



Servicio
de Salud

Coquimbo

CAMPAÑA:

**“Cuidemos nuestra salud mental
en tiempos de crisis”**

Sub. Departamento de Calidad de Vida

GUIA METODOLÓGICA DE ACCIONES PARA EL CUIDADO DE
LA SALUD MENTAL Y LIDERAZGO DE LOS EQUIPOS DE SALUD



Guía realizada por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas, a través de su Subdepartamento de Calidad de Vida (Clima Laboral), en conjunto con los departamentos de Salud Mental y Emergencias y Desastres.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ESTRATEGIA DEL SERVICIO DE SALUD COQUIMBO PARA EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DE LOS(AS) FUNCIONARIOS (AS)	7
2.1 Consideraciones generales	8
2.2 Recomendaciones/sugerencias a las jefaturas para cuidar la salud mental de sus equipos	9
2.3 Sugerencias para liderar de forma efectiva en tiempos de crisis sanitaria	13
RECOMENDACIONES DE INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL SERVICIO DE SALUD COQUIMBO	17
ANEXOS	21

INTRO DUCCIÓN

La siguiente guía metodológica, se enmarca dentro de las acciones de la campaña: “Cuidemos nuestra salud mental en tiempos de crisis”, donde sus objetivos son:

- Cuidar y resguardar la salud mental de los funcionarios(as) tanto en el lugar de trabajo como en su hogar, velando por el sano cumplimiento de sus funciones.
- Prevenir problemas y/o trastornos de salud mental en los funcionarios(as) que se encuentren trabajando en forma presencial o a distancia en situación de pandemia.
- Fortalecer los factores protectores tanto laborales como personales de los funcionarios(as) de salud en el afrontamiento de crisis sanitaria.

Las personas que conforman los equipos de salud son los medios más valiosos que tienen los establecimientos para afrontar las crisis, por lo que cuidar del bienestar físico y mental del personal a cargo se hace fundamental. Por este motivo, los mecanismos de soporte que establezca la institución serán factores centrales en el cumplimiento de los objetivos sanitarios que se nos imponen en circunstancias excepcionales. Sabemos que, al enfrentar la crisis sanitaria en que nos encontramos, los equipos de salud dispuestos para la atención directa de pacientes con COVID 19, están en alto riesgo de presentar alta carga emocional, la que eventualmente, contribuye al desarrollo de riesgos psicosociales como estrés y alteraciones de salud mental.



El propósito de la presente guía es poder contextualizar la situación actual en términos de los riesgos de salud mental para nuestros(as) funcionarios(as), siendo una herramienta práctica para los responsables de equipos con una serie de sugerencias y recomendaciones para cuidar la salud mental de los equipos de salud, así como orientaciones en formas de liderar efectivamente en tiempos de crisis sanitaria, basadas en el aseguramiento de los espacios de autocuidado y en el fortalecimiento de los factores protectores tanto individuales como colectivos.



La carga emocional es alta en los equipos de salud, incluso mayor que en otros funcionarios, lo cual puede provocar un permanente temor a contagiarse y ser contagiado, generar sentimientos de incertidumbre y estigmatización, factores que pueden generar rechazo a desempeñarse en el lugar habitual y manifestarse en forma de síntomas que van desde dificultades emocionales simples hasta desarrollar trastornos psicológicos a largo plazo.

Pese a esto, el efecto psicológico de una institución que resguarda la salud mental de sus funcionarios es muy alto. Este compromiso requiere que se complementen y fortalezcan una serie de medidas de resguardo psicosocial, en especial a través del aseguramiento de espacios y tiempos definidos para el autocuidado de los equipos. Contrario a lo que se piensa cuando se centra el foco solo en cubrir la demanda, el autocuidado no es un lujo, sino una necesidad imperiosa.

Dentro de los principales retos que nos plantea la pandemia que nos afecta, se pueden destacar:

- Exposición a información contradictoria, lo que hace que el trabajador/a se sienta ansioso o confuso sobre la mejor manera de actuar. Los mandatos y decretos culturales muchas veces son más fuertes que la evidencia científica.
- Restricciones de viajes y reuniones que pueden hacer peligrar las necesidades de los(as) funcionarios(as) para acceder a apoyo social y conexión, atención médica y provisiones diarias o similares. A medida que las preocupaciones por sus familias aumenten, las personas pueden que decidan viajar a sus casas en áreas afectadas.
- Equipos insuficientes o incómodos. Una crisis no implica inmunidad frente a la gestión del desempeño, y tarde o temprano se juzgará qué organizaciones humanitarias manejaron el desafío de manera más efectiva, lo que genera incertidumbre en los equipos de no contar con las medidas suficientes para actuar adecuadamente.
- Desbordamiento de demanda asistencial. Es probable que la crisis vaya a crear fluctuaciones impredecibles, además prolongada en el tiempo, dado que el riesgo de infección no se detiene.



- Alto estrés en zonas de atención directa, tanto en relación con el contacto cara a cara con la población consultante, como por el excesivo control y restricciones asociadas a las medidas preventivas de contagio.
- Exposición al desconsuelo de las familias. El potencial desarrollo de lo que se conoce como fatiga por compasión se asocia a cuando la empatía es llevada a condiciones límites por la alta demanda y poca capacidad de respuesta efectiva. Los equipos, tanto profesional como humanamente, se ven obligados a proporcionar el apoyo y atención necesaria no solo en términos clínicos, sino también en términos personales, lo que genera desgaste y estrés.
- Dilemas éticos y morales. La decisión de priorizar casos y recursos genera lo que se conoce como Distrés Moral, consecuencia de un conflicto ético imposible de resolver, tanto por las condiciones clínicas como por la escasa disponibilidad de recursos en contextos de pandemia.

Los invitamos a leer y seguir las recomendaciones de esta guía, la cual se debe utilizar en diferentes momentos del ejercicio del rol de las jefaturas de salud. En ella encontrará diversas reflexiones del contexto actual y los impactos en la salud mental de nuestros(as) funcionarios(as), así como también sugerencias de acciones y gestiones que son de utilidad e importancia en estos días.

**ESTRATEGIA DEL
SERVICIO DE SALUD
COQUIMBO
PARA EL CUIDADO
DE LA SALUD
MENTAL
DE LOS(AS) FUNCIONARIOS (AS):**

2.1. Consideraciones generales

Se hace fundamental que la jefatura tome medidas proactivas y anticipadas para evitar magnificar el impacto negativo asociado a las condiciones de crisis sanitaria.

Algunas de éstas son:

1 Reconocimiento de posibles riesgos

El riesgo es específico a cada individuo y a cada servicio, siendo responsabilidad de los encargados directos de cada equipo. Dentro de las reacciones generales esperables se encuentran las emocionales, cognitivas, físicas e interpersonales. Una situación extraordinaria (como la que vivimos en la actualidad) hace que reacciones emocionales normales puedan necesitar apoyos específicos como una intervención psicológica. Las principales consecuencias emocionales a largo plazo son el desarrollo de cuadros de ansiedad, depresión y estrés postraumático, por ello la importancia de la prevención en el cuidado de la salud mental.

2 Necesidad de intervención antes, durante y posterior a la crisis

En el establecimiento debe asegurarse la cantidad, calidad (capacitación, reuniones u otro) y medios adecuados para el desarrollo de las funciones; estrategias de trabajo en equipo y liderazgo efectivo, donde la comunicación es clave. Se debe asegurar espacios de ventilación emocional y otros mecanismos de respuesta ante eventos críticos.

Una vez que la crisis sanitaria comience su receso, es fundamental recordar la implementación de estrategias de desmovilización, planificación de salida (refuerzos, agradecimiento, sentido), espacios de reflexión, reflexiones sobre el sentido de la crisis para el crecimiento del equipo, entre otros.

3 Ejercer un liderazgo efectivo:



Reflejar tolerancia y compasión. Recordar que diversas manifestaciones emocionales son comprensibles en este contexto.

Difunda las medidas administrativas tomadas en forma clara y visible para reducir la sobrecarga laboral y proveer equipos de recambio.




2.2 Recomendaciones/sugerencias a las jefaturas para cuidar la salud mental de sus equipos

A continuación, le presentamos un cuadro resumen de una serie de actividades y acciones que puede realizar con su equipo de trabajo, tanto en su rol de jefatura, enfocadas en el autocuidado, cuidado de la salud mental y efectividad del trabajo de sus funcionarios(as):

Número	Acción/actividad recomendada	Descripción	Frecuencia
1	 <p>Sistema de turnos de los(as) funcionarios(as)</p>	Realizar turnos rotativos con los(as) funcionarios(as) con la finalidad de evitar dentro de lo posible la exposición al riesgo de contagio.	Determinado por las respectivas direcciones de los establecimientos
2	 <p>Organizar periodos de pausa y comida para los(as) funcionarios(as)</p>	Es sumamente importante estar organizados(as) para respetar los tiempos ya definidos de pausa y alimentación de los(as) funcionarios(as), esto ayuda en su salud mental.	Diario
3	 <p>Tareas a distancia</p>	Según lo planificado por sus respectivas jefaturas, utilice la modalidad de teletrabajo, apoyándose en medios tecnológicos y virtuales para que el desempeño de las labores resulte con mayor efectividad	Determinado por las respectivas direcciones de los establecimientos

Número	Acción/actividad recomendada	Descripción	Frecuencia
4	 <p data-bbox="213 431 479 683">Observar/identificar estresores psicosociales: bajas en el estado de ánimo de los funcionarios(as), síntomas de preocupación, angustia, miedo, frustración, insomnio y agotamiento físico y/o mental</p>	<p data-bbox="504 204 777 634">Al observar estos estresores, le sugerimos informar y apoyarse en la red psicosocial interna de su establecimiento de salud y profesionales de la salud mental, así como brindar directamente el primer apoyo psicológico, con la finalidad de aminorar estos estresores y definir una posible atención en salud mental del funcionario(a) afectado(a).</p>	<p data-bbox="804 407 900 456">Diario semanal</p>
5	 <p data-bbox="213 1211 479 1317">Mensaje motivacional/positivo al inicio, durante y finalizando la jornada</p>	<p data-bbox="504 805 777 1317">Se ha demostrado que utilizar un lenguaje sincero y positivo, ayuda en la contención emocional del equipo, así como tener más claridad en las soluciones y formas de actuación. Al iniciar, durante y/o finalizando la jornada tomarse unos minutos para conversar con su equipo, entregar mensajes de apoyo y agradecimiento por la labor cumplida, incluso puede ayudar a detectar necesidades emergentes.</p>	<p data-bbox="804 1089 953 1170">Al menos 3 veces por semana</p>

Número	Acción/actividad recomendada	Descripción	Frecuencia
6	 <p data-bbox="213 529 410 583">Utilice ventilación emocional</p>	<p data-bbox="504 207 777 574">La competencia profesional y la fortaleza no es incompatible con sentir: confusión, inquietud, miedo, culpa, etc. Comparta sus emociones con alguien que le transmita seguridad y confianza, que lo ayude a sentirse más tranquilo, así posteriormente transmitir seguridad y tranquilidad a su equipo.</p>	<p data-bbox="802 388 912 469">Cuando lo sienta necesario</p>
7	 <p data-bbox="213 1243 392 1268">Preguntas clave</p>	<p data-bbox="504 808 777 1490">En espacios de reunión moderadas por usted (virtual, y si son presenciales, tomar los resguardos necesarios) puede hacer preguntas para conocer el estado actual de la salud mental y física de los funcionarios(as): ¿cómo están ustedes y su familia?, ¿con qué dificultades se han enfrentado?, ¿cómo podemos apoyarnos como equipo de trabajo?, ¿de qué manera pueden las jefaturas apoyarlos?, ¿qué vías de solución tenemos frente a las dificultades actuales?, ¿qué aprendizajes sacamos de la crisis sanitaria que se vive en la actualidad?, etc.</p>	<p data-bbox="802 1138 902 1162">Semanal</p>

Número	Acción/actividad recomendada	Descripción	Frecuencia
8	 <p>Liderazgo fuerte y asertivo</p>	<p>Utilice la asertividad como su principal arma, es importante fortalecer los lazos de confianza con su equipo. En estos momentos, son válidas las capacidades y conocimientos que cada funcionario(a) tiene. (ver detalle en 2.3.1)</p>	Diaria
9	 <p>Fijar metas concretas y realistas con su equipo</p>	<p>Fije las metas de forma específica, medible, alcanzable, orientadas a resultados y con tiempo definido, utilice formatos de planificaciones simples, es momento de apoyarse con expertos y sus propias jefaturas para ello.</p>	Semanal - quincenal
10	 <p>Establecer reglas claras y comunicar los protocolos a su equipo</p>	<p>Siga los protocolos y sugerencias establecidos por su red de salud, converse y dé a conocer de forma transparente la información. Si va a establecer reglas internas, tome en cuenta estos aspectos y también la opinión e ideas de los miembros de su equipo (ver 2.3.3)</p>	Semanal

2.3 Sugerencias para liderar de forma efectiva en tiempos de crisis sanitaria

Sin duda nuestros equipos de trabajo y todas las personas que lo conforman, incluidas sus jefaturas, se enfrentan a una crisis sanitaria que es difícil de dimensionar. Existe incertidumbre y muchas veces temor.

Tener un buen guía es esencial para alcanzar objetivos definidos en la organización, pero en tiempos de crisis, se necesita más que un simple jefe para establecer un liderazgo efectivo.

En una crisis, especialmente la crisis sanitaria que vivimos en la actualidad, te proponemos las claves del liderazgo para guiar a tu equipo de trabajo:

2.3.1 Liderazgo fuerte

Significa que el equipo acepte al líder, o sea la voz de mando en estas circunstancias es fundamental, sin confundir con ser autoritario. Por ejemplo; determinar quién va a liderar las diferentes acciones y tomar decisiones respecto a estrategias de afrontamiento frente a esta crisis sanitaria que vivimos. Ahora es el momento de decirles a todos que usted es quien va a liderar, de solicitar la implicación en la planificación que se tendrá en el equipo, de ofrecer la ayuda para crecer personal y profesionalmente, lo importante es posicionar el rol de jefe-líder dentro del equipo, así como buscar estrategias de apoyo.

Es importante reunirse con todos(as) y cada uno de los miembros del equipo y de hacerlos parte de la toma de decisiones. Ojo, que estas reuniones en estos momentos es preferibles hacerlas virtuales. Aprovechemos lo que nos entrega la era digital, siempre velar por la seguridad y cuidado de la salud física y mental de sus funcionarios(as). Si tienen que reunirse de forma presencial, recuerde ser riguroso en las medidas de seguridad y cuidar la salud física y mental de los(as) funcionarios(as).



2.3.2 Liderazgo situacional

Esta herramienta hoy día cobra especial sentido. En la crisis sanitaria que estamos viviendo como país, nuestras formas de liderar se tienen que adaptar a las circunstancias actuales, lo cual puede significar una gran oportunidad para ser mejores líderes y personas.

El liderazgo situacional es un modelo de liderazgo en el cual el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los colaboradores-funcionarios(as), adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo. El comportamiento del líder (jefatura) se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados, es decir, que el que se encargue de dirigir el grupo cambie su forma de interactuar y abordar sus tareas según las condiciones de sus colaboradores y la situación actual que están viviendo, mejorando el rendimiento del grupo y reconociendo de manera más precisa sus necesidades. Esto va a ayudar a tomar decisiones más acertadas, adaptadas y adecuadas a la situación de crisis que en la actualidad se vive.

2.3.3 Reglas de juego

Todo equipo funciona de acuerdo a reglas, ya sean escritas o bien están las llamadas reglas tácitas, donde la comunicación de ellas a través de la palabra es suficiente.

Establecer reglas claras y comunicarlas a su equipo para que se cumplan, son claves. Si bien el rol de jefatura es fundamental en el establecimiento de reglas, es importante tomar en consideración lo que la red de salud le sugiere, incluso las exigencias sanitarias, tanto para la salud física y mental. Tome en consideración las sugerencias otorgadas para establecer reglas dentro de su equipo. Recuerde utilizar la asertividad, en estos casos se hace aún más fundamental, acuérdesese de los aprendizajes de todos estos años en el área de salud no son en vano, utilice lo que ya le resultó, siempre tomando en cuenta la opinión de su equipo. No es tiempo de probar estrategias, establecer reglas con estrategias que ya han dado resultado suele ser muy útil en tiempos de decisiones rápidas.

En una organización formal como los establecimientos de salud, la cultura debe ser la base de la relación entre las personas. No se implanta de la noche a la mañana, por eso es necesario reconocer y aferrarnos a nuestra cultura, que en palabras simples, es lo que nos define como organización: nuestros valores, las formas compartidas de actuar, por lo que nos sentimos identificados o somos parte.

2.3.4 Planes de acción

Generalmente en épocas normales de trabajo, los planes de acción parecen abrumadores y tediosos, sin embargo, son necesarios para organizar el trabajo del área a la que pertenecemos. Los planes de acción a corto y a mediano plazo en su ejecución serían los más idóneos. Pero recuerde, no es actuar impulsivamente, observe a su equipo, algo útil es definir las tareas según las capacidades y disposición de cada funcionario(a) y otorgarles tareas viables de realizar. En esta fecha se pasará por momentos de estrés muy altos, para lo que sugerimos enfocarse en las tareas fundamentales y críticas cuando sea necesario. Recuerde apoyarse en su equipo de profesionales, técnicos, administrativos y sus propias jefaturas para ir realizando estas acciones.

2.3.5 Apoyo en la toma de decisiones

No puede tomar todas las decisiones de su área o establecimiento usted solo, más en estos tiempos, tiene que extender la toma de decisiones por todo el establecimiento, apoyarse en la red de salud y sobretodo en su área o departamento. Para esto, se recomienda tomar las decisiones escuchando por ejemplo el punto de vista o las recomendaciones de los expertos, o considerar una buena idea de actuación que algún miembro de su equipo haya propuesto.

Es necesario al comienzo definir qué decisiones puede tomar cada uno, siempre con la guía y orientación de la jefatura, de acuerdo al cargo que le compete y cada uno debe ser responsable de su zona de influencia. Es hora de trabajar con mayor fuerza la confianza en las capacidades de los equipos. Defina ámbitos de actuación, otorgue responsabilidades y apoye la toma de decisiones de cada uno. La comunicación nuevamente es fundamental, acá se necesita apoyo para la contención y las mejores decisiones también se tomarán en el respeto mutuo.



Estas acciones apoyan en la liberación y control del alto estrés que en la actualidad se está viviendo por la crisis sanitaria, la satisfacción del equipo será más notoria, se sentirán más apoyados y las jefaturas superiores podrán tener mejores insumos para tomar las mejores decisiones, delegar responsabilidades y confiar en su equipo con su orientación y supervisión, será una herramienta útil en la actualidad.

Si ha tenido éxito en los pasos anteriores, puede lograr un alto compromiso de sus funcionarios(as). Es preciso favorecer y estimular espacios de autocuidado, un líder efectivo debe ser visible, disponible, con habilidades para entregar feed back y mediación. Dentro de su rutina debe incluir sesiones diarias de planificación y estrategias de respuesta ante crisis del personal (utilizar herramientas como Primer Apoyo Psicológico).

Este proceso no es fácil, no existe una receta que pueda decirnos qué hacer en época de crisis, ni cómo llegar a ser perfectos en nuestras decisiones, pero sí podemos tener una actitud positiva y visualizar que las acciones que estamos realizando son las correctas. Somos un establecimiento con sueños y metas, enfocarnos en lo importante hoy se hace fundamental.



RECOMENDACIONES DE INTERVENCIÓN Y ACOMPANAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DE LOS FUNCIONARIOS Y LAS FUNCIONARIAS DEL SERVICIO DE SALUD COQUIMBO

3.1 Teleasistencia psicológica virtual/telefónica:

Se sugiere crear dentro de su establecimiento de salud una red de apoyo psicosocial telefónico y/o virtual en caso de que algún funcionario(a) lo requiera: en caso de presentar síntomas y/o reacciones emocionales debido a la exposición a estrés intenso como ansiedad, frustración, culpa, tristeza, llanto incontrolado, dificultades en la concentración, insomnio, alteraciones del sueño, entre otras.

Metodología:

- Identificar psicólogos y/o profesionales de la salud con experiencia en intervención clínica y/o psicosocial, que cumplan con los requisitos de disposición al apoyo de funcionarios y resguarden la confidencialidad del relato. Los profesionales pueden ser parte de la propia red del establecimiento.
- Considerar llevar un registro para la atención de funcionarios bajo esta modalidad, con antecedentes generales del funcionario y tipo de atención brindada.
- La atención puede identificarse en niveles crecientes de complejidad, identificando en primera instancia una atención de apoyo brindado, el que puede ser:

Un primer nivel es la Intervención psicoeducativa: respecto a pautas de recomendaciones ya existentes que se han difundido previamente en la red (por ejemplo, consideraciones generales de salud mental para funcionarios de salud).

Un segundo nivel son los Primeros Auxilios psicológicos o Primera Ayuda Psicológica, orientada a la contención emocional y el apoyo inicial frente a la crisis experimentada.

De ser necesario, puede pasar a un tercer nivel de complejidad, otorgando una atención psicológica especializada (sugerimos el enfoque de intervención breve orientada a recursos) en los casos en que se deba acompañar al funcionario en una dificultad mayor (por ejemplo situaciones de alta exigencia laboral y/o familiar que dificulten un adecuado ejercicio de sus funciones, situaciones de duelo, etc).

Es necesario identificar la necesidad de que si la sintomatología persiste en el funcionario o se amplifica, a pesar de las intervenciones iniciales, o frente a antecedentes preexistentes, pueda existir la posibilidad de derivación a médico de salud mental o psiquiatra.

- Además de lo anterior, es posible considerar la activación de la UIC (Unidad de Intervención en crisis de ACHS) en caso de que la situación de afectación sea a propósito de la actividad laboral, y que sea de origen extraordinario a la labor habitual del trabajo que se realiza. Se debe considerar para ello la afectación directa que puede tener el funcionario, y la activación del número indicado (1404) debe ser realizado en acuerdo con la jefatura y previa coordinación con Salud Ocupacional del establecimiento y/o Servicio de Salud.

3.2 Talleres virtuales de recomendaciones, contención emocional y psicosocial:

El Servicio de Salud Coquimbo tiene a disposición 3 talleres virtuales de carácter psicoeducativo y práctico tanto para jefaturas como para los(as) funcionarios(as), que tienen como objetivo generar un espacio de contención emocional, orientación y resolución de dudas respecto a temáticas de salud mental que hoy son de preocupación frente a la crisis sanitaria. Se enviará la invitación por nuestros medios comunicacionales internos, donde se entregarán las instrucciones de cómo se puede acceder a ellos, además de canalizar su participación en coordinación con los equipos profesionales encargados de clima laboral e Istas (riesgos psicosociales). Los Talleres a desarrollar son:

TALLER 1:

Acciones de liderazgo y cuidados de la salud mental en tiempos de crisis sanitaria. Guía metodológica para jefaturas

Moderadora: Claudia Aguilera Ponce, Psicóloga laboral; encargada de clima laboral Servicio de Salud Coquimbo.

Objetivo: Orientar y educar a las jefaturas del Servicio de Salud Coquimbo en la entrega de herramientas y recomendaciones para el cuidado de la salud mental y liderazgo de los equipos de salud.

TALLER 2:

Primeros Auxilios Psicológicos en tiempos de COVID19, Herramienta para jefaturas.

Moderadora: Camila Morales Meneses, psicóloga consultor en riesgos psicosociales; Asociación Chilena de Seguridad.

Objetivo: entregar herramientas prácticas a líderes para fortalecer el liderazgo, facilitando la adaptación de los trabajadores y previniendo el desarrollo de psicopatología.

TALLER 3:

Herramientas para el cuidado de la salud mental para funcionarios(as) de los equipos de salud.

Moderadora: Ana María Vera Valenzuela, psicóloga Departamento de Gestión de Emergencias y desastres, Servicio Salud Coquimbo.

Objetivo: generar un espacio de contención emocional para los(as) funcionarios(as) enfocado en la entrega de herramientas para el autocuidado de la salud mental personal y familiar.

ANEXOS

4.1 Fono COVID SSC

Si tiene dudas generales respecto al Coronavirus, contamos con un fono Covid-19, línea gratuita abierta de comunicación donde enfermeras del Servicio de Salud Coquimbo podrán responder sus dudas (SSC).



Servicio de Salud Coquimbo

TIENES DUDAS ¡LLÁMANOS!

FONO COVID-19
800 12 3960

Disponible de lunes a domingo entre las 08:00 y las 23:00 horas.

Número gratuito, habilitado para toda la comunidad de la Región de Coquimbo

Servicio de Salud Coquimbo

4.2 Informaciones y consultas de esta Guía:

Fonos: +56 51 2333827

Red Minsal: 513827

Cel: (+56) 9 6248 4201

E-mail:

carolina.herreraleon@redsalud.gob.cl

claudia.aguilerap@redsalud.gob.cl

4.3 Sistema digital de asistencia en salud mental para funcionarios de salud: diseñado por el Departamento de Salud Digital del Ministerio de Salud con el objetivo de brindar una primera ayuda psicológica y contención emocional a los funcionarios, la cual opera a través de una plataforma de videollamada que permite la orientación de un equipo de salud mental. Los funcionarios se podrán registrar y acceder a esta atención especializada las veces que lo requieran, durante los periodos de emergencia sanitaria.



MANUAL DE USUARIO PARA ATENCIÓN PSICOLÓGICA A FUNCIONARIOS DE LA SALUD



Si eres funcionario de la salud, sigue estos simples pasos y podrás ingresar a la a plataforma de Hospital Digital del MINSAL, donde podrás recibir atención y acompañamiento por un psicólogo en estos difíciles momentos

1



Ingresa a la plataforma del Hospital Digital <http://coronavirus.hospitaldigital.gob.cl> en tu navegador de internet.

Regístrate en la opción **Necesito Orientación**. Si ya lo hiciste puedes ingresar utilizando tu correo electrónico y clave.



2

3



En la pantalla de consultas deberás llenar los datos solicitados y especificar con que **profesional deseas tener la videollamada , en este caso PSICÓLOGO**

En la sección **llamada instantánea** podrás atenderte con un psicólogo por videollamada, chat y adjuntar documentos.



4

5



Cuando finalice la videollamada, podrás ver un resumen de tu consulta, e información de las indicaciones del profesional.

En la plataforma también podrás guardar y acceder a tus consultas pasadas.



6

Horario de Atención : 8 a 24 hrs, de Lunes a Domingo
Si tienes dudas escríbenos a ayuda@minsal.cl



**Servicio
de Salud**

Coquimbo