

Decisiones infundadas y autoritarias generan un nuevo revés para las y los profesionales del hospital de Ancud

En lo que ya viene siendo una tónica en los últimos meses, hoy debemos informar a la comunidad hospitalaria y a los usuarios del Hospital de Ancud, que, a las ya conocidas salidas de sus cargos de los jefes de enfermería de pabellón y urgencias, hoy se suma la salida del cargo de la funcionaria encargada del GES del Hospital de Ancud.

Se trata de una enfermera ancuditana que por más de cuatro años se ha desempeñado en el Hospital, y por tres lo ha hecho exclusivamente en la unidad de GES, con el más alto compromiso en el desarrollo de sus funciones. Prueba de ello son sus calificaciones, que demostraron el compromiso y entusiasmo que ha tenido a lo largo de estos años para realizar su trabajo, el que ella misma define como «amor al GES».

Nuestra compañera y socia, hizo notar ese amor por su unidad siendo una de las concursantes que cumplía con los requisitos deseados y que desde la primera etapa del concurso obtuvo el mayor puntaje, con una diferencia significativa al resto de los postulantes del concurso público que se realizó en el mes de febrero, y que se resolvió esta semana de manera desfavorable para la profesional.

La decisión del nuevo director (S) del Hospital de Ancud, el odontólogo Dr. Rodrigo Solís Chávez, de no seleccionarla para el cargo, viene a generar un escenario complejo desde el punto de vista anímico para el equipo humano con el que trabaja

nuestra compañera, que se compone por administrativos, técnicos, profesionales de la salud y médicos, tanto del Hospital como de APS de las comunas de Ancud y Quemchi, y del Servicio de Salud Chiloé.

CONCURSOS PÚBLICOS

El problema de los concursos públicos -que hoy se hace latente en el Hospital de Ancud- como parte de un plan de «regularización» por parte del exdirector del Hospital y actual director (S) del Servicio de Salud Chiloé, el asistente social Sr. José Cárdenas Burce, se da bajo una lógica viciada sobre cargos vacantes de larga data, ya que lo correcto desde el punto de vista administrativo, como lo establece el estatuto de la Ley 18.834, es que los cargos vacantes se concursen antes de 6 meses de generada la suplencia, lo que no ha sido realizado por parte de los directivos básicamente por falta de gestión. Esto ha generando un problema histórico que aplica para todos los estamentos del Hospital (profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares).

Se contrata a personal para cubrir estas vacancias en calidad de contrata de dichos cargos vacantes, los que han sido cubiertos en su mayoría por profesionales ancuditanos que retornan para ejercer su profesión en su comuna. El problema que se ocasiona cuando la autoridad no realiza los concursos de los cargos vacantes de manera oportuna, es que los profesionales que ocupan el cargo empiezan a acumular años de servicio en dichos cargos, que, en el caso de los profesionales de la salud, van de 1 año 10 meses a más de 4 años en algunos casos. Esto implica un vínculo entre la institución y el trabajador que es positivo para ambas partes. Desde el punto de vista laboral, los y las profesionales desarrollan las funciones del cargo de forma óptima y sobresaliente, como se puede comprobar en sus calificaciones de la Evaluación de Desempeño, que es aplicada a profesionales y a todo el personal del Hospital. Las evaluaciones confirman el hecho verídico y comprobable de que son profesionales idóneos e idóneas para desarrollar los cargos que desempeñan y que la institución necesita.

LA CONFIANZA LEGÍTIMA

Esta herramienta administrativa que concede la Ley 18.834, estable que todos aquellos funcionarios que se encuentran

ocupando un cargo vacante por más de dos periodos (dos renovaciones anuales de contrato ininterrumpido) deben ser trasladados a la planta de contrata del Hospital, ya que el principio que aplica es que estos funcionarios han demostrado, en ese tiempo, tener las competencias y habilidades para ejercer las funciones del cargo.

El detalle surge cuando la autoridad, a sabiendas de la condición para que aplique la confianza legítima (dos renovaciones de contrato ininterrumpido), genera lagunas en la continuidad de los contratos. El funcionario o funcionaria no puede tener ni siquiera un día sin contrato, porque esto lo inhabilita para conseguir dicha confianza legítima. Esto ha ocurrido de tal manera que, para este año 2021, todos los profesionales que venían con contratos continuos (anual durante el 2020), por instrucción de la autoridad del Servicio de Salud pasaron a tener contratos mensuales, lo que pareciera ser intencional para impedir que dichos profesionales puedan acceder a la confianza legítima, a pesar de que algunos lleven hasta más de cuatro años ocupando cargos vacantes, o sea, que son trabajadores con las capacidades técnicas necesarias para ejercer los cargos en propiedad.

En definitiva, la autoridad del Hospital y del Servicio de Salud están generando un muy mal precedente al regularizar cargos con concursos abiertos que buscan desvincular a los profesionales afectados a través de una maniobra arbitraria, sólo porque tienen la mala fortuna de haber ya estado en esas funciones y porque como directores gozan de las facultades para hacerlo.

Todo esto sin razones fundadas y, al parecer, sin un objetivo claro más que el simple hecho de demostrar su poder y desprecio hacia los trabajadores y trabajadoras, desaprovechando la experiencia y el conocimiento de años de servicio en el manejo de los equipos humanos y técnicos del Hospital, bajo una lógica más de cálculo (imposición de la autoridad) que de vínculo y respeto por el trabajo desempeñado.

CLIMA LABORAL Y SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS

El caso de la encargada de GES con más de tres años de experiencia en el cargo, se suma a los ya conocidos casos de los jefes de enfermería de pabellón y urgencia a quienes se les removió de sus cargos para ser concursados sin ser estos cargos vacantes.

La afectación generada por la decisión, viene a horadar y ahondar más el alicaído clima laboral reinante en el Hospital, como lo confirma la Encuesta de Riesgo Psicosocial ISTAS 21 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES0), donde los malos resultados obtenidos apuntan a la mala gestión del equipo directivo que no ha sido capaz de generar condiciones laborales óptimas para hacer funcionar el Hospital y brindar la mejor atención a nuestros usuarios.

Por el contrario, estas situaciones producen un escenario complejo de desgaste emocional tremendo para todos los trabajadores y trabajadoras, viéndose afectados en su salud mental al generarse un clima de incertidumbre, miedo, decepción y menoscabo a lo que consideramos una falta de consideración y respeto hacia el trabajo, que, en este caso en particular, desempeñan los profesionales de la salud del Hospital y también todos nuestros compañeros y compañeras de labores en el recinto. Todos han demostrado un compromiso absoluto en cada uno de los desafíos que enfrentamos como institución, acreditación con un cumplimiento de un 86% el mejor de la Provincia y la Región para hospitales de mediana complejidad, combate de la pandemia, campaña de vacunación Covid-19, etc.

Es por esto que el Hospital despertó, tal como lo hizo el país el 18 de octubre de 2019, y dice basta a las decisiones arbitrarias, autoritarias e infundadas que no tienen consideración con los trabajadores y trabajadoras que son el alma de esta institución.

Hoy urge un cambio de paradigma que apunte hacia directivos

con capacidad de liderazgo, motivadores, con habilidades blandas, humildes en asumir sus errores y con la capacidad de hacer lo mejor para trabajadores y usuarios. Capaces de generar las mejores condiciones laborales para llevar este Hospital hacia el cumplimiento del objetivo de ser mejor para la comunidad ancuditana, quemchina y de la provincia de Chiloé, y no ser un factor nocivo capaz de enfermar a las trabajadoras y trabajadores desgastándolos y humillándolos. No queremos que el Hospital de Ancud siga siendo un trampolín para autoridades que buscan sus propias ambiciones personales y políticas.