



Sociedad de Medicina Rural

PROVINCIA DEL NEUQUEN

NEUQUEN: Pje. Los Claveles 295 - Bª Alta Barda

Telefax: (099) 481723 - C.C. 705 (8300)

ZAPALA: Avda. Mitre y Etcheluz - C.C. 300 (8340)

Osarte Luis A

ABRIL - MAYO 1995

===

BOLETIN N° 84 =

E D I T O R I A L

Antes que nada debemos una explicación: En el número anterior de este Boletín habíamos anunciado que, ante la posibilidad de editar bimestralmente la revista de S.M.R., ése sería el último número, ya que quedaría incorporado a la revista. Por diversas razones no ha podido ser así... y reevaluando el tema, no nos lamentamos por ello.

Causas hubo y hay varias: 1) Aunque no queremos que parezca excusa, una fue el "efecto tequila"; ante la crisis económica por todos conocida, nadie quiere arriesgar en publicidad más allá de lo que ya han comprometido, y esto dificulta conseguir avisadores; 2) La Editora Libra, que se había ofrecido para encargarse de la edición de los sucesivos números, acaso asustados por la "crisis", como se dice vulgarmente "se borró"...; y 3) Hay una razón positiva para seguir con el boletín: la actualidad de información que no puede esperar los tiempos de impresión de la revista (de 20 a 30 días) porque llega tarde, lo que nos hizo comprender que el boletín es en varios aspectos "irreemplazable". Además, cierto nivel "informal" del Boletín no cabe en la Revista...

Por todo ello, estamos de nuevo con vida. Y no deja de ser una alegría...

De todas maneras, quede claro que el proyecto de la revista bimestral sigue adelante, y esperamos superar a corto plazo los inconvenientes mencionados y - si Cavallo nos deja - continuar con ese propósito.

Una de las urgencias que obligaron a renacer el Boletín es la convocatoria a la ASAMBLEA ANUAL ORDINARIA de S.M.R., convocada para el sábado 6 de mayo próximo, a las 10 horas, en la sede de la ciudad de Zapala. En nota aparte se detalla el orden del día y demás temas. Además se decidirá sobre la fecha de las próximas elecciones para renovación de autoridades.

Para ello es prioritario que los vocales zonales y vocales hospitalarios informen sobre sus respectivos padrones de socios para la confección del padrón definitivo, que deberá cerrar indefectiblemente en la fecha que determine la Asamblea.

Publicamos también una nota enviada por los médicos residentes en Medicina General del Hospital de Zapala, donde plantean su queja por una posible discriminación. Agregamos a ella lo que se nos informara en la Subsecretaría de Salud, y nuestra opinión al respecto.

Y un comentario sobre las declaraciones y denuncias del ex-capitán Scilingo, cuya gravedad y horror conmueven lo más profundo de nuestra condición humana y superan toda capacidad de espanto. No quedan ganas de seguir escribiendo.

HASTA LA PROXIMA...

Diario
"RIO NEGRO"
(Mar. 1995)

El humor

no necesita receta

Cuál es el papel que juega el humor en la relación entre el médico y su paciente? ¿Se puede usar al humor en el tieso y respetable ámbito de la medicina?

Si el médico tiene sentido del humor, es gracioso, chispeante y lo recibe con bromas, ¿cómo lo sentirá el paciente? ¿Lo tomará en serio o, lo más probable, habrá de pensar que es poco formal y por ende poco confiable?

El humor, se sabe, es uno de los elementos que hacen más llevadera la vida. No asegura por sí solo una adecuada y competente asistencia médica, pero es un recurso atractivo y vigoroso para algunas circunstancias

Un comediante hacía notar que una sonrisa es la distancia más corta entre dos personas, y en ese sentido la cordialidad (palabra que tiene la misma raíz que corazón) y el humor son una buena manera para mejorar la actitud del paciente frente a su problema, fortalecer la relación y hacerla más humana.

La clave está en hacer uso del humor como otro instrumento médico. Y una herramienta apropiada precisa en tiempo y tono. No hace falta aprender a contar

Por el Dr. Camilio
G. H. Raffo

chistes, pero sí establecer en su práctica un clima afable y distendido que si se propone no hace perder la profesionalidad.

La respuesta puede estar en haber tomado la carrera y la formación profesional juiciosamente y ser algo informal y liviano con uno mismo. Ser serio pero no solemne.

Reírse de los demás es ofensivo, hace perder la confianza, destruye a un equipo de trabajo y aleja a los que se sienten diferentes. En cambio, reírse con los demás reúne y crea confianza y satisfacción en la gente.

Muchas de las situaciones conflictivas que se presentan en la práctica de la medicina pueden ser atenuadas si la flexibilidad del temple con que se las afronte es el adecuado.

Quien tome su trabajo con seriedad, pero conserve en su interior cierta capacidad para considerarse humildemente un ser humano común y corriente hará sentir, con seguridad, mucho más cómodo a aquel que se acerque para consultarlo.

Un maestro del periodismo con más años en sus documentos que en su espíritu toma con ingenio su estado de salud y responde al cordial "¿cómo anda?" con el sorprendente "ni yo me lo explico".



ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD
Oficina Regional de la
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD



**Convocatoria de
Investigación en
Recursos Humanos
para Argentina, Brasil,
Chile, Paraguay y Uruguay**

**"Gestión de los Recursos Humanos,
calidad y productividad en Salud"**

**Instituto de Salud Colectiva
Universidad Nacional de Lanús**



Universidad
Estadual de Londrina
Centro de Ciencias de la Salud
Centro Colaborador de la
ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

Organización Panamericana
de la Salud

Oficina Regional de la OMS
=====

CONVOCATORIA DE
INVESTIGACION EN
RECURSOS HUMANOS

para Argentina, Brasil,
Chile, Paraguay y Uruguay

"Gestión de los Recursos Hu-
manos, calidad y productivi-
dad en Salud"

=====

UNIVERSIDAD ESTATAL DE
LONDRINA
Estado de Paraná - BRASIL

Centro de Ciencias de la
Salud

Centro Colaborador de la OMS
=====

NESCO - Núcleo de Estudios
en Salud Colectiva

Red de investigación en Sis-
temas y Servicios de Salud
en el Cono Sur.



El Programa de Investigaciones y Desarrollo Tecnológico en Salud de la División de Salud y Desarrollo y el Programa Especial de Desarrollo de Recursos Humanos de la OPS, en colaboración con el Centro de Ciencias de la Salud de la Universidad Estadual de Londrina, Brasil, invitan a los investigadores de las ciencias de la salud, ciencias sociales, administrativas y económicas que se encuentran vinculados a instituciones públicas, privadas y/o académicas de los países de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay a presentar propuestas de proyectos de investigación de acuerdo a los siguientes términos de referencia:



I- EL TEMA Y LOS TOPICOS DE INTERÉS:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD EN SALUD

Este tema fue definido prioritario al constatar que los servicios de salud en la Región están atravesando un período de significativos y complejos cambios en lo que se refiere a objetivos, organización, financiamiento y oferta de sus servicios.

Esos cambios están ocurriendo bajo la fuerte influencia de la economía de mercado, las reformas estatales y sectoriales y han puesto en evidencia, junto a problemas ya existentes de equidad y universalidad, nuevas exigencias de búsqueda de calidad y eficiencia.

Se entiende por Gestión de Recursos Humanos al conjunto de estrategias, técnicas y procedimientos relativos a la administración, organización del trabajo, capacitación y manejo de las relaciones laborales del conjunto del personal que trabaja en un sistema o servicio de salud. En ese marco de reformas sectoriales, y en la búsqueda de objetivos de equidad, el desarrollo de estilos e instrumentos de Gestión de Recursos Humanos, como ha sido definida, devienen en medios estratégicos para el cambio de los servicios hacia la calidad y la productividad.

El tema también adquiere relevancia, en el contexto arriba señalado, por que tradicionalmente los servicios de salud se han limitado, en general, al uso de técnicas y procedimientos de registro y control del personal como si fueran sinónimos de administración de personal.

Este tema comprende tres tópicos:

1. Gestión de Recursos Humanos y Calidad:

Comprende la investigación sobre desarrollos teóricos, metodológicos y experiencias sobre áreas y problemas como gestión participativa, evaluación del desempeño, técnicas para el mejoramiento de la productividad relacionadas a sistemas de remuneraciones e incentivos, redefinición de las relaciones internas y externas de las unidades de atención, la educación como estrategia de cambio en los servicios (capacitación en servicio, reconversión, etc).

2. Proceso y organización del trabajo:

Se refiere a la investigación referida a sistemas de categorías ocupacionales y profesionales, modalidades y sistemas de trabajo, formas de implantación de tecnología y su influencia sobre la división y organización del trabajo, criterios de evaluación y promoción de la productividad, etc.

3. Relaciones laborales en el sector Salud:

Se trata de investigaciones sobre problemas como el conocimiento y dinámica de los sistemas de relaciones laborales y convenios colectivos, los comportamientos sindicales y corporativos y sus estrategias para enfrentar el cambio y experiencias y/o propuestas de nuevos mecanismos de negociación y administración de conflictos.

II- LOS OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN

Contribuir a la producción de conocimiento e informaciones sistemáticas para promover y desarrollar el diseño, la ejecución y la evaluación de transformaciones e innovaciones en Gestión de Recursos Humanos para el incremento de la calidad y la productividad en los servicios de salud.

III- TIPOS DE INVESTIGACIONES SOLICITADAS

Se solicitan investigaciones de tipo analítico-explicativas, con enfoques y metodologías que persigan resultados de aplicación general y que se articulen a ejes de desarrollo científico.

Tendrán prioridad aquellas investigaciones que generen nuevos conocimientos y que ofrezcan posibilidades viables de intervención. Asimismo se aceptarán investigaciones de nuevos desarrollos conceptuales y metodológicos que representen aportes y innovaciones en el campo y que puedan virtualmente validarse y evaluarse en contextos concretos.

IV- REQUISITOS

Las propuestas pueden ser presentadas por profesionales de las ciencias de la salud, ciencias sociales, administrativas y económicas que tengan demostrada formación y experiencia de investigación sobre la temática objeto del estudio. El investigador principal deberá ser auspiciado por una institución (gubernamental, no gubernamental, o académica) que certifique su apoyo para la realización de la investigación.

V- MONTO DE LA SUBVENCIÓN Y TIEMPO DE DURACIÓN DE LAS INVESTIGACIONES.

Se aceptarán protocolos de investigación por un monto que no exceda los US\$ 25.000 y de un tiempo de duración no mayor de dos años.

VI- TRAMITES PARA LA SOLICITUD

Los interesados deberán dirigirse a las Oficinas de la OPS/OMS en los países respectivos o al Centro de Ciencias de la Salud de la Universidad Estadual de Londrina en la siguiente dirección:

Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva, Av. Roberto Koch, 60 - Londrina - Paraná, Brasil. Cep 86038-440. Fax 55-(0)43-337-5100/ 336-0630

Deberán solicitar los términos de referencia de la presente convocatoria y los formularios y guías contenidos en el Manual de sobre Políticas, Normas y Procedimientos del Programa de Subvenciones para la Investigación en Salud (PSI). documento OPS/HDP/HDR/94.6.

VII- ENVIO DE PROPUESTAS Y PLAZOS DE ENTREGA

Los formularios y el protocolo de investigación deberá ser remitido directamente a las oficinas de la sede de la Organización Panamericana de la Salud a nombre de:

*Dra. Rebecca de los Ríos
Programa de Investigaciones y Desarrollo Tecnológico en Salud
Convocatoria de Investigación sobre Recursos Humanos
525, 23rd Street, N.W.
Washington D.C. 20037, USA*

La fecha de entrega límite para recibir solicitudes será el 30 de Julio de 1995

VIII- SELECCIÓN DE LAS PROPUESTAS Y PARTICIPACIÓN EN EL SEMINARIO-TALLER SOBRE INVESTIGACIÓN.

Las propuestas tendrán un primer nivel de revisión y selección por parte de un Comité Ad-hoc integrado por investigadores de reconocida experiencia en el tema. Utilizarán como criterios de evaluación la pertinencia de las mismas a los términos de referencia, su relevancia, mérito científico y la idoneidad de los investigadores para llevarlas a cabo.

Los investigadores principales de los proyectos seleccionados, recibirán una invitación para participar en su seminario-taller sobre gestión de recursos humanos, el cual se celebrará en la Ciudad de Londrina, Paraná, Brasil, en el mes de Octubre de 1995. En dicho seminario-taller los investigadores tendrán la posibilidad de discutir sus propuestas y de recibir asesoría directa de especialistas para perfeccionarlas y ajustarlas a los criterios de excelencia exigidos internacionalmente. Los gastos de estadía y pasajes a la ciudad de Londrina, deberán ser gestionados por los propios investigadores, bien sea a través de sus instituciones, las Representaciones de la OPS/OMS de sus países de origen, o otras agencias de cooperación técnica y financiera nacional o internacional.

Las versiones revisadas y ajustadas de los proyectos seleccionados serán evaluados por el Comité Asesor Interno de Investigaciones en su sesión ordinaria del mes de Noviembre de 1995, donde se recibirá la recomendación final para la aprobación o rechazo por parte del Director de la OPS. Los proyectos aprobados recibirán la subvención para iniciar sus investigaciones entre diciembre de 1995 y enero de 1996.

Para cualquier información adicional los interesados podrán dirigirse a:

*Dr. Pedro Brito
Programa Especial de Recursos Humanos
Organización Panamericana de la Salud
525, 23rd street, N.W.
Washington, D.C. 20037 USA
Teléfono 001-202-861-3295
E.mail internet:britoped@paho.org*

*Dr. Luiz Cordoni Jr.
Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva
Universidade Estadual de Londrina
Av. Roberto Koch, 60
Londrina, Paraná, Brasil
CEP 86038-440
Fax: 55-(0)43-337-5100 / 336-0630*

NOTA ENVIADA A ESTA REDACCION

ZAPALA, FEBRERO de 1995.

UNA RESIDENCIA OLVIDADA

Queremos manifestar, a través de este medio de amplia difusión entre los médicos generales, nuestro malestar por las notables diferencias que venimos padeciendo en nuestra residencia del Hospital Zapala con respecto a nuestra homóloga del Hospital Bouquet Roldán.

Creemos que esta residencia jerarquiza a una ciudad cabecera del interior neuquino como polo de desarrollo profesional e intelectual. Desgraciadamente, como venimos observando quienes formamos parte de las mesas evaluadoras de los últimos concursos, Zapala se ha convertido en un lugar poco atractivo para los nuevos profesionales que de sean incorporarse al sistema, verificándose la renuncia inmediata al cargo cuando al aspirante se le asigna nuestra sede.

Entre esas diferencias la falta de vivienda oficial para los matrimonios, creemos es definitiva, si además tenemos en cuenta el elevado costo de los alquileres aquí (mayor que en Neuquén) y lo difícil que resulta al cónyuge insertarse laboralmente (la fuente de empleo son reparticiones públicas), constituyéndose en una verdadera carrera de obstáculos para los nuevos ingresantes el comenzar efectivamente con la capacitación.

En estos días tan definitivos para quienes estamos por egresar de la residencia, nos encontramos en situaciones muy diferentes, a saber: # Los egresados de Bouquet Roldán, ya han terminado su residencia (comenzamos en la misma fecha) y están incorporados como personal de planta transitorio desde diciembre y cubriendo guardias activas, incluso en hospitales nivel III (con sueldos de aproximadamente 3000 pesos...) y nosotros con una fecha "programada" de egreso para fines de marzo, aún nos encontramos rotando por los servicios básicos y sometidos a evaluaciones.

Recientemente, ante la necesidad de cobertura médica del Hospital de El Huecú, se nos propone aceptarla, pero nos vemos imposibilitados de cobrar las guardias activas dada nuestra condición laboral (no somos personal de planta como los compañeros de Bouquet Roldán).
¿Somos acaso los "kelpers" de un sistema de reconocida eficacia y que ha marcado hitos en el país?
Nuestros superiores se excusan, asegurando que nuestra formación es mejor.

¿Es eso cierto?

Creemos que las autoridades no han sabido jerarquizar nuestra residencia, y menos aún garantizar la igualdad de oportunidades para quienes

///.

///.

con muchas ilusiones y expectativas nos incorporamos a la provincia. Es esta una opinión bastante generalizada, incluso entre médicos de planta permanente, quienes nos estimularon para que tomemos esta iniciativa.

ORTIZ PLA Pablo, AGÜERO Claudia, CASTRO Luis
(y siguen cinco firmas más)

=====

Consultadas al respecto por esta C.D. las autoridades de la Subsecretaría de Salud, se nos informó a través de uno de sus máximos voceros (Dr. Méndez Valdemarin), que la decisión que los compañeros residentes de Zapala cuestionan en la nota precedente, fue tomada a propuesta de las respectivas coordinaciones y autoridades intermedias, en forma consensuada y de público conocimiento. Las razones y fundamentos fueron más amplias y no caben en la brevedad de este comentario.

Nuestra opinión es que, más allá de los problemas puntuales que se plantean, y donde según toque la campana pueden parecer justificadas tanto una actitud como otra opuesta, pareciera como que la Residencia en Medicina General perdió trascendencia dentro del contexto que determina las prioridades en el sistema provincial de salud. Hasta observamos en alguna oportunidad ambivalencia de criterios en cuanto a su supresión (por razones de economía (!)) o su continuidad, expresados con una ligereza increíble. Da la sensación a veces como que se han perdido los rumbos en cuanto a cual es el recurso médico que el sistema requiere, y para que. Aparecen en forma subliminal rivalidades entre "los de antes" y "los de ahora"; entre ex-instructores "que fueron" e instructores "que son"; comentarios que perjudican y poco aportan; todo ello con una sensación agregada que tanto la residencia del Bouquet Roldán como la de Zapala se sostienen por el esfuerzo de quienes participan en ellas. Como tratando de mantener el rumbo en medio de la tormenta.

Si lo que manifiestan los chicos de Zapala es como ellos dicen, más allá de razones valederas, es sin duda una injusticia. Y que a la larga genera enfrentamientos (como si el que está más cerca del poder consigue la mejor tajada...). Y al final saldremos perdiendo todos.

Creemos que con respecto a la residencia hace falta un gran debate (lo quisimos hacer en diciembre último y falló precisamente por todo lo que expresamos más arriba, ya que se ha perdido un poco el interés y el rumbo), porque ha pasado suficiente tiempo y hay una rica experiencia a compartir. Para bien de todos; y para recrear ese viejo sentimiento en el que todos nos sentíamos parte.

=====

A PROPOSITO DE LAS DECLARACIONES DEL EX-CAPITAN SCILINGO

Esta C.D. por sí, y creyendo representar el sentimiento de todos los asociados de la Sociedad de Medicina Rural del Neuquén adhiere a la condena general con que el país todo ha reaccionado ante las declaraciones del ex-capitán Scilingo.

La tremenda afrenta sin el más mínimo respeto por la dignidad de la condición humana, en ese camino de tortura, humillación y muerte sin piedad ni compasión, sin justicia ni derecho a reclamo, supera toda capacidad de comprensión del espíritu, aún en la razón de las sinrazones.

Poco importan los motivos que puedan promover la denuncia. Es imposible comprender que esto haya pasado, y el tiempo no habrá de borrar las heridas hasta que no se busque el perdón en el arrepentimiento...

EGRESADOS DE LA RESIDENCIA EN MEDICINA GENERAL 1995:

HOSPITAL ZAPALA:

ORTIZ PLA Pablo
Puesto Sanitario (N.II)
VARVARCO

SOTERAS Gustavo A.
Hospital de Area (N.III)
RINCON DE LOS SAUCES

CACCHIARELLI Julio J.
Hospital de Area (N.III)
EL HUECU

CASTRO luis
Hospital de Area (N.III)
BAJADA DEL AGRIO

HOSPITAL BOUQUET ROLDAN:

SOMERS Jorge E.
Hospital de Area (N.III)
BUTA RANQUIL

CATELLA Rodolfo
Hospital de Area (N.III)
ALUMINE

SARMIENTO Germán
Hospital de Area (N.III)
BUTA RANQUIL

RIVERA Manuel
Area Metropolitana
NEUQUEN

PASTORINO Verónica
Area Metropolitana
NEUQUEN

A todos MUCHA SUERTE !!

C R O N O G R A M A D E V A C U N A C I O N E S

<u>EDAD</u>	B.C.G. (T.B.C.)	D.T.P. (Triple)	SABIN (Polio)	ANTISARAM PIONOSA	dTa. (Doble)
1 mes	1a.dosis				
2 meses		1a.dosis	1a.dosis		
4 meses		2a.dosis	2a.dosis		
6 meses		3a.dosis	3a.dosis		
12 meses				Unica dosis	
18 meses		Refuerzo	Refuerzo		
6 años	Refuerzo	Refuerzo	Refuerzo		
16 años	Refuerzo				Refuerzo
Cada 10 años					Refuerzo
Embara- zadas	Antitetánica = Una (1) dosis al 5to. y 7mo.mes de embarazo, Un (1) refuerzo al año y un (1) refuerzo cada 10 años.				
Vacunas no obligato rias	ANTIHEMOPHILUS B = Igual esquema que DTP. y Sabin (#)				
	ANTIPAPERAS Y ANTIRUBEOLA = Recomendable a partir de los 12 meses. Una (1)dosis y refuerzo a los 6 años.				

- (#) 2 a 6 meses = 3 dosis y refuerzo a los 18 meses.
 7 a 11 meses = 2 dosis y refuerzo a los 18 meses.
 12 a 14 meses = 1 dosis y refuerzo a los 18 meses.
 15 a 59 meses = 1 dosis.

Fuente: SOCIEDAD ARGENTINA DE PEDIATRIA
Normas Nacionales (1985)

¿Qué son las pruebas del VIH?

El virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) es el virus que puede desencadenar el SIDA. Después de que una persona se infecta con el VIH, su cuerpo produce anticuerpos específicos como resultado de la infección. Las pruebas para detectarlos se desarrollaron a mediados de la década del 80. Los individuos pueden recurrir a la prueba para saber si están infectados con el VIH; los trabajadores de la salud para confirmar un diagnóstico clínico de infección por VIH en sus pacientes. Asimismo, la prueba ha hecho posible que los investigadores entiendan de una mejor manera la infección por VIH y el SIDA.

La mayoría de las pruebas se usan sólo para detectar indirectamente la presencia del VIH, al detectar anticuerpos al virus producidos por el sistema inmunológico del cuerpo. Existe una prueba que puede confirmar la presencia real del virus, pero es demasiado cara y se usa sólo para propósitos de investigación. La prueba se realiza, por lo general, en una muestra de la sangre de una persona.

Puede pasar algún tiempo entre la infección por VIH en una persona y el momento en que su cuerpo empieza a producir anticuerpos detectables. Normalmente toma unas semanas, aunque a veces pueden pasar meses o incluso años para que esto suceda. Al tiempo que transcurre entre el momento de la infección y la producción de anticuerpos se le conoce como "período ven-

tana". Durante el período ventana, es posible que una prueba de detección de anticuerpos al VIH resulte negativa, aun si la persona ya está infectada. Si una persona resulta negativa pero existen razones para pensar que pudo haberse infectado recientemente, se le aconseja que se haga otra prueba a los seis meses y que, entretanto, se proteja a sí mismo/a y a los demás de una posible transmisión del VIH.

Aunque haya pasado suficiente tiempo para que se desarrollen los anticuerpos al VIH, ninguna prueba es 100% segura. Por ello, es necesario seguir una serie de estrategias confirmatorias que involucran, por lo general, el uso de un segundo tipo de prueba de detección, diferente al primero para confirmar el resultado. Sólo cuando ambos resultados indican la presencia de anticuerpos al VIH puede considerarse que una persona es VIH-positiva o seropositiva.

La "prueba del SIDA" como tal no existe. El SIDA es un síndrome con un rango de infecciones oportunistas - como la tuberculosis o la neumonía-, resultado de un sistema inmunológico debilitado por el VIH. La prueba de detección de anticuerpos al VIH se usa en ocasiones para identificar las causas subyacentes de alguna infección oportunista, aunque la OMS ha desarrollado lineamientos para el diagnóstico clínico del SIDA que no dependen de una prueba de VIH.

AHRTAG

"Acción en SIDA"

(Publicación de AHRTAG - Appropriate Health Resources & Technologies Action Group Ltd. - Agencia para el desarrollo internacional para la promoción del cuidado básico de la salud para todos)

Distribuye: "Colectivo Sol" A.C. - Apartado Postal 13-320 - 03500-MEXICO (DF).
Teléfono y Fax: (052-5) 606-7216 - Distribución gratuita en América Lat.

La SOCIEDAD de MEDICINA RURAL del NEUQUEN convoca a sus asociados, de acuerdo a sus Estatutos, a la

A S A M B L E A G E N E R A L O R D I N A R I A

a realizarse en la sede social de la ciudad de Zapala, avda. Mitre y Echeluz, el SABADO 6 de MAYO de 1995, a las 10 horas, con el siguiente ORDEN del DIA:

- 1.- Razones del llamado fuera de término.
- 2.- Lectura del Acta anterior y aprobación del mismo.
- 3.- Designación de dos (2) socios para firmar el Acta.
- 4.- Análisis y aprobación de la Memoria y Balance correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 1994.
- 5.- Determinación de la fecha de elecciones internas para designación de autoridades de C.D., Subcomisiones zonales y Vocalías hospitalarias, y designación de la Junta Electoral.
- 6.- Informe de lo actuado a raíz de la situación de desfinanciamiento planteada, por la decisión del Gobierno Provincial de suspender los descuentos por planilla de las respectivas cuotas sociales, a partir de marzo de 1994 hasta la fecha.
- 7.- Informe sobre el proyecto de edición bimestral de la Revista de S.M.R. y su factibilidad.
- 8.- Temas libres.

Señor SOCIO de S.M.R. ¡ P A R T I C I P E !

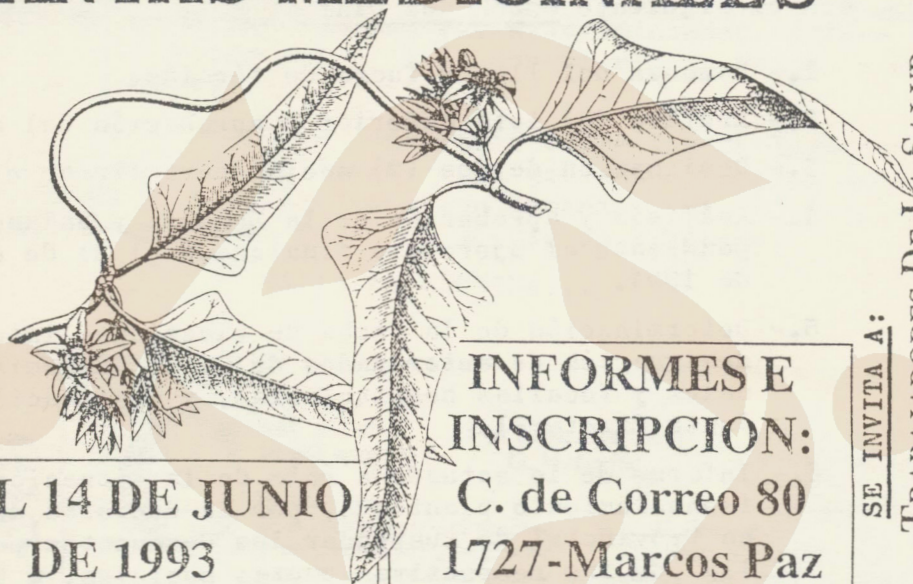
Su presencia y participación activa es fundamental para el crecimiento de S.M.R.

Todo aporte es valioso, y con mayor razón si queremos aportar a la recuperación del Sistema Provincial de Salud (al que Vd. entrega la mitad del tiempo de su vida...)

Por otra parte, DEMOCRACIA es participación, y participación es COMPROMISO. Lo demás es "verso"...

=====

II ENCUENTRO NACIONAL DE PLANTAS MEDICINALES



11 AL 14 DE JUNIO
DE 1993
ISEDET
Camacúá 282
Capital Federal

INFORMES E
INSCRIPCION:
C. de Correo 80
1727-Marcos Paz
Buenos Aires
Tel. (0220)72-171
Fax (01)334-7802
At. CETAAR

AUSPICIA

RED NACIONAL DE ACCION ECOLOGISTA
COLEGIO DE FARMACEUTICOS Y BIOQUIMICOS
DE LA CAPITAL FEDERAL
COLEGIO DE FARMACEUTICOS DE LA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
ASOCIACION ARGENTINA DE MEDICINA GENERAL
MUSEO DE FARMACOBOTANICA (F.F. yB., U.B.A.)

ORGANIZA

CETAAR (Buenos Aires)
TALLER ECOLOGISTA (Rosario)
NACIMIENTO (Rosario)

SE INVITA A:

TRABAJADORES DE LA SALUD,
INVESTIGADORES, ESTUDIANTES E
INTERESADOS EN LA TEMÁTICA