

**ACTA SESION ORDINARIA DIRECTORIO N° 339
CLUB MÉDICO COLEGIO MÉDICO DE CHILE (A. G.)**

REUNION MODO REMOTO PANDEMIA COVID – 19

En Santiago de Chile, lunes 8 mayo 2023 a las 18.30.00 Hrs., vía zoom y con citación previa por tratarse de una Sesión Ordinaria, se reunió el Directorio del Club de Campo del Colegio Médico de Chile (A.G.). Asisten los directores titulares:

Presidente:	Dra. Francisca Crispi Galleguillos
Vicepresidenta	Dra. María Fernanda Oyarzun Aguirre
Secretario General:	Dr. Jorge Sánchez Castellón
Tesorera	Dra. Ana María Arriagada
Director	Sr. Carlos Castañeda excusas
Director Socio:	Dr. Juan Pablo Díaz Grube
Director Socio:	Dr. Pablo Villanueva Garín

Asesor Jurídico	Sr. Darío Parraguez Ramírez
Gerenta Club Médico	Sra. Marion Barra Ramírez
Gerente Consejo Regional Santiago:	Sr. Diego Vergara
Periodista:	Sr. Nicolás Romero
Secretario Ejecutivo	Dr. Fernando Martínez Rodríguez

I.- APROBACION ACTA Y ACUERDOS SESION ANTERIOR

ACUERDO DCM N° 4472-23 Aprobar sin modificaciones acta y acuerdos de SDCM realizada el 24 abril de 2023.

II.- CUENTAS SECRETARIO EJECUTIVO

DR. MARTINEZ: Informa de socio de extensión: Presentado por el Dr. Luis Velozo Papez SR. MARCOS FÉLIX ERNESTO GONZÁLEZ DAZA, RUT 7.696.333-9, Profesional Ingeniero. Puso 3 beneficiarios que no son familiares, se le solicitó información y aún no ha respondido, por lo que queda pendiente de aprobación por el Directorio.

DR. MARTINEZ: Informa de las siguientes solicitudes de inscripción

ACUERDO DCM N° 4473-23 Aceptar las solicitudes de inscripción de los siguientes socios titulares:

RCM	NOMBRE
44889	MENDEZ LAGUNAS TOMAS
36600	LOBOS GONZALEZ GERMÁN

ACUERDO DCM N° 4474-23 Aceptar las renunciaciones de los siguientes socios titulares:

49992	JOELIMAR BLANCO	ERROR EN INSCRIPCIÓN
51119	MENDOZA ARTEAGA RENE	DOMICILIO FUERA DE Stgo
32053	NATALY WILDEN	NO USO
51015	OSWALDO MALAVE SANZ	ERROR EN INSCRIPCIÓN
49546	SEPÚLVEDA SALAZAR VICTORIA CONSTANZA	ENFERMEDAD
32522	MIRANDA GÓMEZ IVONNE	CAMBIO REGION
16547	CATALAN GONZALEZ JAIME	NO USO, FECHA DE RENUNCIA AGOSTO 2021, ULTIMO PAGO ENERO 2023 (se me pasó, no lo renuncié, solicita devolución de cuotas) 4 x 48.000, 12 x 51.000, 4 x 57.000 Total \$ 1.032.000
51000	BRAVO CASANOVA JOAQUIN	NO USO
46809	CARMONA MEJIAS MARIA	NO USO

ACUERDO DCM N°4475-23: Proceder a la devolución de \$1.032.000 por concepto de descuentos de mensualidades del club médico, descontadas post-renuncia presentada al Club Médico con fecha 21 de agosto 2021 del Dr. Jaime Catalán González RCM N° 16547.

ACUERDO DCM N° 4476-23: Tomar conocimiento de las siguientes renunciaciones cursadas oportunamente y no informadas al Directorio oportunamente:

RCM	NOMBRE CRISTIAN	ULTIMO PAGO
23867	CAMACHO ALVAREZ JORGE	NOV-22
42666	DEL MORAL QUIÑONES MARIA	DIC-22
5080	ESCOBAR ENGBER EYNAR	NOV-22
44247	GYSLING MERINO PABLO	MAR-22
31634	HERNANDEZ UGALDE FRANCO	MAR-22
18451	HOWARD GAVILAN MICHAEL	AGO-22
38043	LAMA HANNA DENISSE	JUL-22
40598	MARÍN BAHAMONDES FELIPE	JUN-22
49559	MENDOZA GATAS JOSMAR EDUARDO	NOV-22
30954	MONTEAGUDO FERNANDEZ YANIVIS	ABR-22
34739	REVELLO PEDEMONTE JAVIER	DIC-22
40504	SERRANO ACUÑA FRANCISCO JOSE	FEB-22
30337	SQUELLA BIANCHI GINNA	MAY-22
38265	VICUÑA PRUZZO MARIA PILAR	OCT-22
32877	VON PLESSING CEA LUDWIG	OCT-22

DR. MARTINEZ: Informa que en una revisión de socios del Club Médico inscritos entre enero 2022 y febrero 2023 aparecen inscritos en el sistema de recaudación y no han pasado por el directorio: total 178.

mes inscripción	Inscritos	al día	Morosos	sin descuento	con descuento
--------------------	-----------	--------	---------	------------------	------------------

ene-22	22	22	1	20	1
feb-22	14	9	5	14	
mar-22	4	1	3	3	
abr-22	22	8	14	20	2
may-22	27	18	9	26	1
jun-22	20	20	4	19	1
jul-22	10	10		10	
ago-22	10	10		10	
sept-22	14	14		12	1
oct-22	12	12		11	1
nov-22	13	13		12	1
dic-22	7	7		4	3
ene-23	2	2		1	1
feb-23	1	1			1

Estas inscripciones se cursaron a través de la página de Colegio Médico y no existe un mecanismo de informe al Directorio del Club Médico, por lo que no se ha tomado conocimiento.

ACUERDO DCM N° 4477-23 A través de gerencia de Consejo Regional Santiago, se solicitará a los ejecutivos del Regional Santiago contacten a estos socios que se inscribieron directamente a través de la página de Colegio Médico y refrenden las inscripciones válidas y se proceda a renunciar a quienes que por error se inscribieron en el Club.

DR. MARTINEZ: Informa que el Dr. Manuel González Cerón RCM N° 7583 solicitó reconsideración de **ACUERDO DCM N°4451-23** Acceder a la solicitud de una 5° Reafiliación al club médico, pagando 1 año de mensualidades.

Él tiene la edad y N° de mensualidades pagadas, pero se desafilió antes de cumplir el requisito de edad y para ser socio honorario debe cumplir con las 2 condiciones.

DR. SANCHEZ: Comenta que debería existir una política con los médicos mayores, jubilados que no han cumplido con las condiciones para ser socios honorarios, y que tengan la posibilidad de poder asistir al Club. Esto se podría ver en el Comité Ejecutivo.

DR. MARTINEZ: Informará de los casos.

ACUERDO DCM N° 4478-23 Que el Comité Ejecutivo analice la forma que en los médicos mayores que estén jubilados y no hubiesen cumplido los requisitos para ser socios honorarios se les puedan dar las condiciones para que asistan al Club.

III.- CUENTA DE COMITÉ EJECUTIVO

A solicitud del Dr. Jorge Sánchez, Presidente del Comité Ejecutivo, Sra. Marion informa lo siguiente:

Temas tratados:

- Evaluación de propuesta de transformar la cancha de futbolito en una cancha de hockey.
- Reparaciones que se están haciendo en la cafetería y multicancha para las colonias de invierno.
- Se ratificó al Sr. Brian Rivera como ITO de los actuales trabajos eléctricos.
- Luminarias para canchas de tenis, de padel, cafetería y restaurante.
- Coordinar reunión con cancha de tenis, ITO, empresa de electricidad, para solucionar las cámaras de electricidad.
- Negociación con Gimnasio OASIS, para ampliar el convenio.
- Cronograma de Torneos deportivos, valores funcionarios escuelas.

DR. MARTINEZ: Respecto de la solicitud de hockey los oferentes iban a enviar cuales eran las necesidades.

Sr. VERGARA: Comenta que lo del hockey significa perder la cancha de futbolito para la práctica del futbol. En algún momento se había conversado que la cancha de futbolito se separaría en 2 canchas para que jugaran 6 personas por lado y no 9 como es actualmente, para abrirla a la comunidad. Hay que decidir si sólo la usarán los socios o se integrarían los externos.

DR. MARTINEZ: Abrir a la comunidad las canchas de futbolito y de padel. Se refiere igualmente la solicitud del Colegio San Rafael de usar la piscina temperada los días viernes de 13.30 a 15.00 Hrs., para alumnas de 4° año medio.

ACUERDO DCM N° 4479-23 Autorizar el uso de pistas de piscina temperada días viernes de 13.30 a 15.00 Hrs., para alumnas de 4° año medio, en virtud del convenio con el SII.

SR. VERGARA: Respecto al hockey, la empresa interesada quiere hacer un arriendo por 3 años y se harían cargo del arreglo de la cancha escuela. Hay que comparar esa propuesta con lo que significa el arreglo de ella para hacer 2 canchas de futbolito y arrendarla a externos.

Hay dos opciones:

- Uso frecuente de los socios
- Abrirla a la comunidad

DRA. ARRIAGADA: Propone discutir ahora el hockey v/s abrir la cancha a externos, como con el padel, lo que será más rentable.

DR. SANCHEZ: De acuerdo a lo que recibió de la programa de hockey, mixto, el horario de uso no alcanzará al 100%. Está de acuerdo con la Dra. Arriagada de arreglar la cancha escuela y abrirla a externos. Pide a la Sra. Marion ver presupuesto de arreglo de cancha escuela en 2 de futbolito.

DRA. CRISPI: Está de acuerdo en abrir a externos las instalaciones en horarios de poco uso.

SRA. MARION: Lo único que le preocupa es el control de ingreso de externos al club.

Hay concordancia que si las reservas se hacen por Easycancha y el nuevo control de ingreso no habría inconveniente en abrir a externos ahora.

DR. MARTINEZ: Estima que es necesario que en la reserva se ingresen los nombres de las personas que la usaran.

ACUERDO DCM N° 4480-23: Abrir la cancha de futbolito y padel a externos en horario de poco uso.

DR. SANCHEZ: También pondría el golf

DR. MARTINEZ: Comenta que el golf también se podría usar por los externos, con la precaución de que quien arrienda sepa jugar.

IV.- TABLA

1. Recursos Humanos,

SRA. MARION: Inicia la presentación, indicando que es importante mostrarles lo que es el Club en la actualidad por el concepto de trabajar en equipo. Es necesario que como Directorio conozcan cuales son las personas que implementan los acuerdos o decisiones que aquí se tomen.

1.- Recopilación antecedentes

“El siguiente informe se ha elaborado con la información recopilada en los contratos de trabajo, reglamento interno del Colegio Médico, balance 2018, 2021, 2022, presupuesto 2023, informe empresa DFO consultores sobre clima laboral efectuado 2021, entrevista con los y las funcionarias que componen la dotación de trabajadores actualmente, observación en terreno, entrevista a jefaturas de áreas.”

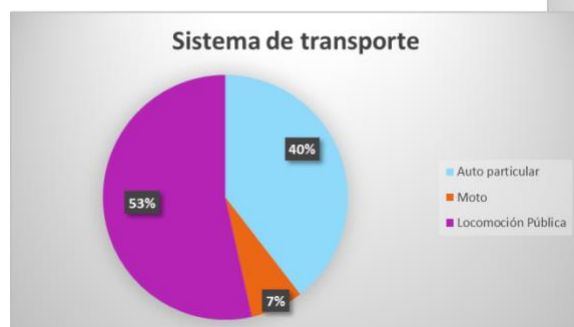
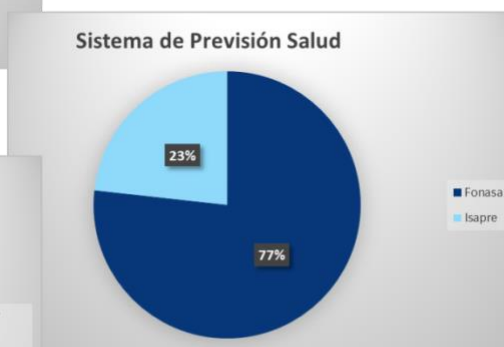
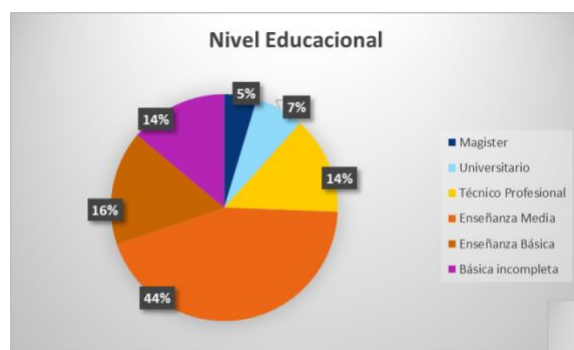
Comenta que algunos funcionarios les sorprendió las entrevistas pues nunca se había realizado algo de este tipo.

2.- La dotación completa contratada, que compone el equipo de trabajo es:

• ADMINISTRACIÓN CENTRAL:	• 8
• CONTABILIDAD:	• 3
• MANTENCIÓN:	• 6
• UNIDAD DE INGRESO:	• 4
• DEPORTES:	• 4
• PISCINA TEMPERADA:	• 2
• JARDINES:	• 8
• ASEOS GENERALES:	• 3
• CAFETERÍA:	• 5
TOTAL:	43

Perfil Funcionarios

Nivel educacional



Nivel educacional

- 2 Magister
- 3 Universitario
- 9 Técnico profesional
- 7 Enseñanza media
- 16 Enseñanza básica

6 Básica incompleta, no lee ni escribe

Comunas en donde viven



La persona que vive en Colina se demora en ir al Club, 3 horas y 4 en volver

Uso de tecnología



Las personas que no funcionan con el uso de tecnología, tienen problemas con el sistema Rex+ para solicitudes de permisos, y no tenemos capacidad de darles la facilidad de hacerlo, pues no hay tecnología en el Club para entrenarlas.

Respecto de la dificultad para cumplir su labor, son 9 personas, de ellas 7 por temas de salud (una de ellas es de servicios generales, no puede hacer fuerzas ni caminar largas distancias), 2 que son cuidadoras de familiar enfermo, (Adriana su prima tiene un tumor colo-rectal y Jaime Reyes que su esposa tiene Alzheimer acude al Club con su esposa; se le traslado desde Unidad de Ingresos a Control del Golf.

Respecto de la pregunta si les gustaría negociar su salida?

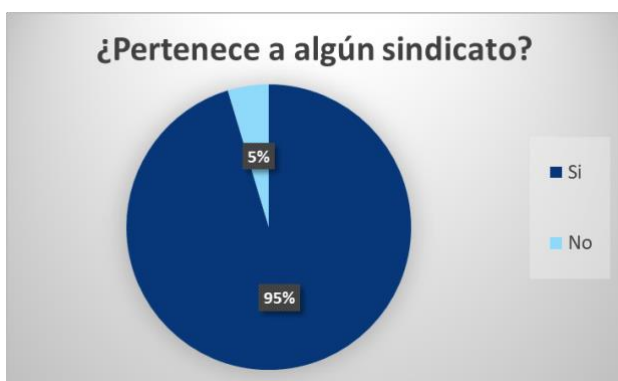
Al 60% de los funcionarios le gustaría negociar la salida y el 40 % restante son personas que tienen menos de 1 año en el Club.

Quienes quieren negociar la salida es que por distintos motivos ya están agotadas de la institución.

Las siguientes páginas muestran datos de nombres, años en la institución, haberes y proforma que significaría que cada una de las personas negociara.

DRA. ARRIAGADA: Hace claridad que el dato de la proforma no significa que sea el monto de la salida.

SRA. MARION: Aclara que cuando consultó al Directorio que información le gustaría tener, la Dra. Oyarzún le solicitó esa información.



Del 02 de Enero al 31 de marzo la cantidad total de días ausentes es de 1257, siendo 504 por licencias médicas, 61 por permisos sindicales, el resto se reparten entre permisos administrativos, domingos compensatorios y feriados legales. Se promedia 29,2 días por cada trabajador.

Estos días debieron ser reemplazados en las funciones que cumplen, durante los periodos de ausencia.

504 días fueron por licencias médicas.

Se analiza el alto número de ausencias laborales

SRA. MARION: Comenta que la información es similar a la que le entregó el Sr. Bettancourt. El nivel de ausentismo triplica a los consejos Nacional y Regional Santiago.

Responde al Dr. Díaz, que no lo sacó por área, pero estima que la gran mayoría son licencias médicas en Contabilidad, el resto tiene que ver mayormente con permisos sindicales (61 días), lo que es muy alto para el N° de dirigentes sindicales hay en el Club

Reglamento interno

SRA. MARION: Indica que el reglamento interno es el eje que se debe establecer como jefatura y tiene algunas observaciones

“Artículo 10: No se podrá traspasar el horario para el inicio o final de la jornada para salir antes o llegar después a su puesto de trabajo.”

Sin embargo en el Club se hace con autorización de la Administración, por lo tanto la Gerencia no tiene mayor injerencia en ello, pues se habla de jefatura directa.

“Modificar y especificar ASISTENTES DE ÁREAS DE DEPORTES Y RECREACIÓN: Encargados de organizar campeonatos de su especialidad y dirigir las escuelas respectivas y demás labores que posibiliten la práctica deportiva, se incluyen a los encargados de proteger a los participantes en estas actividades, como los salvavidas. Requisitos: Profesores o entrenadores deportivos, profesores de educación física, deportistas destacados en su especialidad. Salvavidas: Curso aprobado.”

Hay muchos cargos que no están incorporados en el Reglamento interno, pues hay que clarificar que se espera de cada una de las áreas, para en base a eso regular los contratos. Uno de los cuestionamientos o dudas que se han tenido es a los cancheros de tenis es si les corresponde o no llevar el control de uso de la instalación lo que no aparece en su contrato, pero si sale que se debe aplicar el Reglamento Interno. Se deben hacer modificaciones por ejemplo que los salvavidas deben llevar el control de uso de la instalaciones al igual que los cancheros, se podría incorporar dentro de las funciones, sin tener que llegar a una negociación por si se considera extra el trabajo de control.

“Modificar el requisito en cargos como: Administrador, Encargado de remuneraciones, cajeros unidad de ingreso, encargado de adquisiciones, secretarias: donde solo se pide 2 años de experiencia en cargos similares.”

En ninguno de los requisitos se establece algún tipo de estudio que tenga relación con ello y estima necesario que así sea.

“Modificar requisitos en maestros de taller y jardineros donde solo se pide 6 meses de experiencia en cargos similares”

Estima que en función educacional de los funcionarios, no sabe si el Reglamento interno se hizo para acomodar a lo que había, o fue realizado en función de lo que el cargo necesita.

No sabe cada cuanto tiempo se actualiza el reglamento interno, pero le parece conveniente incorporar las observaciones.

- Funciones y cargos que falta incorporar:
 - Gerente /(administrador central)
 - Contador Jefe Club Médico
 - Auxiliar de tenis
 - Mantención piscinas
 - Salvavidas
 - Descripción de jefaturas (mantención, jardines, aseo generales, unidad de ingreso, contabilidad etc)
 - Descripciones de los funcionarios de cafetería o restaurant.

SRA. MARION: Comenta que no está el cargo de Gerente del Club. Estima que el cargo no debiera ser Gerente, sino Administrador Central porque en la potestad que tiene no puede hacer gestión, lo que ella hace es administración. Considera que no tiene poder de gestión dentro del Club. Piensa que el cargo de gerente estuvo visualizado para que el Administrador, que está en su contrato que solamente puede estar bajo la estructura de gerencia, poder ponerle un cargo sobre la persona, Estima ue lo que ella hace es la ejecución, no tiene potestad para gestionar.

El Directorio debería visualizar si lo que necesita es un gerente o un administrador central. Entiende que Administrador central no se puede poner, pues ya existe un Administrador. Hay una dualidad de funciones que debiesen visualizar

SR. VERGARA: Pregunta por qué no podría tener gestión, cual es la diferencia para ella entre gestión y administración.

SRA. MARION: Responde que en gestión, se organiza y ella no tiene poder de gestionar. Ella tiene que pasar por el mini comité que es el Sr. Vergara y el Dr. Sánchez; el Comité Ejecutivo y finalmente el Directorio. Pone como ejemplo hacer un proyecto de salida para los socios adultos mayores, no li puede gestionar. Previamente debe pasar por las 3 instancias

DRA. CRISPI: Comenta que el que haya control no significa que no exista poder de gestión.

SR. VERGARA: Estima que eso significa una posición colaborativa, de apoyo, con la experiencia que tienen, por ejemplo, el Dr. Sánchez. Lo que se espera que por sobre el administrador exista una persona mejor preparada para hacer gestión, que conozca el Directorio y se operativice a través del Comité Ejecutivo.

SRA. MARION: Responde que cuando estaba preparando esta presentación, le hizo mucho sentido, la frase que más escucho en la Asamblea de Socios del Club fue que la dejaran gestionar. Ni tiene problema de control, ella no puede hacer gestión. Indica que quizás el cargo de gerencia estuvo mal enfocado debió ser una administración central. Sin categorizar si eso es bueno o malo.

SR. VERGARA: Opina que si la Sra. Marion no puede hacer gestión, están en un corto-circuito.

SRA. MARION: Responde que efectivamente, para ella era fundamental presentarles este tema de recursos humanos porque hace mucho tiempo siente que hay un corto-circuito en esto. Prefiere continuar con la presentación:

DR. MARTINEZ: Comenta que a los gerentes de Colegio Médico, les debe pasar lo mismo en cuanto al gasto de dinero.

SRA. MARION: Indica que no tiene que ver con un tema financiero, tiene con poder organizar, proyectar, crear, desarrollar,

(se escuchan varias voces juntas)

DRA. ARRIAGADA: Cree que es importante decirlo, independiente a como la Sra. Marion perciba, el Colegio es una empresa bien rara, tiene un afán de establecerse económicamente pero tampoco busca un lucro. Ejemplifica desde su punto de vista que esto es como un hospital público que hay que trabajar con lo que exista. Además la Sra. Marion entró a trabajar en un momento que las cosas que se esperaban de ella, son exactamente las que ha hecho. Reconoce que ha hecho un trabajo muy importante y muy bien. Pues en el Club había que generar confianzas, manejo de recurso humano que es sumamente complejo. La posibilidad de gestión puede ser limitada en el sentido que la Sra. Marion la entiende, pero desde el punto de vista del Directorio ha gestionado muchas cosas. Comprende el punto de vista de la Gerencia sobre gestión, pero el Club es diferente a los demás clubes.

SR. ROMERO: De acuerdo a lo que ve en el Club, en el día a día, la Sra. Marion debe atender mil cosas diferentes, resolver todo, hasta lo más doméstico. Cada día ve la sala de espera de la oficina que ocupa la Sra. Marion siempre hay alguien esperando turno para hablar con ella, los funcionarios sienten que ella es la única persona que puede solucionar cosas de manera rápida y efectiva. Estima que por estas razones ella no puede gestionar ni hacer macro proyecciones. Está absorta en la cotidianidad para parchar pequeñeces en el Club, en todo ámbito.

DR. SANCHEZ: Está de acuerdo con lo indicado por la Dra. Arriagada y el Sr. Romero. Hace un poco de historia. Cuando se pensó en un gerente para el Club, se pensó en gestión, nunca se habló de administrar.

Cuando se llega a una empresa en que hay un desorden total, prácticamente hay que abrir y cerrar la puerta, meterse en temas que no corresponde en gestión. El siempre pensó que el gerente debía hacer una propuesta de gestión a futuro, pero nunca pensando en administrar el Club, efectivamente la Sra. Marion está administrando en vez de estar

gestionando. Siente que ha hecho gestión en muchas cosas, pero falta ordenar la casa, la presentación que está haciendo hoy es muy buena, pues demuestra que hay que ordenar la casa, un nuevo organigrama. Hay un tremendo trabajo que hacer previo a una muy buena gestión.

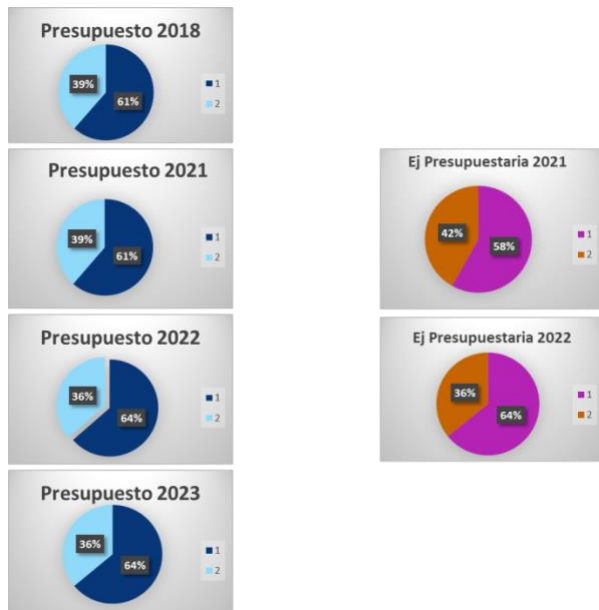
Hace mucho tiempo que no veía un compromiso con el Club del Directorio ni del Regional Santiago, invita a todos a trabajar para lograr una buena gestión en el Club, una vez ordenado el entorno, la Sra. Marion podrá hacer la labor que le corresponde.

DRA. CRISPI: Está de acuerdo con todo lo planteado, la función de este Directorio es profesionalizar al Club en las distintas áreas. Siempre ha estado claro que el rol de la Sra. Marion es gestionar, entendiendo que hay un camino que avanzar, porque la administración todavía no está aceptada, pero ese es el objetivo. Esta primera presentación sobre RRHH es un punto de partida para tomar las mejores decisiones.

Continúa la Sra. Marion con la presentación:

- Funciones y cargos que falta incorporar:
 - Gerente /(administrador central)
 - Contador Jefe Club Médico
 - Auxiliar de tenis
 - Mantención piscinas
 - Salvavidas piscina temperada y temporada verano
 - Descripción de jefaturas (mantención, jardines, aseos generales, unidad de ingreso, contabilidad etc.)
 - Descripciones de los funcionarios de cafetería o restaurant.

Esto es lo que se presupuestó con RRHH



Ella piensa que esto es un copy page de % de presupuesto que se proyectan. Revisando los balances en el 2021, todo lo que fue vestuario y dieta de directores no estaban incorporados como RRHH y lo ponen en gastos varios, le da la impresión que el gasto en RRHH quede acotado hasta cierto límite, no lo puede comprobar pues el contador está con licencia médica.

Estima que en realidad se está gastando en RRHH un 50% del presupuesto anual y es uno de los problemas existentes. Los sueldos están bajo el mercado. Para que el personal pueda tener una remuneración de mercado hay que sindicalizarse.

Resultados Clima laboral 2021

Clima por Dimensiones y Satisfacción :



Resultados Generales

Resultados globales obtenidos de sus 2 dimensiones medidas.

Satisfacción general, es una sola afirmación que busca saber el nivel de agrado total con el club de campo:

AÑO	SATISFACCIÓN	CALIFICACION
2021	31,82%	CRITICO

Clima, el nivel de agrado de todas las dimensiones medidas en un solo resultado

AÑO	CLIMA	CALIFICACION
2021	32,03%	CRITICO

Análisis Preliminar con Información Cuantitativa

- La dimensión que tiene el **mayor grado de satisfacción** el club de campo es la de **Compromiso**, siendo este un indicador insuficiente en la escala de medición. Este valor revela que el colaborador tiene expectativas de mejora sobre el club.
- La dimensión mas **baja** es **capacitación y formación**, esto se puede deber a que por el tipo de actividad que realiza el club de campo las personas no tienen un plan para su cargo a optar por procesos de mejora continua.
- La mayoría de las dimensiones están en nivel critico, pero una esencial para las relaciones interpersonales es la de **respeto**, que es la base para poder tener un clima laboral con mejor satisfacción.
- La dirección nacional debe tener mejores canales de comunicación con el club para poder bajar la información estratégica a la administración y esta a los colaboradores.

Comentarios Finales

Evaluación

- **Baja participación** del total de colaboradores que trabajan en el club de campo.
- No había mucha motivación con la encuesta ya que comentaban que **no se realizan acciones posteriores** a este tipo de intervenciones.
- **Poca organización en la administración** a la hora de convocar a los colaboradores.

Diagnóstico administrativo

- **Visión estratégica:** Se desconoce el objetivo central del club por parte de los trabajadores (multijefaturas directivas)
- **Evaluación de jerarquías:** Se analiza que los trabajadores que cumplen el rol de jefe de áreas en un 65% no cuentan con las competencias y conocimientos necesarios para generar un liderazgo sano y ejecutivo, tienden al acoso laboral, prácticas autoritarias, comentarios denostadores a los funcionarios que pueden llegar a agresiones física y/o verbales. Jerarquías disfuncionales.
- **Evaluación de competencias:** En función de la poca especialización académica por iniciativa personal y la carencia de programa de capacitación por parte de la empresa se evalúa que sobre el 60% de los trabajadores no cumple las competencias para su cargo.
- **Análisis de metodologías:** Por parte de la administración no se cuenta con metodologías para implementación de programas de trabajo y mantención. Normalmente las acciones realizadas son improvisadas y no engloban la totalidad del trabajo necesario. Esto es debido a la falta de competencias y no por disposición a cumplir su trabajo.

En el análisis de las metodologías, ejemplifica el trabajo que se ha hecho en las canchas de tenis, se hace 1 y quedan pendientes 3 porque no se visualizó todo lo que había que hacer.

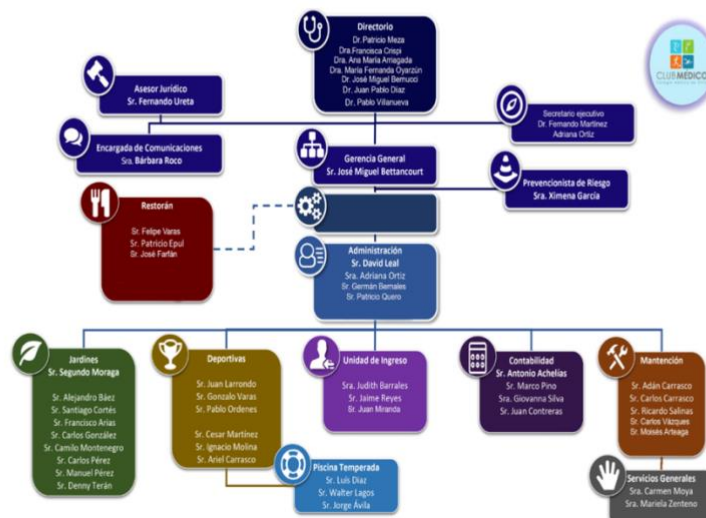
- **Canales de comunicación:** Los canales de comunicación interna, es limitada y poco efectiva, con ello es dificultoso el determinar responsabilidades y generar un funcionamiento orgánico de las tareas. Los medios que se utilizan y el carácter de la comunicación siempre cumple un rol secundario, siendo finalmente voluntarioso el participar o asumir acciones laborales.
- **Matrices de riesgo:** Se desconoce el término, la funcionalidad y la aplicabilidad en la faenas.
- **Documentación:** Para gestionar reparaciones de infraestructura no se organiza con planificación escrita donde determinar los alcances, presupuestos y áreas involucradas, las mantenciones de maquinaria no está calendarizada y no se cuenta con inventarios actualizados.



En la fotografía, se ejemplifica el desconocimiento de la matriz de riesgo. Esto pasó un día sábado hace 2 semanas, cuando hubo que cortar árboles para la electrificación de las canchas de padel.

Organigrama

- Jerárquico, lo que genera control y poder. Falta incorporar organizamos como las ramas deportivas, comité ejecutivo, conectar a directores con sus áreas como tesorero con contabilidad o secretario gral con gerencia, se propone generar una nueva estructura mixta (jerárquico/matricial) para generar relaciones interdepartamentales. Figura y rol de Regional Santiago.



Podría haber otra figura, que es otra empresa, por ejemplo casino club, debiera tener un rol lineal, no tan jerárquico, pues de lo contrario cae dentro de la Administración con todo lo que significa.

Falta esclarecer la figura y rol del Regional Santiago.

En su experiencia sabe manejar la dualidad de Directores, pero en un nivel más de asesoría que de la gestión misma.

Intervenciones actuales

- **Programa de PNL:** introducción de nuevos conceptos con los funcionarios como Empatía, resiliencia, ética, trabajo colaborativo, resignificación y malas prácticas.
- **Establecimientos de límites con y para los trabajadores:** introducción de nuevas formas de trato, prohibición de lenguaje agresivo y denostador, esclarecimiento de lo que es volumen y palabras adecuadas para el trabajo.
- **Fortalecimiento de Comité Paritario:** reuniones en forma sistemática con participación y opinión comunitaria.
- **Clarificación de Misión y visión:** planteamiento para la jornada de trabajo con el nuevo directorio (20 de Mayo)
- **Conformación de otro organismo administrador** del club (fundación, ONG, corporación), disminución de hegemonía sindical, fortalecimiento financiero con nuevas líneas presupuestarias (donaciones/franquicias tributarias)

En esta diapositiva se muestra lo que se está haciendo por la convivencia entre el personal.

El almuerzo corresponde al término de la temporada de verano, se está proyectando la celebración del 1° de mayo. Todo esto se financia con la venta de cachureos existentes en el Club.



Que te gustaría que supiera el Directorio del club respecto a los trabajadores?

Que necesitamos herramientas tecnológicas que nos ayuden a hacer nuestro trabajo

Que nos ayuden a mejorar

Mejorar las instalaciones que nosotros usamos, casino y otros baños.

Generar un listado de médicos amigos a los cuales poder recurrir de una forma mas simple y segura.

Es muy difícil poder dar un servicio como el que ellos quieren recibir siendo tan pocos

Que ahora estamos bien, ósea mejorando.....

Con esto termina su levantamiento de RRHH en 8 meses.

DRA. CRISPI: Estima que en la Jornada del 20 de mayo, se podrá conversar algunos de los temas de la presentación y que a Gerencia le interesa perfeccionar. Hacer un plan que se materialice en etapas.

DR. MARTINEZ: Seria bueno ver en qué área se requiere más personal.

SRA. MARION: Comenta que el RRHH en el Club está sobre demandado, son muy pocos para el volumen de trabajo que existe. En comparación con el 2018 que fue el último año “normal” en la asistencia de público había 72 funcionarios y hoy hay 43. Estima que hay que tener otra forma de contar con más personal, incorporar otro estamento u otra entidad que de alguna manera pueda proporcionarlo, por ejemplo armar una fundación, se exploya en ese tema.

DR. SANCHEZ: Agradece la presentación que es la mirada que había que tener. Esto es casi un paneo de RRHH, faltan muchas cosas. Recuerda un presupuesto del año 2019, por un total de \$1.500 y en recursos humanos se presupuestaba \$ 900, más del 60% y eso ha sido lo habitual. Espera que en la reunión del 20 de mayo se pueda plantear el objetivo

como Club. Tiene claro que en RR HH se está al debe, ejemplifica que con el arreglo de la luces de las canchas de tenis, rompieron rejas y sacaron puertas para entrar, había que hacerlo en medio de los alambres. La explicación que le dieron fue que para meter las máquinas hubo que sacar las puertas; bien pero se debió arreglar en cuanto se terminó el trabajo y a esta fecha sigue igual. Eso muestra que se hace un trabajo, no se termina bien y se inicia otro. Hay que definir cuanto personal se requiere y la forma de contratarlo.

Esta presentación fue un buen análisis.

DRA. ARRIAGADA: Respecto de los funcionarios que no saben leer ni escribir, la pone muy mal, hay que hacer algo para solucionar ese tema.

SRA. MARION: Igual que la Dra. Arriagada la pone muy mal. Comenta que hubo un contacto previo con la Municipalidad de Lo Barnechea, la segunda temporada de escolarización comienza en Julio, se acercará a ellos para ver la posibilidad de que algún profesor asista al Club 3 veces a la semana en horario de 3 a 4 de la tarde y que puedan dar el examen para sacar por lo menos el 8° básico.

DR. SANCHEZ: Comenta que hay programas de capacitación en la Municipalidad que son muy buenos.

2. Solución Contabilidad

DRA. ARRIAGADA: Informa que en cuanto vuelva Antonio Achelías el equipo de traslada a Regional Santiago. Se ha sido muy respetuoso con el personal en ese punto de traslado.

3. Bases concesión Restaurante, Limites Eventos, Limites Cafetería

DRA. ARRIAGADA: Pide tiempo para volver a leerlas y que vuelva el abogado Sr. Ureta, pues él las hizo y además que esté presente el Sr. Castañeda.

SRA. MARION: Estima que hay que clarificar bien cuál es la visión del Directorio, pues hay que saber diferenciar 3 ítem distintos: Restaurante, Cafetería, Eventos. Estudiar las posibilidades de cada uno y ver que se está dispuesto a entregar.

Estuvo conversando con algunas personas del rubro y se vio la necesidad de delimitar un poco más las bases porque son demasiado amplias que lo que se está buscando. Habría que arreglar la cafetería para que sea una propuesta justa para lo que se necesita, que la persona que ingresa no tenga que hacer los arreglos. En este momento se están haciendo algunos arreglos para que cuando se concesione la negociación no sea tan dura para el Club.

DR. SANCHEZ: Está de acuerdo en ver este tema el 20 de mayo. Respecto de las bases, las condiciones han cambiado porque se está pensando en abrir el restaurante a la

comunidad. Estima necesario que previo a las bases, se invite a personas del rubro para conocer su opinión y de ahí partir con las propuestas a fin de que sean las más convenientes para el Club. Conversó con el Dr. Claudio Fuhrer quien tenía un conocido interesado en el restaurante.

SR. VERGARA: También conoce a alguien que podría invitar.

DR. DIAZ: Estima necesario que antes que vayan esas personas al Club, se tenga claro qué es lo que se va a ofrecer.

DRA. ARRIAGADA: No está tan segura de la propuesta del Dr. Díaz, pues de las visitas pueden salir varias ideas.

DR. DIAZ: En una oportunidad él invitó al presidente de ACHIGA y encontró buena la cocina. Insiste que es más importante tener claro qué es lo que se va a ofrecer.

DR. SANCHEZ: Estima que en base a las propuestas que se reciban por las personas que visiten el restaurante, se puede elegir lo más conveniente.

DRA. CRISPI: Estima que es bueno pensar en los límites que indica el Dr. Díaz. No hay que cerrarse a ninguna alternativa, puede venir alguien que le interesan las 3 cosas y ser conveniente para el Club.

V.- VARIOS

SRA. MARION: Informa que tuvo una primera reunión con la Sra. Natalie Novoa sobre las colonias de invierno.

DRA. CRISPI: En la reunión que se realizará el 20 de mayo a las 10.00 Hrs., espera poder fijar los días y horas de las próximas reuniones.

DR. DIAZ: Tiene la petición de un socio de conocer las dietas de los Directores.

DRA. CRISPI: Indica que eso debiera estar en la página del Club, solicita al periodista que las puedan subir.

DR. DIAZ: Habla de las dietas de todos incluidos los no directores.

SR. VERGARA: Aclara que los únicos que tienen dieta son los Directores, los otros son remuneraciones u honorarios.

DR. MARTINEZ: Consulta si el Sr. Castañeda como Director no tiene que percibir dieta.

DRA. CRISPI: indica que sí, que como Director tiene que tener dieta.

ACUERDO DCM N° 4481-23 Incluir al Sr. Carlos Castañeda, Director socio de extensión del Club Médico en la dieta que perciben los demás Directores.

ACUERDOS
ACTA SESION ORDINARIA DIRECTORIO N° 339
CLUB MÉDICO COLEGIO MÉDICO DE CHILE (A. G.)

REUNION MODO REMOTO PANDEMIA COVID – 19

En Santiago de Chile, lunes 8 mayo 2023 a las 18.30

ACUERDO DCM N° 4472-23 Aprobar sin modificaciones acta y acuerdos de SDCM realizada el 24 abril de 2023.

ACUERDO DCM N° 4473-23 Aceptar las solicitudes de inscripción de los siguientes socios titulares:

RCM	NOMBRE
44889	MENDEZ LAGUNAS TOMAS
36600	LOBOS GONZALEZ GERMÁN

ACUERDO DCM N° 4474-23 Aceptar las renunciaciones de los siguientes socios titulares:

49992	JOELIMAR BLANCO	ERROR EN INSCRIPCIÓN
51119	MENDOZA ARTEAGA RENE	DOMICILIO FUERA DE Stgo
32053	NATALY WILDEN	NO USO
51015	OSWALDO MALAVE SANZ	ERROR EN INSCRIPCIÓN
49546	SEPÚLVEDA SALAZAR VICTORIA CONSTANZA	ENFERMEDAD
32522	MIRANDA GÓMEZ IVONNE	CAMBIO REGION
16547	CATALAN GONZALEZ JAIME	NO USO, FECHA DE RENUNCIA AGOSTO 2021, ULTIMO PAGO ENERO 2023 (se me pasó, no lo renuncié, solicita devolución de cuotas) 4 x 48.000, 12 x 51.000, 4 x 57.000 Total \$ 1.032.000
51000	BRAVO CASANOVA JOAQUIN	NO USO
46809	CARMONA MEJIAS MARIA	NO USO

ACUERDO DCM N°4475-23: Proceder a la devolución de \$1.032.000 por concepto de descuentos de mensualidades del club médico, descontadas post-renuncia presentada al Club Médico con fecha 21 de agosto 2021 del Dr. Jaime Catalán González RCM N° 16547.

ACUERDO DCM N° 4476-23: Tomar conocimiento de las siguientes renunciaciones cursadas oportunamente y no informadas al Directorio oportunamente:

RCM	NOMBRE CRISTIAN	ULTIMO PAGO
23867	CAMACHO ALVAREZ JORGE	NOV-22

42666	DEL MORAL QUIÑONES MARIA	DIC-22
5080	ESCOBAR ENGBER EYNAR	NOV-22
44247	GYSLING MERINO PABLO	MAR-22
31634	HERNANDEZ UGALDE FRANCO	MAR-22
18451	HOWARD GAVILAN MICHAEL	AGO-22
38043	LAMA HANNA DENISSE	JUL-22
40598	MARÍN BAHAMONDES FELIPE	JUN-22
49559	MENDOZA GATAS JOSMAR EDUARDO	NOV-22
30954	MONTEAGUDO FERNANDEZ YANIVIS	ABR-22
34739	REVELLO PEDEMONTE JAVIER	DIC-22
40504	SERRANO ACUÑA FRANCISCO JOSE	FEB-22
30337	SQUELLA BIANCHI GINNA	MAY-22
38265	VICUÑA PRUZZO MARIA PILAR	OCT-22
32877	VON PLESSING CEA LUDWIG	OCT-22

ACUERDO DCM N° 4477-23 A través de gerencia de Consejo Regional Santiago, se solicitará a los ejecutivos del Regional Santiago contacten a estos socios que se inscribieron directamente a través de la página de Colegio Médico y refrenden las inscripciones válidas y se proceda a renunciar a quienes que por error se inscribieron en el Club.

ACUERDO DCM N° 4478-23 Que el Comité Ejecutivo analice la forma que en los médicos mayores que estén jubilados y no hubiesen cumplido los requisitos para ser socios honorarios se les puedan dar las condiciones para que asistan al Club.

ACUERDO DCM N° 4479-23 Autorizar el uso de pistas de piscina temperada días viernes de 13.30 a 15.00 Hrs., para alumnas de 4° año medio, en virtud del convenio con el SII.

ACUERDO DCM N° 4480-23: Abrir la cancha de futbolito y padel a externos en horario de poco uso.

ACUERDO DCM N° 4481-23 Incluir al Sr. Carlos Castañeda, Director socio de extensión del Club Médico en la dieta que perciben los demás Directores.