

CULTIVANDO BIENESTAR: UN ENFOQUE DE LIDERAZGO POSITIVO



Hermanas
Hospitalarias

HOSPITAL MARE DE DÉU DE LA MERCÈ

EN SALUD MENTAL

AUTORES:
Carlos Méndez Plasencia
Patricia Chaves Vázquez
Edgar Kostandyan
Montserrat Ruiz Llamas

INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno de la salud mental, el liderazgo es crucial para el bienestar de los profesionales y la calidad de la atención. Un enfoque positivo puede ser clave para el bienestar emocional y la resiliencia, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y equilibrando la vida laboral y personal. Este trabajo se basa en las aportaciones de más de 100 profesionales de la salud mental que participaron en una encuesta detallada sobre estrategias para su bienestar emocional y conciliación sociofamiliar. Al analizar sus percepciones, buscamos entender cómo el liderazgo puede implementar medidas para preservar la salud mental de los equipos.

OBJETIVOS

1. Explorar Estrategias y Acciones Clave.
2. Comprender la Importancia del Liderazgo Positivo.
3. Evaluar el Impacto en la Conciliación Sociofamiliar.
4. Proponer Medidas Específicas de Liderazgo.
5. Contribuir al Desarrollo de Prácticas Laborales Saludables.



METODOLOGÍA

Estudio transversal con alcance a 100 profesionales de la salud mental que se llevó a cabo a través de una encuesta detallada dirigida, administrada entre los meses de Septiembre a Diciembre de 2023. Criterios de inclusión: Profesionales de la salud mental en activo, más de 6 meses de experiencia. Criterios de exclusión: Profesionales de la salud mental con menos de 6 meses de experiencia o inactivos. Consideraciones Éticas: Se garantizó la confidencialidad y la privacidad de los participantes, cumpliendo con las normativas éticas y de protección de datos.

CONCLUSIONES

Este estudio, basado en respuestas de 102 profesionales de salud mental del Hospital Mare de Déu de la Mercè de Barcelona, proporciona valiosas percepciones sobre acciones que influyen en su bienestar emocional y conciliación sociofamiliar en el entorno laboral. En general, todas las acciones propuestas fueron evaluadas con un promedio superior a 7, indicando una favorable recepción. La autorización de permisos laborales urgentes obtuvo la puntuación más alta con un destacado promedio de 9.33, mientras que la disponibilidad de programas de apoyo psicológico tuvo el menor promedio, 7.73.

Las tres acciones mejor valoradas, superando 9 puntos, son: autorización de permisos laborales urgentes (9.33), flexibilidad horaria ante necesidades puntuales (9.06) y comunicación abierta con la supervisión de enfermería (9.00). Al ordenar las acciones según su impacto, la flexibilidad horaria, comunicación abierta y autorización de permisos laborales urgentes ocupan consistentemente los tres primeros lugares, en ese orden.

En cuanto a acciones sugeridas por los participantes, la formación continua, reuniones periódicas para evaluar el bienestar del equipo y actividades recreativas con compañeros de trabajo emergieron como propuestas recurrentes para mejorar el entorno laboral y fortalecer la conciliación sociofamiliar. Estos resultados subrayan la importancia de implementar políticas que fomenten la flexibilidad, la comunicación abierta y el reconocimiento de las necesidades individuales de los profesionales de la salud mental, impulsando un entorno laboral saludable y apoyando el bienestar integral del equipo.



DESARROLLO

Se propuso el estudio a profesionales de enfermería y técnicos en cuidados auxiliares del Hospital Mare de Déu de la Mercè de Barcelona que cumplían criterios. Se diseñó un cuestionario basado en acciones y prácticas de liderazgo para el bienestar emocional y la conciliación sociofamiliar que se podían llevar a cabo desde supervisión de enfermería. Los participantes valoraron cada acción del 1 al 10 según su impacto y las ordenaron por importancia. Se contactó a los profesionales, proporcionándoles información detallada y una invitación formal para la encuesta anónima en Google Forms. El análisis de datos se realizó de manera directa y sencilla, enfocándonos en identificar patrones y tendencias en las respuestas de la encuesta.

BIBLIOGRAFÍA

1. Jimenez-Figueroa A, Aravena Vega V. Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. Pensam Psicol [Internet]. 15 de diciembre de 2015;13(2). Disponible en: <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi13-2.dfep>
2. Granero-Lázaro A, Blanch-Ribas JM, Roldán-Merino JF, Escayola-Maranges AM. Estrategias para mejorar la calidad de vida laboral: La perspectiva de las enfermeras. Rev Espanola Enfermeria Salud Ment [Internet]. 1 de septiembre de 2017;(2). Disponible en: <https://doi.org/10.35761/reesme.2017.2.03>
3. Danet A, García Romera I, March Cerdà JC. Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. Rev Comun Salud [Internet]. 1 de enero de 1970;6:83-97. Disponible en: [https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionsalud.2016.6\(1\).83-97](https://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionsalud.2016.6(1).83-97)
4. Knifton, L., den Besten, H., Watson, V., et al. (s/f). Guía para crear lugares de trabajo mentalmente saludables. Recursos para trabajadores. Essen: ENWHP.
5. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2012). Promoción de la salud mental en el lugar de trabajo. Resumen de un informe sobre buenas prácticas. TE-AE-11-102-ES-C. Disponible en <https://publications.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/e9df3126-8330-4122-869cc5322bd78f4e/language-es/format-PDF>



AESME

XLI CONGRESO
NACIONAL DE
ENFERMERÍA DE
SALUD MENTAL