

Fenpruss O'Higgins obtiene relevantes avances y se da término a la movilización en el Hospital de Peumo

Un saldo positivo dejó la reunión entre el director (s) del Servicio de Salud O'Higgins, el director (s) del hospital de Peumo y dirigentes de la base Fenpruss Peumo realizada el día de ayer. **La instancia se generó a raíz de la movilización iniciada el viernes pasado por trabajadoras y trabajadores del establecimiento, quienes expusieron su malestar ante distintos conflictos que les afectaban, entre los cuales estaba la renuncia del director del hospital.**

La cita se llevó a cabo en la dirección del Servicio de Salud, en un clima de respeto y profesionalismo, donde **las dirigentes de Fenpruss acompañadas de la presidenta de Fenpruss Servicio de Salud O'Higgins, Ana María Bustamante, plantearon distintos argumentos para justificar sus demandas** en el marco del conflicto que se generó en el hospital de Peumo durante los últimos días. "Se mostraron abiertos a todo lo que pudiésemos pedirles y pudimos ver que al final el hospital tiene un problema potente de clima laboral y por eso también decidimos solicitarles que dieran curso a la investigación de todas las denuncias de maltrato y acoso laboral", señaló Claudia Muñoz, presidenta de la base Fenpruss Hospital de Peumo.



Efectivamente, tras la conversación se concretaron soluciones a los planteamientos señalados por las profesionales y en ellas participarán tanto las y los trabajadores del hospital como los asesores del Servicio de Salud. En virtud de ello, durante la tarde se efectuó una asamblea con las y los socios

de Fenpruss para dar a conocer los acuerdos de la reunión y proponer el término de la movilización, que se votó a favor.

De acuerdo a lo relatado por la presidenta de base, el director del Servicio se comprometió a evaluar la situación posterior al traslado de una profesional enfermera, con el fin de entregarle un cargo al hospital para su reemplazo. En este mismo sentido, explicó que hace un tiempo se había elevado la solicitud de contar con un profesional Químico Farmacéutico, porque pese a ser un hospital de baja complejidad hoy en día hay 48 camas, muchas de las cuales son resorte del hospital regional o del hospital de Rengo y que **son pacientes derivados con medicamentos que no están disponibles en el establecimiento por no tener químico de farmacia**, situación que también repercute en la unidad de Alivio al Dolor que no tiene stock. Afortunadamente, hay una posibilidad de dar pronta respuesta a esta inquietud debido a que en Rengo hay un Químico Farmacéutico con 22 horas y el compromiso es tenerlo 22 horas en Peumo.

Respecto a las denuncias de maltrato y acoso laboral, los directivos señalaron que en el breve plazo se dará cierre a las acusaciones que no están fundadas, así como también se iniciarán procesos de sumario administrativo para las que dan lugar de acuerdo a los estatutos, ya que hay denuncias que no tienen testigos o pruebas tangibles y no proceden.

En relación con el cargo del director del hospital, **se realizará un proceso de selección y en el intertanto, habrá un director subrogante** que estará encargado de llevar la relación con las y los trabajadores. Sin embargo, no se dio respuesta satisfactoria a las razones de la desvinculación del director anterior, hecho que para las dirigentas es injustificado ya que sólo estuvo durante tres meses en el cargo. “No se manifestaron respecto a la vulneración de la ley en relación a su informe y lo único que nos dijeron es que pese a tener las competencias técnicas, carecía de otras habilidades, pero resulta que la directora anterior le dio otros lineamientos”,

indicó Claudia Muñoz, argumentando que se orientó a seguir las directrices que se le había instruido priorizar.

En términos de dotación, entonces, **el director de Servicio se comprometió a entregar un cargo de enfermera en el plazo de un mes, así como a dar curso a la solicitud de un profesional psicólogo y un químico farmacéutico.** “Entre suma y resta nos fue mucho mejor de lo que pensábamos, porque ellos accedieron a todo lo que es recurso humano y además accedieron a hacer una intervención desde el punto de vista de clima laboral. Entonces hicimos una especie de catarsis tras la vulneración de tanto tiempo, porque al final este es un director de servicio que también está hace tres meses, pero los cambios de directores vienen desde hace años y eso ha generado inestabilidad. El problema es que nadie asume la responsabilidad, aunque digan que la disposición está”, agregó la profesional.

Ana María Bustamante manifestó que “queda mucho por hacer y se valora la relevancia que el equipo directivo otorga a las relaciones humanas al interior del establecimiento y a los espacios de comunicación creados, como ha sido esta reunión, facilitando recursos humanos que permitan trabajar la **mejora del clima organizacional, punto de partida para cualquier proyecto de crecimiento del hospital**”. También entregó el apoyo desde Fenpruss Nacional, “al desarrollo de este plan de trabajo iniciado y el crecimiento de nuestras jóvenes dirigentes, con el apoyo constante de Patricio Fuentealba, su coordinador zonal”.

Para finalizar, Claudia Muñoz destaca que “**lo importante es estamos todos los socios unidos, en una lucha en pro de la calidad de la atención a los pacientes, a la salud pública y al trabajo en equipo**, ya que todos remamos para el mismo lado”, concluyó.

