

Saludo de Año Nuevo a todo el personal del FIRE

De: Presidente de la Fundación

Estimados y queridos todos: Margarita y mi persona los saludan efusivamente, los sienten muy cerca y les auguran éxitos en el Nuevo Año. Les agradecen a ustedes y sus familias las bondades con la Institución, que es formada por todos nosotros, incluidas nuestras familias.

Unos pensamientos queremos hacerles llegar para que sean meditados, pensando en que 2015 será nuestro

AÑO DE LA EXCELENCIA

Recordemos qué es el FIRE. Es una entidad SIN ANIMO DE LUCRO (aquella en que los beneficios -que no ganancias- que produce se reinvierten en los propósitos estatutarios y donde no hay dueños que se reparten las utilidades, como en otras instituciones privadas hospitalarias). Capítulo pleno del International Bureau for Epilepsy (IBE) y fundadora de la Liga Colombiana contra la Epilepsia. Su misión primera es la atención de las personas con epilepsia en forma integral (por eso tenemos talleres, Hogar Clínica, FAMIEMPRESAS, cirugía de las epilepsias, GR,CCR y CR, radiocirugía, medios diagnósticos de última generación y personal de alta calidad humana y científica a quienes cada vez se exigen más y mejores resultados. Hemos ganado tres premios internacionales del IBE)). Pero también debemos atender todas las enfermedades neurológicas y neuroquirúrgicas (“quien sabe epilepsia, sabe neurología”(JFF) y “La epilepsia es la gran maestra de las ciencias neurológica” (T.Rasmussen). No hay para ella discriminación de clases sociales, religiosas, económicas, raciales, de género o de homosexualismo (luchamos por los derechos humanos y civiles de las personas con epilepsia y por eso impulsamos la Ley 1414/10). Propicia la investigación y el estudio y forma especialistas con altos valores éticos y científicos (Se hizo la Fundación Premio Nacional de Epilepsia Margaret Merz de Fandiño, para premiar la investigación, en todos los campos, de la epilepsia. Hemos ganado tres premios). Por visión, debemos ser un referente nacional e internacional. Su futuro, como vemos, depende casi completamente del desempeño de sus colaboradores. No tenemos ayuda de nadie, lo que recibimos, es el fruto del trabajo de todos(as). Cada mes debemos conseguir \$800 millones para mantenernos. Tamaña responsabilidad debe ser de todos los 140 colaboradores(as).

Individuo, familia, Institución. Este trinomio es para nosotros indisoluble. La primera pregunta que, al regresar al hogar, los seres queridos hacen al empleado es: “Cómo te fue?” .Naturalmente, se subentiende que es en el trabajo. Aquí ya se involucró el empleado, la familia y la empresa. De esto se desprende que nuestra primera actitud de Año Nuevo sea de parabienes a estas tres componentes del todo. Quiera Dios que recibamos el Año Nuevo y despedamos el Año Viejo con optimismo en nuestros propios valores, el de nuestras familias y el de nuestro FIRE. Es propicio, pues, pensar profundamente en el destino de estos tres pilares al mismo tiempo. Del FIRE derivamos nuestros ingresos para sostener la familia y de él recibimos la oportunidad de ejercer lo que aprendimos. También el FIRE nos protege, nos da seguridad, protección de la salud para todos y bienestar posible. Aquí tenemos los mejores amigos, que surgieron en forma amable y sincera por ejercer nuestro *Decálogo de valores*.

El paciente, la familia y la sociedad. Pero para qué sirve lo que aprendimos si no lo aplicamos al paciente, su familia y la sociedad en que vivimos? Desde 1964 han pasado por nuestras manos no menos de 300.000 pacientes y cerca de 150.000 familias han sido beneficiadas por nuestros servicios. Es decir, no menos de 1 millón 500 mil personas directa o indirectamente han recibido nuestro apoyo, es la sociedad la beneficiada. Otra triplete indisoluble, fruto de nuestros esfuerzos, que hemos ayudado a consolidar. Aquí entra el concepto de *Patria, terruño y hogar*; nuestra sufrida madre putativa, la generosa Patria, que aún no encuentra paz para que podamos convivir. Estamos seguros que el próximo año ayudaremos, desde nuestro lugar, a consolidar el proyecto de la paz y el postconflicto, que lo gozarán nuestros hijos y nietos y ojalá las descendencias lejanas en el futuro. Comprometámonos con este bello sueño que es casi una realidad y que ya nos imbuye y anima a todos los colombianos.

Ciencia, tecnología y conocimiento. No basta hacer solo unas obras de *caridad* con nuestros pacientes. Primero está la *responsabilidad* (ambas sin indispensables e indisolubles en nuestros actos de acuerdo con nuestra tradición institucional) y esta se aprende con la ciencia, se practica al lado de la tecnología y se grava en el conocimiento, de tal forma que si no mejoramos estas tres condiciones, nos encontraremos de repente en la ignorancia. Nos hemos preocupado por adquirir la mejor tecnología posible para que podamos cumplir con nuestros deberes en forma muy responsable. Tenemos un nuevo hospital neurológico, unas instalaciones administrativas modernas, un edificio para radiocirugía y otro para imagenología. También el conocimiento de cada uno de nosotros se ha acrecentado con los diferentes congresos, la invitación a destacados especialistas, la asesoría de salud ocupacional, los artículos de la página web y las reuniones científicas diarias. Debemos tener claro que a partir del año 2015 cada persona que entre a colaborar con nosotros, será sometida a un examen de conocimientos y la exigencia será la más alta posible. Cada persona que trabaje en el FIRE deberá tener el orgullo de saberse calificado con notas sobresalientes y no que haya entrado por influencias política (que nunca ha sucedido en el FIRE), sociales, raciales o religiosas. Será difícil entrar a ser parte del FIRE y sus conocimientos deberán seguir en aumento porque de otra forma puede ser separado del grupo.

Educación continuada, residencias (postgrados) e investigación. En el año 2015 cada persona que trabaje en el FIRE deberá recibir un programa de educación continuada, sin importar su rango jerárquico. El papel de los Jefes de Módulo será el de educarse y educar. Habrá un programa mensual inflexible y obligatorio de entrenamiento en áreas críticas del conocimiento. La Subjefe Coordinadora de Recursos Humanos (SJCRH) deberá ser la líder y tendrá, antes del 15 de enero todos los títulos de estos eventos para iniciar a finales de enero. Las enfermeras(os) que lo deseen deben hacer la especialidad en neurología y neurocirugía (impulsada por el FIRE con la U. del Sinú), porque en el futuro no se recibirá a nadie que no tenga este entrenamiento. Se ha hecho un aislamiento de la UCIN, la sala de espera, la cirugía y el hospital neurológico para dar una seriedad y respeto a estas dependencias. Somos el único escenario de prácticas aprobado por el MEN para entrenamiento de residentes de Neurología y ya estamos cumpliendo cabalmente con nuestras obligaciones, gracias al personal científico y docente. Hemos hecho un convenio con LINK de Medellín que es una

asociación de neurorradiólogos para que nuestros informes tengan una calidad excelente (en la Costa Caribe no hay estos especialistas de escuela). Hemos iniciado la era de la panangiografía cerebral con un especialista del ramo y la del ultrasonido.

Este año será, Dios mediante, el año de la *investigación*. Propondremos al Consejo Directivo la construcción de una edificio para este fin, con modelos animales para la investigación cerebral de los residentes y especialistas. Se hará en el lote anexo a neurofisiología. Nosotros estamos inscritos ante COLCIENCIAS. Aunque ya estamos hace 6 años haciendo una investigación con modelos animales, requerimos ampliar mucho más esta importante rama de la neurobiología experimental que es inédita en Colombia.

La Asamblea de Miembros, el Consejo Directivo y el Consejo Administrativo. Las dos primeras son estatutarias y la tercera, reglamentaria. De la Asamblea se han ido de nuestro lado: Monseñor Livio Fuschioni, Caram Awad y Gustavo González (Caram era miembro de la Asamblea y del Consejo Directivo). La Asamblea de Miembros es la máxima autoridad de la Fundación y el Consejo Directivo es el operante porque nombra al Director Ejecutivo, aprueba el presupuesto y dicta lineamientos de funcionamiento, lo mismo que vigila. Los miembros de la Asamblea son vitalicios. El Consejo Administrativo está formado por los Jefes de Módulos y es el que autoriza todos los gastos y actitudes del Director Ejecutivo). Todos los miembros de la Asamblea, como del Consejo Directivo, son voluntarios, no cobran estipendios u honorarios y a ellos se debe que la Institución tenga un rumbo pulcro y que no se salga de sus estatutos y reglamentos. A ellos una especial manifestación de agradecimiento.

La Auditoría Médica y la Revisoría Fiscal. En el año 2015 aspiramos a que la auditoría SEA CONCURRENTE para todos los actos médicos de la Institución incluida la “Directiva de la Muerte” a fin que haya CERO glosas y CERO reclamos de pacientes. Este es un punto de excelencia. Con esta concurrencia se entiende que deba haber una autorización previa de la entidad de salud a la que pertenezca el paciente para todos los actos médicos. También en el 2015 habrá la obligatoriedad de hacer las *reuniones de familia* PARA TODO EVENTO positivo o adverso con el médico tratante, con las formas y en un recinto especial, cuantas veces sea necesario y las autorizaciones escritas, para cualquier procedimiento, del paciente y la familia. Igualmente la “*reunión de de altas*” con el par médico. No puede entrar a la sala de cirugía un paciente que no cumpla con las normas legales escritas en la directiva y que reposa en manos de la enfermera jefe de salas. Ningún procedimiento menor puede hacerse si no se pide permiso a la jefe de salas ya que debe haber una responsabilidad legal muy exigente para evitar un desafortunado evento adverso que pueda ser motivo de demandas.

La revisora fiscal deberá guardar una posición discrecional con todo el personal cuya actitud contable o responsable de la marcha de la Institución, deba vigilar. Sus funciones están en los estatutos.

La rehabilitación (Ciencias de la Rehabilitación Aplicadas a la Epilepsia). Es un programa emblemático. El FIRE no podrá dejar descuidado el Hogar Clínica, la educación especial, los talleres

protegidos y los programas GR,CCE, RC, TALLERES y FAMIEMPRESAS, que han ganado premios internacionales. Debemos en el 2015 acrecentarlos y solidificarlos. Son 45 años de tradición y es nuestra ligación con el IBE. La rehabilitación es un Módulo (MER) (El nuevo FIRE, que tiene nueva estructura, estatutos y personería jurídica, ya fue aprobado por el International Bureau for Epilepsy como su representante o capítulo pleno para Colombia. El antiguo FIRE no podrá seguir funcionando en este sentido porque ya no es representarte y, además, carece completamente de fondos para su sostenimiento. Todos sus empleados (3) han pasado a la nómina de la Fundación Centro desde ya hace años).

La Dirección Ejecutiva y los jefes de módulo. Una enorme labor ha cumplido la Directora Ejecutiva. En el año 2015 deberá haber un esquema de reuniones del Consejo Directivo para que todos sus miembros pongan en su agenda estas fechas. Además, se deberá exigir que, empezando por la DE, se hagan las reuniones con los Jefes de Módulos, en el caso de la DE y los jefes de módulo con los subjefes coordinadores CADA SEMANA, como dicen los reglamentos. Igual cosa debe suceder con el Consejo Administrativo, que debe reunirse cada semana, con actas y aprobando todos los actos administrativos de la DE.

La Congregación de Familias de Pacientes con Epilepsia (COFAPE) y la Oficina jurídica y el Presidente de Medio Institucional. La primera, es manejada por el Acompañante del Paciente y y tiene la necesidad de ser mejorada en el 2015 porque para el tratamiento y rehabilitación de las personas con epilepsia se requiere su concurrencia ante la Ley 1414/10 y para consultarles y participarles de los resultados. La Oficina Jurídica la hacen los estudiantes de último año de derecho de la U. San Buenaventura. Es una oficina jurídica más dentro de la LEY que las regula. Debemos acoger a estos estudiantes como parte de nuestro FIRE para que se sientan bien haciendo su labor con las personas con epilepsia y sus familiares ante la Ley 1414/10.

El Director del Medio Institucional es un delegado del Consejo Directivo al que cualquier empleado puede acudir sin pedir permiso a ningún empleado directivo, cuando tenga una queja que debe pasar la autoridad de la Dirección Ejecutiva. Ejemplo, una injusticia laboral o personal o una sugerencia sobre la marcha de la Institución, que la DE no ha querido tener en cuenta. La delegada acualmente es la consejera Sra. Dina Arabia.

Algunos recomendaciones para el 2015 que tienen que ver con la convivencia y el compromiso institucional.

- Respetar la vida privada de los compañeros, que frecuentemente se altera.
- No faltar al respeto y acatamiento debidos a los superiores.
- Evitar las amistades intensas en las relaciones interpersonales.
- No comentar malévolamente los defectos de los compañeros o de la institución misma.
- Evitar exigir colectas para regalos porque esto castiga el presupuesto familiar.
- Cuidar los bienes de la Institución como si fueran propios
- Debemos asistir a la Educación Continuada como una colaboración a su formación
- No usar a los médicos y personal científico o administrativo para que vean a familiares o amigos o para que hagan favores. Esto trae inconvenientes éticos porque se inicia una dependencia interpersonal inconveniente en el trabajo diario

- No recibir prebendas, comidas, pasajes, viajes, etc. de los laboratorios farmacéuticos o de empresas de instrumental o equipos médicos (prohibidos por el MSP y por la Gran Junta Médica Nacional)
- Preferir el elogio al vituperio entre los compañeros y
- No llevar información reservada de la Institución y de sus colaboradores a sitios o escenarios ajenos a ella o ellos.

Calificaciones y metas. Cada Jefe de Módulo y cada subjefe coordinador que tenga manejo de personal, deberá a, antes del 15 de enero tener calificado su personal (habrá un formato que la SJCRH repartirá. Este documento serpa firmado por el calificado delante del calificador. El calificado puede en ese momento dejar escrito que *no* o *si* interpondrá reclamo. Habrá una Junta para resolver este reclamo.

Cada empleado deberá manifestar dos metas que haya logrado para la Institución en 2014 y dos que logrará en el 2015. La SJCRH se responsabilizará de esto.)

Gracias,

Jaime Fandiño Franky.

Presidente de la Fundación