

Entrevista a... **MIGUEL ÁNGEL ORTIZ DE VALDIVIELSO**

Gerente. Complejo Asistencial de Palencia.

2.º PREMIO AL MEJOR PÓSTER en las X Jornadas de Gestión y Evaluación de Costes Sanitarios. Palma de Mallorca, junio 2010.



¿Cuánto tiempo llevas en la sanidad?

Soy médico desde el año 1982 desempeñando trabajos como médico generalista en zona rural, ambulatorios y urgencias; posteriormente obtuve la especialidad de Obstetricia y Gineco-

logía. Desde hace más de 13 años desempeño la Gerencia del Hospital Santiago de Miranda de Ebro y hace algo más de cinco años me nombraron Gerente del Complejo asistencial de Palencia integrado por el Hospital Río Carrión y el Antiguo Hospital Provincial de San Telmo.

¿Qué ha sido lo mejor de tu carrera?

Creo que los equipos directivos, al estar mucho tiempo en los mismos sitios, tienen la ventaja de que todos los profesionales conocen muy bien a los propios directivos; así, se crea una estructura de credibilidad y de confianza. Siempre me ha parecido muy importante trabajar con equipos muy adheridos a la vida del hospital, que conozcan y respeten la cultura del hospital, y que trabajen permanente en planes de mejora.

Como he estado en un sitio casi seis años y en otro ocho, mi experiencia ha sido muy positiva. Ha habido incidencias, épocas de huelga, de tensión, etc., pero se han reforzado los lazos entre mi equipo directivo con los propios servicios. Hemos mejorado los entornos de trabajo y creo que nuestros planes de gestión están entre los primeros de la comunidad. Estamos en el mismo barco, trabajamos con los mismos objetivos institucionales, del hospital y de los servicios para mejorar en cada una de las unidades. El equipo directivo está muy implicado en el día a día de cada uno de los servicios. Con esto, al final los resultados son francamente



“Siempre me ha parecido muy importante trabajar con equipos muy adheridos a la vida del hospital, que conozcan y respeten la cultura del hospital, y que trabajen permanente en planes de mejora”

buenos, se puede hablar así de credibilidad, de coherencia, de confianza.

¿Y qué ha sido lo peor de tu trayectoria?

Tengo facilidad para olvidar las cosas negativas o complicadas. Ha habido situaciones de incertidumbre y de inquietud, pero yo he tenido situaciones de mucha continuidad. También ha habido mucha continuidad política, lo cual se agradece, y me he sentido muy apoyado e integrado en la organización, tanto cuando pertenecíamos al Insalud como en la Junta de Castilla León. Hay situaciones puntuales que vivimos como gerentes, pero en general las cosas me han ido bastante bien. Cuando hago evaluación de mi trayectoria como Directivo de hospitales, me siento francamente satisfecho de los resultados. Los problemas del día a día no te impiden ver que hay oportunidad para mejorar, y que evolucionamos correctamente en las diferentes líneas de trabajo.

¿Cómo ves el futuro?

Estamos en una situación clarísima de crisis y tenemos que hacer ajustes internos. Creo que se trata de organizaciones que han tenido períodos expansivos en los que se hace todo más grande, obras, ampliaciones de plantillas, incorporación de tecnología, etc., ahora debemos ser extremadamente cuidadosos con los proyectos y sobre todo con los presupuestos. La crisis nos la tenemos que plantear como una oportunidad; en nuestro caso, traba-



jamás con todos los jefes del hospital y he hecho un planteamiento de revisión no solamente de los objetivos del año, sino que vamos a profundizar en algunos aspectos en los que necesito la implicación de todos los servicios y de todos los trabajadores. Son cosas que por separado no suponen mucho impacto económico, pero todas juntas sí suponen bastante, como el control de la prescripción y del gasto o de la utilización de nuevos productos terapéuticos, queremos erradicar totalmente la impresión de placas, hay que controlar todos los sistemas de comunicación, rigor en la utilización del material sanitario, evitar duplicidad de pruebas, etc. He visto una respuesta muy positiva por parte de todos los jefes. Razonablemente, podemos contribuir a salir bien de esta situación.

“El escenario ideal para ejercer nuestro trabajo es aquel en el que los directivos y los profesionales comparten la visión de que nuestro objetivo es la salud de los pacientes”

“La crisis nos la tenemos que plantear como una oportunidad; en nuestro caso, trabajamos con los todos jefes del hospital y he hecho un planteamiento de revisión no solamente de los objetivos del año, sino que vamos a profundizar en algunos aspectos en los que necesito la implicación de todos los servicios y de todos los trabajadores”

En cuanto al trabajo concreto que has presentado, “Protocolo de asistencia en hospitalización extrapenitenciaria”, ¿cómo se te ocurrió?

La ocurrencia surge de la necesidad.

Atendemos a una población reclusa que alcanza los 1800 presos procedentes de la prisión “La Moraleja” de Dueñas. Antiguamente, se resolvía en los hospitales provinciales, en la actualidad se ha integrado esta asistencia en el Complejo Asistencial.

El objetivo consiste en compatibilizar el derecho de los presos a la asistencia sanitaria en hospital junto con las necesarias medidas de seguridad para los profesionales.

Se buscó documentación y ciertamente era escasa, por lo que, conjuntamente con representantes de la Guardia Civil, el Cuerpo Nacional de Policía y varios profesionales del hospital, se elaboró un protocolo de asistencia que asumían todas las partes y que resolvía un problema considerable.

En la actualidad, la asistencia se realiza en el módulo de presos, se toman todas las medidas y recomendaciones de seguridad, la conflictividad se ha minimizado y podemos decir que los problemas que planteaba este tipo de asistencia ya prácticamente no existen.