



**Dirigentes del Vélez Sarsfield.** “Somos un grupo con representatividad en todos los sectores del hospital”

## TRABAJO GREMIAL

# “El desarrollo profesional es uno de nuestros objetivos más importantes”

Por las características de la institución, se da mucha interacción entre colegas y, también, con la comunidad. Para funcionar mejor, los profesionales remarcan la necesidad de aumentar la dotación de personal

### **C**uando asumieron hace más de dos años, ¿cómo encontraron el hospital?

**Alejandro Ierimonte:** Asumimos pospandemia, con todo lo que implicó: reorganización de servicios que funcionaban de manera acotada, apertura de concursos luego de dos años, limitaciones para realizar reuniones, licencias con reglamentaciones especiales, CATA que no funcionaba y Comité de Emergencia que resolvía lo coyuntural. Fue como empezar de nuevo, abrir la filial y comenzar a recibir socios. Entonces, una de las primeras cosas que hicimos fue habilitar nuevas vías de comunicación: Facebook, Instagram, WhatsApp. Así amplificamos la difusión y logramos un diálogo más fluido, con respuestas inmediatas. Además, volvimos a habilitar la sala de reuniones para hacer los concursos. Como desafío, intervenimos en la organización de las jornadas con la participación de toda la comunidad hospitalaria.

### ¿Cuáles son los principales problemas del hospital?

**Ierimonte:** Pospandemia, la famosa palabra *esencialidad* quedó en el olvido, aunque refleja bien lo que hacemos como personal de salud. Y luego del COVID, se hizo más

difícil sostener residencias, cargos de especialidades críticas con puestos que quedan vacantes. Es un problema general, pero en nuestro caso se agrava porque somos un hospital con menos personal que el resto; que nos falte un médico a veces implica que un servicio presente enormes dificultades porque algunos de ellos son unipersonales.

**Alfo Fiamingo:** Cuando hay pocos especialistas y equipos con personal insuficiente, se dificulta el trabajo en equipo para proyectos a largo plazo.

**Ierimonte:** Otro tema es que nos falta espacio y gestionarlo ante el Gobierno de la Ciudad lleva mucho tiempo; nos pasó con la Guardia que transcurrieron más de treinta años hasta que se terminó la nueva, cuando debería haber estado lista mucho antes.

### ¿Cómo debe abordarse el tema del recurso humano?

**Tamara Pepe:** El aumento de dotación es fundamental, sobre todo porque en este hospital se acrecentó la complejidad, pero en algunos servicios eso no fue acompañado por un incremento en los nombramientos. Tenemos recurso cada vez más subespecializado, pero también es necesario contar con cargos para la prestación general.

**Ierimonte:** En nuestra zona, la pirámide poblacional está envejecida y cada vez hay más asistencia a adultos mayores, que también requieren otro tipo de atención, y el hospital no está completamente preparado; esto es algo que hay que prever para el futuro.

**Adolfo Mellibovsky:** Nuestra Área Programática cuenta con dos Cesac, lo cual aumenta mucho el volumen de derivación hacia el hospital; si eso no se acompaña con un aumento de especialistas, se genera un cuello de botella bastante complejo.

**Pepe:** Por otro lado, nuestro hospital tiene mucha relación con la comunidad; es un lugar de pertenencia para los vecinos, así como el Área Programática trabaja mucho hacia la comunidad, la comunidad toma al hospital como referencia.

### ¿Cuál es el rol de la capacitación en el hospital y para la filial?

**Pepé:** Tenemos muchas residencias y este año incorporamos una nueva. Al ser una comunidad pequeña de profesionales, se da mucha interacción entre nosotros. Muchos de los que nos formamos en el hospital continuamos luego trabajando en él. Hay convenios con universidades como el de la UBA, pero también nuestros residentes se capacitan en el área de simulación del IDHS de la AMM; en la filial estamos muy contentos con eso. Por otro lado, desde el año pasado el CODEI cuenta con nombramientos, y eso aumentó la cantidad de cursos intrahospital. El desarrollo profesional es uno de nuestros objetivos más importantes.

**Mellibovsky:** Recién en el último tiempo, empezamos a tener jefes formados en el hospital; históricamente, la mayoría provenían de otras instituciones. Esto da un sentido de pertenencia y tiene un valor agregado, ya que no es lo mismo que el que gestiona conozca bien el lugar.

### ¿Qué vínculo tienen con los colegas jubilados?

**Ierimonte:** Tenemos un espacio de consulta, asesoramos en temas previsionales. Nuestra intención es hacer un reconocimiento con una plaqueta a los jubilados de los últimos dos años, extendiendo la invitación a todos. También tienen acceso gratuito a nuestras jornadas multidisciplinarias.

### ¿Cómo es la relación con las autoridades de la AMM?

**Ierimonte:** Claramente se nota el cambio de gestión y de la forma de gestionar. Intentamos resolver los conflictos, pero sabemos que siempre hay un espacio donde se nos escucha y se trata de aportar soluciones. Un ejemplo es la ayuda que nos brindan con las licencias por el sistema MIA, hemos conseguido muchas resoluciones favorables por medio de la gestión del Comité de Presidencia.

**Pepe:** A veces los problemas no tienen solución, pero sí hay formas de acompañar, y las autoridades de la AMM nos dan contención y así logramos mitigar el impacto.

**Ierimonte:** También tenemos el asesoramiento legal en cuestiones de violencia, para hacer las denuncias. Trabajamos para que estas situaciones no se naturalicen, que se formalice el reclamo, que no quede solo en una queja.



**Dr. Alejandro Ierimonte.** "Logramos un diálogo muy fluido con los afiliados"

**Mellibovsky:** Otro tema donde están interviniendo los abogados es en los reclamos de inicio de sumario, el colectivo profesional no está acostumbrado a asesorarse y una respuesta inadecuada es una mala respuesta.

**Fiamingo:** En el hospital, tratamos de estar siempre informados de lo que pasa en los servicios para buscar soluciones y conocer las reglamentaciones. Somos un grupo muy heterogéneo, con representación de las distintas áreas, lo que nos permite reconocer las realidades y ver en qué podemos colaborar.



## COMISIÓN DIRECTIVA

**Presidente:** Dr. Alejandro Ierimonte

**Vicepresidente:** Dr. Adolfo Mellibovsky

**Secretarías:** General: Dra. Tamara Pepe / General Adjunto: Dr. Omar Ganino / Hacienda: Dr. Yamil Abdala / Actas y Protesorería: Dra. Mariela Philippin / Gremial: Dr. Claudio Gutiérrez Occhiuzzi / Gremial Adjunto: Dra. Carolina Salvo / Prensa: Dr. Justiniano Díaz García / Acción y Seguridad Social: Dr. Pablo Kuschner / Educación: Dr. Pascual Valdez / Asuntos Sanitarios: Dra. Laura Cani / Cultura y Deportes: Dr. Juan Tapia.