



Universidad de Valladolid

Facultad de Filosofía y Letras

Grado en Periodismo

**La comunicación interna en las entidades
socio-sanitarias: creación de una Intranet
para el Hospital Benito Menni de Valladolid**

María López Varela

**Tutora: Rosa Masegosa Sánchez
Co-tutora: Cristina Renedo Farpón**

**Departamento de Historia Moderna, Contemporánea, de
América y Periodismo**

Curso: 2024-25

*A mis padres, que siempre creyeron en mí cuándo ni yo misma lo hacía
Porque nadie sabe lo valiente que es hasta que le toca serlo
Algún día llegaré a ser como vosotros.*

*A mi hermana, por no soltarme nunca la mano
Con tu dedicación conseguirás todo lo que te propongas.*

A mi familia, por el amor y el cariño.

*A Laura, por aguantarme constantemente y darme el apoyo necesario
Por seguir demostrándonos que podemos con todo.
Y como dice la canción “algo bien he hecho en otra vida, si me has elegido a mí”.*

Y a mi abuelo que sabía que lo conseguiría, pero no pudo llegar a verlo.

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado tiene como objeto de estudio la comunicación interna en organizaciones sociosanitarias, concretamente mediante el diseño e implementación de una intranet en el Centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid. El objetivo principal es mejorar la gestión documental, optimizar los flujos de información y fortalecer la cohesión organizacional.

La metodología combina una revisión teórica sobre comunicación organización con un enfoque práctico aplicado, incluyendo el desarrollo de una plataforma digital a través de Wordpress. El trabajo se desarrolló en contacto directo con profesionales del centro, permitiendo una propuesta real a sus necesidades. Como resultado, se creó una herramienta funcional y visualmente atractiva que centraliza la información institucional y mejora la eficiencia interna.

El proyecto evidencia la importancia estratégica del periodista en contextos sociosanitarios y plantea líneas de mejora en un futuro como la incorporación de analítica web o una versión móvil de la intranet.

Palabras clave: Comunicación Organizacional, Comunicación Interna, Tercer Sector, Intranet, Centro Hospitalario Benito Menni

Abstract

The purpose of this Final Degree Project is to study internal communication in social and health organizations, specifically through the design and implementation of an intranet in the Benito Menni Hospital Center in Valladolid. The main objective is to improve document management, optimize information flows and strengthen organizational cohesion.

The methodology combines a theoretical review on organizational communication with a practical applied approach, including the development of a digital platform through Wordpress. The work was developed in direct contact with professionals of the center, allowing a real proposal to their needs. As a result, a functional and visually attractive tool was created that centralizes institutional information and improves internal efficiency.

The project shows the strategic importance of the journalist in social and health contexts and raises lines of improvement in the future, such as the incorporation of web analytics or a mobile version of the intranet.

Keywords: Organizational Communication, Internal Communication, Third Sector, Centro Hospitalario Benito Menni

Índice

1. Introducción.....	8
2. Marco teórico.....	9
2.1 Comunicación organizacional.....	9
2.2 Comunicación interna	10
2.3 Tipos de comunicación interna	11
2.4 Plan de comunicación interna	12
2.5 Nuevos medios de comunicación interna. La intranet	13
2.6 Entidades de carácter social	14
2.7 Centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid	15
3. Objetivos	16
4. Plan de trabajo	17
4.1 Temporalización	17
4.2 Medios necesarios.....	18
4.3 Producción y postproducción.....	25
5. Conclusiones	25
6. Bibliografía.....	27
7. Anexos.....	31

1. Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado consiste en la creación de una intranet para el Centro Hospitalaria Benito Menni de Valladolid, un centro asistencial sociosanitario dedicado a ofrecer una atención de calidad a personas con enfermedades mentales, problemas psicogerítricos, geriatría, dificultades físicas o psíquicas buscando el bienestar integral.

La elección de este tema responde, en primer lugar, a un interés personal y académico por la comunicación organizacional, con especial énfasis en su aplicación dentro del sector social. Dentro de este contexto, el trabajo se centra en la comunicación interna, que no solo contribuye a optimizar la gestión y el clima laboral, sino que también influye en la motivación de los trabajadores y en el sentimiento de pertenencia dentro de la organización.

Además, el hecho de que el Centro Hospitalario Benito Menni no contara con un plan de comunicación interna representó una oportunidad única para desarrollar una propuesta que pudiera aportar un valor real a la organización. Al tratarse de una entidad del tercer sector sin ánimo de lucro, disponer de un plan estratégico de comunicación interna facilitará la gestión del día a día, contribuirá al fortalecimiento de su misión y valores, asegurando una mayor y mejor coordinación entre los equipos.

Actualmente, la comunicación en las organizaciones es fundamental, ya que supone una gran ventaja competitiva y una herramienta de diferenciación donde los integrantes de la empresa son el mejor activo que posee. Además, permite que las personas transmitan información, ideas, sentimientos y conocimientos, algo esencial para establecer relaciones, compartir información y lograr objetivos comunes.

Este tipo de organizaciones sociosanitarias requiere que la comunicación interna sea eficaz y eficiente, tanto para garantizar la coordinación entre los miembros que la forman como para lograr los objetivos marcados por la organización. Para ello es necesario implantar un plan de comunicación interna, un elemento clave para la cohesión y conexión de todos los miembros. Una buena gestión comunicativa permite alcanzar los objetivos planteados, así como mejorar las relaciones con sus empleados, posibilitar su integración y favorecer la existencia de una cultura común entre todos los miembros de

la organización.

2. Marco teórico

2.1 Comunicación organizacional

La comunicación es el proceso a través el cual se le otorga sentido a la realidad. Comprende desde la etapa en la que los mensajes son emitidos y recibidos, hasta que alcanzan a ser comprendidos e interpretados por parte del receptor. Pensar en el proceso de comunicación implica analizar y crear estrategias para que los mensajes lleguen al público y sean comprendidos adecuadamente. Es por ello que la falta de comunicación genera incertidumbre, mientras que el exceso de información provoca indiferencia (Brandolini et al, 2009).

Las organizaciones comunican en todo momento, desde cuando emiten mensajes hasta cuando no. La comunicación no solo es un canal de transmisión de información, sino que cumple un papel clave en la construcción de la identidad y la cohesión organizacional.

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1967) aseguran que la comunicación es el proceso mediante el cual los individuos intercambian mensajes, tanto de forma verbal como no verbal, influyendo mutuamente en su conducta y en la construcción de significados compartidos.

Los procesos de comunicación son la base que sostiene a las organizaciones, ya que permiten establecer, fortalecer y mantener las relaciones entre los distintos actores que interactúan en ella. Es por ello que para mantener una comunicación efectiva en las empresas es necesaria una comunicación organizacional, descrita por Fernández (2009) como el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre esta y los diferentes públicos de su entorno.

Así, la comunicación en las organizaciones conforma un conjunto de instrumentos, estrategias y acciones importantes, por lo que un uso correcto la puede convertir en un factor clave para el éxito (Rivera, Rojas, Ramírez y Álvarez, 2005). De esta manera, la comunicación organizacional se desarrolla en dos grandes ámbitos: comunicación interna y comunicación externa.

2.2 Comunicación interna

Paul Capriotti (1998) destaca que para logra una gestión efectiva en las organizaciones es fundamental basar la actividad comunicativa en la participación de sus miembros. Según el autor, la comunicación interna desempeña varias funciones que ayudan a mejorar las actividades internas de las empresas e instituciones. Entre ellas se encuentran la interactividad, la cohesión, la identificación y la solidaridad.

Muchas organizaciones entienden la comunicación interna como una manera de informar de las cosas o noticias que ocurren en la empresa, lo que se podría definir como transmitir a sus miembros lo que la propia organización lleva a cabo. En este concepto no se hace partícipes a los miembros de la empresa, ya que el único objetivo es transmitir información.

En cambio, Torres L. (2012) entiende la comunicación interna como un proceso en el que hay que hacer partícipes a todos los miembros de la organización sobre lo que esta hace. Este autor define comunicación interna como el conjunto de actividades efectuadas por una organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para que contribuyan con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

De esta manera, coincide con Muñoz R. (2017), quien afirma que la comunicación interna es la dirigida al cliente interno, al trabajador. Asegura que nace como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido.

La comunicación interna es capaz de lograr una mayor competitividad, compromiso y consenso dentro de la organización. Capriotti (1998) define este tipo de comunicación como el conjunto de mensajes y acciones elaboradas de forma consciente y voluntaria para relacionarse con los públicos de la organización, con el fin de transmitir d forma creativa y diferenciada las características de la organización, sus productos y/o servicios y actividades.

Este mismo autor asegura que una eficaz gestión de la comunicación interna debe alinear e involucrar a los empleados, armonizar el clima de la organización para general el ambiente adecuado de trabajo, promover el cambio o refuerzo de comportamientos que permita lograr los fines y finalmente, mejorar la productividad. Añade, además que una buena comunicación incentiva la unión entre las personas en el equipo y logra una mayor compenetración y conocimiento mutuo. Todo ello favorece la integración de los empleados en la empresa, así como su sentimiento de pertenencia hacia la organización.

2.3 Tipos de comunicación interna

Los procesos de comunicación interna son fundamentales en las organizaciones, ya que permiten mantener interrelacionadas e integradas a todas las áreas de la entidad. Por ello, se trata de un proceso transversal que implica a la totalidad de los integrantes de la organización y a todos los niveles.

Como se ha mencionado anteriormente, en todo proceso comunicativo participan emisores y receptores, es decir, que la característica básica de la comunicación interna debe ser que sea participativa. En función de cómo circulen los flujos de comunicación en relación a la estructura jerárquica de la organización, la comunicación puede ser ascendente, descendente u horizontal.

Robbins (2004) define la comunicación descendente como aquella en la que directivos y mando utilizan para dirigir o influir en sus subordinados, es decir, trata la transmisión de información desde una posición jerárquica superior a una inferior.

Es uno de los tipos de comunicación más frecuentes en las organizaciones. Se caracteriza por transmitir un contenido muy específico, normalmente mensajes relacionados con la ejecución de tareas, órdenes y especificaciones de trabajo con las funciones a realizar. En definitiva, conocimientos de interés básico sobre la naturaleza y desempeño que persigue la organización para que sean compartidos por todos sus miembros.

La comunicación ascendente es aquella que proporciona a los niveles superiores información sobre las actividades que se desarrollan en la empresa y que les permite un conocimiento más pleno sobre lo que ocurre en la entidad. Este tipo de comunicación

permite plantear preguntas, efectuar sugerencias o exponer problemas a los miembros de la organización, lo que permite aproximar a la dirección la realidad de la organización en cualquiera de sus áreas (Verazz, 2020).

La comunicación horizontal hace referencia a aquella que tiene lugar entre trabajadores que ocupan un mismo nivel jerárquico. Su objetivo principal es lograr la coordinación entre las distintas partes que componen la organización. Este tipo de comunicación abarca la solución de problemas dentro de cada departamento, la coordinación entre los mismos y el asesoramiento de las áreas de apoyo favoreciendo el desarrollo de los equipos de trabajo (De Castro, 2014).

Los tipos de comunicación explicados anteriormente, se engloban dentro del ámbito de la comunicación formal, es decir, aquella programada y estructurada por la organización. Autores como Catala Pérez (2001) y De Castro (2014) se refieren a ella como sistemas que la organización ha diseñado intencionalmente para conectar entre sí las distintas partes que componen su estructura, tanto vertical como horizontalmente.

Por otro lado, también existe la comunicación informal, que es aquella que surge de la espontaneidad y la necesidad de comunicación de cualquier trabajador de la organización. Fomenta la integración de las personas en la entidad gracias a la socialización en el grupo y la participación en el mismo y es de gran utilidad ya que proporciona información o respuestas sobre aspectos importantes que a través de canales formales no sería posible obtener. Su uso responde a la necesidad de comunicación e intercambio de información útil para la adaptación al contexto y la respuesta a las demandas.

2.4 Plan de comunicación interna

En términos generales puede definirse el plan de comunicación como un documento que recoge las estrategias políticas, objetivos, recursos y acciones comunicativas que se propone realizar una organización, promoviendo el seguimiento y evaluación de los procesos.

Según Libaert T. (2005) el plan de comunicación es un medio que permite incrementar el valor interno de una actividad, incluso de una profesión. Es un método que facilita la

integración de comunicación en la estrategia de una empresa.

Javier Barranco Saiz (2013) argumenta que la planificación de la comunicación es un proceso sistemático que no puede dejarse al azar ni a la intuición o imaginación de un directivo, no experto en la materia, por muy alto que esté en el escalafón de la estructura organizativa. Asegura que debe ser una labor específica de los profesionales de la comunicación, ya que se trata de un elemento de gestión que facilita la consecución de unos objetivos, previamente evaluados y en el contexto de un determinado marco temporal.

Este mismo autor establece cuatro funciones fundamentales para establecer un plan de comunicación: planificación, organización, ejecución y control, esta última es la de mayor importancia debido a su repercusión en las otras tres. Si una actividad está mal planificada, su ejecución será equívoca y el resto de las funciones, ineficaces.

El plan de comunicación reúne, por tanto, el conjunto de acciones y estrategias que se van a poner en práctica a lo largo de un periodo de tiempo determinado con el objetivo de construir relaciones para conseguir la cohesión, fomentar la participación y compromiso de los trabajadores, mejorar la productividad de la entidad y aumentar la transparencia en la organización.

2.5 Nuevos medios de comunicación interna. La intranet

En el contexto tecnológico en el que nos desenvolvemos, la aplicación de las tecnologías se está introduciendo muy rápidamente en las estructuras organizativas. Desde el punto de vista de la comunicación interna también se producen estos cambios y a las herramientas tradicionales de este tipo de comunicación se le están añadiendo nuevos soportes tecnológicos.

Uno de los elementos que aportan mayor mejora en los procesos de comunicación interna son las redes internas digitales de comunicación que se han denominado como intranets. A través de estos soportes tecnológicos los públicos internos de una organización pueden disponer de las funciones de los instrumentos internos, pero con una mejora de la capacidad comunicativa.

Ambegaonkar (1997) define intranet como una pequeña Internet, con la gestión de la información y herramientas de acceso del World Wide Web juntos en una organización. Dávila (2013) expone que la intranet puede ser definida como una red de comunicación e información que emplea la misma tecnología que se utiliza en Internet, siendo accesible únicamente para los usuarios miembros de la organización.

A través de la intranet, las organizaciones pueden disponer para su flujo interno de todo un caudal de informaciones y datos que facilita compartir información entre las personas y la organización. El acceso rápido a cualquier dato implica un ahorro en los costes y una mejora de la capacidad de gestionar la comunicación interna.

Las principales aplicaciones de una intranet para Álvarez (1995) son:

- La pieza clave de la intranet es el World Wide Web, pero de forma que la información de la empresa esté accesible solo a los miembros de la organización.
- Aprovechando las funcionalidades de la web y el correo electrónico, se pueden distribuir noticias internas, boletines, resúmenes de datos, documentos de trabajo y en general cualquier información que sea de utilidad de la empresa.
- Trabajo en grupo: normalmente consiste en agendas compartidas, tableros internos de anuncios y noticias. También se hace uso de las videoconferencias o las pizarras compartidas.

Sin embargo, no debe pensarse que la intranet es la solución para los problemas de la comunicación interna, sino que es una herramienta a su servicio. Uno de los aspectos más relevantes de las tecnologías de la comunicación es la mejora de los procesos comunicativos, pero no implica una sustitución de elementos directivos y decisorios. En este sentido, Ambegaonkar (1997) señala que una intranet no es una solución para todos y aplicable de la misma forma a todos los problemas de la organización.

2.6 Entidades de carácter social

Son muchas las definiciones que existen para referirse a las organizaciones pertenecientes al tercer sector. Según Gómez, G (2005) son aquellas organizaciones cuyo objetivo es distinto a la obtención de beneficios para sus propietarios. Generalmente su propósito se centra en facilitar servicios y las decisiones tomadas por los directivos se encaminan a facilitar los mejores servicios posibles con los recursos disponibles.

Salamon, L. y Anheier, H. (1992) argumentan que son organizaciones que se caracterizan por no distribuir excedentes, están separadas del ámbito gubernamental, deben estar organizadas, ser autogobernadas y de adhesión voluntaria.

Barea, J. (2000) establece que son aquellas entidades con personalidad jurídica propia, que producen beneficios, no de mercado, a favor de las familias, y cuyos excedentes, si los hay, no pueden ser apropiados por los agentes económicos que las crean, controlan o financian.

Toca Torres (2013) afirma que la sociedad actual se caracteriza por la existencia de tres sectores básicos: el sector público, el sector privado y el sector no lucrativo, denominado también tercer sector. Este mismo autor establece que el término hace referencia al conjunto de organizaciones que proceden de la iniciativa privada pero orientada al interés general y sin ánimo de lucro.

Según Herranz de la Casa (2006) el tercer sector se define como una realidad plural, diversa y heterogénea tanto en lo que respecta a la tipología de las instituciones que lo forman como a su tamaño, ámbito territorial u orientación del servicio que realizan.

En línea con las definiciones ofrecidas por los autores citados anteriormente podemos definir el concepto de entidades no lucrativas a aquellas organizaciones de libre iniciativa ciudadana, con el propósito primordial de ofrecer servicios de carácter social, son de carácter no gubernamental, no persiguen beneficios económicos y sus miembros aportan voluntariamente su trabajo.

2.7 Centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid

El Hospital Benito Menni es un Centro Hospitalario de la Comunidad de Hermanas Hospitalarias, que tienen multitud de centros asistenciales por todo el mundo. Fundamentalmente se dedica a tratar a paciente con patologías psiquiátricas, ancianos, y terminales. Además, también es una institución sanitaria referente de la Rehabilitación Integral Física y Psíquica de media y larga estancia.

El hospital ofrece atención especializada en varias áreas:

- Salud mental: hospitalización psiquiátrica, residencia asistida, rehabilitación psicosocial y centro ocupacional.
- Atención a la dependencia: atención integral para personas con deterioro físico o psíquico.
- Psicogeriatría: unidad de demencias y centro de día psicogeriátrico.
- Convalecencia y cuidados paliativos: incluye unidades de recuperación postraumática y cuidados paliativos.
- Daño cerebral y neurorehabilitación: atención a pacientes con traumatismos, accidentes cerebrovasculares y trastornos neurológicos.
- Consultas externas: psiquiatría, psicología, fisioterapia, logopedia, neuropsicología y atención domiciliaria.

El centro cuenta con más de 250 profesionales y ha recibido múltiples premios por su labor en salud mental y atención a la dependencia, incluyendo el premio IMSERSO y el reconocimiento como uno de los mejores centros de salud mental en España. Además, organiza iniciativas como el Certamen Internacional de Relatos Cortos sobre Discapacidad y el Premio Benito Menni, que reconocen la labor a favor de las personas con enfermedad mental.

3. Objetivos

El objetivo general consiste en diseñar e implementar una intranet para el Centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid, con el fin de mejorar la comunicación interna, optimizar la gestión documental y facilitar el acceso a información relevante por parte del personal sanitario y administrativo.

Para alcanzar este objetivo general, se han definido una serie de objetivos específicos:

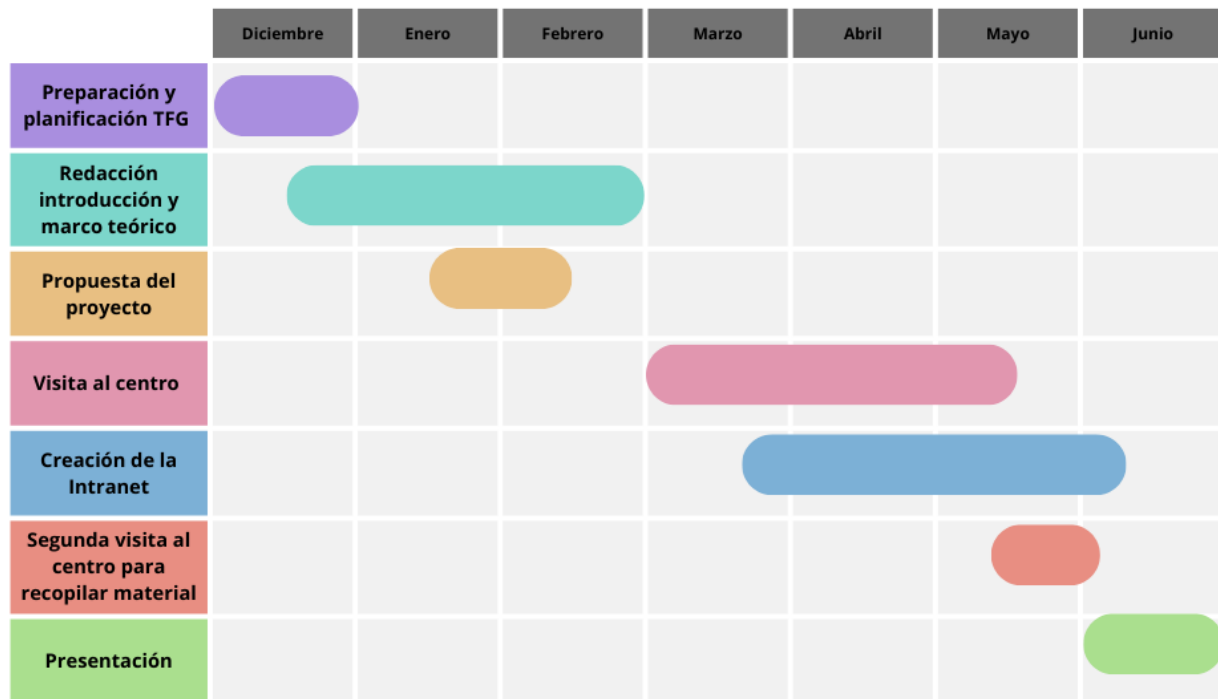
01. Facilitar el acceso a documentos institucionales, como protocolos médicos, manuales internos y formularios.
02. Establecer una línea de comunicación eficaz entre las personas, la dirección y los diferentes departamentos de la organización.
03. Centralizar el acceso a recursos y servicios internos.
04. Mejorar la eficiencia del centro agilizando la realización de tareas administrativas.
05. Creación de una plataforma organizada, funcional y visualmente atractiva.

4. Plan de trabajo

4.1 Temporalización

Diagrama de Gantt

Creación de una Intranet para el Centro Hospitalario Benito Menni



Fuente: Elaboración propia

Durante el mes de diciembre se realizan las primeras reuniones con ambas profesoras para establecer las bases del proyecto. En este periodo se entrega una primera parte del trabajo que incluye el esquema general, los objetivos a alcanzar y un cronograma. Tras la entrega, se reciben correcciones por parte del equipo docente, y como consecuencia, una nueva reunión para aclarar dudas y definir de nuevo algunos aspectos iniciales.

En enero se lleva a cabo la elaboración de una propuesta concreta para el desarrollo de una intranet destinada al Centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid. Esta propuesta servirá como base para la parte práctica y define los elementos que se desarrollarán posteriormente.

Durante el mes de febrero se redacta y entrega el marco teórico del proyecto. Una vez entregado, se reciben las correcciones por parte de las profesoras, lo que permite mejorar ciertos aspectos de esta parte inicial.

En marzo se realiza la primera visita al Centro Hospitalario Benito Menni, lo cual permite obtener información de primera mano para el desarrollo del proyecto. También se entrega la versión final y revisada de la introducción y del marco teórico, con lo que se da por cerrada esta parte teórica del trabajo.

Durante abril tiene lugar una nueva reunión con las profesoras para definir y poner en marcha la intranet. En este periodo comienza la fase práctica del proyecto, centrada en la creación de la intranet y en la incorporación inicial de contenidos relevantes.

En mayo se realiza una segunda visita al centro para obtener más información y realizar fotografías que se integrarán en la intranet. Asimismo, se finaliza la redacción de la memoria completa del Trabajo de Fin de Grado y se realiza su entrega a las profesoras.

En el mes de junio se prepara y se lleva a cabo la presentación y defensa pública del Trabajo de Fin de Grado ante el tribunal, cerrando así el proceso completo del proyecto.

Destacar que este trabajo se desarrolla en tiempo real y en contacto constante con diferentes profesionales de la entidad como son el director-gerente del Centro, Ángel González, la secretaria de dirección, M^a Ángeles Oliveros Campos y con la técnica de calidad y prevención de riesgos laborales, Raquel de la Cruz Pérez.

Cada fase del proyecto refleja situaciones y necesidades reales, lo que implica una comunicación continua con el centro y con el equipo docente. Es un proyecto auténtico cuyo desarrollo y contenidos responden a unas necesidades concretas.

4.2 Medios necesarios

El desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado se organizó en distintas fases que abarcaron desde la planificación inicial hasta la puesta en marcha definitiva de la intranet.

El proceso fue progresivo, ajustándose en todo momento a las necesidades del centro y a los objetivos marcados desde el principio. A medida que avanzaba el trabajo se tomaron diferentes decisiones en cuanto a herramientas, estrategias, contenido y estructura de la página, cuyo resultado es profesional y adaptado a las necesidades requeridas. A

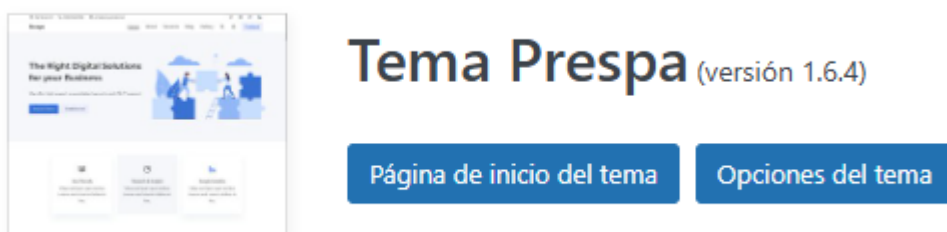
continuación, se detalla el plan de trabajo, incluyendo tanto las etapas del proceso como la justificación del uso de las distintas plataformas y recursos.

La primera fase del proyecto se centró en la definición y planificación. Desde el inicio y gracias a las reuniones con el Centro Hospitalario Benito Menni quedó claro que el producto final debía consistir en una intranet sencilla, visual y fácil de navegar, destinada exclusivamente al personal del centro. Por tanto, uno de los primeros pasos fue analizar cuál sería la mejor opción para llevarla a cabo.

En este sentido, se optó por la compra de un dominio a través de la plataforma Dinahosting. Este dominio fue financiado por la entidad, lo que permitió que el proyecto tuviera un nombre personalizado, profesional y que estuviera alineado con la identidad del centro.

Paralelamente, se eligió desarrollar la intranet con Wordpress en su versión profesional, descartando la opción gratuita debido a las limitaciones que este presenta en cuanto a personalización, almacenamiento e instalación de diferentes herramientas. La versión profesional ofrecía mayor libertad creativa, acceso a pluggins avanzados y plantillas más completas, lo que favoreció a que el resultado tuviera gran calidad.

El Centro Hospitalario Benito Menni también compartió una demo de una intranet utilizada en otro centro, lo que sirvió de gran ayuda para comenzar a crear el Wordpress. Es por ello que la plantilla elegida fue Prespa, ya que contaba con las premisas a cumplir: visual, sencilla y organizada.



Una vez definidas las herramientas a utilizar comenzó la parte de organizar toda la documentación proporcionada por el centro, tanto en reuniones, como por correo electrónico. Gracias a un contacto continuo con los responsables de comunicación, fue

posible recopilar toda la información necesaria para la creación de los diferentes apartados de la web. Esta colaboración fue de gran importancia ya que permitió adaptar el contenido a las necesidades reales del centro y que la intranet cumpliera su función.

Durante esta etapa se recibieron documentos clave como manuales de acogida, calendarios de actividades y de guardias, normativa interna, protocolos y otros recursos institucionales. Esta documentación se organizó y se preparó para integrarla en los distintos apartados de la intranet.

Una vez organizada la información, comenzó el proceso de diseño web. Desde el primer momento se buscó una estética sencilla, moderna y coherente con la identidad del centro. Para ello, se recurrió a varias herramientas que facilitaron la creación de los recursos gráficos necesarios.



En primer lugar, se utilizó Canva, una plataforma de diseño gráfico online que permitió crear composiciones personalizadas de forma rápida e infografías informativas que completan la información.

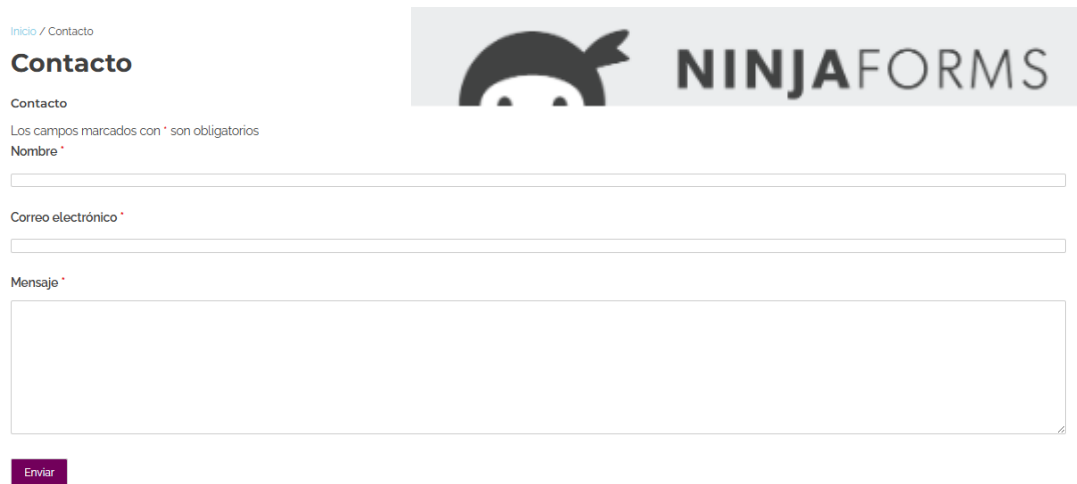
A su vez, se incorporaron iconos obtenidos a través de FreePik, una biblioteca de recursos visuales que ofrece una gran cantidad de recursos de gran calidad. El uso de estas dos plataformas se justifica por la facilidad con la que se pueden integrar estos elementos en Wordpress. Además, gracias a estas herramientas se pudo construir una identidad visual, coherente y profesional para la intranet, sin necesidad de recurrir a recursos técnicos complejos.

Una vez definidos los apartados y diseñados los elementos gráficos, se inició el proceso de construcción de la página en Wordpress. Esta fase fue la que más trabajo implicó, ya que supuso la creación progresiva de más de 40 páginas internas, cada una con su propio

contenido, imágenes y enlaces. El enfoque prioritario fue la usabilidad, de modo que cualquier trabajador pudiera acceder fácilmente a la información relevante.

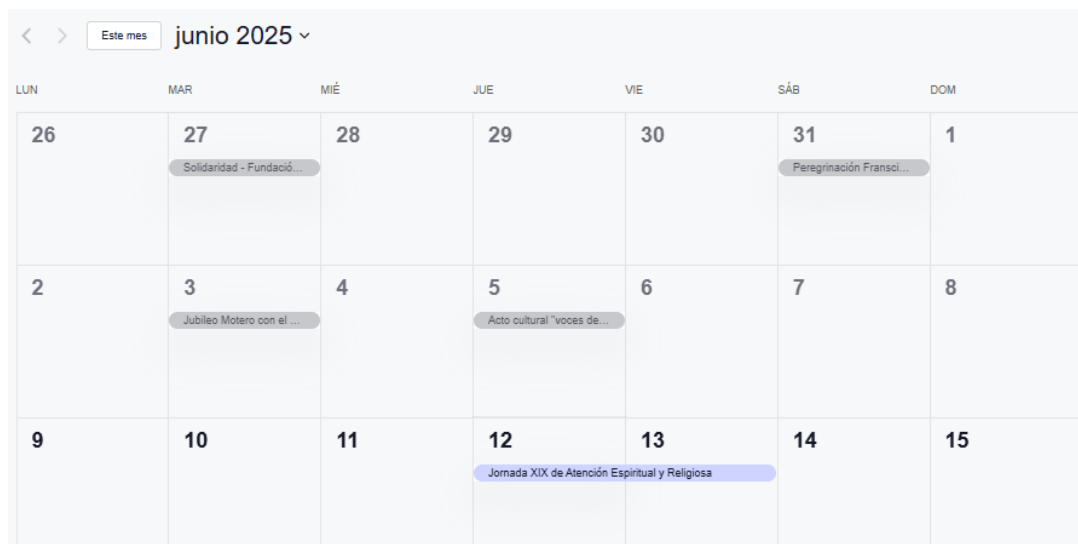
Para aprovechar al máximo el Wordpress profesional se hizo uso de diferentes plugins especializados. Estos complementos permitieron incorporar de manera eficiente herramientas como gestión de menús dinámicos, descarga de documentos en PDF, calendarios interactivos o formularios de contacto. Los plugins utilizados fueron los siguientes:

- Ninja Forms: fue el plugin elegido para la creación de formularios de contacto internos. Su uso permite establecer canales de comunicación entre los trabajadores del centro y los administradores de la intranet. Facilitando la recepción de sugerencias, consultas y diferentes solicitudes.



The screenshot shows the 'Contacto' (Contact) page of a website. At the top, there is a navigation link 'Inicio / Contacto' and the title 'Contacto'. Below the title, a note states 'Los campos marcados con * son obligatorios' (Fields marked with * are mandatory). The form includes three input fields: 'Nombre *' (Name), 'Correo electrónico *' (Email), and 'Mensaje *' (Message). Each field has a red asterisk indicating it is mandatory. Below the message field is a purple 'Enviar' (Send) button. To the right of the form, there is a logo for 'NINJA FORMS' featuring a stylized ninja head icon.

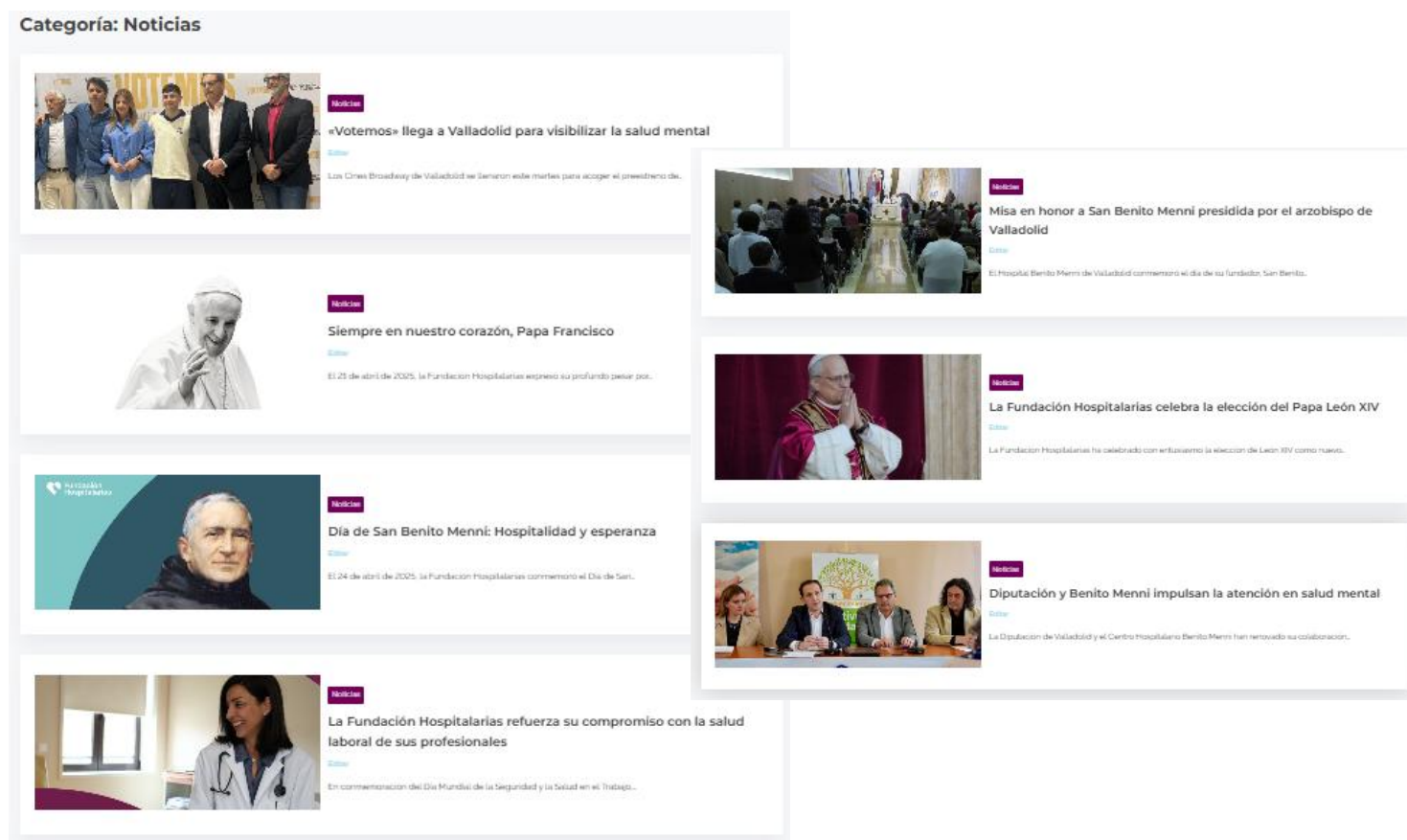
- The Events Calendar: fue clave para la gestión del calendario de actividades y sesiones clínicas del centro. Instalar este plugin supuso un gran trabajo, ya que fue necesario introducir manualmente 32 eventos, organizados por fecha, temática y destinatarios. Esta herramienta permitió presentar la información en un formato visual e intuitivo, lo que facilita una rápida consulta por parte de los trabajadores.



The screenshot displays the 'The Events Calendar' plugin interface. At the top, there are navigation arrows and a dropdown menu set to 'Este mes' (This month) with 'junio 2025' selected. Below this is a calendar grid with columns for the days of the week (LUN, MAR, MIÉ, JUE, VIE, SÁB, DOM) and rows for the dates. The calendar shows several events:

LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIE	SÁB	DOM
26	27 Solidaridad - Fundació...	28	29	30	31 Peregrinación Franscol...	1
2	3 Jubileo Motero con el ...	4	5 Acto cultural "voces de...	6	7	8
9	10	11	12 Jornada XIX de Atención Espiritual y Religiosa	13	14	15

- WP Show Posts: se utilizó para mostrar listados dinámicos en la sección de noticias. Este plugin facilitó la organización de entradas personalizadas, mejorando la navegación dentro de la intranet y permitiendo al usuario acceder rápidamente a los contenidos más relevantes sin sobrecargar la página inicial.



- Asesor de cookies RGPD: se utilizó este plugin para garantizar el cumplimiento de la normativa europea de protección de datos, concretamente el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Gracias a la creación de una página llamada Política de Cookies, se informa al usuario sobre las condiciones de uso.


Este sitio web utiliza cookies para que usted tenga la mejor experiencia de usuario. Si continúa navegando está dando su consentimiento para la aceptación de las mencionadas cookies y la aceptación de nuestra **política de cookies**, pinche el enlace para mayor información.

ACEPTAR

Se crearon más de 40 páginas dentro de Wordpress, entre las que destacan los siguientes apartados:


- “Quiénes somos” y “Nosotros”, orientados a presentar la identidad, los valores y las líneas asistenciales ofrecidas por el centro.
- Apartados concretos como “Documentación del centro” y “Documentación de acogida”, que permiten centralizar el acceso a los documentos internos.
- Secciones como “Calendario de actividades” y “Calendario de guardias”, consultados frecuentemente por el personal.
- Un espacio de “Noticias”, cuya redacción fue realizada por mí a partir de hechos reales, pero adaptados a un tono más institucional.
- Acceso directo a las plataformas de Ekon, Meta4 y Moodle, ya que son herramientas de uso diario para los trabajadores del centro.

Pº Juan Carlos I 10 983 27 26 00




Hospital Benito Menni Valladolid

[Inicio](#) [Quiénes somos](#) [Nosotros](#) [Documentación](#) [Noticias](#) [Calendarios](#) [Contacto](#)



ÚLTIMAS NOTICIAS


«Votemos» llega a Valladolid para visibilizar la salud mental



Los Cines Broadway de Valladolid se llenaron este martes para acoger el preestreno...

[Leer más](#)


Diputación y Benito Menni impulsan la atención en salud mental



La Diputación de Valladolid y el Centro Hospitalario Benito Menni han renovado su...

[Leer más](#)

La Fundación Hospitalarias celebra la elección del Papa León XIV



La Fundación Hospitalarias ha celebrado con entusiasmo la elección de León XIV como...

[Leer más](#)

DOCUMENTOS DESTACADOS



Solicitud Licencias y Permisos



Solicitud de análisis clínicos



Consentimiento inmovilizaciones



Consentimiento COVID-19

NUESTRAS PLATAFORMAS

ekon

Tu herramienta principal de trabajo donde puedes gestionar todo lo relacionado con el centro.

Inicia sesión

meta

Accede a todos los documentos relacionados con tu vida laboral: nóminas, horarios, vacaciones.

Inicia sesión

moodle

Aquí podrás formarte para realizar tu trabajo de la mejor manera posible.

Inicia sesión

Con el objetivo de proteger información sensible del centro, se ha restringido el acceso a determinadas entradas y páginas de la web. Estas secciones, documentación > documentación del centro > reglamento del centro de día y listín telefónico, contienen documentos confidenciales y de uso interno, cuyo contenido está destinado exclusivamente al personal autorizado. Por esta razón, solo es posible acceder a ellas mediante el uso de una contraseña (usuario1234). Esta medida se tomó para garantizar la seguridad y privacidad de la información, así como para asegurar su uso adecuado.

Protegido: Reglamento del centro de día

Este contenido está protegido por contraseña. Para verlo, por favor, introduce tu contraseña a continuación:

Contraseña:

A continuación, el enlace a la página web desarrollada, dónde se encuentra la intranet:

<https://intranetbenitomenni.org/>

4.3 Producción y postproducción

Durante la fase de producción, se llevó a cabo la planificación, toma de fotografías y recolección de información directamente en el centro, mediante visitas y entrevistas con el personal. Todo este material se recopiló con el objetivo de crear un producto real y adaptado a las necesidades del centro.

En la fase de postproducción, se diseñaron e integraron los contenidos visuales y textuales en la intranet utilizando Wordpress como plataforma principal. Además, se empleó Canva y Freepik para generar recursos gráficos que mejoran la presentación de la información. Este proceso permitió dar forma a una plataforma digital organizada y visualmente atractiva, acorde con los objetivos definidos en el proyecto.

5. Conclusiones

El desarrollo de este Trabajo de Fin de Grado, centrado en la creación de una intranet para el Centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid, ha permitido alcanzar los objetivos planteados al inicio del proyecto. Se ha logrado diseñar y poner en funcionamiento una plataforma que centraliza la documentación institucional, facilita los trámites administrativos y mejora la comunicación interna del centro. Además, se han cumplido los objetivos específicos relacionados con la accesibilidad, la organización eficiente y la presentación visual atractiva del sitio.

A lo largo del proceso, surgieron diversas dificultades que requirieron adaptabilidad y soluciones prácticas. La limitación de tiempo para coordinar reuniones con los profesionales del centro se resolvió mediante entrevistas breves y bien planificadas.

Desde una perspectiva profesional, aplicar herramientas propias de la comunicación corporativa en un entorno sociosanitario ha evidenciado el papel estratégico que puede desempeñar un periodista en la gestión de flujos de información.

De cara a un futuro, el proyecto presenta posibilidades de mejora en varios aspectos. La incorporación de herramientas de analítica web permitiría evaluar el uso de la intranet y optimizar su estructura. También se podrían explorar nuevos formatos de comunicación,

como contenidos audiovisuales que favorezcan un mayor dinamismo. Finalmente, el desarrollo de una aplicación móvil o una versión avanzada facilitaría el acceso a la plataforma desde dispositivos personales.

A nivel personal, este proyecto ha supuesto un importante crecimiento. He desarrollado habilidades de gestión de proyectos al coordinar tareas, tiempos y contactos de manera simultánea. También he mejorado mis competencias digitales, especialmente en el uso de Wordpress. En definitiva, este trabajo no solo ha dado lugar a un producto útil para el centro, sino que también ha favorecido mi formación como periodista flexible, capaz de aportar soluciones comunicativas estratégicas en contextos profesionales diversos.

6. Bibliografía

Almansa, A. (2004). *Teoría, estructura y funcionamiento de los gabinetes de comunicación*, Universidad de Málaga, Málaga.

Álvarez García, A. (1995): *Html, CGI, Java, servidores...: Tecnología WWW*, Anaya, Madrid.

Ambegaonkar, P. (1997). *Kit de Recursos de Intranet*, McGraw-Hill, Madrid.

Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica*. Netbiblo.

Barea, J. (2000). El marco conceptual de las instituciones sin fines de lucro. *Economistas. Colegio Economistas de Madrid*, (83).

Barranquero, A., Candón-Mena, J., & García-Caballero, S. (2024). Capítulo 1. El Tercer Sector de la Comunicación. *Espejo De Monografías De Comunicación Social*, (28), 9–26. <https://doi.org/10.52495/c1.emcs.28.tam4>

Brandolini, A., González Frígoli, M., & Hopkins, N. (2009). *Comunicación interna: Claves para una gestión exitosa*.

Capriotti (1998). Comunicación interna. Artículo publicado en *Reporte C&D – Capacitación y Desarrollo*, (13), 5-7.

Catalá Pérez, M. (2001). Comunicación interna: Atención al mensaje y a la participación en la empresa. *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, (9), 45-54. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209926>

Cerruti, P. (2019). Comunicación, política y poder: Una reconsideración de la obra de Harold Lasswell. *Austral Comunicación*, 8(2), 191-220.

Cuenca, J & Verazz, L. (2020). Guía fundamental de la comunicación interna.

Recuperado de
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=mxSzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=comunicaci%C3%B3n+interna+plan&ots=eP9spE35kf&sig=0g0rqR5jIUDkbMQW9Jze4-1PU0#v=onepage&q=comunicaci%C3%B3n%20interna%20plan&f=false>

Dávila, S. (2013). *Intranet Corporativa*. KnowCentury. Recuperado de:
<http://www.knowcentury.com/productos/intranetcorporativa/vision-general>

De Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional: Técnicas y estrategias*. Bogotá: Ed. Universidad del Norte.

Durán Bravo, P., & Fernández Fuentes, M. B. (2010). La comunicación en las organizaciones del tercer sector. *Revista Latina De Comunicación Social*, (65), 325–339.
<https://doi.org/10.4185/RLCS-65-2010-921-595-603>

Fernández Collado, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas. Pp. 11-15. Recuperado de
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>

Gómez Nieto, B., Soria Ibáñez, M. del M., & Concejo Ulloa, B. (2018). La comunicación en el tercer sector: el caso vallisoletano. *Vivat Academia*, (143), 25–44.
<https://doi.org/10.15178/va.2018.143.25-44>

Lara, M. B. (2012). *La gestión de la comunicación en el Tercer Sector: cómo mejorar la imagen de las ONG*. Esic Editorial.

Libaert, T. (2005). *El plan de comunicación organizacional. Cómo definir y organizar la estrategia de comunicación*.

Marin, A. L., Garcia Galera, C., & Jose Antonio Ruiz. (2000). *Sociología de la comunicación*. Trotta.

Medina Aguerrebere, P. (2012). El Valor estratégico de la comunicación interna hospitalaria. *Revista De Comunicación Y Salud*, 2(1), 19–28. [https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2012.2\(1\).19-28](https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysalud.2012.2(1).19-28)

Muñiz R. (2017). *Marketing en el Siglo XXI*.

Murillo Rosado, M. (2023). *Gestión de la comunicación interna de las organizaciones*.

Recuperado de https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/144229/1/Planificacion%20estrategica%20y%20gestion%20de%20la%20comunicacion%20interna_Gestion%20de%20la%20comunicacion%20interna%20en%20las%20organizaciones.pdf

Rivera, A. B., Rojas, L., Ramirez, F., y Álvarez, T. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), pp. 32-48. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/782/78212103.pdf>

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Rodríguez De San Miguel, H. A. (1991): Hacia una definición de la comunicación organizacional, en Fernández Collado, C.: *La comunicación en las organizaciones*, Trillas, México:29-34.

Salamon, L. y Anheier, H. (1992) In search of non-profit sector I: The question of definitions. Manchester. Manchester University Press. *Voluntas*, 3.

Salamon, L. et al. (2001). *La sociedad civil global*. Las dimensiones del sector no lucrativo. Bilbao. Fundación BBVA.

Sanchis, P. I., & Bonavia, T. (2017). Análisis del Sistema de Comunicación Interna de una Pequeña Empresa. *WPOM - Working Papers on Operations Management*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.4995/wpom.v8i1.7390>

Soldevila i García, P. (2016). El control de gestión en organizaciones sin ánimo

de lucro. El caso particular de los colegios de economistas de España. *ICADE. Revista De La Facultad De Derecho*, (61), 383–388. Recuperado a partir de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/6434>

Trani, J. J. (2015). *La Comunicación interna: una herramienta al servicio de las organizaciones*. (Tesis de Máster). Recuperado de <https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/consulta/registro.cmd?id=154459>

Torres L. (2012). *Manual de Gestión de la Comunicación Organizacional*.

Villafañe, J. (1999): *La gestión profesional de la imagen corporativa*, Ed. Pirámide.

Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1967). *Teoría de la comunicación humana: Interacciones, patologías y paradojas*. Herder.

7. Anexos

A continuación, se recopila todo el material presente en la página web desarrollada como parte del Trabajo de Fin de Grado. Se incluyen los textos, imágenes e iconos que conforman el contenido del sitio.

Quiénes Somos:

El centro Hospitalario Benito Menni de Valladolid es una institución sin ánimo de lucro, de ideario católico, de naturaleza privada, con personalidad jurídica propia, que pertenece a la Congregación de Hermanas Hospitalarias, fundada en 1881 por San Benito Menni, Sor M^a Josefa Recio y Sor María Angustias Jiménez.

Fundado en el año 1972, se ha dedicado desde entonces a ofrecer a personas con enfermedad mental, patología psicogeriatrica, problemas psíquicos y/o físicos o que precisen de cuidados paliativos, una asistencia de calidad que promueve la salud integral, conjugando los aspectos biológicos, psíquicos y sociales con los espirituales, éticos y relacionales. La asistencia se completa con programas docentes e investigadores. **Se trata fundamentalmente de un Centro asistencial sociosanitario.**

Patronato:

En la actualidad, el Patronato está formado por seis mujeres y cuatro hombres, asegurando una participación equilibrada de sus miembros. Se trata de un equipo multidisciplinar, con perfiles que provienen de los ámbitos de la ética y la bioética, la pedagogía, la administración, el derecho, la psiquiatría, la medicina, la enfermería, la pastoral o la ingeniería, entre otros.

Muchos de los patronos cuentan con una amplia experiencia en la empresa privada, en la docencia e investigación de ámbito universitario o en el asesoramiento y consultoría a nivel internacional.

La misión de la Fundación se centra en la acogida, asistencia y cuidado especializado a personas con enfermedad mental, discapacidad psíquica y física y otras enfermedades, priorizando a personas en situación de mayor vulnerabilidad.

Hospitalidad:

La hospitalidad es un valor humano esencial en los ámbitos social, asistencial y sanitario

Consideramos los valores hospitalarios elemento clave de la identidad de nuestra Institución. Ellos manifiestan la originalidad de nuestra Acción y son rasgo diferencial y apreciado de nuestra Obra.

En cuanto valores humanos, que en nuestra tradición brotan del Evangelio, son asumidos por todos; se encarnan en cada cultura; orientan las decisiones de los responsables e inspiran el actuar de cada uno en su tarea.

Podemos sintetizar todos nuestros valores en uno sólo: **HOSPITALIDAD**

La hospitalidad es un valor humano esencial en los ámbitos social, asistencial y sanitario. Consiste en ofrecer espacio y tiempo, atención y cuidado, humanidad y recursos a los destinatarios de nuestra misión.

Para explicitar este valor síntesis lo desarrollamos en ocho valores.

1. **Sensibilidad por los excluidos:** la práctica de la hospitalidad implica, despierta e inevitablemente nutre la empatía hacia quienes sufren y están en situación de necesidad. Nuestra forma de vivir la Hospitalidad se caracteriza por una sensibilidad especial hacia las personas con capacidades psíquicas o físicas disminuidas o alteradas.

El reconocimiento de su existencia nos conmueve profundamente, y el encuentro con ellas transforma nuestra mirada, nos abre a la compasión y nos impulsa a actuar con solidaridad. En un mundo que aún estigmatiza estas realidades marcadas por la vulnerabilidad y la exclusión múltiple, su causa se convierte también en la nuestra.

Desde esta sensibilidad positiva, activa y creativa, mantenemos una actitud crítica y atenta frente a las condiciones que atraviesan estas personas en diversos contextos culturales y sociales. Identificamos sus necesidades —y las de sus

familias— que, en muchos casos, permanecen ocultas según las culturas o relegadas al final de las prioridades sociales.

Trabajamos para sensibilizar a la sociedad y a sus instituciones, promoviendo que asuman su responsabilidad social ante esta problemática. Defendemos los derechos de estas personas y procuramos brindar las mejores respuestas posibles sus demandas. Más aún, nuestra labor es un compromiso firme con la justicia social, para que la atención llegue especialmente a quienes viven en condiciones de mayor marginación, olvido y pobreza.

2. **Servicio a los enfermos y necesitados:** nuestra sensibilidad hacia las personas enfermas y necesitadas se traduce en una acción concreta y servicial a través de nuestros dispositivos socio-asistenciales.

Su dignidad y bienestar están en el centro de nuestra organización. Ellos son la razón de ser de nuestros centros. Cada uno de nuestros programas y enfoques está diseñado en función de sus necesidades; la atención y el cuidado que les brindamos constituyen la finalidad fundamental de nuestra Institución. Toda nuestra estructura, dinámica y acción gira en torno a su servicio. En nuestro proyecto, todo y todos están orientados a su bienestar.

En nuestra labor diaria, cultivamos una relación humana que va más allá del vínculo impersonal propio del mercado; trabajamos por y para ellos, sin convertir su necesidad en un medio para nuestro beneficio.

Esta vocación de servicio expresa el espíritu original de nuestra Obra, responde fielmente al deseo de nuestros Fundadores, está arraigada en nuestra tradición y guía nuestro compromiso en contextos de mayor necesidad y abandono. También orienta nuestra proyección hacia el futuro.

Reconocemos a quienes atendemos como miembros plenos de la gran familia humana y de la comunidad hospitalaria de cada centro. Esta comprensión, enriquecida por una visión evangélica de la persona, fortalece nuestra mirada antropológica y solidaria.

3. **Acogida liberadora:** no puede haber hospitalidad sin acogida. No se trata solo del primer gesto en el proceso de atención, sino de una cualidad presente en toda nuestra actividad. Su valor no reside únicamente en el hecho de recibir, sino en la manera en que se acoge.

Acoger nace de la voluntad de abrirse al otro, de aceptar su presencia, su historia, su modo de ser y de expresarse. Es una apertura sincera hacia la realidad del otro y una disposición interior para reconocer su dignidad.

Como rasgo esencial de nuestra acción, la acogida se manifiesta en una actitud constante de gratuidad paciente, que se expresa en relaciones marcadas por el respeto y la cercanía. Es un valor interior que se traduce en gestos, palabras y actitudes que hacen sentir al otro verdaderamente recibido.

Nuestra acogida busca ser liberadora en el sentido más amplio. Al recibir a una persona, nuestro objetivo es acompañarla —en la medida de lo posible— en su proceso de rehabilitación, para que pueda desarrollar su propio proyecto de vida y, eventualmente, reintegrarse en su entorno familiar, social y laboral.

Sabemos, sin embargo, que, para algunas personas, debido a su situación particular, nuestros centros se convierten en su hogar. Por ello, es compromiso de todos hacer de cada centro un lugar cálido y humano, un espacio donde se respire un ambiente de familia para quienes viven en él y para quienes lo visitan o transitan por él.

La acogida es la base de todas nuestras relaciones interpersonales. La vivimos no solo con las personas atendidas, sino también con sus familias. La promovemos entre todos los miembros de la Comunidad Hospitalaria, y en este espíritu, las hermanas buscan ser un testimonio vivo y elocuente. Cuidamos esta dimensión en cada uno de nuestros múltiples encuentros cotidianos.

4. **Salud integral:** el valor de la salud tiene como base y expresión un valor aún más profundo: el de la vida y su sentido. Por ello, cuidar y valorar la salud es, en esencia, una forma concreta de respetar la vida.

La salud es un bien inherente a la persona, que está llamada no solo a disfrutarla, sino también a protegerla y, en caso de enfermedad, a buscar su recuperación mediante los medios técnicos disponibles, dentro de los límites de lo humanamente posible. Esta dimensión forma parte de nuestra condición como seres humanos.

Desde nuestra misión, expresamos el aprecio por este valor y asumimos el compromiso de responder al derecho que toda persona tiene a ser atendida en su enfermedad y necesidad.

Nuestro concepto de salud, en línea con las orientaciones de la Organización Mundial de la Salud, integra una visión existencial que considera todas las dimensiones de la persona, a la luz del humanismo cristiano, buscando siempre su equilibrio y armonía.

Esta visión guía y da coherencia a nuestra labor. Nuestro proyecto hospitalario tiene como finalidad no solo curar, sino también cuidar, integrando los avances de la ciencia y la tecnología en una atención profundamente humana, respetuosa de la dignidad de la persona en cualquier etapa o situación de su vida.

Nuestro compromiso con la salud implica la defensa de la vida, la aceptación y superación de la enfermedad, la lucha contra el dolor y el sufrimiento, el uso prudente y humanizado de los recursos terapéuticos, y la promoción activa de la salud.

Además, nuestra cultura hospitalaria busca generar entornos saludables y sanadores en todos los niveles: desde los espacios físicos y los servicios que ofrecemos, hasta los procesos y relaciones que se establecen. Este cuidado se extiende también a todas las personas que trabajan o colaboran en nuestros proyectos, promoviendo su bienestar físico, emocional y espiritual.

5. **Calidad profesional:** la actitud de servicio, orientada a una atención integral y centrada en la salud de las personas que atendemos, alcanza su máxima eficacia cuando se sustenta en un trabajo realizado con excelencia y calidad profesional.

Esta calidad profesional implica adaptar nuestros centros a las necesidades reales de las personas, según el contexto social, cultural y temporal. Supone también la incorporación de técnicas y metodologías derivadas del avance científico, así como la actualización constante —teórica y práctica— de todos los profesionales implicados.

Fomentamos y exigimos un espíritu de colaboración corresponsable desde cada puesto de trabajo, promoviendo la planificación participativa y el trabajo en equipo en todas las áreas. Así, la diversidad de funciones, servicios y perfiles se integra armónicamente en torno a un objetivo común.

La calidad de nuestros servicios se garantiza también a través de una gestión eficiente, de la formación permanente en todas las dimensiones de la Hospitalidad, de la responsabilidad individual, de una organización precisa y de una asignación eficaz de los recursos. Para nosotros, estos recursos están siempre orientados a mejorar la atención que brindamos.

En nuestros centros situados en países en desarrollo o en contextos de pobreza y exclusión, optimizamos la calidad de la atención mediante la cooperación interinstitucional, la solidaridad activa y la búsqueda de apoyo internacional. Priorizamos especialmente la inversión en la formación de profesionales, convencidos de que esta es la mejor vía para la renovación constante y sostenible de nuestros proyectos.

6. **Humanidad en la atención:** la calidad profesional no se limita al ámbito técnico; exige también una profunda dimensión humana, y es precisamente esta humanidad la que da sentido y responsabilidad a aquella. Ante el riesgo real de que la técnica, por sí sola, nos vuelva insensibles y nos lleve a atender enfermedades olvidando a las personas, nos comprometemos de manera decidida con la humanización de todas nuestras acciones. Por ello, destacamos y ponemos en valor la humanidad en cada atención que brindamos.

Nuestra voluntad de humanizar sitúa a la persona como el centro de referencia y como un valor en sí misma, nunca como un medio. Concebimos la atención como un auténtico encuentro humano, no como un acto meramente funcional. Un

encuentro que nace de la cordialidad, que abarca a la persona en su totalidad, que activa nuestras capacidades comunicativas y que construye un verdadero “nosotros” a través del reconocimiento mutuo.

Esta experiencia de encuentro intersubjetivo se concreta en el respeto a la dignidad de la persona atendida, a sus derechos, cultura, valores, creencias y fe. Se expresa en un trato humano, en un lenguaje cercano, en una atención personalizada, en una información accesible, y en una dedicación diaria marcada por la responsabilidad y la disponibilidad.

Los lenguajes que utilizamos para relacionarnos con quienes atendemos son de importancia fundamental. Saber acercarse, escuchar con prioridad y hablar con oportunidad es clave. El buen hospitalario sabe cuándo hablar, cuándo callar y, sobre todo, cómo escuchar con verdadera atención.

El lenguaje no verbal también es esencial en nuestra hospitalidad: el rostro, la mirada, los gestos... son formas primarias y últimas de comunicación humana. A través de ellos, damos la bienvenida, acompañamos el dolor y transmitimos cercanía.

Creemos —y así lo vivimos— que todas estas actitudes y expresiones cobran una fuerza humanizadora aún mayor cuando nacen del amor, que es el fundamento más profundo y fértil. Este amor, expresado hospitalariamente, se traduce en una actitud positiva y esperanzada, en bondad y paciencia para afrontar y superar, con generosidad y sacrificio, las dificultades propias de nuestro servicio.

7. **Ética en toda la actuación:** la Hospitalidad es, en sí misma, una experiencia ética fundamental y abarcadora de nuestra misión, que fortalece la dimensión ética inherente a toda acción dirigida a la persona acogida. De hecho, cualquier falta de ética en nuestras actividades atenta contra la esencia misma de la hospitalidad, constituyendo una ruptura moral en nuestro ser y hacer hospitalarios.

Por ello, y conscientes de los nuevos desafíos éticos que surgen en el ámbito de nuestra labor, hemos integrado la ética como uno de nuestros valores fundamentales.

Entendemos la ética como una dimensión inseparable de toda actuación, que garantizamos tanto en los objetivos que perseguimos como en los medios que empleamos.

Nos comprometemos a actuar con ética en todos los ámbitos y decisiones: en la asistencia sanitaria, en la educación, en la atención social; en la organización y gestión; en el trabajo y la economía; en los planteamientos institucionales y en las acciones concretas; respetando siempre la legalidad vigente; en los comportamientos tanto colectivos como individuales; en cada actividad cotidiana; en la reflexión sobre las cuestiones y en la respuesta a los problemas.

Fieles a la misión que nos define, promovemos los principios y criterios universales de la bioética, haciendo explícita referencia institucional a la inspiración católica que sustenta esta ética, y atendiendo a las exigencias que emanan de la identidad, el sentido y los valores propios de nuestro proyecto.

8. **Conciencia histórica:** la memoria del pasado es clave para responder bien al presente y proyectar el futuro. Conocer a los Fundadores, su contexto y el origen de su obra es parte esencial de nuestra cultura hospitalaria.

Nuestro proyecto se sostiene en el trabajo de quienes nos precedieron, y ahora somos responsables de su presente y futuro. Por eso, es fundamental que todos desarrollemos conciencia de pertenecer a esta historia y de ser protagonistas activos y solidarios.

Ser protagonistas implica actuar con responsabilidad, enfrentando los problemas y creando respuestas a los retos actuales.

Para construir un presente con futuro, debemos mantenernos abiertos a las nuevas necesidades, desafíos y modelos de atención que surgen en nuestra misión.

Nuestro centro:

El edificio se ubica en el Paseo Juan Carlos I, en el emblemático barrio vallisoletano de Las Delicias. En su deseo de contribuir al bienestar del paciente y de sus familiares, el centro ha sido rodeado de cuidadas zonas ajardinadas, presididas por un cedro – el árbol

de la hospitalidad – de más de 8 metros de altura en la entrada principal. Completan los alrededores del centro las cerca de 170 plazas de aparcamiento que rodean el edificio.

La luminosidad, la accesibilidad y movilidad, pero sobre todo la calidez son los aspectos más importantes del centro, cuya planta se presenta con una innovadora organización en forma de «hache» de hospitalidad, que es, a fin de cuentas, el objetivo del centro: ofrecer la debida asistencia a aquellas personas que más lo necesitan.

A diferencia de los centros tradicionales, los pacientes no comen en sus habitaciones, sino que, siempre que sus circunstancias personales lo permitan, acudirán a uno de los comedores de planta.

Si se tiene en cuenta que en algunos casos son pacientes de media, e incluso larga estancia, y se pretende que pasen únicamente el tiempo mínimo necesario en sus habitaciones, la socialización con familiares y otros enfermos es vital para su pronta recuperación. El nuevo centro hospitalario cuenta con una **capacidad instalada de 242 camas.**

Las habitaciones están equipadas con las **camas de hospitalización Hill-Room**, diseñadas para garantizar una movilización correcta del paciente y facilitar su pronta rehabilitación. Además, contribuyen al trabajo del personal sanitario, facilitando sus labores diarias en el cuidado del enfermo.

Por su parte, **todos los aseos están adaptados** en base a la legislación sobre movilidad y accesibilidad, para ofrecer, en la medida de lo posible, un mínimo de independencia al paciente. Y todas las habitaciones cuentan con calefacción individual, aire acondicionado, televisión, toma de oxígeno y vacío individual y persianas eléctricas.

La planta baja y el sótano han sido destinadas a los servicios comunes, tanto para pacientes como personal o familiares. El sótano queda reservado para las actividades primarias que dan servicio a todo el hospital, como, por ejemplo, la sala de lavandería y costura. La ropa sucia llega hasta este departamento a través de huecos insertados en las paredes del edificio y con acceso desde cada una de las plantas.

También en esta área se encuentran el comedor y las salas de estar del personal del centro, la farmacia hospitalaria, una biblioteca, la entrada a urgencias o el tanatorio. Pero sin

duda, **la estancia más importante de esta planta es la cocina**, diseñada especialmente para **cumplir con todos los protocolos de seguridad alimentaria**.

La planta baja se constituye como la planta con mayor actividad. Además de ser la puerta de acceso al centro y contar con las **consultas y despachos del personal**, en ella se localizarán dos de las estancias más cuidadas del nuevo centro: **la cafetería y la capilla**. La cafetería, de diseño moderno e inspiración vanguardista, cuenta con vistas al jardín y con acceso a otras salas de visitas más tranquilas, habilitadas como espacios donde familia y paciente puedan compartir un tiempo fundamental para la recuperación del enfermo.

La Capilla del Hospital Benito Menni de Valladolid

La **capilla** se consolida como una las estancias más importantes del centro. El objetivo principal del centro es la rehabilitación integral del paciente, que incluye no sólo la rehabilitación física y mental, sino también, en algunos casos, la espiritualidad, por lo que en la construcción de capilla se han cuidado hasta los detalles más pequeños.

Con suelos de mármol, paredes recubiertas de madera y una **capacidad para 160 personas, aproximadamente**, el espacio cumple con una doble misión: es el lugar de culto y rezo, pero también ejerce de salón de actos para albergar eventos de toda índole. Un lugar cuyo emblema es la cúpula que corona el altar mayor y que ha sido decorada por el Padre Marko Iván Rupnik.

Para la decoración de la capilla del Centro Hospitalario, el Padre Rupnik ha querido representar la dedicación de San Benito Menni hacia los enfermos haciendo uso de la técnica del mosaico.

En el diseño se busca transmitir el dolor de una madre que ve cómo su hijo, el Salvador, cae vencido ante la enfermedad. Mientras, la imagen de San Benito Menni aparece representada a los pies de Jesús, en señal del servicio que el fundador de las Hermanas Hospitalarias prestó a los enfermos durante toda su vida.

Nuestros servicios:

El nuevo centro hospitalario atiende a los pacientes en régimen de hospitalización, centro de día y consultas ambulatorias, así como a través de la asistencia domiciliaria.

Área de salud mental: destinada a la atención integral e interdisciplinar de personas adultas con problemas de salud mental. Se tratan casos de: trastornos psicóticos, esquizoide, afectivos, depresiones, ansiedad, fobias, conductas agresivas, alcoholismo, trastorno de conducta alimentaria, problemas de relación...

- **Unidad psiquiátrica de agudos.** Personas en descompensaciones bruscas de su estado mental, bien se trate de un primer episodio o de agravamiento de patologías previas. En la unidad se atienden tanto pacientes adultos como infanto-juveniles.
- **Convalecencia psiquiátrica.** En ella atendemos a personas que padecen descompensaciones bruscas, bien se trate de un primer episodio psiquiátrico o de un agravamiento de la patología previa.
- **Residencia psiquiátrica asistida.** Para personas que padecen enfermedades mentales crónicas. Los cuidados de mantenimiento, residenciales y asistenciales son su principal característica.
- **Centro de Rehabilitación Psicosocial.** Dirigido a personas con enfermedad psiquiátrica crónica, cuya finalidad es promocionar su rehabilitación y reinserción social, sin que se desvincule de su propio hogar. Desde esta unidad se ayuda al enfermo mental a recuperar habilidades necesarias para el desarrollo de una vida cotidiana en comunidad. Se interviene mediante actividades diarias de carácter ambulatorio como talleres y vivencias, orientadas hacia las áreas de autoestima y autocontrol; psicomotricidad; actividad lúdica; valoraciones y planes terapéuticos individualizados y coordinación con tutores y familiares.
- **Centro Ocupacional.** Dirigido a personas con enfermedad psiquiátrica crónica, cuya finalidad es promocionar su rehabilitación y reinserción social, a través del aprendizaje de una actividad productiva.

Área de atención a la dependencia física o psíquica: esta área está especializada en el cuidado y apoyo de personas que, por limitaciones físicas, cognitivas o mentales, requieren ayuda para realizar actividades básicas de la vida diaria. Este servicio ofrece atención integral y personalizada, combinando asistencia médica, rehabilitación y apoyo

psicológico, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y fomentar la autonomía de los pacientes con un amplio programa terapéutico y de ocio (talleres de jardinería y horticultura, informática, grupo de teatro, cine...).

En esta área, el enfoque de atención es integral y multidisciplinario. Un equipo compuesto por profesionales de la medicina, enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional, psicología y trabajo social trabaja de manera coordinada para diseñar planes personalizados que respondan a las necesidades específicas de cada paciente.

Los servicios que se prestan incluyen cuidados médicos continuos, apoyo emocional, programas de rehabilitación funcional, estimulación cognitiva y acompañamiento en el proceso de adaptación a la pérdida de autonomía. Además, se brinda orientación y soporte a las familias o cuidadores, con el fin de facilitar la continuidad del cuidado en el entorno familiar o residencial.

El objetivo principal de esta área es mejorar la calidad de vida de las personas en situación de dependencia, promoviendo su bienestar físico y emocional, fomentando la autonomía en la medida de lo posible y garantizando una atención digna, segura y humanizada.

Área de psicogeriatría: a través de esta área se ofrece atención residencial para personas con deterioro de las funciones superiores y patologías asociadas que requieren cuidados permanentes y programas de rehabilitación neuropsicológica para el mantenimiento.

Se trata de pacientes enmarcados en las áreas de:

- **Unidad de Demencias.** En un régimen residencial, el Centro ofrece, tanto la posibilidad de permanecer largas estancias, como breves periodos de tiempo. El área de demencias está especializada en personas con demencias y otros trastornos del envejecimiento, tales como la enfermedad del alzhéimer o demencias vasculares y otras demencias.
- **Centro de Día Psicogeriátrico.** Durante el día, los pacientes reciben cuidados geriátricos, de apoyo, de rehabilitación física y neuropsicológica, orientados a optimizar su nivel de autonomía personal. Acuden por la mañana y por la tarde regresan a su domicilio habitual.

Área de convalecencia y cuidados paliativos: esta área atiende a pacientes en periodo de convalecencia, rehabilitación o en fase terminal.

- **Unidad de cuidados sub-agudos.** Personas en fase de recuperación de operaciones postraumáticas o de accidentes cerebro vasculares. Enfermedades oncológicas, o no oncológicas en fase avanzada o con limitaciones funcionales severas irreversibles, SIDA. enfermedades hepáticas, renales, respiratorias, cardiovasculares o neurológicas, etc, que requieren cuidados médicos y asistenciales de forma continua, y a los que se les pueden iniciar terapias rehabilitadoras.
- **Unidad de cuidados paliativos.** Para personas que padecen una enfermedad avanzada, incurable, progresiva, sin posibilidades razonables de respuesta al tratamiento, o que sufren enfermedades que presentan síntomas intensos, multifactoriales y cambiantes, generalmente con gran impacto emocional en el enfermo y sus familiares, y un pronóstico vital inferior a los 3 meses, que se acompañan de una gran demanda de atención.

Área de daño cerebral: el área de daño cerebral está especializada en la rehabilitación integral de personas afectadas por lesión cerebral: traumatismos, accidentes cerebro-cardiovasculares (ACV), tumores, infecciones...

- **Unidad de Hospitalización Subaguda.** Destinada a personas con secuelas motoras, de comunicación, conductuales, intelectuales, emocionales y/o sensoriales, como resultado de una lesión del sistema nervioso central. Se desarrollan programas integrados de rehabilitación en las áreas de logopedia, rehabilitación física, terapia ocupacional, neuropsicología y actividades de la vida diaria; siempre que es necesario se complementan estos programas con tratamientos psicofarmacológicos y ortopédicos.
- **Centro de Neurorehabilitación.** El centro atiende a los pacientes adultos y niños en régimen ambulatorio en una unidad situada en un local externo a las propias dependencias del centro, expresamente diseñado para este fin, en el que reciben la consulta de los especialistas que se precisen en función de su situación.
- **Sala de Integración Sensorial.** Configurada como la primera sala de estas características en Castilla y León, atiende a personas adultas o niños que pretende trabajar esta capacidad del sistema nervioso central para, organizar e interpretar

las informaciones captadas por los diversos sistemas sensoriales y poder responder así de forma adecuada al ambiente que nos rodea.

- **Unidad de Rehabilitación post-covid19.** Se puso en marcha en abril de 2020 para cubrir las necesidades de rehabilitación integral de los pacientes que han sufrido la covid-19. Se trata de la primera unidad hospitalaria de Castilla y León destinada a tratar las secuelas que deja este virus, entre ellas, problemas de movilidad, para comer, hablar, respirar o trastornos cognitivos.

Área de consultas externas: el objetivo de los servicios ambulatorios es ofrecer atención especializada a personas dentro de las siguientes áreas de actuación:

- **Psiquiatría** (trastorno de conducta, de personalidad, de la alimentación, adicciones, depresiones, ansiedad, problemas de relación)
- **Psicogeriatría** (patologías propias de la tercera edad)
- **Psicología** (problemas de la conducta humana en las dimensiones afectiva, cognitiva y de comportamiento)
- **Rehabilitación y fisioterapia**
- **Enfermería** (controles, curaciones, retiro de puntos, aplicación de medicamentos etc.)
- **Logopedia**
- **Atención domiciliaria**
- **Neuropsicología**
- **Terapia ocupacional**

Documentación:

En esta sección encontrarás toda la **documentación relevante** relacionada con nuestro centro hospitalario. Se divide en dos apartados:

- **Documentación del centro**, donde podrás acceder a reglamentos, normativas internas y protocolos de funcionamiento.
- **Documentación de acogida**, con información útil de formación para aquellas personas que acceden por primera vez al centro.

Noticias:

Nuevo impulso al programa contra el deterioro cognitivo en mayores rurales

La Diputación de Valladolid y el Centro Hospitalario Benito Menni han renovado su colaboración para continuar con el Programa de Detección Precoz del Deterioro Cognitivo en personas mayores de zonas rurales de la provincia. Desde su inicio, la Diputación ha destinado un total de 80.000 euros a este convenio, con una inversión anual de 20.000 euros.

Este programa pionero en España tiene como objetivo identificar de forma temprana signos de deterioro cognitivo en mayores de 65 años sin diagnóstico previo, ofreciendo recursos preventivos y de estimulación cognitiva. En su última edición, 79 personas participaron en talleres de estimulación cognitiva en seis municipios de la provincia. De ellas, 16 requirieron una evaluación neuropsicológica individualizada, recibiendo un informe detallado y un plan de rehabilitación adaptado a sus necesidades.

Los profesionales del Centro Hospitalario Benito Menni se desplazaron a los municipios para realizar evaluaciones exhaustivas, valorando aspectos como la memoria, el lenguaje y la capacidad de planificación. Además, se ofrecieron sesiones de seguimiento y estrategias de estimulación cognitiva tanto para los afectados como para sus familias, con el fin de prolongar los beneficios en su vida diaria.

Este convenio refleja el compromiso de ambas instituciones con la salud y el bienestar de las personas mayores en áreas rurales, promoviendo su autonomía y calidad de vida a través de la detección y prevención del deterioro cognitivo.

La Fundación Hospitalarias celebra la elección del Papa León XIV

La Fundación Hospitalarias ha celebrado con entusiasmo la elección de León XIV como nuevo Papa, considerando su mensaje como una fuente de inspiración para su labor centrada en la hospitalidad y el cuidado de los más vulnerables. En su primer discurso desde el balcón de la Basílica de San Pedro, el 8 de mayo de 2025, el Papa León XIV destacó valores como la paz, el diálogo, la cercanía y la opción preferencial por los más necesitados, principios que resuenan profundamente con la misión de la Fundación Hospitalarias.

El nuevo pontífice, de nombre secular Robert Francis Prevost, es el primer Papa estadounidense y el primero de la Orden de San Agustín. Con una trayectoria misionera en Perú y una profunda conexión con América Latina, su elección simboliza una Iglesia más inclusiva y comprometida con las periferias.

La Fundación Hospitalarias ve en este nuevo liderazgo una oportunidad para renovar su compromiso con la hospitalidad, entendida como una forma concreta de estar con el otro desde la serenidad, la escucha y el acompañamiento. El llamado del Papa a una Iglesia sinodal, que camina unida desde la escucha y el discernimiento compartido, refuerza la práctica de la misión compartida que la Fundación promueve, donde cada voz cuenta, incluyendo la de las personas atendidas y sus familias.

En palabras del Papa León XIV: “La paz sea con todos ustedes”. Una paz que, según él, debe ser desarmada y desarmante, humilde y perseverante. Este mensaje alienta a la Fundación Hospitalarias a continuar su labor con renovado entusiasmo, sembrando reconciliación y construyendo puentes hacia una sociedad más justa y compasiva.

Misa en honor a San Benito Menni presidida por el arzobispo de Valladolid

El Hospital Benito Menni de Valladolid conmemoró el día de su fundador, San Benito Menni, con una misa oficiada por el arzobispo de Valladolid y presidente de la Conferencia Episcopal, Luis Argüello. Este fue el único acto celebrado, ya que se suspendieron las actividades festivas programadas en señal de respeto por el luto oficial decretado tras el fallecimiento del Papa Francisco.

El centro, gestionado por las Hermanas Hospitalarias desde su fundación en 1972, ofrece atención especializada a personas con enfermedades mentales, necesidades de neurorehabilitación, patologías psicogerítricas y cuidados paliativos. Su enfoque integral combina aspectos biológicos, psíquicos, sociales, espirituales y éticos para promover la salud y el bienestar de sus pacientes.

La Fundación Hospitalarias refuerza su compromiso con la salud laboral de sus profesionales

En conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, celebrado el 28 de abril, la Fundación Hospitalarias reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus profesionales. Más allá de la prevención de riesgos laborales, la institución promueve activamente la salud laboral, entendida como el fomento del bienestar físico, mental y social de su equipo humano.

La Fundación reconoce que su labor en áreas complejas, como la salud mental, la discapacidad y el daño cerebral, presenta desafíos específicos. Por ello, a través de su Servicio de Prevención Mancomunado, trabaja en la implementación de políticas comunes y en la corresponsabilidad en la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud laboral en todos sus centros.

Con más de 9.000 profesionales distribuidos en más de 20 centros en toda España, la Fundación Hospitalarias destaca la importancia de la participación activa de cada miembro del equipo en la construcción de un entorno laboral seguro y saludable. Escuchar, compartir inquietudes, proponer mejoras y participar en formaciones son acciones fundamentales para fortalecer la salud laboral.

Este enfoque integral refleja los valores hospitalarios de la Fundación, centrados en el cuidado de las personas, y subraya su compromiso con la creación de entornos laborales que favorezcan el desarrollo profesional y personal de quienes forman parte de la institución.

Día de San Benito Menni: Hospitalidad y esperanza

El 24 de abril de 2025, la Fundación Hospitalarias conmemoró el Día de San Benito Menni, fundador de las Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús, bajo el lema “Hospitalidad, camino de esperanza”. Este día sirvió como una oportunidad para reflexionar sobre los valores fundamentales que guían la labor de la institución desde su creación en 1881 por San Benito Menni, junto a María Angustias Giménez y Josefa Recio.

La congregación fue pionera en España al brindar atención a mujeres con enfermedades mentales, quienes en ese tiempo enfrentaban abandono y exclusión social. Este enfoque sentó las bases de un modelo de atención socio-sanitaria centrado en la hospitalidad, el cuidado integral y el respeto a la dignidad y autonomía de cada persona.

La hospitalidad se entiende como una forma de acoger, acompañar y cuidar con respeto y empatía, transformando la vida de quienes sufren. No se trata solo de ofrecer asistencia, sino de reconocer y valorar a cada individuo incluso en los momentos más difíciles.

En este contexto, se recordaron las palabras del Papa Francisco, quien animó a las Hermanas Hospitalarias a seguir el ejemplo de San Benito Menni, enfrentando con valentía los nuevos desafíos sociales y siendo audaces en su misión de servir a los más necesitados.

Para ilustrar el impacto de la hospitalidad, se compartió un video en el que una trabajadora, un familiar de una paciente de cuidados paliativos, un voluntario, una hermana hospitalaria y un usuario de salud mental que ha conseguido empleo en una cafetería expresan lo que significa la esperanza para ellos.

Esta celebración reafirma el compromiso de la Fundación Hospitalarias con la hospitalidad como un camino de esperanza y transformación para las personas más vulnerables.

Siempre en nuestro corazón, Papa Francisco

El 21 de abril de 2025, la Fundación Hospitalarias expresó su profundo pesar por el fallecimiento del Papa Francisco a los 88 años en Roma. En un comunicado, la institución se unió en oración con toda la Iglesia, agradeciendo a Dios por la vida del Santo Padre, quien fue un faro para su misión.

Durante su pontificado, el Papa Francisco enfatizó la importancia de la misericordia y la cercanía con los más vulnerables, inspirándose en la figura del Buen Samaritano. En sus mensajes, especialmente durante las Jornadas Mundiales del Enfermo, instó a la Iglesia a convertirse en un «hospital de campaña» que atiende con compasión a quienes sufren. Estas enseñanzas resonaron profundamente en la comunidad hospitalaria, reforzando su compromiso de cuidar no solo la enfermedad, sino también la dignidad y los derechos de

cada persona.

La Fundación Hospitalarias elevó sus oraciones por el descanso eterno del Papa Francisco, agradeciendo su legado y las enseñanzas que continúan guiando su labor.

«Votemos» llega a Valladolid para visibilizar la salud mental

Los Cines Broadway de Valladolid se llenaron este martes para acoger el preestreno de *Votemos*, la nueva comedia con conciencia social dirigida por Santiago Requejo. La película, que aborda los prejuicios en torno a la salud mental, fue presentada ante un público de más de 300 asistentes, entre ellos profesionales sanitarios, voluntarios y usuarios de Fundación Hospitalarias Valladolid, entidad organizadora del evento.

La historia gira en torno a una junta de vecinos aparentemente rutinaria, que se transforma en un incómodo reflejo de la sociedad cuando se revela que un nuevo inquilino con un trastorno mental podría mudarse al edificio. Lo que comienza como una simple votación pone al descubierto miedos, prejuicios y la falta de empatía que aún existen en torno a la salud mental.

El reparto coral incluye a reconocidos actores como Clara Lago, Tito Valverde, Gonzalo de Castro, Neus Sanz y Charo Reina, entre otros. Aunque con apariencia de comedia, *Votemos* se convierte en una crítica afilada y necesaria sobre cómo percibimos y tratamos la salud mental en la vida cotidiana.

Un coloquio para abrir el diálogo

Tras la proyección, el público participó en un coloquio moderado por la periodista Cristina San José, en el que intervinieron el director Santiago Requejo, los actores Raúl Fernández de Pablo y Christian Checa, además de expertos como el doctor José Antonio Aguado y usuarios del centro como Ainhoa.

Requejo compartió su motivación para dirigir la película: “El gran reto era hacer una película para el gran público que tratara la salud mental con respeto y profundidad. Y eso solo se logra contando historias reales, con humanidad”.

Ainhoa, visiblemente emocionada, lanzó un mensaje claro al público: “Estas películas son necesarias. Aún hay mucho estigma, y necesitamos que la gente nos entienda. La salud mental puede afectarnos a todos, igual que cualquier otra enfermedad”.

El actor Christian Checa resaltó la importancia de conectar con el público joven: “Mi personaje tiene una visión distinta sobre la salud mental. Es fundamental abrir este debate también entre los más jóvenes”.

Una apuesta por la empatía desde todos los ámbitos

El doctor José Antonio Aguado abogó por normalizar los trastornos mentales y tratarlos como cualquier otra condición médica. “Tenemos que dejar de estigmatizar y empezar a incluir, a escuchar, a tratar sin miedo ni etiquetas”.

Desde el plano institucional, Silvia Fernández Calderón, Directora General de Asistencia Sanitaria y Humanización de la Junta de Castilla y León, valoró el papel de Fundación Hospitalarias en este tipo de iniciativas y señaló un cambio de enfoque desde la pandemia: “La salud mental ha dejado de ser un tema invisible. Ahora forma parte de la agenda pública, como demuestra la nueva estrategia regional aprobada en enero”.

Iconos e infografías creados con Canva:



NUESTRA VIDA Y MISIÓN

- La persona que sufre es el centro de la acción hospitalaria.
- Nuestra atención une ciencia y humanización, y tiene en cuenta la persona en todas sus dimensiones.
- Se priorizan las personas con menos recursos y mayor necesidad.
- El respeto y defensa de la vida y los principios de la ética y moral católica guían la actividad asistencial.
- Personas enfermas, familiares, trabajadores y trabajadoras, personas voluntarias y religiosas, forman nuestra comunidad hospitalaria.



Iconos creados con Freepik:

