

PROGRAMA BIEN-ESTAR

Cuidarse para poder cuidar

El principal propósito del “PROYECTO BIEN~ESTAR” es el de prestar espacios de comunicación, confianza, cercanía y calidez a todo colaborador que preste su función en nuestra entidad, bajo el lema «Me cuido para poder cuidar».

De esta manera y haciendo uso de herramientas sencillas y al alcance de todos y todas, nos reunimos antes de comenzar la jornada con el fin de prepararnos de forma consciente para atender “el día”.

1.- Objetivos de la práctica

El absentismo laboral constituye un reto relevante para las entidades dedicadas a la atención y cuidado de las personas, debido al impacto que puede generar tanto en la calidad de la atención prestada como en el bienestar de los equipos profesionales. Un incremento del absentismo puede deteriorar el clima laboral, aumentar la carga física y emocional del personal y favorecer la aparición de situaciones de estrés crónico, desgaste profesional y desmotivación.

El análisis de los indicadores de absentismo laboral de la entidad pone de manifiesto un incremento de las situaciones de incapacidad temporal asociadas, principalmente, a trastornos relacionados con la salud mental y el bienestar psicoemocional. Esta realidad evidencia la necesidad de reforzar las actuaciones preventivas orientadas a la promoción de la salud laboral, mediante intervenciones que favorezcan el autocuidado, el desarrollo de estrategias de afrontamiento y la prevención de los riesgos psicosociales. La implantación de un programa específico permitirá fortalecer el bienestar del personal, reducir los factores de vulnerabilidad y contribuir a la sostenibilidad de los equipos profesionales y a la calidad de la atención prestada.

En este contexto, el desarrollo de estrategias orientadas a la reducción del absentismo no solo contribuye a mejorar los indicadores de salud laboral, sino que también promueve una cultura organizativa más saludable, humana y sostenible.

Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de implementar un programa de autocuidado dirigido al personal, con el objetivo de fortalecer su bienestar físico y emocional, prevenir los riesgos asociados al desempeño profesional y reducir la incidencia de bajas médicas relacionadas con el ejercicio de su actividad laboral.

Objetivo 1. Promover el bienestar emocional del personal de Fundación Hospitalarias Tenerife.

Objetivo 2. Fortalecer los lazos de compañerismo y apoyo mutuo, con un trato humano y respetuoso.

Objetivo 3. Fomentar un ambiente de confianza para una comunicación abierta y sincera.

Objetivo 4. Proporcionar herramientas para la gestión del estrés y el autocuidado.

Objetivo 5. Crear un espacio de reflexión sobre la práctica profesional y la atención centrada en la persona.

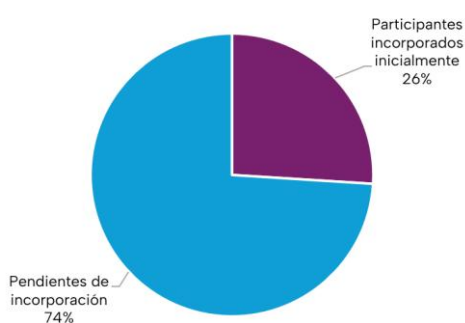
2.- Desarrollo de la práctica

Este programa se desarrolló inicialmente como prueba piloto con un grupo de 20 trabajadores/as.

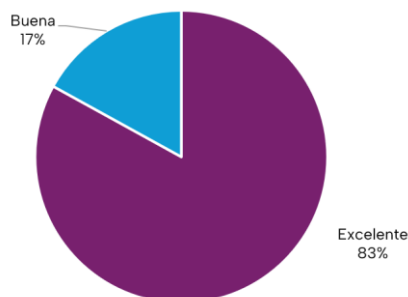
Se realizaron talleres quincenales de desahogo y acompañamiento emocional, así como psicoeducación.

Tras el éxito de la prueba piloto, se empezó a llevar a cabo en todos los recursos de Fundación Hospitalarias Tenerife, incluyendo estos talleres al comienzo de la jornada.

Asistencia



Satisfacción



3.- Método empleado para la puesta en marcha

Haciendo uso de herramientas sencillas y al alcance de todos y todas, se llevan a cabo reuniones al inicio o final de la jornada, con el fin de prepararnos de forma consciente para atender “el día” o para el cierre del mismo antes de volver a casa y así disfrutar de nuestro tiempo familiar y social, sin que la labor profesional interfiera.

Los horarios se establecen de tal forma que estas sesiones no interfieran en la organización de atención en los diferentes recursos para garantizar la correcta atención a las personas usuarias.

Se realiza de manera quincenal un encuentro-sesión en horario de mañana o tarde, con una duración aproximada de una hora, en un ambiente íntimo, seguro y acogedor, en grupos de 15 colaboradores/as para la realización de ejercicios de mindfulness y ejercicios de trabajo corporal. Cada sesión se cierra con la lectura y comentario de un texto para la reflexión.

Con estas sesiones se pretende tejer lazos de Bienestar, creando espacios seguros y acogedores donde nuestro personal pueda:

Encontrarse: Compartiendo experiencias, desafíos y aprendizajes en un ambiente de apoyo mutuo.

Dialogar: Expresando sus emociones, inquietudes y necesidades, fomentando la comunicación abierta y sincera.

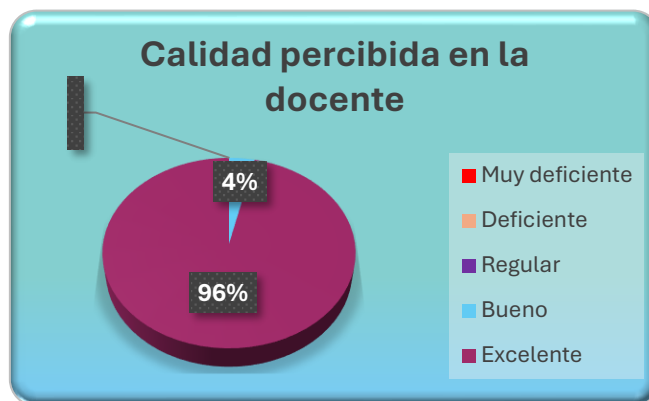
Sentir: Conectando con su ser interior, reconociendo sus fortalezas y fragilidades.

Discernir: Reflexionando sobre sus papeles como cuidadores y cuidadoras, buscando nuevas perspectivas y estrategias para mejorar su bienestar y el de las personas a las que atienden.

4.- Principales resultados obtenidos.



El 96% valora como excelente la calidad de la persona que imparte el taller



El porcentaje de satisfacción en la calidad del contenido del taller alcanza el 96% de las personas encuestadas.

En esta tercera pregunta, al igual que en las dos anteriores, se puntúan como excelente la formación recibida en cuanto a sus necesidades y expectativas, lo que supone el 96%



El 89% de las personas participantes estarían dispuestas a continuar con más formación dentro de este proyecto

En líneas generales, el 96% de las personas que realizan la encuesta refieren como Excelente el taller impartido dentro de este Proyecto



5.- Justificación del cumplimiento de los criterios de valoración expuestos en el documento “Bases de Participación”

Necesidad:

El seguimiento de los índices de absentismo laboral de la entidad refleja un aumento de las situaciones de incapacidad temporal relacionadas, principalmente, con problemas de salud mental y bienestar emocional. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de impulsar medidas preventivas que promuevan el autocuidado y el bienestar del personal, favoreciendo el desarrollo de herramientas para afrontar las demandas propias de su actividad profesional. La puesta en marcha de este programa contribuirá a mejorar la salud laboral, prevenir el desgaste profesional y favorecer un entorno de trabajo más saludable.

Carácter innovador:

Este proyecto aporta un enfoque diferente al poner el bienestar de las personas trabajadoras en el centro de la acción preventiva. En lugar de ofrecer actividades iguales para toda la plantilla, parte de las necesidades de cada profesional, lo que permite adaptar las intervenciones y hacerlas más útiles y efectivas.

Además, incorpora herramientas como la meditación, la respiración consciente, el arte o la biodanza, que favorecen el autocuidado, ayudan a gestionar el impacto emocional del trabajo diario y promueven un mayor bienestar personal.

Otro de los aspectos que aporta valor al proyecto es la creación de espacios de encuentro entre profesionales de los distintos recursos de la entidad, favoreciendo el intercambio de experiencias, el apoyo mutuo y el sentimiento de pertenencia. De esta forma, el proyecto no solo busca mejorar el bienestar individual, sino también fortalecer los equipos y consolidar una cultura organizativa que cuide de quienes cuidan.

Datos o evidencias:

Una vez se inicia la prueba piloto, se hace extensible al resto de equipos de la Fundación, lo que evidencia la buena práctica por la que van pasando todo el personal. Las encuestas de satisfacción demuestran y reafirma la necesidad de compartir estos espacios donde se cuida a quien cuida en el día a día, se expresan y comparten con los/as compañeros y compañeras en un ambiente diferente.

Garantía de continuidad:

De manera mensual, la formación se imparte a cada equipo donde se mantienen las sesiones de manera regular. Esto garantiza el seguimiento y apoyo a todo el personal y detectar posibles áreas de mejora.

Sistemática:

Se encuentra establecido un calendario de sesiones con los distintos equipos a fin de que se encuentre integrado dentro de la organización de los diferentes servicios como una actividad más, lo que hace que se consiga cohesión grupal.

Replicabilidad:

Generar este tipo de espacios se puede extrapolar a cualquier equipo de distintos ámbitos o áreas. Impulsar este tipo de medidas preventivas en la gestión de equipos, que promuevan el autocuidado y el bienestar del personal, refuerza el trabajo en equipo y mejora el entorno laboral.

Revisión periódica:

En cada sesión, son los/as propios/as participantes los que solicitan distintas temáticas, o cuestiones que quieren tratar a fin de que, en la siguiente sesión, se pueda desarrollar el tema solicitado. Esto hace que sean partícipes en el proceso desde sus propias necesidades y no desde una visión general. Se personaliza la atención a los equipos, ya que no todos ellos, se pueden encontrar en un mismo momento.

6.- Conclusiones

La alta satisfacción y recomendación del programa reflejan la necesidad real de estos espacios y su utilidad para prevenir el desgaste profesional.

La participación activa del personal confirma que el cuidado del equipo no debe entenderse como una acción puntual, sino como una estrategia organizativa sostenida.

El 26% de los/as colaboradores/as participaron en las sesiones del proyecto piloto. Un 83% de las personas que participaron valoraron el programa como “Excelente”. Se concluye que fomentar la comunicación, la confianza y el apoyo mutuo fortalece la cohesión y mejora la calidad asistencial. Integrar el autocuidado en la cultura institucional contribuye a equipos más resilientes, motivados y comprometidos con una atención más humana y consciente.