

Respecto al consejo asesor del 18.11.24 de la SEREMI de Salud, donde participaron diversas jefaturas y el presidente de AFUSSAV, se trataron los siguientes temas;

1.- El primer punto abordado fue la visita institucional a Rapa Nui - OPIPA.

Esta visita se realizó entre los días 26 al 29 de agosto de este año (se reporta en consejo técnico casi a los 3 meses), donde asistieron Pamela Ampuero y Dominique Claro.

OPIPA cuenta con una dotación de 20 contrata, 1 honorario suma alzada y 17 CDT (Aedes).

Estos equipos se distribuyen en 2 dependencias: Oficina Provincial y nueva Oficina Aedes.

A modo de resumen, la visita tuvo una agenda importante de actividades propias de la gestión sanitaria en la Isla, pero también tuvo un componente que se vincula a las relaciones laborales.

El Equipo OPIPA plantea la necesidad de tener más instancias de comunicación y discusión, tanto en los temas técnicos de los programas, pero en nuestro caso también en la discusión sindical.

En lo que a nosotros nos compete, es muy importante hacer los esfuerzos (económicos y de disposición nuestra) para que al menos una persona de la directiva viaje. La situación de insularidad, con todas las complicaciones de comunicación y de zona horaria, es parte asumida por las personas de la oficina. Sin embargo, desde allá plantean un "abandono" técnico desde las jefaturas de áreas de la seremi, un no reconocimiento de sus experiencias y capacidades desarrolladas en el tiempo (especialmente en temas como Aedes, gestión de aguas y residuos), pero también hay un "abandono" en el abordaje de los problemas o conflictos de ambiente laboral.

La jefa de Gabinete y Jefa de Administración y finanzas realizaron una actividad "conversatorio" de género, donde levantaron varias temáticas, también realizaron una difusión Ley Karin, y tuvieron audiencias con funcionarios en particular (quienes solicitaron conversar).

El resumen de los requerimientos de OPIPA son:

- mayor comunicación.
- participación en instancias de discusión técnica.
- . Más coordinación y apoyo.
- . Realizar capacitaciones específicas para la realidad de Rapa Nui.
- . Brindar más visibilidad de las acciones y actividades de la OPIPA en las RRSS y noticias de la SEREMI.
- . Programación de visitas con "agenda de actividades" y coordinación con ellos.

2.- Segundo punto: resultados auditoria SCG".

En este punto se tuvo bastante conversación, a que se centró en los hallazgos evidenciados en los siguientes procesos que forman parte del Sistema de Gestión de Calidad:

Procesos operacionales:

- Formalización instalaciones alimentos.
- Fiscalización de alimentos.
- Certificado de discapacidad.
- Desratización predemolición.
- Planificación de adquisiciones y administración stock PNI.

Procesos de soporte:

- Gestión de personas.
- Unidad de compras.
- Servicios generales.
- Prevención de riesgos.
- Comunicaciones.
- TICS.
- OIRS.

En total se evidencian 55 no conformidades, 12 oportunidades de mejora, 17 observaciones a nivel central.

No se entró en detalle de una y cada una de ellas.

En concreto, la discusión se centró en los hallazgos de procesos de soporte, lo cual es transversal a todas las oficinas y programas.

En gestión de personas por ejemplo, la importancia de la actualización de carpetas curriculares de funcionarios.

En Unidad de compras, trabajar pronto la planificación 2025 de actividades importantes, para poder realizar el Plan de Compras.

También proceder con la evaluación de proveedores, que es parte del proceso de compra.

En Servicios Generales, se conversó respecto de la gestión de vehículos, la cual en gran parte está externalizada (compra de servicio de transporte a empresas). Ahí se llegó a un acuerdo para que las Oficinas y Deptos. sean los centros de responsabilidad que puedan gestionar vehículos, no como es hoy, donde cada referente temático puede gestionar vehículo.

Aquí se alargó la conversación puesto que la gestión entre octubre y diciembre, está con plata Cero. Entonces en temas de vehículos, se está cargando a presupuesto 2025 (deuda), y para compra de bienes/servicios, se está haciendo una gestión de gota a gota a DIFAI Nivel Central, para que suelten plata estrictamente justificada.

En los procesos de Gestión de Personas, hay un hallazgo que apunté, y le pedí hoy en la mañana a Emilio que me entregara la información completa.

El hallazgo es: actividad y formalización de Mesa de Buenas Prácticas Laborales.

AFUSSAV solicitó información a Emilio porque el SGR da 30 días plazo para el tratamiento institucional de los hallazgos (revisar qué sucedió), y posteriormente 90 días para Plan de Mejora