

RESUMEN COMUNICACIÓN

TÍTULO

Gestión por valores: transformando la cultura hospitalaria para fortalecer el compromiso profesional.

INTRODUCCIÓN

La gestión por valores es un enfoque organizativo que orienta la toma de decisiones y la cultura institucional a partir de principios éticos compartidos. En el ámbito sanitario, su aplicación en la gestión enfermera fortalece el compromiso profesional, mejora la calidad asistencial y favorece un entorno de trabajo cohesionado.

OBJETIVOS

Evaluar el impacto de un programa de promoción de valores hospitalarios en la vivencia y conocimiento de los valores institucionales entre el personal asistencial de la Fundación Hospitalarias del Hospital General Madrid.

MATERIAL Y MÉTODO

Estudio cuasi-experimental pre-post intervención para evaluar el impacto de un programa de promoción de valores hospitalarios. Participaron enfermeras y TCAEs de hospitalización. En la fase pre-intervención, se aplicó un cuestionario autoadministrado para medir el conocimiento y vivencia de los valores institucionales codificado según (A: vivencia óptima de valor; B: Vivencia moderada del valor; C: Ausencia de vivencia del valor). A continuación, se implementó una estrategia basada en mentoría entre iguales y formación gamificada. Tras la intervención, se repitió el cuestionario para analizar los cambios en la percepción y adhesión a los valores. El análisis estadístico incluyó pruebas de comparación de medias y frecuencias para evaluar el impacto de la intervención, garantizando el cumplimiento ético y la confidencialidad de los datos.

RESULTADOS /CONTENIDOS

Participaron en el estudio 50 enfermeras y TCAEs del hospital. Tras la intervención, se observó un aumento significativo en la vivencia general de los valores hospitalarios, pasando del 72,2% (n=265) al 85% (n=382) de vivencias óptimas. Este incremento fue estadísticamente significativo ($p < 0,001$). El valor con mayor integración fue humanidad en la atención, con un 94% (n=47) de respuestas óptimas. Tras la intervención, destacó la mejora en acogida, que pasó del 64%

(n=29) al 94% (n=47) ($p < 0,001$). De igual forma destacó el valor de sensibilidad por los excluidos, que aumentó del 68% (n=31) al 92% (n=46) ($p < 0,001$). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de la edad, género, categoría profesional ni unidad de trabajo, lo que sugiere un impacto homogéneo de la intervención en el personal asistencial.

CONCLUSIONES

La implementación de un programa de mentoría entre iguales y formación gamificada mejoró significativamente la vivencia de los valores hospitalarios, con incrementos estadísticamente significativos en valores previamente menos integrados. La alineación del personal con los valores institucionales fortalece la cultura organizativa, mejora el compromiso asistencial y favorece un entorno de trabajo más cohesionado y humanizado.

BIBLIOGRAFÍA

1. Salas-Vallina A, Gil-Bort F, Fernandez-Guerrero R. Managing by values in healthcare: Development and validation of the health care values inventory measurement scale. *Int J Health Plann Manage*. 2023 Jan;38(1):105-128. doi: 10.1002/hpm.3565. Epub 2022 Sep 2. PMID: 36052725; PMCID: PMC10087709.
2. Editor(s): Raso, Rosanne MS, RN, NEA-BC, FAAN. Leading with our values. *Nursing Management (Springhouse)* 51(2):p 5, February 2020. | DOI: 10.1097/01.NUMA.0000651196.93811.79
3. Patterson F, Prescott-Clements L, Zibarras L, Edwards H, Kerrin M, Cousans F. Recruiting for values in healthcare: a preliminary review of the evidence. *Adv Health Sci Educ Theory Pract*. 2016 Oct;21(4):859-81. doi: 10.1007/s10459-014-9579-4. Epub 2015 Jan 25. PMID: 25616718.
4. Van Huy N, Thu NTH, Anh NLT, Au NTH, Phuong NT, Cham NT, Minh PD. The validation of organisational culture assessment instrument in healthcare setting: results from a cross-sectional study in Vietnam. *BMC Public Health*. 2020 Mar 12;20(1):316. doi: 10.1186/s12889-020-8372-y.
5. Naseer S, Donia MBL, Syed F, Bashir F. Too much of a good thing: The interactive effects of cultural values and core job characteristics on hindrance stressors and employee performance outcomes. *Hum Resour Manag*. 2020;59(3):271-289. doi:10.1002/hrm.21993.