



ANÁLISIS Y PROPUESTAS DE LOS GRUPOS DE MEJORA DEL HOSPITAL DONOSTIA

dirección de personal

en las mejores manos

**Elaborado por la
Dirección de Personal
del Hospital Donostia.
Septiembre 2005**

Acciones para mejorar la satisfacción de los profesionales del Hospital

ÍNDICE

Presentación	5
Área de Participación	7
Área de Comunicación	11
Área de Condiciones de Trabajo	15
Físicas y Ambientales	17
Seguridad en riesgos para la salud	19
Horarios, calendarios, licencias y permisos	21
Área de Formación	23
Área Promoción y Desarrollo profesional	27
Área de Clima de Trabajo	33

PRESENTACIÓN

Os presentamos el resultado de las reuniones que durante todo el año se han venido manteniendo entre los diferentes grupos de mejora del Hospital Donostia coordinados por esta Dirección de Personal y que han supuesto un considerable esfuerzo por parte de todos los profesionales más directamente implicados -alrededor de 100- en buscar acciones que se traduzcan en el logro de un funcionamiento más armónico y satisfactorio.

Ante esta primera experiencia que se realiza en el Hospital Donostia respecto al análisis de los resultados de una encuesta de satisfacción de los profesionales, quiero poner de manifiesto la gran colaboración de todas las personas implicadas. Hecho éste que explica, sin duda, los importantes resultados obtenidos, que no dudamos tendrán una importante repercusión en el quehacer diario.

Por este motivo, mi agradecimiento personal a todas ellas porque sus ideas y aportaciones han contribuido a que la gestión de recursos humanos sea más viva y enriquecedora.

Todavía nos queda mucho camino por andar, pero cualquier gran recorrido requiere de unos pasos iniciales, decididos y bien orientados, que garanticen el logro de los objetivos. Los resultados que hoy presentamos, así lo atestiguan.

Josune Retegi
Directora de Personal

en las mejores manos

ÁREA DE PARTICIPACIÓN



ÁREA DE PARTICIPACIÓN

Las acciones planteadas en este área incluyen la puesta en marcha del Consejo Técnico del Hospital Donostia, el rediseño de protocolos que garanticen, con credibilidad, la participación de los estamentos implicados en los diferentes procesos, el mantenimiento de los Grupos de Mejora y la realización de la "Encuesta de satisfacción de los profesionales del Hospital Donostia".

El Consejo de Dirección del 6 de septiembre aprobó la puesta en marcha del procedimiento oportuno para la constitución del Consejo Técnico del Hospital Donostia. Estructura de gran importancia en el fomento de la participación de los profesionales y que tendrá atribuciones a la hora de formular las políticas de calidad asistencial, mejora de la organización y el funcionamiento, valoración de nuevas estrategias asistenciales, diagnósticas y terapéuticas; así como para formular propuestas de líneas de actuación en materia de investigación, docencia y formación. Su puesta en marcha está prevista para el último trimestre de este año.

Se han elaborado, revisado y/o actualizado aquellos Protocolos que tienen repercusión directa o indirectamente, en el fomento de la participación y en diferentes aspectos relacionados con la transmisión de la información y la comunicación. De ellos, podemos destacar:

Protocolo de apertura/cierre de unidades

Protocolo de modificaciones de circuitos

Protocolo de movimientos de servicios/unidades de hospitalización

Protocolo de obras y reformas

Protocolo para la solicitud de nuevo equipamiento.

A la vista de la valoración positiva realizada sobre el trabajo, funcionamiento y resultados de los Grupos de Mejora, se ha decidido mantener su funcionamiento, adaptándolos a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.

En el mes de noviembre se realizará la "Encuesta de satisfacción de los profesionales del Hospital Donostia", con el objetivo de conocer la opinión de los mismos e ir incorporando, con las conclusiones que se obtengan, las oportunas decisiones.

Se hará una edición especial con todos los protocolos.

en las mejores manos

ÁREA DE COMUNICACIÓN



ÁREA DE COMUNICACIÓN

El área de comunicación se planteó, como acción para 2005, la elaboración del Plan de Comunicación y el Mapa de Relaciones del Hospital con el objetivo de mejorar la comunicación interna y externa del centro.

Se encargó a la Responsable de Comunicación la elaboración tanto del Plan como del Mapa de Relaciones, contando para ello con el apoyo de su equipo y del grupo de Comunicación que viene desarrollando su labor desde el año 2004.

Este Plan y el Mapa de Relaciones fueron aprobados en Consejo de Dirección en el primer trimestre de 2005 junto con el Plan Operativo para el año 2005.

Desde esa fecha se han puesto en marcha un total de 40 acciones propuestas en esta área. Encaminadas, en su totalidad, a que el profesional de nuestro centro se encuentre informado y que, en consecuencia, se sienta partícipe de las mismas, sin olvidar que el usuario es el objetivo final de nuestras actuaciones.

Estas acciones se han desarrollado tanto en comunicación interna:

Reuniones de la Dirección-Gerencia con jefes de servicio y supervisoras o sindicatos

Cursos sobre técnicas de comunicación para mandos intermedios y profesionales del centro

Revisión de protocolos y otros documentos internos

Nuevos protocolos de actuación ante obras y/o movilidad

Boletín informativo interno AGA

Como en comunicación externa:

Memoria

Revista Hospital Donostia

Vídeo corporativo

Revisión de la señalética tanto externa como interna

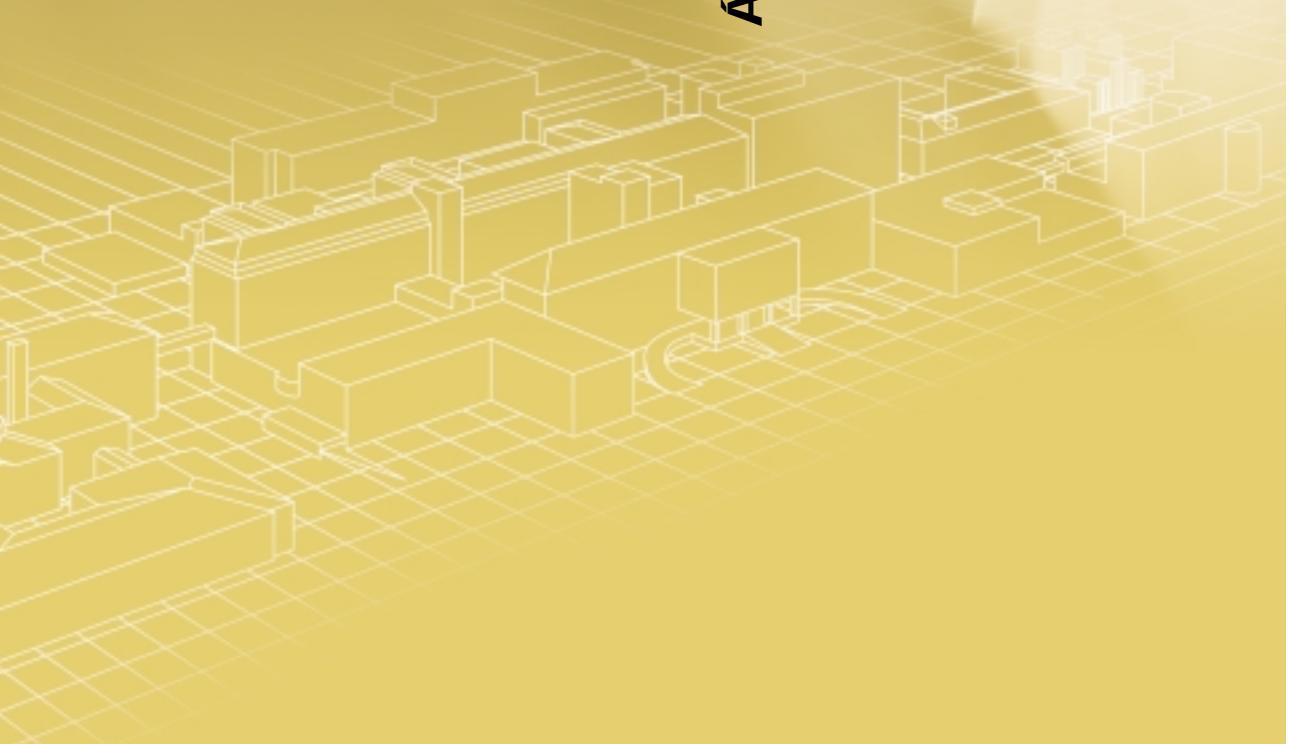
Apoyo en acciones concretas a la campaña del euskera

Además, se ha buscado que todas las publicaciones que se realicen desde el hospital, folletos, revistas, Memoria, Plan Estratégico, Plan de Gestión, cuenten con un diseño que contemple los cambios que se pretenden introducir en la mejora de la comunicación. Así, el slogan en las mejores manos, o la imagen corporativa de todos los edificios que conforman el Hospital Donostia, vendrían a reflejar lo que sería el nuevo estilo del centro.

Se puede acceder a los trabajos editados por el hospital a través de la web del centro: www.hospitaldonostia.org/publicaciones.

en las mejores manos

**ÁREA DE CONDICIONES
DE TRABAJO**



ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

En este área se contemplaban las acciones relacionadas con las condiciones de trabajo, físicas y ambientales, la seguridad en riesgos para la salud y las relativas a horarios, calendarios, licencias y permisos. Dentro de las mismas, se han desarrollado aquéllas que eran destacadas como de mayor importancia por los grupos de mejora.

FÍSICAS Y AMBIENTALES

Se plantearon dos importantes acciones:

Plan Director de Espacios

Partiendo de tres principios básicos: buscar el diseño más adecuado para la presentación de los servicios sanitarios, la mayor confortabilidad de los pacientes y la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales, el Plan Director de Espacios presenta el desarrollo y la planificación a corto y medio plazo que el Hospital Donostia da a su propia estructura física, acorde con la organización de sus servicios.

Incluye las áreas de:

Hospitalización

Consultas Externas

Urgencias

Servicio de Medicina intensiva

Quirófanos, Laboratorios

Servicio de Anatomía Patológica

Servicio de Farmacia

Servicio de Hemodiálisis

Servicio de Radiología

Unidad Funcional Radiología Intervencionista-Cirugía Vascular

Hospitalización a Domicilio

Servicio de Radioterapia

Servicio de Cuidados Paliativos

Otras

Actualmente el Plan Director de Espacios se encuentra en la fase final de elaboración y de discusión del proceso. Su presentación se realizará en el último trimestre de 2005, una vez se haya finalizado la presente fase.

Protocolo de Obras

El objetivo es establecer un sistema ágil y rápido sobre petición de realización de obras o reformas, que no supongan ni modificación de cobertura de recursos humanos, ni afecten al circuito de pacientes, ni requieran espacio asignado a otros servicios o unidades.

El protocolo se encuentra elaborado, y los criterios básicos son los siguientes:

- Solicitud presentada por escrito y firmada por los responsables de las Unidades (Jefe de Servicio y Supervisor/a).
- El Servicio de Proyectos e Infraestructuras realizará un presupuesto sobre la obra.

- La Unidad Básica de Prevención y el Servicio de Medicina Preventiva elaborarán informes sobre la nueva obra.

El Jefe del Área de Proyectos e Infraestructuras valorará todos los informes y aprobará junto con el Gerente la realización de la obra, comunicándolo posteriormente a las personas firmantes de la solicitud.

El documento completo se encuentra en la Intranet del hospital en la sección Hospital Hoy/ Acuerdos de Dirección/abril 2005.

SEGURIDAD EN RIESGOS PARA LA SALUD

Entre las acciones en este apartado se planteaba la:

Elaboración y difusión de Guías informativas sobre riesgos y su prevención

A fecha de mes de septiembre, se ha trabajado en la elaboración de 18 guías. Se publicarán 6 en 2005 y sucesivamente se irán editando el resto. Las guías realizadas son las siguientes:

- Prevención riesgo biológico de transmisión vía sanguínea.
- Movilización pacientes
- Productos químicos
- Situaciones de emergencia
- Manejo de extintores
- Manipulación manual de cargas

- Accidente-Incidente en la exposición ocupacional a material biológico
- Plan de actuación en caso de accidente-incidente con productos químicos

El año próximo está prevista la elaboración definitiva y difusión de las siguientes guías:

- Equipo de protección individual frente al riesgo biológico
- Recomendaciones generales de actuación en un laboratorio
- Prevención de riesgos asociados a la utilización del láser
- Instrucciones generales de uso para mascarillas porta filtros
- Recomendaciones sobre cuidado postural en el trabajo y en la vida diaria.
- Manipulación de botellas de gases líquidos/a presión
- Manipulación de transpaletas
- Requisitos en materia de prevención en relación con la compra de productos y equipos
- Manejo seguro de citostáticos

Una vez editadas se podrá acceder a las guías a través de la web del hospital, sección Publicaciones o en la Unidad Básica de Prevención (planta -2 ed. Materno-infantil).

Elaboración del procedimiento de comunicación de consultas de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (NO CONFORMIDADES).

El objetivo de este procedimiento es el de canalizar las consultas de los trabajadores en materia de riesgos laborales a través de los mandos intermedios. Su contenido así como su difusión a los mandos intermedios se realizará en la primera semana del mes de octubre.

Este documento estará a su disposición en la Unidad Básica de Prevención y en la página web del Hospital Donostia, sección publicaciones, en cuanto sea difundido a los mandos intermedios.

Elaboración de un protocolo de actuación para la realización de los reconocimientos médicos al personal eventual.

Con el objetivo de establecer una actuación conjunta entre la selección del personal y la vigilancia en la salud, con la llamada al candidato se le informa de la obligación de realizarse un reconocimiento médico y será la Unidad Básica de Prevención la encargada de hacer la oportuna citación para el mismo.

El documento estará a su disposición en el Departamento de Personal, en la Unidad Básica de Prevención y en la web del Hospital Donostia.

HORARIOS, CALENDARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS

Manual de Gestión para jefaturas y mandos intermedios. Clima y ambiente de trabajo.

El Manual de Gestión se ha elaborado con la pretensión de orientar a los mandos intermedios en su gestión diaria de las personas, transmitir las pautas genéricas, servir de aplicación en el día a día para aquéllas cuestiones planteadas por todos nuestros profesionales y ser una herramienta facilitadora y abierta a todas aquéllas suge-

rencias que se planteen y que sirvan para mejorar este documento inicial.

En definitiva, supone un compromiso de la Dirección de Personal con todos los mandos intermedios y una ayuda para la consecución de los objetivos deseados por todos los trabajadores del centro.

Recoge cuatro grandes áreas:

Régimen de licencias y permisos

Contratación /selección de personal no fijo

Situaciones administrativas

Procesos de cartelería /nómina

Protocolo sobre necesidades de contratación temporal

Ante las necesidades de vinculación de personal que se generan en el día a día en nuestra organización y dado que constituye el proceso clave para el Departamento de Personal y su relación con el resto de Unidades y servicios del hospital, resultaba necesario dotarse de un protocolo que ordenase este proceso para la satisfacción de ambas partes.

El objetivo de este protocolo es el de planificar la "solicitud o propuesta de contratación" derivada de una planificación asistencial, con el fin de responder a las necesidades de contratación con el tiempo suficiente para poder realizar una selección adecuada y ajustada al sistema establecido en Osakidetza.

Además, deberá establecerse una planificación interna que determine las necesidades de personal y que de respuesta a aquellas que, por modificación de la demanda o por actividad nueva, vayan surgiendo.

en las mejores manos

ÁREA DE FORMACIÓN



ÁREA DE FORMACIÓN

El área de formación planteaba como acciones la elaboración del Plan de Formación del Hospital y el Plan de Euskaldunización y alfabetización.

Elaborar el Plan de Formación del Hospital

El Proyecto del Plan de Formación continuada del Hospital Donostia está elaborado. Su elaboración se ha realizado a través de un procedimiento sistematizado para detectar las necesidades formativas provenientes de diferentes ámbitos; determinándose las personas a instruir, los temas en qué formar y planificando las actividades docentes que ello genera. Se ha estructurado en base a una metodología y agrupado por áreas.

De esta forma, el Plan de Formación se consolida como una herramienta fundamental para la programación de una actividad docente, coherente con los objetivos y estrategias del hospital.

La fecha de presentación del Plan de Formación 2006 está prevista para el mes de octubre.

Plan de Euskaldunización y alfabetización

El Plan de euskaldunización y alfabetización del Hospital Donostia está elaborado.

El Plan de formación de este año para el segundo cuatrimestre se ha elaborado siguiendo los criterios establecidos en el propio Plan de Euskaldunización y alfabetización, teniendo prioridad en la formación dentro del horario laboral el personal de unidades prioritarias dentro del Plan que tengan establecida ya la fecha de preceptividad.

En la web de Osakidetza, sección Plan de Euskaldunización, se podrán encontrar todos los aspectos relativos a este Plan.

Como comentaremos en otro apartado posterior el Hospital Donostia ha reforzado este Plan de Euskaldunización con medidas como el Manifiesto a favor del euskera, diferentes campañas de sensibilización e impulso al bilingüismo, una web en euskera para el centro, pines identificativos de apoyo al idioma y de uso voluntario, pegatinas, etc.

en las mejores manos

**ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO
PROFESSIONAL**

ÁREA PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Cinco eran las acciones que se planteaban para este área. Elaborar un documento de promoción interna, poner en marcha las unidades funcionales piloto, el plan de rejuvenecimiento de la plantilla, el desarrollo de las Unidades de Gestión Clínica y el desarrollo de la carrera profesional.

Elaborar un documento de Promoción interna

El objetivo de esta acción es el de mejorar los procedimientos existentes en la actualidad, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El documento ha sido elaborado por la Dirección de Personal, atendiendo al requerimiento del personal del hospital en este sentido, estando pendiente de negociación con la representación sindical.

Las novedades del nuevo documento son:

- Sistema abierto de listas para todas las categorías.
- Baremación según lo establecido en el Acuerdo de condiciones de trabajo.
- Regulación de las renuncias a las propuestas de promoción.

Por otra parte, el Acuerdo regulador de condiciones de trabajo prevé la promoción interna temporal entre distintas organizaciones de servicios, procedimiento que se regulará mediante instrucción.

Ambos documentos se comunicarán oportunamente y estarán a su disposición en la página web del hospital.

Unidades Funcionales piloto

Las organizaciones y empresas sanitarias buscan el establecimiento de estructuras más flexibles, para acomodarse mejor a entornos con un alto dinamismo e incertidumbre. Y es que, como premisa y no como resultado, el rediseño de procesos implica una visión horizontal que trata de diluir las barreras internas, algo que implica necesariamente:

- Reorientar los mecanismos de coordinación
- Definir desde otros criterios la estructura formal e informal
- Replantear el marco lógico de las decisiones operativas

La imperiosa necesidad de mejorar el equilibrio entre las dimensiones de calidad, coste y tiempo, propicia el avance hacia diseños organizativos más flexibles. La descentralización de decisiones, autonomía profesional y responsabilidad individual y de equipo, vinculada a resultados centrados en el usuario, parecen señalar un cambio real de orientación en el sistema organizativo tradicional.

En este sentido, el Hospital Donostia apuesta por la creación de Unidades Funcionales piloto y la Dirección Médica ha impulsado la realización de documentos base que sirvan para su puesta en marcha.

Estos documentos corresponden a los planes funcionales de dichas Unidades, estando elaborados y pendientes de su aprobación definitiva por la Dirección los siguientes:

- Oftalmología
- Patología de base de cráneo
- Patología vascular

Una vez aprobado el documento definitivo se podrá acceder a él a través de la web del Hospital Donostia.

Plan de rejuvenecimiento de plantilla

El objetivo de esta acción es iniciar acciones que nos permitan, dentro del desarrollo normativo existente, proceder al rejuvenecimiento y adecuación de plantilla.

El nuevo Acuerdo contempla la "jubilación parcial" que es la situación del personal laboral indefinido que convierte su contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, con la reducción de su jornada y salario del 85% con carácter general, siendo sustituido por otro trabajador en situación de desempleo que se compromete a cubrir el resto de la jornada hasta la fecha de jubilación total del trabajador sustituido.

El número de personas jubiladas al amparo de esta modalidad desde el mes de abril ha sido de 6 profesionales, teniendo constancia que otras 4 personas se encuentran realizando los trámites para su reconocimiento en el INSS.

Desarrollo de Unidades de Gestión Clínica

El objetivo de esta acción es impulsar el desarrollo de Unidades de Gestión Clínica en aquellas Unidades y/o Servicios que acepten las condiciones establecidas en el contrato elaborado por la Dirección, llegando a unos compromisos por ambas partes, en base a unos criterios de:

- Flexibilidad y adaptación a la realidad
- Avance hacia una nueva estructura organizativa
- Búsqueda de la mejora continua en la asistencia
- Lograr una mayor satisfacción de los profesionales
- Autonomía y responsabilidad

El Servicio de Laboratorio lleva trabajando en este nuevo modelo de gestión desde el año 2004.

A lo largo de este año el Servicio de Urgencias ha firmado junto con la Gerencia del Hospital el documento inicial, a partir del cual se inicia el desarrollo de este nuevo modelo.

Desarrollo de la Carrera Profesional

El objetivo de esta acción es impulsar las acciones que favorezcan la implantación del desarrollo de la Carrera profesional en el Hospital.

Desde el mes de mayo 2005, el Hospital es centro piloto de la puesta en marcha de un programa directamente relacionado con el proyecto de Desarrollo profesional: el programa "CURRICULUM VITAE".

La aplicación del CV tiene como objeto facilitar a los profesionales una herramienta que les posibilite mantener actualizadas y conocer el conjunto de las informaciones relativas a su currículum académico y profesional que a partir de ahora quedan registradas en los sistemas de información de Osakidetza.

Este programa sirve de base para la evaluación individual del currículum de cada uno de los profesionales.

La Dirección de Personal del Hospital Donostia ha habilitado en la 3^a planta del edificio Arantzazu la oficina técnica a este fin, contando con 6 puntos de información donde poder realizar la introducción de datos y validación de sus currículum.

Con fecha de 20 de septiembre se habían validado 60, citados para validar 12 y se encontraban 3 en trámite de validación.

Se puede acceder a este programa a través de la web de Osakidetza, sección desarrollo profesional/RRHH/Currículum/Acceder /Clave.

en las mejores manos

ÁREA DE CLIMA DE TRABAJO

ÁREA DE CLIMA DE TRABAJO

Este área contemplaba la puesta en marcha de cuatro acciones. Elaborar un Código de Ética Profesional, impulsar las Unidades Piloto de trabajo en equipo, el Plan de Identificación Nominal, la elaboración de un Protocolo regulador del programa de autoconcertación y el Plan de Movilidad.

Elaborar un Código de Ética Profesional

El objetivo de esta acción contempla la elaboración de un DECÁLOGO DE ÉTICA PROFESIONAL. Por este motivo, en el mes de mayo de 2005 se crea un grupo bajo la coordinación de la Jefe de Servicio de la Dirección de Personal.

Fruto de las diversas reuniones mantenidas se toma la decisión de plasmar lo que serán los 10 puntos fundamentales que nos ayudarán a conseguir un clima laboral y una atención al paciente lo más satisfactoria posible.

DECÁLOGO DE ÉTICA PROFESIONAL

ACOGIMIENTO: un buen recibimiento hacia los pacientes y los nuevos compañeros les ayuda a sentirse más seguros en el inicio de su andadura con nosotros.

CONFIDENCIALIDAD: la información privilegiada que poseemos respecto de nuestro trabajo, hace que no la podamos manejar más que para los fines establecidos. Es un derecho de nuestros clientes y una obligación del profesional.

EDUCACIÓN: la comunicación cortés, educada y respetuosa, hace que la relación entre personas sea más fácil.

EMPATÍA: ponernos en el lugar del "otro" aumentará nuestras posibilidades de poder ayudarle al identificarse con sus problemas.

PROFESIONALIDAD: actuar con la diligencia y cuidado necesarios para poder resolver con acierto las situaciones diarias, haciéndonos responsables de cada una de ellas.

PULCRITUD: el ambiente físico que creamos a nuestro alrededor y nuestra presentación personal, deben ser una demostración de respeto a los demás.

PUNTUALIDAD: el realizar nuestro trabajo con exactitud, certidumbre y seguridad hace que el gran engranaje donde nos situamos funcione mejor.

RECEPTIVIDAD: el saber escuchar y poder recibir los mensajes e interpretar adecuadamente las acciones de nuestro alrededor, harán que nos enriquezcamos con ellas.

SOLIDARIDAD: cooperar con nuestros compañeros, haciendo más fácil el trabajo y mejorando sus carencias. Ser más humanos en nuestro entorno de trabajo.

TOLERANCIA: aceptarnos unos a otros como somos, empezando por nosotros mismos. El respeto a opiniones y prácticas diferentes de las nuestras hacen que nuestro entorno adquiera riqueza para lograr el mismo fin.

Unidades piloto de trabajo en equipo

El objetivo es impulsar unidades piloto de trabajo en equipo que favorezcan el clima y ambiente de trabajo. Desde la Dirección Asistencial se han seleccionado dos Unidades por la evidente predisposición, entrega y conocimiento.

- 4^a 2^a Unidad de Medicina basada en la evidencia
- 2^a 1^a Unidad de Urología

Durante el primer cuatrimestre del año 2005 se ha realizado la "formación de trabajo en equipo" a los responsables y a profesionales de las unidades, con el doble obje-

tivo de analizar los factores que favorecen y/o entorpecen la tarea en equipo y de potenciar la efectividad de las herramientas de comunicación en grupo.

Asimismo, estos profesionales profundizaron en la dirección de equipos: liderazgo, motivación, supervisión y labores de mando.

Durante los próximos meses procederán a realizar la evaluación de los objetivos previstos para el 2005 y la propuesta para el 2006. Ambas unidades planificarán su actividad en base a esta metodología.

La experiencia será presentada al resto de unidades y se adoptarán las decisiones oportunas para la extensión de la misma, una vez conocidos los resultados de la evaluación.

Plan de identificación nominal

El objetivo es lograr la identificación nominal de todos los profesionales, mejorando tanto la relación con nuestros clientes como entre los propios profesionales.

La Dirección Económico-Financiera está preparando el Plan de identificación nominal para todos los profesionales del Hospital. Este Plan será presentado en Octubre del 2005, teniendo prevista su puesta en marcha en los próximos seis meses.

Con la misma se pretende un doble objetivo: que el trabajador del centro y el usuario, conozcan a los profesionales a los que se dirigen y que con ello se cumpla con la normalización del uso del euskera en Osakidetza.

Protocolo regulador del programa de Autoconcertación

La autoconcertación es la absorción de la demanda asistencial no satisfecha en jornada ordinaria con la utilización de recursos propios (infraestructura, medios, organización, recursos humanos y técnicos del centro), siempre y cuando la participación de estos equipos sea voluntaria y fuera del horario ordinario del centro y que se regule un complemento de productividad para quien lo realice.

La Dirección Médica ha elaborado el protocolo llamado "MEJORA DE LA GESTIÓN" con unos criterios de asignación de actividad para reducción de listas de espera, estableciendo como objetivos básicos los siguientes:

- Ningún paciente en lista por encima de los 6 meses
- Mantenimiento de la demora media, evitando superar los 60 días en actividad quirúrgica y 30 días en pruebas complementarias y consultas externas.

Se establecen también los criterios de procesos susceptibles de inclusión/exclusión, y los requisitos de cumplimiento por parte de los servicios/unidades.

El documento "Mejora de la Gestión" elaborado en mayo 2005, podrá ser solicitado en la Dirección Médica.

Plan de movilidad

El Plan de Movilidad pretende impulsar aquellas iniciativas que faciliten y mejoren el acceso al Hospital. Teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos las diferentes decisiones competen al ámbito municipal y/o de la diputación, el primer objetivo fue conseguir la participación de dichas instituciones.

Hoy podemos decir con satisfacción que la Dirección de Gestión Económica viene trabajando junto con los representantes de la Diputación Foral y el Ayuntamiento, en un grupo creado con el fin de plantear acciones coordinadas que favorezcan los accesos al Hospital Donostia.

Fruto de este trabajo en común, se han realizado hasta la fecha las siguientes acciones:

- Estudio conjunto de las tres instituciones sobre el número de personas que acceden al Hospital Donostia diariamente y desde las zonas geográficas en que lo hacen.
- Ampliación de las líneas de autobuses urbanos.
- Mejora de los accesos al centro y entrada principal.
- Estudio sobre "vehículo compartido".

De las respuestas recibidas a la consulta realizada sobre la utilización de coche compartido para acceder al hospital, un total de 94 vehículos podrían beneficiarse de las medidas que se adopten para la priorización de aparcamiento.

En los próximos meses, el grupo interinstitucional creado dará forma a la propuesta definitiva.