

Estudio de Salud Mental Hospital Dr. Sótero del Río Disrupción en la Gestión de Personas

Presentadores:

- Mg. Roberto Cajales Zúñiga - Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Ps. Jose Arancibia Rivera - Jefe Unidad de Desarrollo Organizacional



COMPLEJO ASISTENCIAL

DR. SÓTERO DEL RÍO
JUNTOS PARA UNA MEJOR SALUD

I. Contexto al iniciar la pandemia en el Hospital mas productivo de Chile?

Hospital con mayor número de población asignada.

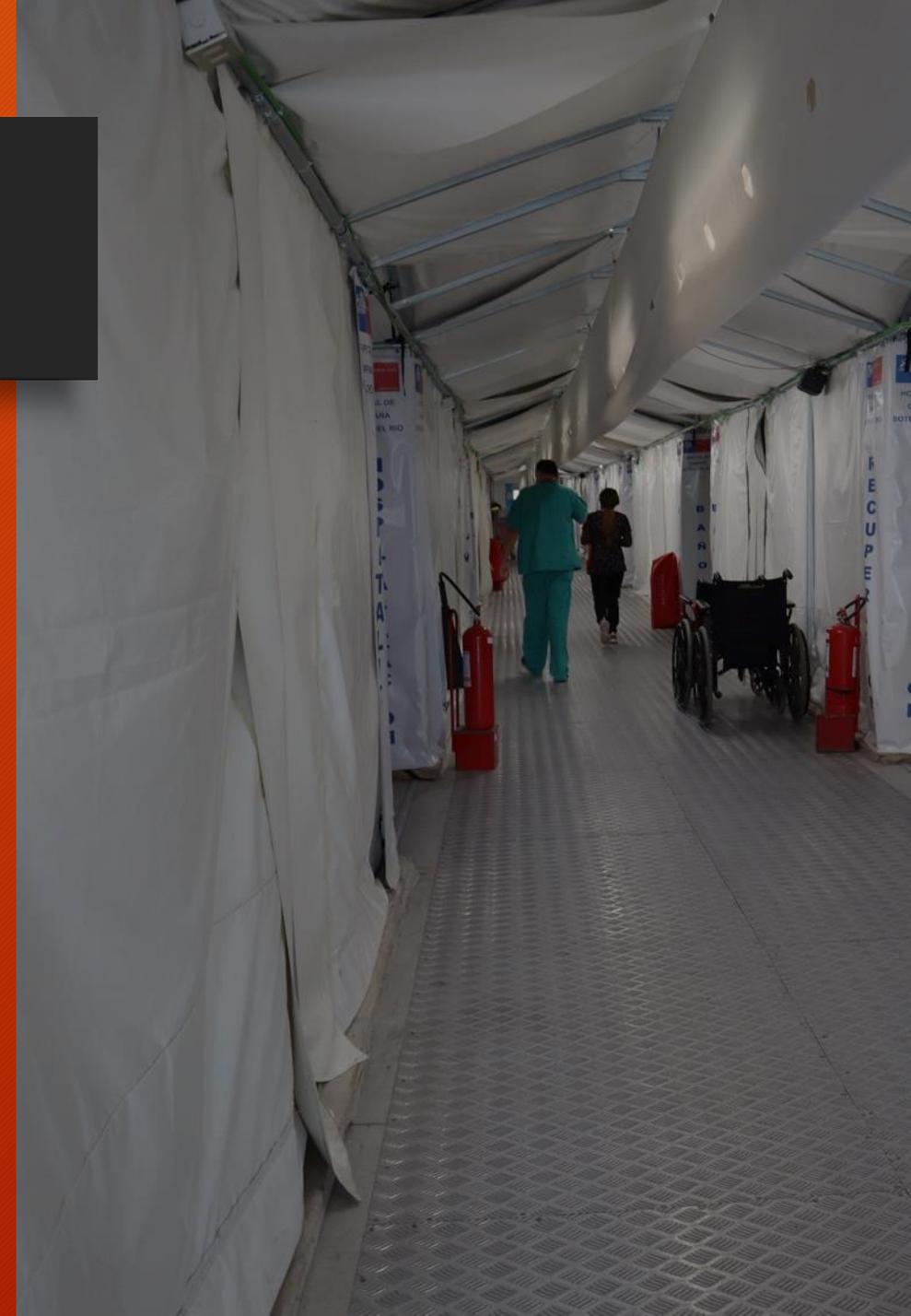
4.200 funcionarios.

Reconversión de camas y contratación de exponencial de personas por apoyo COVID.

Perdida de redes de apoyo para desarrollo de funciones de los trabajadores.

Miedo e incertidumbre genera alza de ausentismo.

Infraestructura y TI inapropiada para una pandemia.



II. ¿Cómo nos hacemos cargo de nuestras personas? Estrategias en Gestión de Personas:

Inmediatas



Reestructuración Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas



Equipos de trabajo multidisciplinarios



Primeros auxilios psicológicos



Seguimiento y control de casos críticos



Intervenciones en equipos de trabajo

Mediano y Largo Plazo



Estudio científico de Salud Mental en funcionarios del Hospital para definir estrategias y programas de trabajo.

III. Nos informamos: Se evidencio que existían pocos Estudios de Salud Mental en Pandemias



Estructura del Estudio de Salud Mental:

Grado de Confianza:99%

Margen de Error:3.729%

Muestra:970 personas

Fecha Ejec.:29 de julio al 25 de Agosto 2020

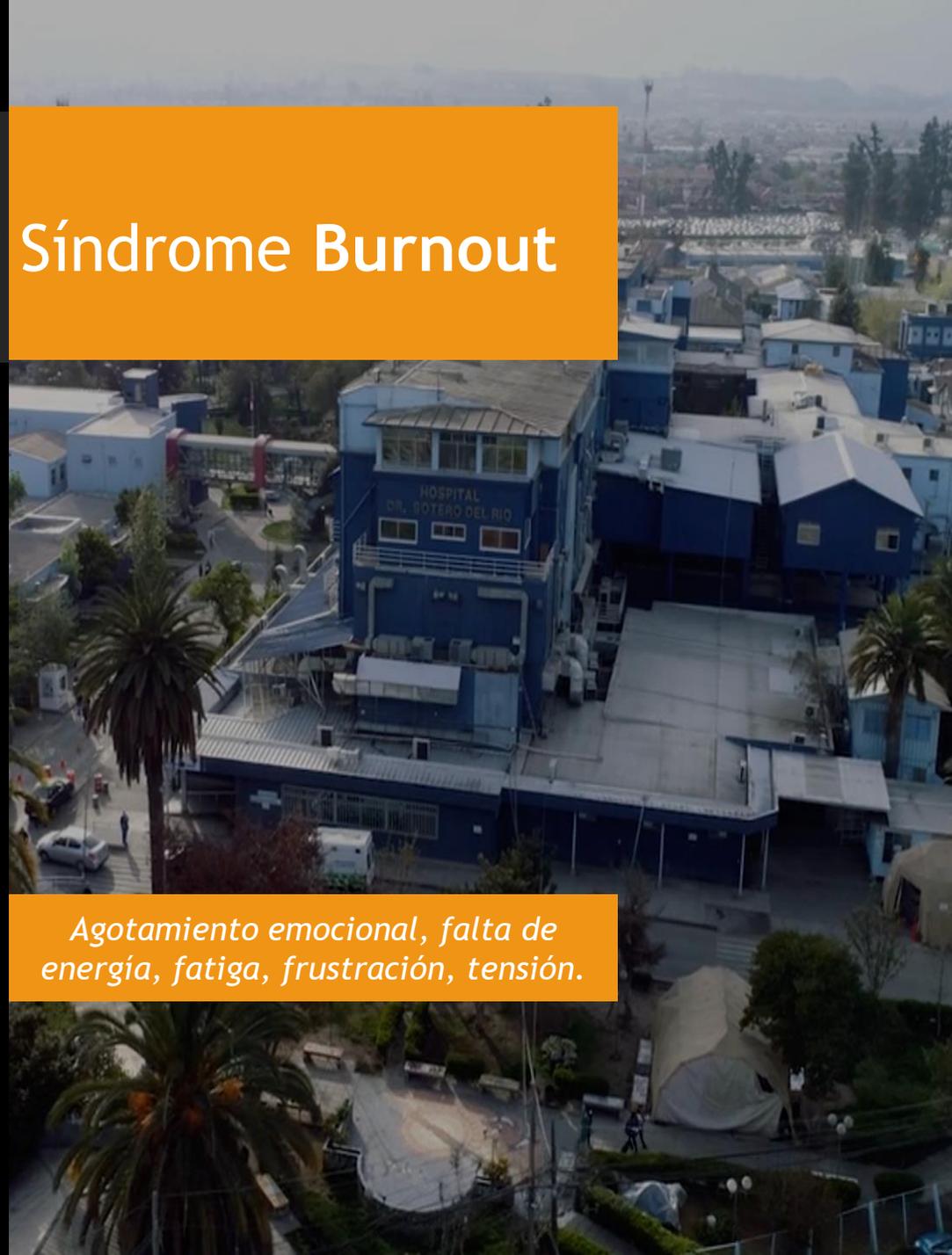
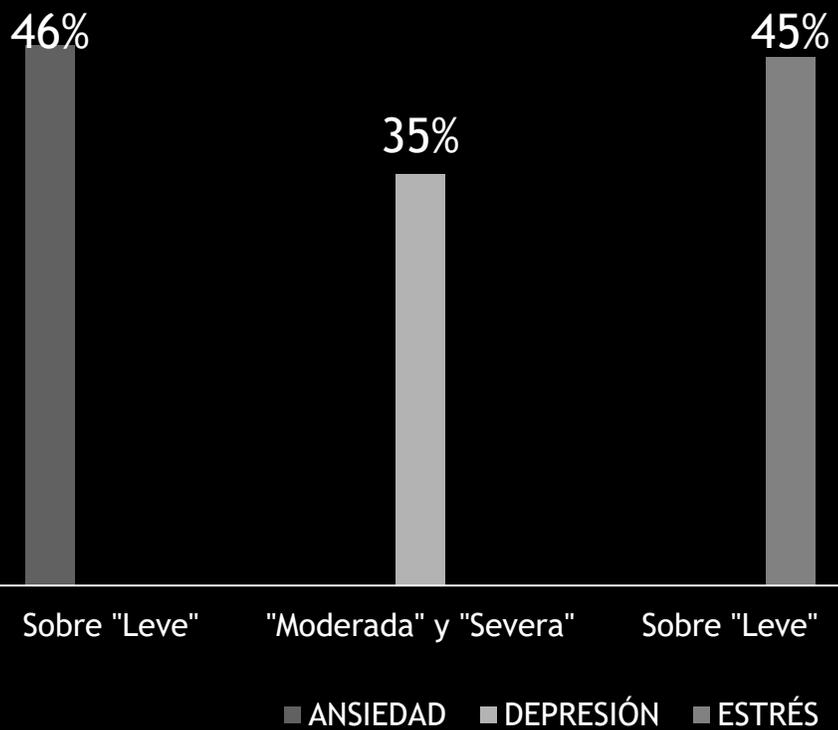


ESTRÉS-DEPRESION-ANSIEDAD

SINDROME BOURNOUT



V. Hallazgos: Estrés, Depresión, Ansiedad y Síndrome Burnout



Hallazgos: Estrés, Depresión, Ansiedad y Síndrome Burnout

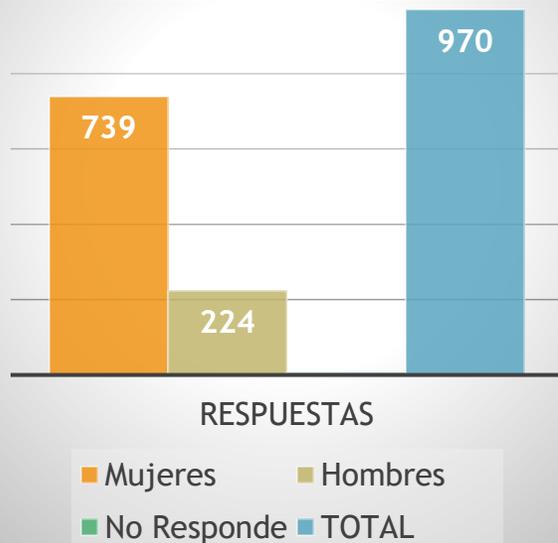
SOCIDEMOGRÁFICOS

Género

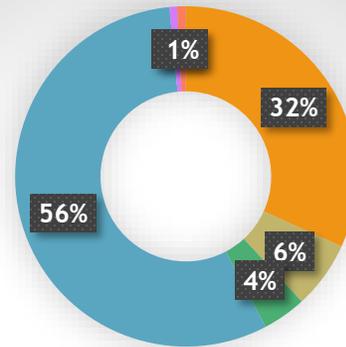
76.19%
Mujeres

23.09%
Hombres

25 – 31 años:
Mujeres 183
Hombres 63

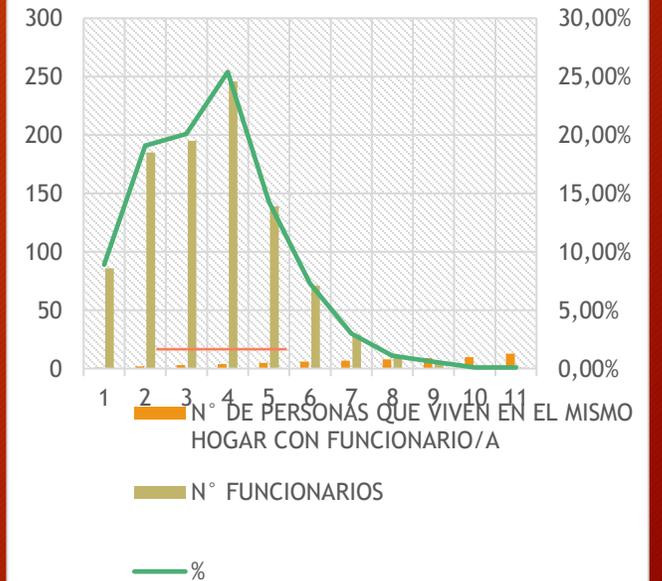


Estado Civil



- Casados/as
- Divorciados/as
- Separado/a
- Soltero/a
- Union Civil
- Viudo/a

Personas que Viven en Hogar con Funcionarios



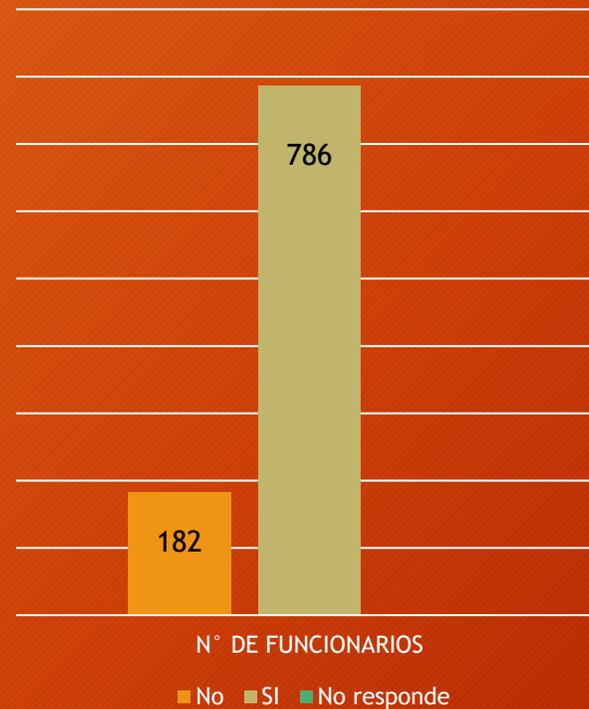
Hallazgos: Estrés, Depresión, Ansiedad y Síndrome Burnout

COVID-19

Miedo al Contagio



Contacto Directo Con Pacientes Covid-19



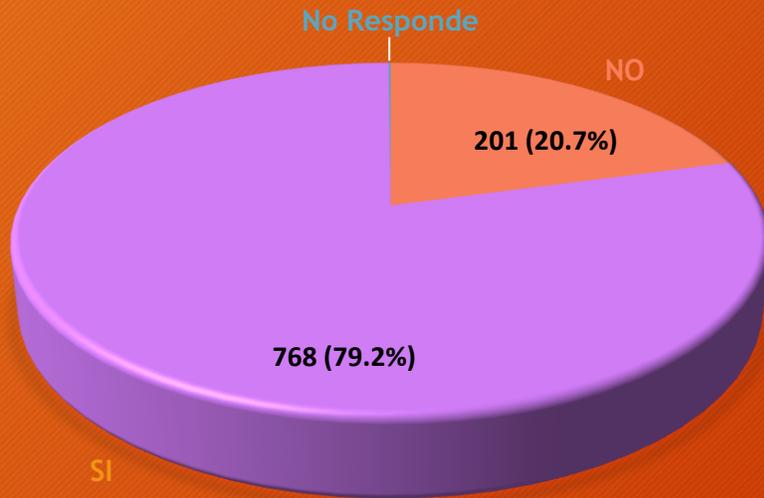
POSITIVIDAD EN PRUEBAS COVID-19



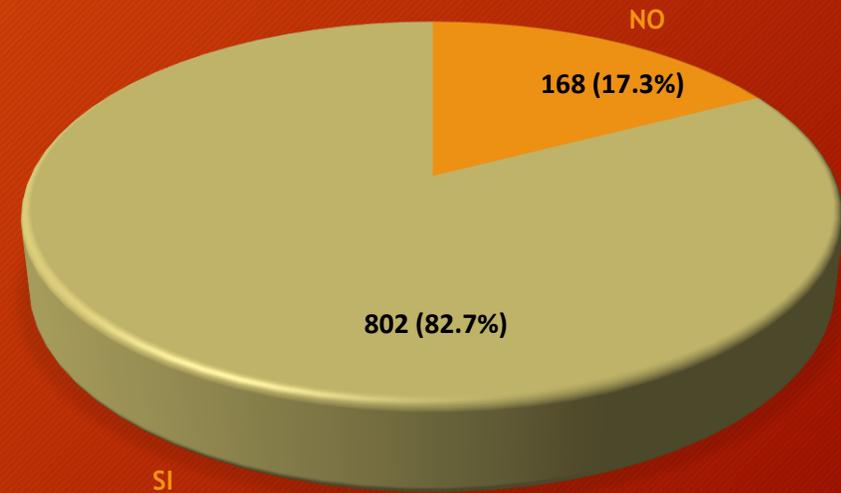
Hallazgos: Estrés, Depresión, Ansiedad y Síndrome Burnout

SOCIALES

FUNCIONARIO/A ES FUENTE ECONOMICA PRINCIPAL

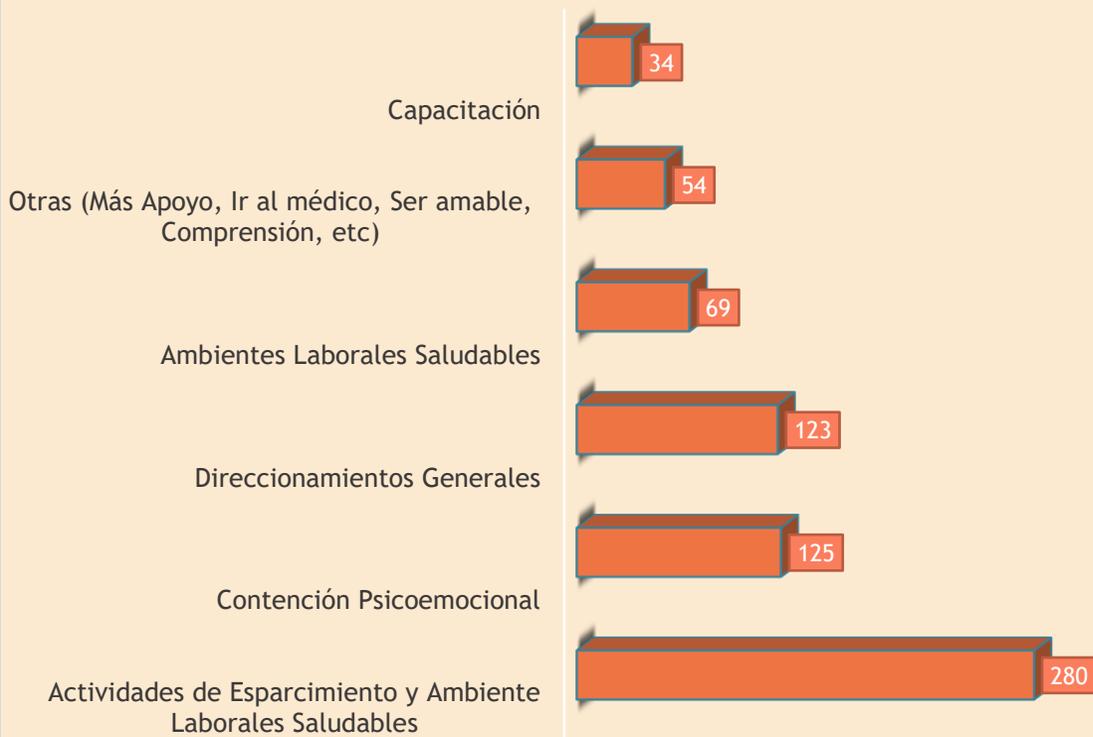


RED DE APOYO CONFIABLE

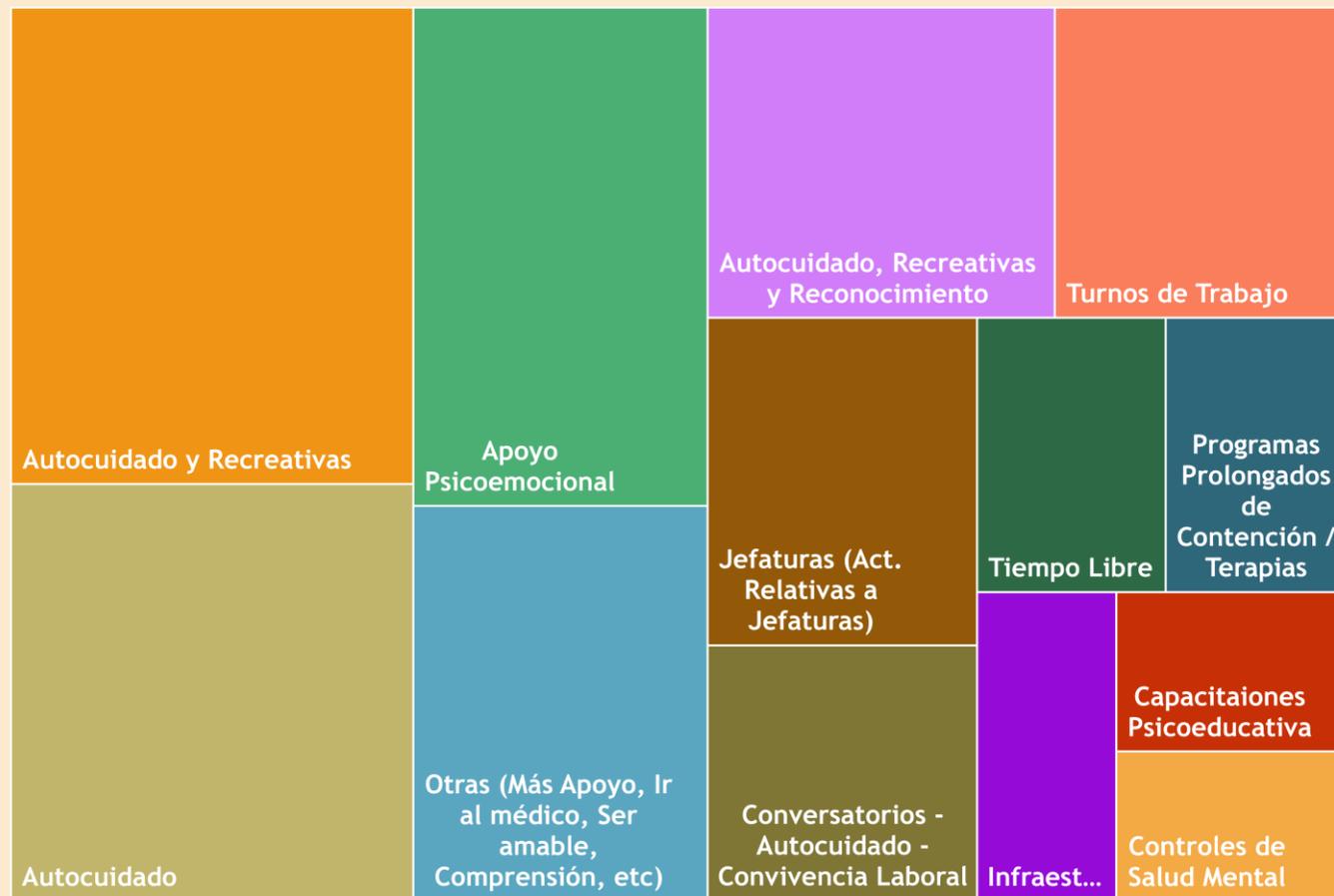


¿Qué proponen los funcionarios?

PROPUESTAS POR CATEGORIAS



PROPUESTAS POR SUBCATEGORIAS



Plan Psicohigiene



Primeros auxilios psicológicos



Atención psicológica individual



Orientación a jefaturas por contingencia



Mindfulness



Acompañamiento y contención a equipos de trabajo



Pausas saludables entretenidas



Conclusiones desde la perspectiva de Gestión de Personas

Se deben reemplazar las definiciones de la ley 16.744 e ISTAS 21 por normativas atinentes al sector salud.

Es fundamental desde la perspectiva de la calidad incorporar variables que evalúen la salud mental y emocional de los trabajadores de la salud, el reconocimiento, pues ello incide en el servicio que entregamos a nuestros usuarios.

Se debe asignar recursos específicos para el desarrollo de programas de salud mental y emocional de los trabajadores, así como también recursos permanentes de elementos de protección.

Se debe salir del paradigma y la mirada normativa de utilización de recursos públicos para realizar acciones de reconocimiento para el personal, acompañado de la urgente flexibilidad del Estatuto Administrativo: Aplicar art. N° 22 Código del Trabajo.

Desafíos y nuevos ejes de acción para las Subdirecciones de Gestión y Desarrollo de Personas:

- Potenciar el desarrollo de la Unidad de Convivencia Laboral y Salud Emocional de las Personas con foco en la comunicación interna y el liderazgo situacional.
- Continuar en la búsqueda de recursos y socios estratégicos para fortalecer las acciones de reconocimiento del personal.
- Continuar con el desarrollo de estrategias de conciliación trabajo familia y el autocuidado de la salud mental en el puesto de trabajo (psicohigiene).
- Incorporar la flexibilidad de la gestión asistencial orientada al cumplimiento de objetivos y metas de producción y no por cumplimiento de horario, así como también implementación definitiva del teletrabajo en salud.