

Buscando entornos laborales más saludables

Justificación

Los dos principales objetivos que debería de tener un equipo tendrían que ser, la productividad por un lado y la satisfacción/disfrute de las personas implicadas por otro. Para que estos dos resultados puedan producirse, todo el mundo debe de comportarse de una manera determinada, ya que si un solo eslabón de la cadena falla, el trabajo de todo el equipo no será el deseado.

Cuando las personas confían unas en otras, ya no necesitan destinar su energía en protegerse, en dar una imagen que no poseen, en justificar sus errores, etc. Simplemente intentan ofrecer su mejor versión, hacer las cosas lo mejor que saben y pueden y confiar en que todas las personas que le rodean harán lo mismo.

El líder del equipo es conocedor de la dinámica del equipo, conoce a sus compañeros y puede convertirse en el “pegamento emocional” que haga que las personas quieran trabajar juntas, se involucren en los resultados del equipo y solo se esfuercen por ofrecer su mejor versión, sin pagar ningún peaje negativo por el camino.

Si cuidamos de los comportamientos correctos, si fomentamos las buenas prácticas y censuramos las pautas incorrectas, las personas querrán formar parte del equipo porque recibirán mucho más de lo que aportan y sus niveles de satisfacción se incrementarán y su nivel de fidelización hacia el proyecto será mayor.

Objetivo

Mejorar los ambientes laborales entre los profesionales del hospital

Planificación

Teniendo conocimiento de un proyecto con herramientas que mejoran el entorno laboral, quisimos adherirnos al proyecto para mejorar el clima laboral de nuestros servicios. Escogimos 7 unidades y la Dirección del hospital para que pilotaran este proyecto.

En marzo de 2022 tuvimos una primera reunión con la Fundación Hospital Optimista que mostró a las unidades seleccionadas las herramientas que ponían a nuestra disposición para mejorar el entorno laboral.

Ponían a nuestra disposición:

- Formación de líderes informales en estrategias de motivación de equipos.
- Campus virtual con formación sobre liderazgo positivo, autocuidado y gestión emocional, comunicación de emociones, etc
- Blog con artículos donde poder leer y aprender.
- Conversaciones de optimistas donde poder intervenir y dialogar una vez al mes sobre entornos saludables y humanización.
- Aplicación móvil de gratitud para agradecer aquellos gestos en el entorno laboral que nos facilitan nuestra labor.
- Diagnóstico psicosocial. Las organizaciones que buscan resultados excelentes y se esfuerzan por incrementar la salud psicosocial de las personas y el capital psicológico positivo se pueden encuadrar dentro del marco de Organización Saludable y Resiliente (Healthy & Resilient Organization, HERO). En este ámbito, el modelo HERO-HOS (Hospitales), es una adaptación de este modelo en el ámbito sanitario. En el contexto sanitario, se considera que una organización sanitaria es HERO, cuando ésta se

esfuerzo por mejorar la calidad de la vida laboral de sus empleados que contribuirá a mejorar su práctica profesional y su salud, incrementando así la calidad del servicio prestado a pacientes y familiares.

- Gala de Premios Fundación Hospital Optimista: celebrada en noviembre con las siguientes categorías:
 - Servicio Hospitalario con mejor entorno laboral
 - Manager Positivo
 - Capitán Optimista
 - La historia más optimista
 - Proyectos de humanización adultos
 - Proyectos de humanización pediátricos
 - Proyectos de bienestar profesional
 - Cultura de la gratitud

En mayo de 2022 las unidades formaron a líderes informales que promovieran las acciones propuestas por la Fundación.

En octubre de 2022 se comenzó a promover este cambio cultural entre los profesionales de su unidad.

Resultados

En cuanto a la App de la gratitud, obtuvimos 1417 medallas totales (entregadas y recibidas) entre el 1 octubre y 31 de diciembre de 2022 (11.6 medallas al día) (ANEXO 1).

De todas ellas, la distribución por servicios es la siguiente:

- Farmacia: 33
- Dirección: 264
- Pediatría: 469
- Cirugía Pediatría: 561
- Medicina Interna: 0
- Oncología: 0
- Neumología: 6
- Urgencias: 93

En cuanto a la encuesta HeroCheck, en la Dirección hemos obtenido resultados significativamente mejores que la media de los hospitales que participan en esta encuesta en los últimos cuatro años, en:

- Rutina: Grado en que las tareas que se realizan en el puesto de trabajo son poco novedosas, no motivadoras ni retadoras, repetitivas y poco cambiantes y no implican el uso de diferentes habilidades para realizar el trabajo.
- Desempeño extra rol: es aquella conducta que beneficia a la organización y/o que tiene la intención de beneficiar a la organización, es espontánea y que va más allá de las expectativas de rol existentes.
- Compromiso organizacional.
- Información y comunicación.
- Conciliación trabajo-vida privada.
- Desarrollo de carrera
- Equidad
- Responsabilidad social empresarial-RSE
- Fomento salud psicosocial
- Prevención mobbing
- Igualdad de oportunidades en función de la diversidad (género y edad)
- Apoyo a la maternidad y a la paternidad.
- Fomento del estilo de vida saludable.

Estamos peor que la media en sobrecarga cuantitativa y sobrecarga emocional.

Con relación a la Gala de premios el hospital participó en cinco de las ocho candidaturas de los premios y consiguió por categoría, en la correspondiente a Entorno Laboral Más Saludable, Cirugía Pediátrica recibió el primer premio en la modalidad de unidad pequeña; mientras que en la modalidad de unidades grandes obtuvo el segundo premio (Pediatria) y el tercero (Neumología y Cirugía Torácica).

En la categoría de Cultura de la Gratitud: el primero fue para Cirugía Pediátrica y el tercero para la Dirección. Además, el primer premio de la categoría Manager Positivo/a recayó en José Rumbao, jefe de servicio de Pediatría y el tercero en Sara Requejo, supervisora de Neumología y Cirugía Torácica.

La iniciativa 'Optimismo que cura' presentada por la Dirección se llevó el segundo premio de la categoría Historia Más Optimista y, finalmente, el cuarto premio de la categoría Proyecto de Humanización pediátrica fue para el plan de acogida en el Hospital Infantil.

Conclusiones

La implantación del proyecto ha tenido mucho impacto en las Unidades de Neumología, Pediatría, Cirugía Pediátrica y en la Dirección del centro, los profesionales están más unidos y el ambiente ha mejorado.

En las unidades de Oncología y Medicina Interna, no se llegó a implantar.

En los servicios de Farmacia y Urgencias, no se han implicado aún a todos los profesionales del Servicio.

Nos parece una iniciativa motivadora e innovadora por aportar un plus a la rutina diaria, dando un papel primordial al reconocimiento de nuestra actividad diaria por parte de nuestros iguales.

La difusión de los resultados de la VIII Gala de premios Fundación Hospital Optimista tanto en prensa local como en la web del Hospital (ANEXO 2) ha dado visibilidad al proyecto para que otras unidades se motiven en la implantación de este proyecto en su entorno. A lo largo de 2023 queremos incentivar a aquellas unidades que aún no lo han implantado y añadir dos más.