

PÓSTER 2

EXPERIENCIAS EN LA IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE CALIDAD EN NUESTRA UGC

Autores: Lama Rufián M.I. de la Calle Gil M. Aparicio Rite A. Muñiz Anarte C. Casado García J. Camino Camino J.

INTRODUCCIÓN: Desde el año 2011, el laboratorio de Hematología y Banco de Sangre, es parte integrante de la UGC de OncoHematología. Estableciendo entre sus objetivos, que se oferten servicios de calidad mediante un modelo de gestión que pretende sentar las bases de acreditaciones y certificaciones futuras. Asegurándonos, la credibilidad de los resultados, para que el producto satisfaga las necesidades y expectativas creadas, disminuyendo al mínimo el porcentaje de error. Por lo que es necesario disponer de un sistema de garantía de calidad mediante evaluaciones sistemáticas, entre ellos la Implantación de Controles de calidad internos (DiaMed Q C System) y externos (SET).

OBJETIVOS: Fomentar una cultura de calidad. La incentivación del personal integrante manteniéndolo continuamente actualizado y con satisfacción en su trabajo. Cumplir con los estándares nacionales e internacionales de calidad en instalaciones, equipos, y procedimientos.

MATERIÁL: Contamos con unos objetivos generales y específicos.

Metas, estrategias y políticas.

Un personal que conoce su trabajo y poco incentivado.

Inestables cargas de trabajo y falta en ocasiones de recursos humanos.

MÉTODO: Partimos de Protocolos estandarizados, creados a lo largo del año 2011 y parte del 2012 documentándolos e implantándolos. Con Evaluaciones sistemáticas, y diferentes niveles de desempeño laboral. De acuerdo a la norma ISO. Indicando los métodos, información y el seguimiento necesario para asegurar el funcionamiento de estos procesos. Mediante la implantación de registros y normas correctivas.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES: A pesar de contar con personal cualificado y comprometido con su trabajo, la consecución de los objetivos marcados es una tarea a largo plazo, debido a múltiples factores, entre ellos metas, estrategias y políticas de régimen interno y externos que desmotivan en parte al personal, sintiéndose en ocasiones infravalorados, bien por la falta de recursos humanos, o la creación de un entorno donde la lucha por el liderazgo se hace notar.

EXPERIENCIAS EN LA IMPLANTACION DEL CONTROL DE CALIDAD EN NUESTRA UGC

Hospital Universitario de Valme. Carretera de Cadiz Km. 548,9. Sevilla 41014

AUTORES: Lama Ruffan M, de la Calle Gil M, Aparicio Rite A, Muñoz Anarte C, Sánchez Carvajal J, Casado García J.

INTRODUCCIÓN: Desde el año 2011, el Laboratorio de Hematología y Banco de Sangre, es parte integrante de la UGC de Oncohematología. Estableciendo entre sus objetivos, que se oferten servicios de calidad, mediante un modelo de gestión que pretende sentar las bases de acreditaciones y certificaciones futuras. Asegurándonos, la credibilidad de los resultados, para que el producto satisfaga las necesidades y expectativas creadas, disminuyendo al mínimo el porcentaje de error. Por lo que es necesario disponer de un sistema de garantía de calidad mediante evaluaciones sistemáticas, entre ellos la implantación de Controles de Calidad Internos (DiaMed Q.C System) y Externos (SETS).

OBJETIVOS: Fomentar una cultura de calidad. La incentivación del personal integrante manteniéndolo continuamente actualizado y con satisfacción en su trabajo. Cumplir con los estándares nacionales e internacionales de calidad en instalaciones, equipos y procedimientos.

MATERIAL: Contamos con unos objetivos generales y específicos.
Metas, estrategias y políticas.
Un personal que conoce su trabajo y poco incentivado.
Inestables cargas de trabajo y falta en ocasiones de recursos humanos.

METODO: Partimos de protocolos estandarizados, creados a lo largo del año 2011 y parte del 2012, documentándolos e implantándolos. Con evaluaciones sistemáticas, y diferentes niveles de desempeño laboral. De acuerdo a la norma ISO. Indicando los métodos, información y el seguimiento necesario para asegurar el funcionamiento de estos procesos. Mediante la Implantación de registros y normas correctivas.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES: A pesar de contar con personal cualificado y comprometido con su trabajo, la consecución de los objetivos marcados es una tarea a largo plazo, debido a múltiples factores, entre ellos metas, estrategias y políticas de régimen interno y externo que desmotivan en parte al personal, sintiéndose en ocasiones infravalorados, bien por la falta de recursos humanos, o la creación de un entorno donde la lucha por el liderazgo se hace notar.