada por la falta de médicos) y *Ayúdanos a mejorar*, un ventana para escuchar a la ciudadanía.

Además de todo lo anterior, resaltar el bloque de *Transparencia* donde se ofrece información actualizada en materia de profesionales, asistencia sanitaria, listas de espera, gestión económica, calidad y seguridad del paciente y otros datos de interés.

Para finalizar, solo queda recalcar el gran trabajo realizado por el técnico en informática de nuestra Gerencia Pedro Aragonés que no sólo ha conseguido dar forma y formato a todos los planteamientos que hemos venido haciendo en los últimos meses sino que también sus aportaciones han servido para mejorar la calidad final del sitio web. Así pues, consideramos que se ha obtenido un gran producto sin recurrir al mercado. Una vez más, nuestros profesionales muestran su valía en cuestiones de tecnología y sistemas de información.

Jose Luis Vicente
Director de Gestión

Actos académicos de graduación.

Acto Académico de Graduación de la V Promoción del **Grado en Enfermería**. En él se entregaron diplomas y becas a 45 alumnos que finalizaron así sus estudios de Grado en la Facultad de Fisioterapia de Soria.

Acto Académico de Graduación de la V Promoción del **Grado en Fisioterapia**. En esta ocasión fueron 43 alumnos los que finalizaron sus estudios de Grado en la Facultad de Fisioterapia de Soria.



Grado en Enfermería.



Grado en Fisioterapia

Unidades de Gestión Preventiva.

La necesaria integración de la prevención de riesgos laborales en todas las actividades (procesos técnicos, organización del trabajo y condiciones en que se presta) y en toda la línea jerárquica de cada empresa, permite asegurar el control de los riesgos laborales, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

En numerosas ocasiones y, de manera errónea, se centralizan las actuaciones preventivas en los Servicios de Prevención Propios, impidiendo que los actores y beneficiarios directos (mandos y trabajadores) se impliquen en la realización de las actividades de prevención.

En los últimos años, la Gerencia Regional de Salud (GRS) junto con cada una de las Gerencias, han hecho un considerable esfuerzo por avanzar en la integración de la prevención, comenzando por los equipos directivos.

Para ello, se ha contado con el asesoramiento y apoyo de cada Servicio de Prevención Propio, con el fin de asegurar la integración de las actividades preventivas y evitar cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.

Sin embargo, dicha integración en una organización como la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria con más de 1.800 trabajadores, no puede ser plenamente efectiva sin la implicación de los mandos intermedios (Jefes de Servicio, Supervisores, Coordinadores de EAP, etc...) como responsables y gestores de los centros, servicios o unidades.

Por este motivo la GRS ha establecido, entre otras medidas, la creación del sello de "Unidad de Gestión Preventiva" para el reconocimiento de aquellos servicios o centros que hayan alcanzado un elevado nivel de integración de la prevención de riesgos laborales en su gestión diaria.

El **procedimiento** a seguir para la obtención del **sello de "Unidad de Gestión Preventiva"** por aquellos centros o servicios interesados, se resume a continuación:



1. **Asesoramiento previo** por parte de la Dirección y/o el Servicio de Prevención.
2. Presentación de la **solicitud** a la Gerencia, por el **responsable del centro o servicio** interesado. **Anexo IA.**
3. Acreditación del cumplimiento de los **requisitos iniciales: Compromiso preventivo** debidamente firmado. Acreditación de que se ha **informado** a los trabajadores sobre dicha solicitud, avalada al menos por el **60% del personal. Formación básica en PRL en instituciones sanitarias, 50 horas**, de los responsables del centro o servicio. Disponer del **Dossier de PRL actualizado. Programa de actividades** a realizar y **objetivos** al alcanzar en materia de prevención de riesgos laborales. **No haber recibido un requerimiento de la Inspección de Trabajo** por incumplimiento de medidas preventivas de las que directamente fuese responsable, mientras las deficiencias no sean corregidas.
4. El Servicio de Prevención realizará un **análisis inicial** del cumplimiento de los requisitos.
5. Estudio de la solicitud por el **Comité de Seguridad y Salud**.
6. En caso de resultar aceptada, **remisión** de la propuesta a la Dirección General de Profesionales.
7. **Certificación** por el Director Gerente de la GRS. Un año de validez.
8. **Seguimiento** durante el periodo de validez del certificado.
9. **Auditoría** sobre el cumplimiento de los requisitos de mantenimiento.
10. **Prórroga** del distintivo por dos años o revocación.

En el Servicio de Prevención estamos a disposición de todos aquellos Centros o Servicios interesados, para prestar el asesoramiento adecuado.

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.



Condenado un usuario de El Burgo de Osma por amenazas leves a un Profesional Médico del Centro de Salud.

El Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción del Burgo de Osma ha condenado a un usuario como autor de un delito de amenazas leves a la pena de 2 meses de multa con una cuota diaria de 10 € y a la de prohibición de aproximarse a menos de 200m. de la víctima donde esta se encuentre, así como como acercarse a su domicilio o a cualquier otro lugar frecuentado por ella, con excepción del centro de salud, así como a la pena de prohibición de comunicar con ella por cualquier medio, todo ello por un tiempo de seis meses; también se le condena al pago de las costas procesales.

La Agredida, Médico del E.A.P., siguió el protocolo de agresiones previsto para estos casos en la GASSO.

Resulta probado que el agresor amenazó gravemente a la médica a través de una llamada telefónica al Centro de Salud en la que le acusado le espetó "voy a rebanarte el pescuezo por haberme dado el alta médica".

Vacunación contra la gripe en trabajadores del Sacyl.

Actualmente la gripe es la enfermedad inmunoprevenible más habitual en los países desarrollados. El virus infecta cada año a una media del 10-15% de la población de cualquier edad. En Europa se estima que la mortalidad anual atribuible a la gripe es de 38.500 personas (entre 5.400 en los años más benignos y 79.200 en los peores).

El personal que trabaja en el ámbito sanitario está incluido entre los grupos de riesgo a los cuales se recomienda la vacunación antigripal. La vacunación conlleva beneficios para los propios vacunados, para los pacientes y para el resto de la población. La propia opinión, y el ejemplo del personal, sobre la vacunación resultan fundamentales en el aumento o descenso de las coberturas vacunales de la población general.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Profesionales nos ha remitido los resultados, de las 2 últimas campañas 2016-17 y 2017-18, tanto del Sacyl como de la GASSO. Estos son los resultados:

Vacunación antigripal	Sacyl		GASSO	
	Personal sanitario	Personal no sanitario	Personal sanitario	Personal no sanitario
2016-2017	29%	21%	38%	36%
2017-2018	32%	24%	43%	37%

En estas 2 campañas las coberturas de vacunación entre los trabajadores del Área de Salud de Soria son las mejores del Sacyl. Estos buenos resultados son fruto tanto de la concienciación de los trabajadores de la GASSO como del excelente trabajo de los profesionales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, al que remitimos nuestro agradecimiento por su compromiso y nuestra felicitación por los excelentes resultados.

Próximos al inicio de la nueva campaña 2018-19 ciertas barreras, como no considerarse persona de riesgo, la falta de preocupación o la falta de tiempo, no deben ser obstáculo para alcanzar una amplia cobertura en la vacunación contra la gripe en:

- Trabajadores de los centros sanitarios, tanto de atención primaria como hospitalaria.
- Personas que por su ocupación trabajan en instituciones geriátricas o en centros de atención a enfermos crónicos.
- Personas que proporcionen cuidados domiciliarios a pacientes de alto riesgo o ancianos.

EL PRÓXIMO JUEVES 18 DE OCTUBRE SE CELEBRARÁN ELECCIONES A REPRESENTANTES EN LA JUNTA TÉCNICO ASISTENCIAL Y EN LA COMISIÓN MIXTA DEL COMPLEJO ASISTENCIAL.

Por Resolución de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria de 24 de agosto de 2018 se convocaron elecciones para la renovación de miembros de la Junta Técnico Asistencial y de la Comisión Mixta del Complejo Asistencial de Soria.

El Real Decreto 521/1987, de 15 de abril (B.O.E. del 16), por el que se aprueba el Reglamento sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Hospitales, establece como órgano colegiado de participación y asesoramiento de la Dirección del Hospital a la Junta Técnico Asistencial.

La Resolución de la Dirección General del Insalud de 3 de agosto de 1995 regula la creación, composición y funciones de la Comisión Mixta Hospitalaria.

El acto de VOTACIÓN tendrá lugar el JUEVES 18 DE OCTUBRE DE 2018 DE 9 A 14 HORAS - con posterior escrutinio público- en la Sala de Juntas del Hospital Santa Bárbara del Complejo Asistencial de Soria.

FUNCIONES:

JUNTA TÉCNICO ASISTENCIAL:

Las funciones básicas de la Junta Técnico Asistencial serán las de informar y asesorar a la Comisión de Dirección en todas aquellas materias que incidan directamente en las actividades asistenciales del Hospital, en la información de los planes de necesidades y en la elaboración y propuesta de la Comisión de Dirección del Centro de acciones y programas para mejorar la organización, funcionamiento y calidad del Complejo Hospitalario en sus Servicios y Unidades.

COMISIÓN MIXTA:

La Comisión Mixta tendrá, como generales, aquellas funciones o actividades que le sean propuestas por la Dirección Médica o delegadas por la Junta Técnico Asistencial.

COMPOSICION:

JUNTA TECNICO ASISTENCIAL:

- Director Médico, que será su Presidente.
- Los Subdirectores Médicos.
- Directora de Enfermería.
- Un Jefe de Servicio o de Departamento y un facultativo por cada una de las siguientes áreas de actividad: Medicina, Cirugía, Servicios Centrales, Ginecología-Obstetricia y Pediatría. Estos vocales serán elegidos por votación de los facultativos Especialistas de las correspondientes Unidades o Servicios.
- Un Supervisor de Enfermería y un/a enfermero/a, Matrona, o Fisioterapeuta, elegidos por votación entre los componentes de los Servicios o Unidades de la División de Enfermería.
- Un Asistente Social.
- Un Médico Residente, elegido por votación entre los mismos.

COMISION MIXTA:

La Comisión Mixta, según su normativa reguladora, está compuesta por el personal médico de la Junta Técnico Asistencial.

P R E M I O S 2 0 1 8

INSTITUCIONALES DESARROLLO TECNOLÓGICO, SERVICIO AMIGO Y VALORES HUMANOS

Como en años anteriores, La Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria realizará el próximo mes de diciembre un Acto Institucional, en el que se pretenden reconocer y agradecer actuaciones de sus profesionales y de personas, servicios, instituciones, etc., que contribuyen a mejorar el cumplimiento de su misión.

Con esa intención se convocan estos premios con arreglo a las siguientes

BASES:

1. **NOMINACIONES:** las nominaciones a cualquiera de los premios podrán ser realizadas por cualquier profesional o grupo de profesionales de los Centros que componen la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria. La propuesta contendrá, como mínimo, persona o Servicio propuesto, razones de la nominación y, al menos, un firmante de la misma; además

podrán firmar otros profesionales que apoyen la nominación.

2. **LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN:** en la Secretaría de Dirección de la Gerencia de Asistencia Sanitaria, hasta el **10 de Diciembre a las 14 horas.**

3. **VALORACIÓN:** El premio **Desarrollo Tecnológico** premiará la iniciativa y esfuerzo realizado por personas o servicios de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria que hayan contribuido a la mejora tecnológica o a la incorporación de nuevas técnicas.

El premio **Servicio Amigo** premiará a servicios de otros hospitales o instituciones que colaboran con nuestra Gerencia, mejorando la atención a los pacientes y aportando un valor añadido de calidad, más allá de la mera relación formal o institucional.

El premio **Valores Humanos** intenta recompensar el esfuerzo adicional realizado en aras de procurar un mejor hacer en el día a día, teniendo en cuenta la forma de tratar muy especial tanto a los usuarios, como a los familiares de los mismos y a todos los que comparten el espacio laboral.

4. **JURADO:** la valoración será llevada a cabo por un jurado compuesto por representantes de la Unidad de Innovación, la Junta Técnico Asistencial y el Consejo de Gestión.

INVESTIGACIÓN PUBLICACIÓN CIENTÍFICA (500€) / COMUNICACIÓN CIENTÍFICA (500€) / PROYECTO DE INVESTIGACIÓN (500€) RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN (500€).

BASES DE LA CONVOCATORIA:

1.- CANDIDATOS:

PUBLICACIÓN CIENTÍFICA Y COMUNICACIÓN CIENTÍFICA:

Pueden concurrir los profesionales de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria, que durante el año 2018 hayan publicado trabajos científicos y/o presentado comunicaciones científicas en reuniones y congresos de cualquier ámbito, o tengan enviado y aceptado el trabajo correspondiente siempre que en los mismos conste en su pertenencia a la GASSO.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Pueden optar los profesionales de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria que hayan registrado y hayan sido aceptados en la Unidad de Investigación de la GASSO proyectos de investigación durante el año 2018.

RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN: Puede participar, individual o conjuntamente, cualquier profesional de la GASSO. Se trata de propuestas que supongan un avance para la GASSO en mejorar la calidad asistencial, organizativa, la sostenibilidad, el conocimiento y la comunicación y participación con los pacientes, o cualquier otro área alineada con las estrategias de la GASSO. También podrá proponerse a personas que, a juicio de quien/es haga/n la propuesta, hayan contribuido a la mejora con ideas innovadoras.

2.- FORMA DE PRESENTACION:

PUBLICACIÓN CIENTÍFICA Y COMUNICACIÓN CIENTÍFICA:

Mediante separata o fotocopia de la publicación científica, o bien el texto íntegro de la misma con la acreditación de la aceptación por el Comité Editorial correspondiente. La

comunicación científica será presentada mediante el original o la fotocopia del Libro de Comunicaciones, con la acreditación de haber sido aceptada por el Comité Científico.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Se adjuntará la copia de los impresos normalizados y con la acreditación de haber sido presentado y su aceptación.

RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN: La propuesta se enviará a la GASSO en un documento donde conste: Nombre y apellidos del proponente proponentes de la innovación, unidad a la que pertenecen, título, descripción, plazo de ejecución, recursos necesarios, aceptación del responsable de la dirección, unidad o servicio, aprobación de la Gerencia y fecha. En caso de propuesta a personas externas se utilizará el mismo modelo haciendo constar que no es una propuesta propia sino de un tercero.

3.- LUGAR y PLAZO de ENTREGA:

En el registro de la GASSO hasta el 30 de noviembre de 2018 a las 14 horas.

4.- PREMIO:

El premio a la mejor publicación, mejor comunicación y al mejor proyecto de Investigación y el reconocimiento a la innovación se entregarán al firmante de la solicitud o persona propuesta en el caso del reconocimiento a la innovación.

5.- VALORACIÓN:

En la valoración, llevada a cabo a propuesta de la Unidad de Investigación por un jurado compuesto por miembros de la Unidad de Investigación, la Junta Técnico Asistencial y el Consejo de Gestión, se tendrá en cuenta la justificación, el interés científico/clínico, el diseño, la validez, la magnitud y la precisión de los resultados, su aplicabilidad y el medio de difusión (publicaciones y comunicaciones y proyectos de investigación). La calidad asistencial, organización, sostenibilidad, conocimiento y comunicación y participación con los pacientes (reconocimiento a la innovación).

ADJUDICADAS LAS OBRAS DE LA FASE II DE REFORMA Y AMPLIACIÓN DEL HOSPITAL SANTA BÁRBARA.

Con fecha 3 de septiembre de 2018, se ha publicado la Resolución del Presidente de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, por la que se adjudica el procedimiento abierto para la contratación de las obras de ampliación y reforma del Hospital de Soria, proyecto adaptado - 2ª fase. Después de un largo procedimiento administrativo, del que se ha ido informando puntualmente en este Boletín, por fin podemos dar cuenta de una adjudicación muy esperada. Esto viene a suponer dar una adecuada respuesta a una demanda evidente, tanto en el plano social, político, sindical, institucional como de los propios trabajadores.

Como se ha dicho reiteradamente, son muchas las posibilidades de futuro que debe ofrecer esta obra para el hospital Santa Bárbara y para la sanidad soriana en su conjunto. Nuestra opinión es que además, de una mejora tecnológica generalmente ligada a este tipo de obras, (bastante perceptible en las áreas reformadas de la Fase I), también puede aportar una transformación en un centro más moderno y funcional que aproveche las ventajas que este cambio de estructura ofrece. Sin embargo, esta indiscutible gran noticia tiene el hándicap de cualquier tipo de obra y es precisamente la propia ejecución. Como más adelante veremos la obra se divide en 4 subfases más o menos diferenciadas. La primera de ellas, la de ampliación, no esperamos que genere grandes problemas de funcionamiento o circulaciones, más allá de lo que pueda suponer el acceso provisional (una de las primera acciones es eliminar las rampas de acceso) o la escasez de aparcamientos durante un tiempo prolongado. Las mayores dificultades surgirán a partir de la segunda subfase, pues en este periodo nos veremos obligados a realizar multitud de movimientos de unidades y con unas restricciones a la circulación bastante importantes. Una vez que esté en funcionamiento el edificio de ampliación (desde el hospital actual hasta la calle Doctor Fleming), la parte central del hospital estará en obras con los trastornos que sin duda se van a producir. Aun reconociendo esta problemática, las actuaciones están planificadas y la experiencia de la Fase I, además de ayudarnos para esta actuación, también nos demuestra que con buena voluntad y algo de paciencia por parte de todos es un reto que se puede conseguir.

Es previsible que la obras comiencen antes de final del año 2018 dependiendo de los últimos trámites administrativos (contrato, replanteo...). Se está manejando la fecha de la segunda quincena de noviembre, aunque en este tipo de obras de tanta envergadura las primeras semanas se suelen dedicar a instalación de vallados, delimitación de zonas para acopios, tareas administrativas, etc. Es por ello, que el inicio real de obras no esperamos que se produzca hasta el año que viene. Con una duración total de 48 meses, las obras deberían concluir a finales del año 2022. Las anualidades previstas en la Resolución de adjudicación serían las que contiene el siguiente cuadro:

ANUALIDADES	PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN	IVA (21%)	IMPORTE TOTAL
2018	2.400.781,37 €	504.164,09 €	2.904.945,46 €
2019	6.130.848,65 €	1.287.478,22 €	7.418.326,87 €
2020	4.886.910,87 €	1.026.251,28 €	5.913.162,15 €
2021	8.034.228,62 €	1.687.188,01 €	9.721.416,63 €
2022	1.019.718,49 €	214.140,88 €	1.233.859,37 €
TOTAL	22.472.488,00 €	4.719.222,48 €	27.191.710,48 €

El proyecto de obra contempla una actuación de más de 34.000 m², de los cuales algo más de la mitad irían en zona de ampliación y el resto (casi un 50%) quedarían en áreas reformadas.

POR PLANTAS	SUPERFICIES CONSTRUIDAS			SUPERFICIES ÚTILES		
	TOTAL	AMPLIACIÓN	REFORMA	TOTAL	AMPLIACIÓN	REFORMA
PLANTA SÓTANO	3.961,35	3.961,35	0,00	3.698,75	3.698,75	0,00
PB	10.152,90	5.059,00	5.093,90	8.813,10	3.446,35	5.366,75
P1	9.440,45	4.384,30	5.056,15	7.894,90	3.718,20	4.176,70
P2	4.470,60	2.789,40	1.681,20	3.301,65	2.140,50	1.161,15
P3	1.814,25	231,75	1.582,50	1.567,90	150,55	1.417,35
P4	1.814,25	231,75	1.582,50	1.508,75	82,10	1.426,65
P5	1.244,85	231,75	1.013,10	892,15	112,05	780,10
P6	1.153,60	231,75	921,85	925,95	94,65	831,30
TOTAL SUPERFICIES	34.052,25	17.121,05	16.931,20	28.603,15	13.443,15	15.160,00

Las principales subfases previstas en el proyecto de ejecución para esta actuación (pactadas con la Dirección del centro) serían las siguientes:



Situación actual Hospital Santa Bárbara.

SUBFASE I. Obras de ampliación. Plazo de ejecución 24 meses. Esta subfase incluye

- Construcción del edificio de ampliación.
- Construcción de la zona del actual edificio industrial para el área ambulatoria de salud mental.
- Construcción del sótano con aparcamiento y almacenes.
- Construcción de la prolongación de la galería de instalaciones hasta el núcleo del ala Sur del Hospital (escalera A1).
- En el nuevo edificio se ubicarían entre otros las unidades de Rehabilitación, Consultas Externas, Laboratorios, Cocina, Salón de actos, aulas de formación, aparcamientos, almacenes, talleres de mantenimiento.

La ejecución de las obras de esta Etapa A requiere una serie de actuaciones previas, demoliciones y movimientos internos.



SUBFASE II. Reforma del ala este. Plazo de ejecución 10 meses **Incluiría:**

- Reforma del Ala B del Hospital, además del Edificio de Consultas externas y la zona vieja del hospital donde se ubican las consultas (planta 1) y las zonas de almacén, cocina o archivo (planta 0).
- En esta etapa se abordarán áreas como el resto de consultas externas, vestuarios, el hospital de día oncohematológico, farmacia, diálisis y en la vertical del Ala B distintas unidades de hospitalización.
- También se realizarán obras de urbanización y acceso de la parte Noreste de la parcela.



SUBFASE III. Reforma del Ala sur del Edificio. Plazo de ejecución 10 meses.

- En esta fase, se abordará la reforma del Ala A, en la que en plantas bajas estarán unidades como Citaciones, Trabajadores Sociales, Atención al Paciente, Asociaciones, Unidad de Culto... En plantas superiores, se ubicarán algunas unidades de hospitalización.
- También se procederá en esta fase a la demolición del actual edificio de Rehabilitación.



SUBFASE IV. Reforma del Ala C del Edificio. **Plazo de ejecución 4 meses.**

- Ejecución de las obras del acceso, hall principal, área de admisión, cafetería al público y zonas adyacentes
- Incluye la terminación de la urbanización.



Visión delantera final de obra



Visión trasera final de obra

Y este sería el aspecto final del Hospital Santa Bárbara y su entorno, una vez finalicen las ansiadas obras.



Jose Luis Vicente
Director de Gestión

SUBIDA SALARIAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CASTILLA Y LEÓN

La Junta de Castilla y León ha incrementado un 1,5 por ciento el salario de sus empleados públicos en su nómina del mes de agosto, con efecto retroactivo desde el 1 de enero de este año.

Además, el Decreto Ley 3/2018 aprobó incrementar en un 0,25 por ciento adicional el sueldo de los empleados públicos, teniendo en este caso efectos desde el mes de julio y que se ha percibido en la nómina de septiembre.

NOTA: Respecto del personal estatutario y de personal funcionario que presta sus servicios en Instituciones Sanitarias la subida se aplicará a todos los conceptos salariales a excepción a los trienios anteriores a la Ley 3/1987, plus de casado y mejora por hijo. El personal funcionario que tenga un Complemento Personal Transitorio, dicho incremento salarial será absorbido en los términos que establecen las Instrucciones de retribuciones para cada año.

El Servicio de Retribuciones

LA GERENCIA DE ASISTENCIA SANITARIA HA PRESENTADO EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN EL PLAN DE GESTIÓN DE PROFESIONALES 2018 /2020

Se trata de un instrumento básico para el cumplimiento de la misión y visión de la Organización, dentro de su línea de planificación estratégica global y de la ordenación de recursos humanos de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, de la que depende la GAS de Soria y de la más amplia Ordenación Sanitaria y de planificación en salud de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León.

Con el Plan de Gestión de Profesionales se pretende sentar las bases de lo que la GASSO quiere ser en materia de organización y gestión de los recursos humanos en los próximos tres años. También pretende valorar y considerar a las personas de la organización posibilitando el desarrollo de sus potencialidades a través de instrumentos como la formación, docencia, investigación, descentralización de la gestión, participación, comunicación ... etc.

ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SUS RECURSOS HUMANOS.

El Plan parte de un análisis exhaustivo de la organización y su contexto: marco normativo, estructura, actividad, población, planificación estratégica, necesidades asistenciales, pero sobre todo de las plantillas de recursos humanos. Este análisis se segrega en cada una de las cerca de 100 categorías distintas en las que se encuadran los 1610 profesionales de plantilla y por distintas variables. A modo de ejemplo:

Por vinculación jurídica: funcionarios, laborales, estatutarios. El 78% son estatutarios, el 18% funcionarios y el 4% laborales. En cuanto a fijos e interinos, la tasa de interinidad global es del 19,63%.

Por categorías: profesionales sanitarios son 1155 de los 1610 lo que supone el 73,85 % y de gestión y administración y servicios 421, el 26, 15%.

Por sexo y categoría: destaca que en el global el 76,96% son mujeres, llegando a ser en la categoría de TCAE (Técnico en cuidados auxiliares de enfermería) del 98,18%. En médicos, mujeres son el 55,98% y enfermeras el 93,16%.

Por edad: destaca en este aspecto un envejecimiento de la plantilla ya que la edad media es de 53 años. Un 48,07% se encuentra entre 51 y 60 años. Sin embargo menores de 30 años, excluido el personal en formación (MIR y EIR) son solo 33 profesionales.

Por previsión de jubilaciones: el 11% (171 profesionales) se jubilará antes del 31 de diciembre

de 2020 a los que habrá que añadir las jubilaciones voluntarias anticipadas.

Objetivos.

Después de un análisis DAFO (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) en el que participó un grupo heterogéneo de profesionales se llega al núcleo central del Plan con los objetivos del mismo estructurados en **6 LÍNEAS ESTRATÉGICAS:**

1. Plantillas: adecuación a las necesidades.
2. Selección y provisión de plazas y puestos de trabajo.
3. Desarrollo profesional.
4. Reconocimiento y atención a las personas.
5. Seguridad y salud laboral.
6. Gestión de personal.

En cada línea se analizan su marco normativo, su situación de partida y los objetivos para los próximos años. Cada objetivo se fracciona en diversas actividades. Al finalizar cada año y al final del periodo del Plan se elaborará la oportuna evaluación de la que deriven las consecuentes acciones de mejora.

Dentro de las líneas se encuentran aspectos como la adecuación de las plantillas a las necesidades, la previsión de ofertas de empleo, la promoción interna, la acogida a nuevos profesionales, la formación docencia e investigación, la participación, la conciliación de la vida laboral y personal, la prevención de agresiones, la vigilancia de la salud, la gestión y administración electrónica, las encuestas de satisfacción... así hasta 28 aspectos diferentes.

El Plan se encuentra a disposición de todos los interesados en la intranet de la GAS SO.



COMPLEMENTACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

El pasado día 3 de septiembre de 2018 se publicó en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCYL) el DECRETO-LEY 3/2018, de 30 de agosto, por el que se habilita el incremento de las retribuciones y se eliminan las limitaciones para el abono del 100% en las situaciones de incapacidad temporal del personal al servicio del sector público.

En Castilla y León siempre se había abonado el 100% de las retribuciones en las situaciones de incapacidad temporal (IT). Esta práctica cambia a partir de 2012, en cumplimiento de las medidas adoptadas para garantizar la estabilidad presupuestaria.

Con la nueva regulación prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 desaparece la limitación legal para retribuir al 100% las bajas en caso de incapacidad temporal, y en cumplimiento de los acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores, se deroga el artículo 69 de la Ley 1/2012 con el objetivo de poder retornar a la situación anterior a la crisis.

La complementación se aplicará a las bajas por incapacidad temporal iniciadas a partir del día 4 de septiembre de 2018. Será asimismo aplicable a las recaídas producidas a partir de esa fecha, aunque deriven de procesos de incapacidad temporal anteriores.

La incapacidad temporal se justificará desde el primer día de la baja con el correspondiente parte médico. El plazo para presentar dicho documento al órgano gestor de personal que en cada caso corresponda será de 3 días desde la fecha de inicio de la situación de IT.

Los cuatro días de ausencia por enfermedad sin baja médica se justificarán desde el primer día con un justificante emitido por un facultativo del Servicio Público de Salud.

CONVENIO DE FORMACIÓN CON LA GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES

Recientemente se ha firmado un Convenio entre la Gerencia Regional de Salud y la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León en materia de formación para profesionales de ambos organismos. El objeto de este convenio es favorecer la formación de los profesionales que desarrollan su trabajo en ambas Gerencias.

Como primera medida y acercamiento entre ambos organismos, en la GASSO se ha seleccionado unas actividades formativas del Plan de Formación que se van a desarrollar entre los meses de septiembre a noviembre de 2018 y que están relacionadas con el desempeño laboral de médicos, enfermeras, fisioterapeutas y/o TCAES para ofrecer a los profesionales de Servicios Sociales.

Por su parte, la Gerencia de Servicios Sociales pone en conocimiento de los profesionales de la GASSO su Plan de Formación para que realicen la inscripción si lo consideran.

- La dirección es: <http://crefesvirtual.es/>
- En esta dirección se encuentra el Plan sectorial y el Plan específico
- A medida que se van planificando se abren los periodos de inscripción.

UNIDAD DE FORMACIÓN. ACCIONES FORMATIVAS PREVISTAS PARA EL ÚLTIMO TRIMESTRE DEL AÑO		
Nº	DENOMINACION	DESTINATARIOS
1	PRL 31.- RIESGO BIOLÓGICO: EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL FRENTE A RIESGO BIOLÓGICO DE ALTO NIVEL	Médicos y Enfermeras
2	PRL 23.- PLAN DE EMERGENCIA EN CENTROS DE SALUD	Todo el Personal
3	PRL 31.- RIESGO BIOLÓGICO: EXPOSICIONES ACCIDENTALES PREVENCIÓN. PROTOCOLOS DE ACTUACION	Médicos y Enfermeras
4	PRL 32.- PROTECCION INMUNOLOGICA DE LOS TRABAJADORES	Mandos Intermedios
5	PRL 61.- TÉCNICAS DE DETECCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS/PREVENCIÓN DE AGRESIONES	Todo el Personal
6	PRL 62.- HABILIDADES DE COMUNICACIÓN, ASERTIVIDAD, EMPATIA, ESCUCHA ACTIVA	Todo el Personal
7	PRL 63.- INMOVILIZACIÓN DE PACIENTES AGITADOS, MANEJO DE PACIENTES CON PROBLEMAS PSÍQUICOS	Todo el Personal
8	PRL 60 BIS.- CURSO PREVENCIÓN AGRESIONES Y AUTOPROTECCION CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	Todo el Personal
9	CUIDADOS PALIATIVOS	Médicos y Enfermeras
10	ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.- MEDORA	Personal Sanitario
11	ACTUALIZACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE FISIOTERAPIA	Médicos y Enfermeras
12	CRIBADO DE DESNUTRICION	Enfermeros/as
13	ATENCIÓN A PERSONAS CON TEA. PAPEL DE LAS ASOCIACIONES DE PACIENTES Y FAMILIARES	Personal Sanitario
14	DESARROLLO DEL PROCESO DE ATENCIÓN A PACIENTES CRÓNICOS PLURIPATOLÓGICOS	Médicos y Enfermeras
15	CURSO DE JEFATURA DE GUARDIAS	Médicos y Enfermeras
16	GESTIÓN DE MATERIAL DE URGENCIAS: HERRAMIENTA LEAN	Médicos y Enfermeras
17	RECICLAJE EN RCP PEDIÁTRICO/NEONATAL. ESTABILIZACIÓN Y TRANSPORTE PEDIÁTRICO	Médicos y Enfermeras
18	ACTUALIZACIÓN EN GACELA PARA ENFERMERAS	Enfermeros/as
19	ACTUALIZACIÓN DE FORMADORES EN GACELA	Mandos Intermedios
20	ACTUALIZACIÓN EN GACELA PARA TCAE	Técnicos Sanitarios
21	ACTUALIZACIÓN EN TÉCNICAS DE FISIOTERAPIA . PATOLOGÍA DEL HOMBRO	Diplomados Sanitarios
22	HISTORIA CLÍNICA ELECTRÓNICA: JIMENA	Especialista
23	CURSO AVANZADO DE GESTIÓN PARA RESPONSABLES DE UNIDADES DE LA GASSO	Médicos y Enfermeras
24	CUADRO DE MANDOS OPERATIVO	Mandos Intermedios
25	APORTACIONES DEL MODELO EFQM A UNA ORGANIZACIÓN SANITARIA. COMO MEJORAR EL NIVEL DE EXCELENCIA	Todo el Personal
26	CONSENTIMIENTO INFORMADO	Licenciado Sanitario
27	RECICLAJE EN SVA PARA ATENCIÓN ESPECIALIZADA	Médicos y Enfermeras
28	ACTUALIZACIÓN EN PATOLOGÍA AÑO-RECTAL	Licenciado Sanitario
29	FONDO DE OJO: TELERETINOGRAFIA	Médicos y Enfermeras
30	EXCEL: TABLAS DINÁMICAS	Personal No Sanitario
31	CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS BÁSICOS DE DERECHO SANITARIO	Todo el Personal
32	TALLER DE HIGIENE DE MANOS	Todo el Personal
33	TALLER DE AISLAMIENTOS	Todo el Personal
35	CONTINUIDAD ASISTENCIAL EN EL PACIENTE CRÓNICO PLURIPATOLÓGICO	Médicos y Enfermeras
36	ACOSO ESCOLAR	Médicos y Enfermeras
37	INDUCCIÓN MIOFASCIAL II	Diplomados Sanitarios
38	GESTIÓN DE CONFLICTOS	Todo el Personal
39	CURSO BÁSICO DE LACTANCIA MATERNA	Médicos y Enfermeras

FUNERARIA
TANATORIO DE MUNICIPAL DE SORIA

www.funerariatatoriomunicipaldesoria.com / info@funerariatatoriomunicipaldesoria.com

- Servicios en Soria y provincia
- Venta de féretro
- Flores
- Preparación de sepulturas

- Traslados nacional / internacional
- Incineraciones
- Salas tanatorio
- Asesoramiento completo

975 21 00 00 24h



FUNERARIA TANATORIO
MUNICIPAL DE SORIA

NUEVA BOLSA DE EMPLEO ABIERTA Y PERMANENTE EN LA CATEGORÍA DE ENFERMERO/A

El 24 de septiembre de 2018 pasado se ha publicado la relación definitiva de las personas candidatas de la nueva bolsa de empleo de la categoría de personal estatutario ENFERMERO/A entrando en vigor ese mismo día.

Tal y como establece la norma reguladora, quedarán sin efecto las penalizaciones impuestas con carácter previo a la entrada en vigor de los nuevos listados.

Se recuerdan las principales características del funcionamiento de la nueva bolsa de empleo:

» Únicamente las personas que figuren en los listados de personas candidatas podrán ser objeto de llamamientos.

» Las personas incluidas en la lista definitiva de candidatos se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

- Personal disponible.
- Personal no disponible.
 - Candidatos que se encuentren desempeñando un nombramiento que dé lugar a la no disponibilidad en el tipo de nombramiento que se vaya a efectuar. (Aunque el interesado se encuentre desempeñando un nombramiento temporal a jornada parcial, seguirá como disponible para todos los llamamientos a jornada completa en las modalidades solicitadas).
 - Candidatos que hayan renunciado justificadamente a un nombramiento, hasta el momento en que desaparezca la causa que motivó la renuncia.
 - Candidatos penalizados.
 - Candidatos que no hayan superado el periodo de prueba.

» Se establecen los siguientes tipos de llamamientos:

1.- Llamamientos para nombramientos de personal estatutario interino (art. 22.1 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo), que se efectuarán a los candidatos que no tengan un nombramiento temporal de interinidad en la misma categoría y/o especialidad. (Es de aplicación a esta categoría de Enfermero/a lo dispuesto en la Orden SAN/375/2018, de 23 de marzo, por la que se modifica la Orden SAN/713/2016, de 29 de julio, que establece lo siguiente: "Asimismo, los candidatos con nombramiento temporal de interinidad en la misma categoría y/o especialidad en puestos de trabajo de área en atención primaria, sí podrán ser llamados, dentro del mismo área en la que estuvieran nombrados o en el área elegida como preferente en la solicitud de inscripción, para ocupar un puesto de personal estatutario de interinidad en plaza de equipo de atención primaria").

2.- Llamamientos para nombramientos temporales de larga duración:

- Sustitutos a tiempo completo por promoción interna temporal.
- Por comisión de servicio.
- Por permiso sindical a tiempo total igual o superior a 6 meses.
- servicios especiales, servicios bajo otro régimen, suspensión o excedencia del titular, siempre que suponga la reserva de plaza.
- Por cualquier otro supuesto que conlleve reserva con duración igual o superior a seis meses.
- Nombramientos eventuales de duración de igual o superior a seis meses.

Para poder acceder a este tipo de nombramientos, los candidatos, no han de estar desempeñando ningún nombramiento temporal de interinidad o de larga duración en la misma categoría y/o especialidad.

3.- Llamamientos para nombramientos temporales de corta

duración:

- Nombramientos de sustitución, no incluidos en el aparatado anterior.
- Nombramientos eventuales de duración inferior a seis meses.
- Cualquier modalidad de vinculación temporal a tiempo parcial.
- Nombramientos que, expresamente o por sus propias características, sean de duración inferior a seis meses.

Para poder acceder a este tipo de nombramientos, los aspirantes, siempre y cuando lo hayan solicitado, no han de estar desempeñando ningún nombramiento de interinidad, de larga duración, ni de corta duración, en el momento de inicio del mismo de la misma categoría.

» La renuncia a un nombramiento en vigor o a una oferta de contrato, en ambos casos de jornada a tiempo parcial, en ningún caso será objeto de penalización.

» Para los llamamientos para puestos correspondientes a especialidades de Enfermería y para puestos de trabajo específicos, tendrán preferencia los que acrediten estar en posesión de la especialidad correspondiente y las personas que cuenten con la experiencia mínima acreditada en su desempeño.

» La imposición de penalización conllevará el pase a la situación de no disponible durante un plazo de seis meses en la categoría correspondiente, desde el día de la no aceptación del nombramiento o no toma de posesión del puesto adjudicado, o a la exclusión del candidato de los listados de todas la categorías y/o especialidades en que estuviera inscrito, durante un plazo de dos años, a contar desde el día siguiente a su notificación, en el caso de inclusión de méritos no poseídos por el titular.

» Las causas justificadas de renuncia a un nombramiento, que el interesado deberá aportar con documento acreditativo de la situación alegada en concreto, son:

- La aceptación de otro nombramiento ofertado por la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, de cualquier categoría y/o especialidad.
- Encontrarse desempeñando servicios, en el momento del llamamiento, en cualquier Administración Pública o en empresa privada.
- Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Maternidad o paternidad.
- Cuidado de un familiar hasta el 2º grado.
- Cumplimiento de un deber público inexcusable o razones de fuerza mayor, apreciadas, en su caso, por la Administración.
- Participación en programas o proyectos de ayuda y cooperación al desarrollo, así como la colaboración en programas de cooperación y ayuda humanitaria en situaciones de emergencia y catástrofe generalizada declarada por los organismos competentes.

Una vez finalizada la causa justificativa de la suspensión de la permanencia en la bolsa de empleo, el interesado deberá comunicar a la Gerencia en la que presentó la justificación de la suspensión, tal circunstancia, a efectos de tramitar el alta en la bolsa de que se trate en las mismas condiciones en que se encontraba con anterioridad a la suspensión.

Para cualquier aclaración no dude en dirigirse a nuestro departamento de Recursos Humanos dónde será informado.

La **Unidad de Cuidados Intensivos** del Hospital Santa Bárbara de Soria, celebrará el día mundial de la **Parada Cardíaca (World Restart a Heart)**, realizando actividades de formación en resucitación cardiopulmonar básica para la población general.

Las actividades tendrán lugar el **día 16 de octubre** en el Hall del Hospital Santa Bárbara de 12 a 14 horas y en la tarde en la plaza Mariano Granados de Soria de 17 a 19 horas.

Os invitamos a todos a participar, porque...

“Todos los ciudadanos pueden salvar una vida”



ALTAS COMPLEJO ASISTENCIAL

D. Jesús Álvarez Manzanares
Méd. Urg. Hosp.; Urgencias; Propietario (Dest.Inicial)
Dña. Laura Lorena Beltrán Martínez
Medicina Intensiva(Ldo. Esp.); Unidad de Cuidados Intensivos; Nomenclatura(Guardias)
D. Luis Eduardo Enriquez Rodríguez
Cardiología(Ldo. Esp.); Medicina Interna; Nomenclatura(Interino)
Dña. Montserrat Garrido Blázquez
Radiodiagnóstico(Ldo. Esp.); Radiodiagnóstico; Propietario
D. Jesús Gotor Delso
Aparato Digestivo(Ldo. Esp.); Medicina Interna; Nomenclatura(Interino)
D. Andrés Moreno Hernández
Urgencia Hospitalaria (Med. Urg. Hosp); Urgencias; Nomenclatura(Guardias)
Dña. María Carmen Pascual Carnicero
Cuerpo de Inspectores Médicos; Gerencia de Salud de Área de Soria; Nomenclatura(Interino)
Dña. Nerea Sánchez Serrano
Microbiología y Parasitología (Ldo. Esp.); Microbiología; Nomenclatura(Interino)
D. Valmond Simón
Obstetricia y Ginecología (Ldo. Esp.); Obstetricia y Ginecología; Nomenclatura (Eventual F. Plantilla)
D. Miguel Ángel de La Iglesia Moreno
T.S. En Imagen Diagnóstico; Radiodiagnóstico; Propietario (Dest.Inicial)
Dña. María Pilar Villar Campo
T. Cuidados Aux. de Enferm; Unidad Enfer.; Propietario (Dest.Inicial)
Dña. María Josefa Anes Lacima
Celador; Orden Interno; Nomenclatura(Interino)
Dña. María Celia Nájera Casado
Celador; Orden Interno; Nomenclatura(Interino)

ALTA ATENCIÓN PRIMARIA

Dña. María Elisa Perlado Del Campo
Médico de Atención Primaria; EAP Gómara; Adscripción Provisional por Reingreso
Dña. María Teresa Cacho del Amo
Ldo. Especialista - Médico de Área; U. Médicos de Área Soria; Nomenclatura (Eventual)
D. Roberto Benigno Pérez Díez
Ldo. Especialista - Médico de Área; U. Médicos de Área Soria; Nomenclatura (Eventual)

Dña. María del Carmen Tierno San Quirico
Ldo. Especialista - Médico Familia; EAP Soria Rural; Nomenclatura (Interino)
Dña. María Isabel Blázquez Escolano
T. en Cuidados Aux. Enferm.; U. Fisioterapia; Nomenclatura. (Interino)
Dña. María Isidra Puyuelo Omeñaca
Practicante; EAP Arcos de Jalón; Nomenclatura(Interino)

BAJAS COMPLEJO ASISTENCIAL

Dña. María Isabel Azcarate García
Farmacia Hospitalaria y de At. Primaria; Farmacia; Jubilación
Dña. Amparo Cabanillas Carrillo
Medicina Intensiva(Ldo. Esp.); U. Cuidados Intensivos; Renuncia
D. Ramón Irigoyen de La Rasilla
Cirugía Ortopédica y Traumatología (Ldo. Esp.); Cirugía Ortopédica y Traumatológica; Jubilación
Dña. María Evangelina Pablo Hernando
Microbiología y Parasitología (Ldo. Esp.); Microbiología; Renuncia
D. Miguel Soriano Salvador
Aparato Digestivo(Ldo. Esp.); Medicina Interna; Jubilación
Dña. Ana Astiasuizarra Pagola
Enfermero/a; Análisis Clínico; Jubilación
Dña. Avelina de La Mata Sainz
Enfermero/a; Unidad de Enf. Tocoginecológica; Jubilación
Dña. María Sagrario Hernández Blanco
C.T.U.P.C. E. Sanitaria; U. Enfermería; Cese Comisión de Servicios
Dña. Isabel López Solsona
Enfermero/a; C.E. Ortopedia y Traumatología; Jubilación
Dña. María del Carmen Poudereux de Andrés
Enfermero/a; Farmacia; Jubilación
Dña. Pilar Hernández Asensio
T.S. Lab. Diag. Clínico; Hematología de Laboratorio; Jubilación
Dña. María Carmen Redondo Castro
T.S. en Imagen Diagnóstico; Radiodiagnóstico; Fin Nomenclatura
Dña. María Ruiz Trueba
T.S. en Imagen Diagnóstico; Radiodiagnóstico; Fin Nomenclatura
Dña. María Cruz Andrés Ciria
T.Cuidados Aux. de Enferm; U. Cuidados Intensivos; Jubilación
D. Alberto Diego Blanco
T.Cuidados Aux. de Enferm; Unidad Enfermería; Renuncia
Dña. Ana María Domínguez Hernández
T.Cuidados Aux. de Enferm; Unidad Enfermería; Renuncia
Dña. Purificación Gil Ceña
T.Cuidados Aux. de Enferm; Unidad Enfermería; Jubilación
Dña. Josefina Moreno Molina
T.Cuidados Aux. de Enferm; Unidad Enfermería; Jubilación

Dña. Rosa Ana Olalla Hernando
T.Cuidados; Unidad Enfermería; Fin Nomenclatura
Dña. Carmen Varela Canabal
T.Cuidados Aux. de Enferm; Unidad Enfer. Psiquiatría; Jubilación
Dña. María Anabella Fernández Santamaría
C. Auxiliar Admon. la S.S.; Gerencia de Salud de Área de Soria; Incapacidad Permanente
D. Francisco Gómez Castillo
Carpinteros (A Extinguir); Mantenimiento; Jubilación
Dña. Rosa María Lazare Rincón
Celador; Orden Interno; Jubilación
Dña. Amparo Llorente Calvo
Celador; Orden Interno; Fin Nomenclatura
D. Paulino Martín Sánchez
Celador; Orden Interno; Excedencia Voluntaria
Dña. Drosina Martínez Calvo
Celador; Orden Interno; Incapacidad Permanente
D. Darío Salvador Calvo
Celador; Orden Interno; Fin Nomenclatura
D. Jesús Jiménez Casado
Operario de Servicios; Alimentación V.M.; Jubilación

BAJAS ATENCIÓN PRIMARIA

Dña. Beatriz Bello Martínez
Ldo. Especialista - Pediatra; EAP Soria Norte; Comisión Servicios
Dña. Gema Borque Molinos
Médico de Familia; EAP Gómara; Jubilación
D. Santiago Calonge García
Ldo. Especialista - Médico de Área; Jubilación
D. Santiago Corredor Barranco
Médico de Familia; EAP Soria Rural; Jubilación
D. Jesús Lafuente Esteban
Médico de Familia; EAP Soria Sur; Jubilación
D. Moisés Moreno López
Médico de Familia; EAP Berlanga de Duero; Jubilación
D. Juan Sabino Serrano Hernández
Ldo. Especialista - Médico de Área; Finalización Contrato
Dña. Rosa María Cid Camarasa
Enfermero/a; EAP Soria Norte; Jubilación
D. José Luis Pascual Bayón
Practicante; EAP Arcos de Jalón; Jubilación
Dña. María Visitación Andrés Gonzalez
T. en Cuidados Aux. Enferm.; U. Fisioterapia; Jubilación
D. Ángel Delso Romero
Celador; PAC Soria Urbana; Jubilación



GRUPO LATORRE Residencias de Mayores

- **Latorre ******
Soria - 975 240 773
- **Fuente del Rey**
Soria - 975 223 211
- **Residencia Manuela**
Soria - 975 242 095
- **Ntra. Sra. de la Vega**
Serón de Nágima - 975 307 052
- **El Palacio**
Vinuesa - 975 378 215
- **Ntra. Sra. del Mercado**
Berlanga de Duero - 975 343 549
- **Nuestra Sra. del Carmen**
El Burgo de Osma - 975 360 486
- **Residencia Benilde**
El Burgo de Osma - 975 36 80 03
- **Ntra. Sra. de la Piedad**
Quintanar de la Orden (Toledo)
925 180 306

Calidad de vida

BIENVENIDA A LOS NUEVOS RESIDENTES MIR Y EIR

A inicios del periodo estival el Presidente de la Junta de Castilla y León, D. Juan Vicente Herrera y el Consejero de Sanidad, D. Antonio María Sáez, presidieron en el Auditorio Miguel Delibes de Valladolid, el acto de bienvenida a los 445 alumnos de la última promoción de Residentes de Formación Sanitaria Especializada. Desde estas páginas queremos ahora también dar nuestra más calurosa bienvenida a los MIR y EIR que se han incorporado en la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria:

Os damos la bienvenida y nos alegra que hayáis escogido Soria para formaros. Comprendemos vuestras emociones y las dudas que en estas semanas os invaden. Hace muchos años yo también fui residente y experimenté esa mezcla de exaltación por el triunfo y de temor ante lo desconocido. Mis felicitaciones por haber terminado el largo trayecto de licenciatura o grado, y por haber superado la prueba selectiva. Ahora vuestro objetivo es formaros y no debéis preocuparos por vuestro futuro laboral; cada tiempo tiene sus preocupaciones.

Estáis comenzando una época que transformará vuestras vidas, pero siendo conscientes que la residencia solo es un primer paso para seguir aprendiendo. El especialista que pretenda limitar su aprendizaje al periodo de residencia perderá su capacidad profesional en muy pocos años.

Ahora que es comienzo de un nuevo camino, creo que es el momento de recordar algunos principios que deben guiar el trabajo de todos los profesionales que trabajan en el campo de la salud. El sistema MIR y EIR se basa en la adquisición de determinados conocimientos, habilidades y competencias. Durante la residencia cada uno de vosotros completará su programa formativo guiado por sus tutores y colaboradores docentes. Estudiando y trabajando, crecerán vuestros conocimientos y confianza. Pero de poco os van a servir, si no se acompañan también de las actitudes necesarias que deben exigirse a un buen profesional. Estas actitudes se manifiestan a través de valores, sentimientos y conductas.

Todos tenéis la aspiración de ser buenos profesionales, incluso profesionales excelentes y por ello hay que recordar los tres principios básicos que deben regir vuestras actuaciones.

- Lo primero es siempre el bienestar del paciente, por encima de otras consideraciones.
- Respetar la autonomía del paciente.
- No olvidar el principio de Justicia Social, atendiendo a una adecuada distribución de los recursos, evitando cualquier discriminación en razón de género, raza, religión o estatus económico.

Además de estos tres principios básicos hay otros compromisos que debéis conocer y mi experiencia me permite aportar.

- Es un compromiso con el aprendizaje continuo y mantenimiento de la competencia a lo largo de la vida.
- La relación del profesional con el enfermo debe ser el eje de vuestras actuaciones.

- Mantener siempre la confidencialidad que es la base de la confianza.
- Hacer un uso juicioso de los recursos que siempre serán escasos.
- Conocer las bases de la medicina basada en evidencias. Seguir los protocolos y las guías clínicas serias. Esto es válido tanto para médicos como enfermeras.
- Es necesario que consideréis que el trabajo en equipo es esencial, pero alejaos de las personas tóxicas. Un profesional "quemado" es un profesional quemante para todo el equipo.

Desearía deciros muchas otras cosas que vais a aprender a lo largo de vuestra vida, pero tal vez sea mejor que las experimentéis vosotros mismos. Solo me queda desearos suerte y ánimo para trabajar y soñar.

Miguel Ángel Noguera Gimeno
Jefe de Estudios del C.A. de Soria



Se han incorporado a la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria para llevar a cabo su formación especializada:

Medicina Familiar y Comunitaria:

Daniel Alonso Álvarez.
Laura Calonge Virto.
María Martín Cabeza.
Miguel Robres García.

Medicina Interna:

Rubén Berriel Martín.

Urología:

Wilmer Gerardo Martínez Pinilla.

Enfermería Familiar y Comunitaria:

Mónica Álvarez Ruiz.
María Elvira Paredes Berzosa.



Paseo de Sta. Bárbara, 15
42005 - Soria
Tel.: 975 220 597
www.cafebarvela.com

TESIS DOCTORAL DE LA ENFERMERA MIRYAN BUENO ARNAU



El pasado 17 de julio de 2018, Miryam Bueno Arnau, enfermera del Complejo Hospitalario de Soria, defendía ante un tribunal de la Universidad de Barcelona el trabajo de investigación para la obtención del grado de doctor, realizado en el Área de Salud de Soria.

La tesis doctoral lleva por título "**Compasión, valor ético del profesional enfermero: estudio etnográfico en el Área de Salud de Soria**". Se trata de una investigación cualitativa que tiene como objetivo comprender la importancia del valor compasión en el desarrollo de la actividad asistencial de los profesionales enfermeros con los usuarios a los que atienden. Para conseguir este objetivo se ha utilizado un diseño etnográfico. Las técnicas para generar datos han sido entrevistas

a profesionales y pacientes y la observación participante. Todo ello se ha llevado a cabo en el Complejo Hospitalario de Soria. A la luz de los resultados obtenidos se puede concluir con esta investigación que la compasión es un valor ético que ayuda al profesional a conmovirse por el sufrimiento del paciente y promueve que realice los cuidados enfermeros necesarios para tratar de aliviarlo.

El tribunal evaluador de la tesis otorgó a este trabajo la nota de sobresaliente, con mención *cum laude* y resaltó la novedad del tema elegido, así como la dificultad que supone investigar en temas relacionados con la ética y los valores. Se puso también de manifiesto la necesidad de seguir investigando en el desarrollo de planes de cuidados y políticas sanitarias más compasivas.

La nueva doctora quiere agradecer a todos los profesionales y usuarios del Complejo Hospitalario de Soria su participación y colaboración para poder realizar este trabajo.

VISITA ALUMNOS IES ANTONIO MACHADO AL LABORATORIO DE HEMATOLOGÍA

A final del curso pasado los alumnos de 2º de bachillerato del IES Antonio Machado, de Ciencias rama sanitaria, realizaron una visita al laboratorio de hematología y al centro de hemodonación del hospital Santa Bárbara de Soria. Dicha visita, se repite periódicamente cada curso, siendo una actividad extraescolar consolidada, por su importancia de cara al currículum de bachillerato y por su demanda por parte del alumnado.

Tras la adquisición de conocimientos teóricos de los contenidos curriculares que se desarrollan en el aula, son este tipo de visitas las que permiten un acercamiento a su aplicación a la vida real desde el punto de vista del diagnóstico clínico e investigador, en el que es posible hacerse una idea clara de lo que pueden ser algunas de las salidas que podrían encontrar tras cursar alguna licenciatura relacionada con ciencias de la vida, por lo que estamos convencidos de su importancia a la hora de decidir embarcarse en unos estudios u otros.

La posibilidad, que se nos brinda de visitar desde el Hospital Santa Bárbara, un centro sanitario galardonado con diferentes reconocimientos que avalan la calidad de su buen hacer diario, no puede ser desaprovechada por nuestro centro a la hora de ayudar a nuestros alumnos a percibir la realidad laboral que les espera tras su formación.

Desde el IES Antonio Machado queremos agradecer el buen hacer y la atención recibida por todos los profesionales de hemodonación y hemoterapia, así como a la Gerencia del hospital que hacen posible estas visitas para que nuestros alumnos conozcan de primera mano cómo se trabaja en los laboratorios.

En esta ocasión no ha gustado en especial la buena organización y planificación por parte de la Doctora Carmen Aldea y todo su equipo, ya que más que una visita fueron tres talleres en los que los alumnos pudieron participar y manipular muestras y reactivos con lo que el acercamiento a la diferentes técnicas allí utilizadas ha sido mayor.

Muchísimas gracias y hasta el próximo curso.

Departamento de Biología del IES Antonio Machado.



- MICRO-AEROABRASIÓN para restaurar monumentos
- USOS EN MADERA
- ELIMINACIÓN DE GRAFFITIS
- Servicio de desinfección y eliminación de olores con OZONO
- Limpia CHICLES

Ruta senderista

Por el Cañón del Río Talegones en Lumías

Un año más, compañeros/as de la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Soria nos fuimos de excursión. Desde Lumías, pueblo escondido en los angostos espacios de una hoz del río Talegones, nos adentramos en el cañón, un paisaje mágico, húmedo y sorprendente donde, siguiendo su curso, llegamos a Torrevicente y de allí caminando un poco más a Retortillo de Soria (parada para comer y sobremesa).

De regreso a Soria visitamos Rello, villa medieval amurallada muy desconocida donde es posible trasladarse al medieval paseando por sus calles.



ESTEBAN MARTÍNEZ Y EDUARDO RODRIGO campeones de la liga de Frontenis 2017/2018 José Palomar y Manuel Lasanta subcampeones

En el Torneo de fin de temporada, curiosamente, se rotaron las posiciones. Los campeones fueron José Palomar y Manuel Lasanta y los subcampeones Esteban Martínez y Eduardo Rodrigo.

Una liga a lo largo de todo el curso escolar en la que han participado un total de 16 parejas ligadas a la GASSO. En la primavera se desarrolló un torneo en la modalidad Champions, es decir en cuatro grupos de los que pasaban dos parejas y después cuartos de final, semifinal y final.

Al final se han jugado más de 150 partidos, más otros amistosos; todo un ejemplo de actividad física en un muy buen ambiente no exento de competitividad.

Para cerrar la temporada, un Torneo de fin de temporada que ganaron en la final Mario García y Óscar Arancón a Alfonso García y Alfredo Palacios, un buena y animada cena y la correspondiente entrega de trofeos.

Desde esta publicación se invita a quienes quieran participar (ponerse en contacto con Félix Villar -Rayos- Esteban Martínez -Urología- o Luis Lázaro -Dirección-) en una actividad que se desarrolla a lo largo de -rácticamente- todo el año y que es una forma de fomentar la actividad deportiva, la vida saludable y la convivencia.

ENHORABUENA A TODOS...!!!!



Finalistas del Torneo de Champions.



En la cena de clausura.



Entrega de trofeos.