

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**Cuidando a los que Cuidan: Intervención para prevenir el burnout
en la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe**

Daniella Carrillo León

Psicología General

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
Licenciatura en Psicología

Quito, 15 de diciembre de 2024

Universidad San Francisco de Quito USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

Nombre del Trabajo: Cuidando a los que Cuidan

Daniella Carrillo León

Tutora: María Gabriela Romo Barriga, PHD

Quito, 15 de diciembre de 2024

© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador.

Nombres y apellidos: Daniella Carrillo León

Código: 00217221

Cédula de identidad: 1720432135

Lugar y fecha: Quito, 15 de diciembre de 2024

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETheses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETheses>.

RESUMEN

El proyecto “Cuidando a los que Cuidan” fue desarrollado para abordar los altos niveles de burnout entre los profesionales de la salud de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe. La iniciativa incluyó talleres presenciales y un curso virtual en la plataforma Moodle, enfocados en brindar psicoeducación para la prevención del burnout y promover hábitos de autocuidado. A lo largo de nueve módulos interactivos y sesiones prácticas, los participantes adquirieron herramientas para gestionar el estrés, mejorar la regulación emocional y contribuir a un entorno laboral más saludable.

Los resultados mostraron un aumento significativo en el conocimiento sobre el burnout, mejoras en las prácticas de autocuidado y una disminución en el agotamiento emocional en los 96 participantes. El programa alcanzó sus objetivos principales y tuvo desafíos como problemas de comunicación organizacional y restricciones por la alta carga laboral resaltaron áreas para mejorar. Se recomienda implementar intervenciones clínicas personalizadas y estrategias de seguimiento a largo plazo para mantener los resultados positivos y apoyar aún más a los trabajadores de la salud.

Por ello, se aplican diferentes estrategias innovadoras para resolver los distintos problemas. Este trabajo se ha realizado en colaboración con: Maria Gabriela Carrera, Maria Emilia Prieto, Maria Paz Puruncajas, Daniella Carrillo.

Palabras Claves: burnout, profesionales de la salud, psicoeducación, autocuidado, prevención, estrés, regulación emocional, entorno laboral saludable.

ABSTRACT

The project “Cuidando a los que Cuidan” aimed to tackle the widespread issue of burnout among healthcare professionals at the Clínica Nuestra Señora de Guadalupe. A quasi-experimental design was employed to evaluate the effectiveness of a blended learning intervention that combined in-person workshops with a virtual Moodle course. The initiative focused on providing psychoeducation on burnout prevention, stress management, emotional regulation, and self-care, fostering a healthier work environment.

The results showed a significant increase in knowledge about burnout, enhanced self-care practices, and a reduction in emotional exhaustion among the 96 participants. While the program achieved its primary goals, challenges such as organizational communication issues and high workload constraints highlighted areas for future improvement. Recommendations include implementing personalized clinical interventions and long-term follow-up strategies to sustain positive outcomes and further support healthcare workers.

Therefore, different innovative strategies are implemented to solve the different problems. This work was done in collaboration with: Maria Gabriela Carrera, Maria Emilia Prieto, Maria Paz Puruncajas, Daniella Carrillo.

Key words: burnout, health professionals, psychoeducation, self-care, prevention, stress, emotional regulation, healthy work environment.

Tabla de Contenidos

DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS.....	8
• Solicitud de la Organización.....	8
• Descripción de la Organización.....	8
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD.....	12
• La Naturaleza del Problema.....	12
• Afectados por el Problema.....	14
• Factores que Contribuyen al Problema- Factores de riesgo del burnout en el personal sanitario.....	15
• Estrategias Aplicadas.....	22
PROPUESTA.....	28
• Objetivo general.....	28
• Objetivos específicos.....	28
• Productos o Actividades.....	28
• Curso Moodle.....	29
• Taller Presencial.....	35
• Producción y distribución del libro de trabajo.....	40
• Plan de Implementación.....	41
• Evaluación de Resultados.....	42
CONCLUSIONES.....	46
Referencias.....	50
Anexos.....	54

DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS

Solicitud de la Organización

El presente reto fue planteado por la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe. La clínica está preocupada por la salud mental de sus colaboradores: médicos, psicólogos, auxiliares, y supervisores. Se ha definido la necesidad de brindar psicoeducación a los trabajadores sobre manejo del burnout y herramientas para su prevención. El objetivo es crear un ambiente laboral más saludable, buscando no solo reducir los niveles de agotamiento, sino también contribuir a un entorno de trabajo más positivo y agradable para los miembros de la institución.

Descripción de la Organización

La Congregación de las Hermanas Hospitalarias, cuyo origen se remonta a España en 1881 bajo la guía del beato Benito Menni, se creó para atender a personas vulnerables con trastornos mentales y enfermedades terminales, brindando cuidados físicos, emocionales y espirituales (CNSG, 2023). Las Hermanas Hospitalarias llegan a Ecuador y fundan, entre otras, la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe para así continuar con su labor (CNSG, 2023). La clínica ha evolucionado manteniendo su compromiso con los más necesitados brindando servicios hospitalarios desde hace 50 años en el país (CNSG, 2023).

La misión de la Congregación, según las necesidades de cada momento y lugar, es poner en práctica su espíritu de hospitalidad. Esto lo hacen al recibir, ayudar y cuidar de manera especial a personas con enfermedades mentales, discapacidades físicas y otras condiciones de salud (CNSG, 2023).

Más allá, como visión, Hermanas Hospitalarias del Ecuador aspira a obtener la certificación nacional de referencia en servicios de salud mental, tratamiento de adicciones y cuidados paliativos para 2024 (CNSG, 2023). Esta certificación permitirá a la organización ofrecer servicios de atención hospitalaria, ambulatoria, comunitaria y educativa. Nuestros socios proporcionarán una atención humana y técnica de alta calidad centrada en la ciencia y la caridad (CNSG, 2023).

Sus valores como organización son el servicio a los necesitados, la salud integral, la calidad profesional, la humanidad en la atención y la hospitalidad, siendo este último el más importante como institución que se desempeña dentro del ámbito social y sanitario (Clínica Nuestra Señora de Guadalupe - Hermanas hospitalarias, 2023). Desde su creación, ha brindado atención especializada en cuidados paliativos y salud mental, dos áreas fundamentales de la medicina en las que la institución ha destacado por su compromiso con la atención integral y hospitalaria (CNSG, 2023).

Su objetivo es dar acogida, atención especializada y rehabilitación a personas con alguna condición médica, enfermedad mental, discapacidad u otra afección para mejorar la calidad de vida de los pacientes paliativos y sus familias mediante servicios de atención médica (CNSG, 2023).

Área de Cuidados Paliativos

El servicio que ofrecen en el área de cuidados paliativos se extiende a personas con enfermedades oncológicas, insuficiencias orgánicas, demencias, y otras patologías avanzadas y progresivas. El objetivo de estos cuidados es mejorar la calidad de vida del paciente y su familia reduciendo el dolor, los síntomas y la tensión emocional provocados por una enfermedad grave o

terminal (CNSG, 2023). Siempre están dispuestos a ofrecer apoyo y orientación cuando es necesario, dedicando tiempo a escuchar y comprender las preocupaciones de la familia (CNSG, 2023). Entendiendo que este puede ser un viaje difícil para el paciente, se aseguran de que esté cómodo, tenga acceso a los cuidados y recursos necesarios para vivir con dignidad y esté rodeado del cariño y el apoyo que necesita. Los cuidados paliativos no aceleran ni precipitan la muerte, sino que la consideran un proceso natural (CNSG, 2023).

Área de Salud Mental

Por otro lado, el área de salud mental busca proporcionar acogida, atención especializada y rehabilitación a personas que sufren diversas condiciones médicas, enfermedades mentales, discapacidades u otras afecciones (CNSG, 2023). Esta unidad ofrece hospitalización para pacientes que lo requieran y brinda atención constante las 24 horas del día de lunes a domingo (CNSG, 2023). En función del diagnóstico, el plan de tratamiento de cada paciente se adapta a sus necesidades específicas. En determinadas situaciones, los pacientes podrían requerir observación continua para prevenir comportamientos de riesgo y garantizar su seguridad (CNSG, 2023). La hospitalización por trastornos mentales ofrece un entorno seguro y alentador para la curación y la reintroducción en la sociedad (CNSG, 2023).

Además, de manera complementaria, se ofrecen servicios de apoyo a la familia y atención ambulatoria, diseñados para proporcionar un enfoque integral y continuo a los pacientes y sus seres queridos (CNSG, 2023). Estos servicios adicionales permiten no solo atender las necesidades físicas y mentales de los pacientes, sino también brindar orientación y apoyo emocional a sus familias. Cada una de estas áreas está dirigida por un equipo de especialistas médicos y profesionales de la salud mental, bajo la supervisión de un comité directivo que coordina el funcionamiento y garantiza la calidad en todos los servicios.

Ya que las funciones y actividades que realizan, tanto por su carga física como mental, puede causar agotamiento (burnout) en los colaboradores lo que tendría un efecto negativo en la calidad del servicio que brindan y en su eficiencia como trabajadores de la salud.

Estructuración de la Clínica

Basándose en el organigrama facilitado por la encargada de recursos humanos de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe, Gabriela Ayala (2024), se hizo un análisis de la segmentación de las áreas involucradas. Dicha segmentación es: el departamento de líderes gerenciales, con tres subdepartamentos: gerencia, dirección médica y dirección administrativa/financiera. Estos no tienen contacto directo con los pacientes y cada uno tiene sus propias áreas las cuáles si están en contacto con ellos. Más allá, están los líderes directos de cada área, los cuales están conformados por: el área de dirección médica la cual está conformada por enfermería, especialidades clínicas/psiquiátricas, apoyo diagnóstico y terapéutico y farmacia. En la dirección administrativa/financiera, la conforma por contabilidad, presupuestos, tesorería y servicios generales.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

La Naturaleza del Problema

Se reconoce desde hace tiempo que la relación de las personas con su trabajo y los problemas que pueden surgir en él son aspectos cruciales de la vida. El estrés, que es la reacción del cuerpo ante demandas que no puede manejar, ha tenido un impacto significativo en los campos de la psicología y la medicina (Lovo, 2020; Maslach & Leiter, 2016). En este sentido, el entorno laboral se presenta como un factor estresante común que mantiene al cuerpo en un estado de alerta, lo que provoca reacciones de lucha o huida. Cuando las personas no pueden enfrentar este estrés de manera efectiva durante un período prolongado, pueden desarrollar el síndrome de burnout. Este síndrome no solo afecta su bienestar físico y emocional, sino que también repercute en su capacidad para desenvolverse en la vida cotidiana, impactando así a quienes los rodean (Maslach & Leiter, 2016).

Síndrome de Burnout

Definición y Síntomas

Cuando se abandonan las estrategias de afrontamiento se producen varios cambios, y el llamado síndrome de burnout es uno de ellos. Este consiste en una disminución de la realización personal (“el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto” (Lachiner & Fernando, 2015, p. 4)), despersonalización (“construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefensión y frustración” (Lachiner & Fernando, 2015, p. 4)) y cansancio emocional (“pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga” (Lachiner & Fernando,

2015, p. 4)) , esto pues, da lugar a una constelación de síntomas que tienen diversos efectos negativos en la calidad de vida de las personas (Lovo, 2020; Lauracio & Lauracio, 2020).

Por lo tanto, cuando se describe a un profesional como “quemado”, significa que ha llegado a un punto en el que una situación, ya sea en el trabajo, en su vida personal o social, lo ha sobrepasado, agotando por completo sus recursos para adaptarse (Lovo, 2020; Edú-Valsania et al., 2022). Esto es el resultado de un período prolongado de estrés y tensión. Además, el rasgo principal del burnout es la presencia continua de un factor estresante en el entorno laboral, seguido de una adaptación inadecuada a los cambios necesarios para mantener el equilibrio psicológico de la persona (Lovo, 2020; Lauracio & Lauracio, 2020; Edú-Valsania et al., 2022).

Historia del Término

El término «burnout» se utilizó inicialmente en una recopilación de artículos de clínicas gratuitas en los años setenta, y más tarde se empleó en un artículo sobre empleados de los campos de la medicina y los servicios humanos (Maslach & Leiter, 2016; Cuadra et al, 2013). La conexión entre quien cuida y quien recibe el cuidado es clave en trabajos de atención y servicios, y es en esa relación donde surge el burnout para ambas partes. Debido a la naturaleza interpersonal del lugar de trabajo, el burnout se examinó inicialmente en términos de las interacciones relacionales de un individuo en el trabajo y no sólo como una respuesta de estrés psicológico (Maslach & Leiter, 2016).

Actualmente, desde la década de 1970, cuando el síndrome se mencionó por primera vez en un estudio psicológico, se han realizado esfuerzos para comprender la dinámica del mismo, así como sus causas y efectos (Maslach & Leiter, 2016). Debido a su relación con varios

aspectos psicológicos en el trabajo, como la motivación y el agotamiento continuo, el burnout también ha inspirado estudios y teorías sobre el tema (Lovo, 2020; Maslach & Leiter, 2016).

Afectados por el Problema

Conexión del Burnout con el Ámbito Laboral

De igual forma, el burnout es una condición ocupacional recientemente reconocida que, en ocasiones, se asume que se limita a los trabajadores de ayuda o servicios (Olivares-Faúndez, 2017; Lauracio & Lauracio, 2020). Esta creencia puede deberse a que la mayoría de los estudios sobre el fenómeno se han realizado con muestras de profesionales de la educación y de salud, según la bibliografía sobre el tema (Olivares-Faúndez, 2017). Se considera esto debido a que, trabajar muchas horas al día puede provocar trastornos físicos e incluso mentales en el personal sanitario (World Health Organization, 2024; Lauracio & Lauracio, 2020). En todos los niveles de los servicios sanitarios, la calidad de la atención es importante y está directamente relacionada con las altas expectativas de los usuarios, que a menudo no se cumplen, como demuestran las quejas o reclamaciones sobre el trato del personal y la calidad del servicio (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2020).

Así también, en su práctica clínica diaria, la mayoría de los profesionales sanitarios se enfrentan con frecuencia a diversas situaciones estresantes y están sometidos a entornos laborales desfavorables (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2020). El personal de cuidados intensivos se encuentra entre los especialistas que se enfrentan a importantes factores de estrés relacionados con el trabajo que han sido bien documentados en la literatura: grandes cargas de trabajo, continuas limitaciones de tiempo, una alta probabilidad de experimentar reacciones emocionales negativas como resultado de la muerte y el sufrimiento de sus pacientes en estado crítico,

dilemas éticos relacionados con cuestiones morales y espirituales, una disminución del apoyo social en el trabajo, y la incertidumbre sobre la atención médica de los pacientes (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2020; Lauracio & Lauracio, 2020; Cuadra et al, 2013)

El buen desempeño de los empleados es fundamental para un sistema de salud ideal. Los sistemas de salud han ignorado esto y se han enfocado solo en cumplir metas a corto plazo, lo que exige un alto nivel de esfuerzo de los profesionales de la salud (Lauracio & Lauracio, 2020; Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2020). Por ende, los profesionales con este síndrome en muchos casos sienten que hay un desajuste constante entre sus necesidades, valores y las tareas que deben realizar (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2020).

Factores que Contribuyen al Problema- Factores de riesgo del burnout en el personal sanitario

Factores Organizacionales

En la actualidad se han encontrado numerosos aspectos institucionales, personales y profesionales relacionados con el inicio de la incidencia del síndrome. A continuación, se enumeran los factores de riesgo, específicamente vinculados al personal sanitario. Primeramente, están los factores organizacionales o ambientales. Se puede decir que, cuando un individuo experimenta burnout, los efectos no se limitan a él; el entorno de trabajo también se ve afectado, tanto en términos de productividad y rendimiento como de niveles de satisfacción de los empleados, todos ellos marcadores de la calidad organizativa (Marsollier, 2012). Si bien es factible reconocer rasgos en la persona que sufre burnout, también hay signos reveladores en las comunidades y entornos sociales en los que la persona se desarrolla (Marsollier, 2012). Esto ha llevado a la aparición de muchas posturas teóricas sobre el síndrome.

Igualmente, las condiciones de trabajo a las que se enfrenta un individuo en el área de atención a la salud tienen un impacto significativo en los elementos ambientales que conducen al burnout (López & Juárez, 2020). La sobrecarga de trabajo y las limitaciones de tiempo crean un ambiente de estrés continuo, en el que las expectativas profesionales superan las capacidades del empleado (Marsollier, 2012). Esto se ve agravado por el descontento laboral, que empeora por la escasez de oportunidades de crecimiento profesional o reconocimiento (López & Juárez, 2020). El problema se agrava cuando los recursos materiales son insuficientes para realizar las tareas con eficacia y se carece de autonomía en la toma de decisiones, lo que disminuye la autoridad del empleado sobre su propio trabajo (Lauracio & Lauracio, 2020; López & Juárez, 2020).

El cansancio físico y mental se ve agravado por los largos turnos de trabajo (como las guardias) y la baja remuneración en algunos sectores (López & Juárez, 2020; Marsollier, 2012). Además, los desacuerdos con los compañeros y determinados entornos de trabajo, como las elevadas exigencias psicológicas y emocionales, sobre todo en profesiones que requieren un gran compromiso emocional, aumentan enormemente el riesgo de agotamiento (López & Juárez, 2020; Merino-Plaza et al., 2018). Juntos, estos elementos crean un lugar de trabajo envenenado que fomenta el desgaste emocional y profesional.

Factores Personales

Por otro lado, están los factores personales. Las percepciones y reacciones de los profesionales sanitarios ante las presiones en su lugar de trabajo están muy influidas por una serie de características personales que pueden conducir al agotamiento. El carácter, el temperamento y la personalidad son elementos destacados que influyen en la susceptibilidad de un individuo al desgaste emocional (López & Juárez, 2020; Juárez et al., 2018). Debido a su

trabajo y dedicación, que les obligan a implicarse íntimamente en el bienestar de sus pacientes, los trabajadores sanitarios con tendencia a ser perfeccionistas, comprensivos y extremadamente responsables suelen tener mayores niveles de estrés (López & Juárez, 2020; Lauracio & Lauracio, 2020). Además, su inclinación a exigirse más de lo humanamente posible y a buscar la perfección en su trabajo a pesar de las limitaciones de tiempo y recursos puede verse reforzada por la cultura, los valores y los principios que rigen su conducta (López & Juárez, 2020).

Los mecanismos de afrontamiento de los profesionales sanitarios influyen considerablemente en su forma de manejar el estrés. Las personas que recurren a la supresión del pensamiento o evitan abordar las emociones relacionadas con el trabajo experimentan con frecuencia tensiones internas que acaban desembocando en el agotamiento (López & Juárez, 2020; Juárez et al., 2018). Por otra parte, la capacidad de controlar las emociones propias y ajenas en el lugar de trabajo depende en gran medida de la inteligencia emocional (López & Juárez, 2020; Juárez et al., 2018). Esto repercute en el calibre de las conexiones interpersonales, así como en la forma en que las personas reaccionan ante el sufrimiento que ven a diario. Cuando los profesionales altamente motivados ponen todo su empeño en su trabajo y gastan más energía de la que reciben a cambio en forma de reconocimiento y satisfacción por los resultados, a menudo experimentan cansancio emocional (López & Juárez, 2020; Juárez et al., 2018; Lauracio & Lauracio, 2020). A menudo, su inquebrantable búsqueda de la perfección les lleva más allá de su zona de confort.

Relación con los Pacientes

Además, los elementos relacionados con las relaciones con los pacientes son esenciales en el desarrollo del burnout. El desgaste emocional se ve exacerbado por las relaciones

desafiantes, la comunicación ineficaz (Gutiérrez & Arias-Herrera, 2018) y las relaciones con pacientes en circunstancias difíciles, como la exposición continua al dolor y la muerte (López & Juárez, 2020). Los profesionales que tienen que hacer frente al sufrimiento ajeno manteniendo la calma pueden experimentar un estrés continuo debido a la tensión emocional de estas interacciones, así como a las complicadas conexiones con las familias de los pacientes (Gutiérrez & Arias-Herrera, 2018; López & Juárez, 2020).

En los servicios de cuidados intensivos y urgencias, así como en las unidades de cuidados paliativos, se produce un elevado índice de burnout entre el personal médico por diversas razones (López & Juárez, 2020). En este contexto, la naturaleza de la tarea y el entorno de trabajo son muy importantes, pues para tratar con pacientes que se acercan al final de su vida exige una confrontación continua con la enfermedad y la mortalidad, lo que conlleva una tensión emocional considerable (López & Juárez, 2020). Por si fuera poco, la falta de formación y habilidades especializadas también puede contribuir a la necesidad de trabajar en equipo. Las constantes exigencias físicas y emocionales de los pacientes, así como la ambigüedad de las tareas sanitarias, provocan estrés (Gutiérrez & Arias-Herrera, 2018; López & Juárez, 2020). Debido a la brecha financiera del sistema sanitario, las enfermeras, por ejemplo, están sobrecargadas de trabajo y deben dedicar cada vez más tiempo a atender a los pacientes (López & Juárez, 2020).

Un alto grado de tecnología, numerosas alertas y quejas, así como problemas con el tiempo y el espacio, definen este entorno. Para los pacientes y sus familiares, así como para el equipo asistencial, estas circunstancias fomentan un entorno psicológico nervioso. Especialmente cuando se trata de lo imprevisto, el sufrimiento y la mortalidad, los médicos de urgencias tienen un trabajo increíblemente duro (López & Juárez, 2020; Juárez et al., 2018). Por ello, los

problemas de salud, como lesiones musculoesqueléticas, infecciones, problemas de salud mental e incluso accidentes mortales, son más frecuentes entre ellos que entre la población general (López & Juárez, 2020). Trabajar en estas circunstancias de alta presión tiene un impacto tremendo y es complicado, como ilustran estas características.

Por lo que sigue, teniendo en cuenta que las culturas sociales y los sistemas sanitarios varían enormemente en todo el mundo, puede haber diferencias significativas en los factores de riesgo, los obstáculos a la intervención y las tácticas para prevenir el burnout (Lo et al., 2018). Varias investigaciones realizadas en todo el mundo han indicado anteriormente que el agotamiento de los médicos es un fenómeno generalizado (Lo et al., 2018). Las estimaciones del burnout médico suelen ser elevadas y varían entre países, periodos históricos, especializaciones y sectores laborales, como el público frente al privado o el rural frente al urbano (Lo et al., 2018). En consecuencia, una investigación y un discurso exhaustivos sobre la gestión del burnout tienen que centrarse en el grupo de médicos concreto que opera en un entorno y una ubicación comparables, teniendo en cuenta al mismo tiempo sus creencias culturales y éticas únicas (Lo et al., 2018).

En un estudio hecho por Loya-Murguía et al. (2018), se encontró que los resultados para América Latina (en relación al burnout) indican que existe un exceso de demanda laboral y que exige un mayor nivel de responsabilidad profesional del personal sanitario. Asimismo, el número de médicos o enfermeras por cada 1000 habitantes es inferior a la recomendación de la OMS de tres médicos por cada 1000 habitantes, que las horas trabajadas en el ámbito hospitalario y en atención primaria están sobrecargadas y que no existen medidas para prevenir el burnout (Loya-Murguía et al., 2018). Por ende, es necesaria la investigación constante alrededor de esta temática.

Factores Protectores del Burnout

A continuación, se debe tomar en cuenta los factores de protección, los cuales pueden actuar como maneras de manejar y prevenir el síndrome de burnout. Se puede decir que dos de los principales elementos del burnout son el cinismo y el cansancio emocional, y la eficacia profesional funciona como amortiguador frente a ambos (López & Juárez, 2020; Jurado et al., 2018). Los profesionales sanitarios son menos propensos al agotamiento emocional cuando sienten que hacen bien su trabajo. La angustia, en cambio, puede reducir la eficacia profesional y aumentar el riesgo de depresión (López & Juárez, 2020; Del Carmen Pérez-Fuentes et al., 2018; Jurado et al., 2018). Por lo tanto, para disminuir los efectos del burnout, es crucial aumentar la impresión de eficacia profesional. El grado de autonomía y libertad de elección que se tiene en el trabajo igualmente es importante, ya que los profesionales que tienen más poder de decisión dicen sentirse más felices y menos estresados (López & Juárez, 2020; Del Carmen Pérez-Fuentes et al., 2018). Juntos, estos componentes sirven de barrera contra el burnout.

Además, elementos como dormir lo suficiente, sobre todo cuando se trabaja de noche, ayudan tanto a los pacientes como a los profesionales al mejorar el tratamiento y disminuir el agotamiento (López & Juárez, 2020). En cuidados paliativos, el trabajo en equipo es crucial, pero también puede ser una fuente de estrés y un mecanismo defensivo; empero, los equipos cohesionados y que se apoyan mutuamente suelen tener niveles más bajos de estrés laboral (López & Juárez, 2020). Por último, especialmente en las profesiones que exigen mucha interacción social, la inteligencia emocional desempeña una función protectora fundamental contra el agotamiento y está correlacionada de forma fuerte y favorable con el rendimiento laboral, la motivación en el trabajo y la satisfacción del cliente (Jurado et al., 2018).

De hecho, se ha demostrado que los individuos con una inestabilidad emocional significativa son más propensos a experimentar síntomas de burnout (Jurado et al., 2018). Los empleados que se sienten impotentes ante sus circunstancias y no disponen de suficientes mecanismos de afrontamiento del estrés laboral también son más propensos a sentirse fracasados en el trabajo, lo que aumenta su riesgo de burnout (Jurado et al., 2018).

Seguidamente, la manera en que se entiende el burnout varía mucho entre los estudios, lo que afecta cómo se aborda su tratamiento en la investigación. Esto es especialmente cierto cuando se intenta diferenciar entre el burnout clínico y el estrés laboral leve. Muchas veces, los análisis no distinguen entre las terapias para personas con burnout clínico, que es más grave y dura más tiempo, y las terapias para quienes tienen problemas de estrés más leves y temporales (Van Dam, 2021). Algunas intervenciones se centran en prevenir el burnout, mientras que otras están dirigidas a tratar casos ya diagnosticados de burnout clínico (Van Dam, 2021). Esta falta de distinción dificulta determinar qué tan efectivas son realmente las diferentes terapias. A pesar de esto, hay evidencia que muestra que la mayoría de las personas con burnout clínico mejoran notablemente después del tratamiento (Van Dam, 2021).

Entre los objetivos comunes de muchos regímenes de terapia clínica del burnout se incluyen ayudar a los pacientes a recuperarse del estrés crónico, mejorar los mecanismos de afrontamiento y restablecer un buen equilibrio entre trabajo y relajación (Van Dam, 2021). Estos protocolos suelen adoptar un enfoque organizado que se divide en tres fases: (1) crisis, que se ocupa de los síntomas intensos y agudos; (2) recuperación, que se centra en la curación y la disminución de los niveles de estrés; y (3) preventivo, que desarrolla planes para prevenir el burnout en el futuro (Van Dam, 2021). Según los estudios de Van Dam et al. (2017), Hamming

(2020) y otros investigadores, cada una de estas etapas es esencial para garantizar la salud a largo plazo de los pacientes que se recuperan del burnout clínico (como se citó en Van Dam, 2021).

Estrategias Aplicadas

Intervenciones para Prevenir y Tratar el Burnout

Por otra parte, existen intervenciones existentes utilizadas con el fin de abordar el tema del burnout. Primeramente, mediante el uso de un juego serio, la intervención detallada en el estudio realizado por Casucci et al. (2020) promovió las relaciones sociales entre los empleados, lo que a su vez ayudó a controlar el agotamiento. El juego fomentó la cooperación y el trabajo en equipo, lo que mejoró la camaradería en el lugar de trabajo. Dio a los participantes autonomía y flexibilidad para que pudieran participar en las actividades de bienestar a su propio ritmo sin aumentar su carga de trabajo.

Casucci et al. (2020) detalla que la intervención contribuyó al desarrollo de un entorno laboral más alentador y placentero, aunque no tuvo efectos perceptibles sobre el agotamiento o la satisfacción laboral. El 70% de los encuestados afirmó que el juego les inspiraba a socializar con sus compañeros de trabajo, lo que demuestra hasta qué punto los empleados valoraban los componentes sociales. Junto con el reconocimiento de los premios y los eventos de grupo, este reforzado sentido de comunidad fue un beneficio importante que mejoró las relaciones entre los compañeros de trabajo y el lugar de trabajo en su conjunto.

Este tipo de intervención puede ayudar a los directivos y a los profesionales sanitarios a crear un equipo más cohesionado, reducir el sentimiento de soledad y fomentar el trabajo en equipo, aspectos todos ellos fundamentales en situaciones de gran estrés. Puede mejorar la moral

y las relaciones interpersonales fomentando las conexiones sociales y el reconocimiento a través de actividades en equipo, lo que en última instancia creará una plantilla más resistente y cohesionada. Ofrece a los directivos una forma de mejorar el bienestar de los trabajadores sin aumentar la productividad, lo que reduce el agotamiento y mejora la cultura del lugar de trabajo en general.

Seguidamente, debido a que abordan el burnout tanto a nivel individual como organizativo, las intervenciones cubiertas en la revisión narrativa realizadas por McFarland & Hlubocky (2021) ayudan a gestionar el burnout entre los profesionales médicos de primera línea. Se destacan las terapias eficaces a nivel personal, incluida la terapia centrada en el significado, el entrenamiento en compasión, los métodos cognitivo-conductuales y la reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR). Estas técnicas apoyan la resiliencia mental y el compromiso al ayudar a los profesionales médicos a crear estrategias de afrontamiento, reducir sus niveles de estrés y redescubrir el propósito de su trabajo.

Más allá, McFarland & Hlubocky (2021) igualmente estipulan que las intervenciones a nivel organizativo se centran en modificaciones sistémicas, como la modificación de la carga de trabajo, la creación de un entorno laboral positivo y la reducción de responsabilidades burocráticas como el papeleo innecesario. Dado que los tratamientos organizativos abordan las causas subyacentes del agotamiento, como las ineficiencias del lugar de trabajo y los entornos laborales tóxicos, se ha demostrado que tienen un impacto más duradero que las soluciones a nivel individual.

Esta intervención aborda las variables individuales y estructurales que contribuyen al desgaste emocional y al descontento laboral, lo que puede ayudar a los trabajadores sanitarios y a

los líderes de las instituciones sanitarias a gestionar el burnout (McFarland & Hlubocky, 2021). Los profesionales sanitarios pueden mejorar su control emocional, reducir el estrés y fomentar la resiliencia personal aplicando la reducción del estrés basada en la atención plena (MBSR) y métodos cognitivo-conductuales (McFarland & Hlubocky, 2021).

Al mismo tiempo, las intervenciones institucionales abordan las causas subyacentes del burnout modificando la carga de trabajo, mejorando la comunicación y estableciendo un entorno laboral positivo (McFarland & Hlubocky, 2021). Al poner en práctica estas técnicas, los líderes pueden mejorar los resultados de la atención al paciente, reducir la rotación de personal y construir una cultura de trabajo más saludable que beneficiará a largo plazo el bienestar y la satisfacción laboral de todo el equipo sanitario.

Finalmente, un análisis realizado por Razai et al. (2023) añade a las ideas anteriormente mencionadas. Se puede decir, en primera instancia que, el burnout de los profesionales sanitarios puede gestionarse con una estrategia global y polifacética que aborde variables organizativas e individuales. Entendiendo que el burnout tiene un impacto perjudicial en los errores médicos, la satisfacción del paciente y la calidad general de la atención, la intervención pone un fuerte énfasis en minimizar las cargas de trabajo a través de la limitación de las horas de trabajo, una dotación de personal adecuada y acuerdos de trabajo flexibles (Razai et al., 2023). Estos ajustes organizativos garantizan que los empleados dispongan de las herramientas y la formación necesarias para hacer frente a las exigencias de su trabajo, al tiempo que contribuyen a establecer expectativas razonables (Razai et al., 2023). Esto reduce inmediatamente el estrés que causa el agotamiento, aumentando el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Además de los cambios organizativos, se hace hincapié en las terapias centradas en el individuo, como la atención plena, la gestión del estrés y el asesoramiento (Razai et al., 2023). Estas técnicas apoyan las modificaciones en el lugar de trabajo proporcionando a los profesionales sanitarios herramientas para gestionar el estrés y los problemas de salud mental. Sin embargo, la intervención reconoce que la formación individual en resiliencia es insuficiente por sí sola y no debe sustituir a remedios sistémicos como las oportunidades de desarrollo profesional, el apoyo al liderazgo y el cultivo de una cultura abierta (Razai et al., 2023). Este enfoque holístico intenta establecer un entorno de trabajo equilibrado y de apoyo que empodere al personal sanitario y reduzca el agotamiento abordando tanto los problemas sistémicos como los personales (Razai et al., 2023).

Así también, en Ecuador, no existen muchas intervenciones con el fin de abordar el burnout, se centran más en el análisis de la existencia del burnout en dichas instituciones. Empero, algunos trabajos de titulación, tales como el de Acosta (2024) propone un '*Plan de Prevención del Síndrome de Burnout en Trabajadores Administrativos y Operativos del Cuerpo de Bomberos en Ambato*'. El objetivo de dicho plan es reducir la tasa de este síndrome en los empleados, mejorando tanto su salud como la productividad de la institución (Acosta, 2024). La OMS ha clasificado el burnout como un problema de salud laboral el cual se caracteriza por cansancio emocional, despersonalización y bajos niveles de realización personal (Acosta, 2024). Estos síntomas tienen un impacto negativo sustancial en la satisfacción laboral y la productividad. Esta estrategia sugiere una serie de medidas preventivas, como evaluaciones periódicas de la salud mental, clases de gestión del estrés, descansos físicos diarios y talleres sobre comunicación asertiva, trabajo en equipo y gestión del ocio (Acosta, 2024).

Además, el plan se apoya en un conjunto de leyes que salvaguardan los derechos de los trabajadores ecuatorianos y garantizan un lugar de trabajo seguro con suficientes horas de trabajo. El plan pretende prevenir el agotamiento y promover un entorno laboral más positivo y productivo mediante la implantación de objetivos motivadores, la integración de actividades y la celebración de reuniones entre directivos y empleados para identificar problemas y sugerir soluciones (Acosta, 2024). Se prevé que de este modo mejoren tanto la dedicación de los empleados como su salud mental, lo que favorecerá la expansión y el éxito de la institución.

Se puede decir que, es imperativo que el sector salud de Ecuador aborde el tema del síndrome de burnout, particularmente a la luz de los resultados de la investigación realizada en el Cuerpo de Bomberos de Ambato. A pesar de que un gran número de empleados prestó toda su cooperación al estudio, sus respuestas fueron de indiferencia fingida y superficial debido a la falta de comunicación asertiva y a la preocupación de que sus supervisores se enteraran de los hallazgos (Acosta, 2024). De esta percepción de falta de confidencialidad se desprende claramente la necesidad de mejorar la comunicación interna y de crear una atmósfera de confianza en la que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones. Dado que una parte considerable de los empleados presenta síntomas de burnout, la situación puede ser más grave de lo que se pensaba en un principio y exigir una actuación inmediata (Acosta, 2024).

Asimismo, los indicios de miedo, rechazo e indiferencia observados en los empleados ponen de relieve la necesidad de poner en práctica tácticas eficaces que incorporen muchos campos, entre ellos la medicina del trabajo y la psicología, para promover un entorno laboral positivo (Acosta, 2024). Es crucial desarrollar programas que eduquen a los miembros del personal sobre los síntomas del burnout y cómo afectan a la salud mental y física. La incorporación de apoyos emocionales y la realización de un análisis exhaustivo de la carga de

trabajo pueden contribuir a reducir el absentismo y aumentar el rendimiento. Además de ayudar a los empleados, la prevención y el cuidado del burnout fortalecen las instituciones al garantizar un rendimiento máximo y un trato respetuoso con la comunidad.

Por tanto, las intervenciones sanitarias eficaces son esenciales para garantizar el bienestar de los empleados y la sostenibilidad de las empresas, sobre todo en el contexto del síndrome de Burnout. Además de retrasar la aparición del síndrome, estas tácticas -que incluyen la formación en gestión del estrés, el fomento de la comunicación asertiva y el establecimiento de un entorno laboral saludable- también ayudan a los empleados a sentirse comprometidos y como en casa. El rendimiento y la satisfacción del personal aumentan cuando se satisfacen las necesidades emocionales y psicológicas, y esto tiene un efecto favorable tanto en la salud individual como en la productividad institucional. En resumen, apoyar la salud mental de los empleados demuestra una dedicación a un lugar de trabajo más armonioso y eficaz en el futuro.

PROPUESTA

I. Objetivo general:

Diseñar e implementar un programa psicoeducativo integral dirigido al personal de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe, que combine talleres presenciales y un curso virtual, enfocado en la prevención del burnout y la promoción de hábitos de autocuidado, se busca prevenir el agotamiento, incrementar la satisfacción laboral y fortalecer un ambiente organizacional saludable.

II. Objetivos específicos:

- A. Diseñar e implementar un programa de formación psicoeducativa que integre talleres presenciales y un curso virtual, orientado a capacitar al personal en estrategias de prevención del burnout, abordando técnicas de manejo del estrés, regulación emocional y autocuidado.
- B. Fomentar una cultura organizacional de bienestar integral mediante un taller de psicoeducación dirigido al personal de salud, enfocado en la prevención del burnout, la importancia del autocuidado y su impacto directo en la calidad de vida laboral y atención al paciente.
- C. Proporcionar herramientas prácticas y accesibles al personal para fomentar el desarrollo de habilidades individuales que contribuyan a la mejora del bienestar integral y en la construcción de relaciones laborales saludables.

III. Productos o Actividades

La propuesta concreta del proyecto consiste en la implementación de un curso integral en línea y presencial titulado “Cuidando a los que Cuidan”, dirigido al personal de salud de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe.

En primera instancia, el programa consta de cuatro sesiones de talleres presenciales en los que se hace hincapié en la reflexión y la aplicación en el mundo real del material del curso. Durante estos talleres, los participantes utilizarán un workbook (libro de trabajo) para consolidar los aprendizajes y promover el autocuidado en su vida diaria. El objetivo de la iniciativa es ofrecer un programa de fácil acceso, inspirador y de éxito que mejore la calidad de vida de los trabajadores y aumente su productividad en el trabajo.

En segunda instancia, el programa también ofrece un curso en línea, alojado en la plataforma Moodle, el cual se compone de 9 módulos interactivos que abordan temas fundamentales como: ¿Qué es la salud mental?, Introducción al bienestar integral, ¿Qué clase de vida quieres?, Vida personal y familiar, Salud y bienestar, Comunidad y vida social, Crecimiento personal, Espiritualidad y Construyendo la vida que quieres. Esta modalidad virtual permite flexibilidad para que los participantes accedan al contenido a su propio ritmo, adaptándose a sus horarios laborales.

El diseño del curso tiene en cuenta las necesidades y dificultades específicas del personal sanitario, y ofrece recursos e información útiles para favorecer su bienestar general y evitar el agotamiento.

El objetivo final del proyecto es mejorar la calidad de vida del personal de la salud, promover hábitos de autocuidado y prevenir el agotamiento laboral. Con este enfoque integral, se

busca no solo incrementar el bienestar personal, sino también aumentar la productividad y satisfacción laboral, contribuyendo a un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

Curso Moodle

La psicoeducación a través de recursos en línea como Moodle tiene varias ventajas, especialmente cuando se trata de la salud mental y el bienestar en el lugar de trabajo. Como sistema de gestión del aprendizaje, Moodle destaca por su accesibilidad, flexibilidad y facilidad de uso, que permiten crear cursos adaptados a las necesidades únicas de cada participante. Su diseño dinámico y centrado en el usuario permite integrar recursos variados y actividades interactivas, optimizando la motivación y la experiencia de aprendizaje (Peñafiel et al., 2016).

La virtualidad elimina las limitaciones de tiempo y ubicación, los empleados pueden acceder a los contenidos a su propio ritmo y conveniencia. Debido a sus ajetreados horarios, el personal sanitario debería prestar especial atención a esta estrategia. Además, al consolidar la información y las herramientas en una única ubicación digital, sistemas como Moodle maximizan el tiempo y el esfuerzo de los profesores, al tiempo que mejoran la eficacia del proceso de enseñanza (Peñafiel et al., 2016).

Además, la capacidad de Moodle para personalizar el proceso de aprendizaje y ajustarse a las necesidades únicas de cada usuario es otra ventaja significativa. Esto abarca desde evaluaciones que promueven la introspección y el análisis hasta herramientas de comunicación como foros y salas de chat. Estas características fomentan el aprendizaje significativo, crucial para el crecimiento de habilidades vinculadas al autocuidado y la gestión del burnout (Peñafiel et al., 2016).

Asimismo, se ha demostrado que el éxito de la implementación de programas psicoeducativos en línea depende del uso de plataformas de sistemas de gestión del aprendizaje

(LMS) (siglas en inglés) como Moodle. Esta plataforma facilita la creación de experiencias de aprendizaje personalizadas que mejoran la implicación y el compromiso de los usuarios, algo esencial en el sector sanitario (Gamage et al., 2022). Moodle permite adaptar la información a las necesidades del personal sanitario incorporando herramientas como foros, encuestas y cuestionarios. Esto promueve la prevención del burnout de forma flexible y fácilmente accesible.

Como resultado, Moodle cuenta con funciones de seguimiento y análisis que permiten evaluar en tiempo real el compromiso y el desarrollo de los participantes. Esto no sólo maximiza el proceso de aprendizaje, sino que también ayuda a identificar áreas de mejora y a modificar el contenido según sea necesario (Gamage et al., 2022). Como resultado, la plataforma de aprendizaje utilizada es un instrumento útil para promover el bienestar general en el lugar de trabajo de la clínica.

Descripción de los Componentes del Curso en Moodle

Cada módulo del curso ha sido desarrollado siguiendo las mejores prácticas de los modelos de enseñanza más efectivos. Implementado en la plataforma Moodle, el curso integra herramientas tecnológicas avanzadas como Padlet, Genially y Canva para enriquecer el proceso de aprendizaje. La presentación de los contenidos teóricos se complementa con materiales audiovisuales dinámicos, como imágenes, infografías y videos, lo que facilita la comprensión y fomenta una participación activa. Estos recursos garantizan que cada módulo sea interactivo, visualmente atractivo y adaptado a las necesidades específicas del personal de salud.

1. **Módulo 1 ¿Qué es la Salud Mental?:** Este módulo se centra en el concepto de salud mental, abordando su definición y los componentes que la conforman. Incluye un análisis sobre la prevalencia de trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el burnout, así como una reflexión sobre los estigmas asociados a la salud mental. Además, se

exploran los factores que afectan la salud mental en el ámbito laboral y se presentan estrategias para fomentar un entorno seguro y de apoyo para los colaboradores.

2. **Módulo 2 Introducción al Bienestar Integral:** Este módulo está diseñado para destacar la importancia del bienestar integral, abarcando áreas clave de la vida como la física, emocional, mental, social y espiritual. A través de sus contenidos, se exploran prácticas que contribuyen a alcanzar un equilibrio en estas dimensiones, subrayando la relevancia de mantener una armonía entre la vida personal y profesional.
3. **Módulo 3 ¿Qué Clase de Vida Quieres?:** Este módulo está diseñado para invitar a los participantes a reflexionar sobre el estilo de vida que desean desarrollar, tanto en el ámbito laboral como en el personal. Se utilizaron ejercicios de autoevaluación donde se buscaba que los participantes identifiquen sus prioridades y metas, así como las acciones concretas que pueden implementar para alcanzarlas y mejorar su calidad de vida.
4. **Módulo 4 Vida Personal y Familiar:** Este módulo está diseñado para abordar las relaciones personales y familiares, destacando su impacto en la salud mental y el bienestar integral. Se centra en la gestión de emociones dentro del contexto de las dinámicas familiares y en el desarrollo de habilidades que fortalezcan los vínculos interpersonales, promoviendo relaciones más saludables y equilibradas.
5. **Módulo 5 Salud y Bienestar:** Este módulo proporciona herramientas prácticas para mejorar el bienestar físico y mental de los participantes. Incluye la exploración de hábitos saludables y su impacto en la calidad de vida. Además, los participantes realizan autoevaluaciones de sus hábitos actuales y aprenden diversas prácticas de autocuidado diseñadas para ser incorporadas en la rutina diaria, promoviendo así un estilo de vida equilibrado.

6. **Módulo 6 Comunidad y Vida Social:** Este módulo explora la importancia de establecer relaciones saludables tanto en el entorno laboral como en el personal. Aborda cómo una comunidad sólida puede tener un impacto positivo en la salud mental y emocional, y proporciona estrategias para fortalecer las conexiones sociales y construir una red de apoyo efectiva. Los participantes desarrollarán habilidades prácticas que favorecen relaciones interpersonales más saludables y enriquecedoras.
7. **Módulo 7 Crecimiento Personal:** Este módulo se centra en el concepto de crecimiento personal y su importancia para el desarrollo individual. A través de este contenido, los participantes podrán identificar sus fortalezas y áreas de mejora, además de aprender a establecer metas claras y alcanzables que les permitan progresar en diferentes aspectos de su vida.
8. **Módulo 8 Espiritualidad:** En este módulo, los participantes reflexionarán sobre sus valores y lo que consideran más importante en la vida. Se utilizaron ejercicios de autoconocimiento que permitieron explorar cómo la espiritualidad puede influir en su bienestar y cómo puede ayudarles a encontrar un propósito en sus acciones y decisiones diarias.
9. **Módulo 9 Construyendo la Vida que Quieres:** Este módulo se enfoca en la importancia del autocuidado en todas las áreas de la vida. A través de ejercicios prácticos y actividades reflexivas, los participantes aprenderán a desarrollar un plan personal que les permita mantener un equilibrio saludable y construir la vida que desean.

Cuidando a los que Cuidan							
Módulo	Tema	Subtemas	Responsable	Objetivo	Actividad	Formato	Evaluación
Módulo 1	¿Qué es la Salud Mental?	1. Definición de salud mental y sus componentes. 2. Prevalencia de: ansiedad, depresión y burnout. 3. Estigmas sobre la salud mental. 5. Factores de protección y prevención. 6. Factores de la salud mental en el contexto laboral.	Daniella Carrillo	1. Conceptualizar la salud mental y los componentes que la integran. 2. Conocer la prevalencia de la ansiedad, la depresión y el burnout, y los estigmas sobre la salud mental. 3. Exponer los factores que influyen en la salud mental en el contexto laboral.	Video sobre la salud mental y preguntas de reflexión.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 2	Introducción al Bienestar Integral	1. Conceptualización de bienestar integral. 2. Componentes del bienestar: físico, emocional, mental, social y espiritual. 3. Prácticas para llegar al bienestar integral. 4. Importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional.	Daniella Carrillo	1. Explicar la importancia del bienestar en las diversas áreas de la vida: física, emocional, mental, social y espiritual. 2. Enseñar prácticas para el bienestar integral. 3. Resaltar la importancia de tener una vida equilibrada entre lo personal y lo profesional.	Actividades para fomentar el bienestar integral: realizar ejercicio, practicar atención plena, armar un rompecabezas, etc.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 3	¿Qué clase de vida quieres?	1. Conceptualización del autocuidado, salud mental y autocuidado. 2. Importancia del autocuidado, la salud mental y del autocuidado para una vida en equilibrio y saludable.	Gabriela Carrera	1. Aprender sobre el estilo de vida saludable en el ámbito laboral y personal. 2. Conocer ejercicios de autoevaluación para identificar las propias prioridades y metas.	Listado de actividades que la persona puede realizar para tener un estilo de vida más saludable. Actividades como: ejercicio diario, hidratación, desconexión digital, contacto con la naturales, etc.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 4	Vida Personal y Familiar	1. Equilibrio entre vida personal y profesional. 2. Red de apoyo familiar. 3. Tiempo para el autocuidado.	María Emilia Prieto	1. Conocer la forma en que las relaciones personales y familiares influyen en la salud mental y bienestar. 2. Enseñar la gestión de emociones en el contexto familiar. 3. Desarrollar habilidades para fortalecer los vínculos interpersonales.	Mapa de Prioridades: crea un mapa donde estén las áreas: trabajo, familia, tiempo personal, salud, etc. Clasificar estas áreas de acuerdo al tiempo y energía que actualmente se da.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 5	Salud y Bienestar	1. Influencia de los pensamientos en el estado de ánimo y comportamiento. 2. Distorsión cognitiva. 3. Introspección. 4. Técnicas de relajación.	María Emilia Prieto	1. Adquirir herramientas prácticas para mejorar el bienestar físico y mental. 2. Conocer sobre los hábitos saludables y su impacto en la calidad de vida. 3. Conocer prácticas de autocuidado para la vida diaria.	Diario de bienestar: Los próximos 7 días, anotar los hábitos diarios de descanso, alimentación y manejo del estrés. Reflexionar sobre el estilo de vida.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.

Módulo 6	Comunidad y Vida Social	1. Conceptualización de comunidad. 2. Beneficios de una vida social activa. 3. Las redes de apoyo. 4. Relaciones laborales para la salud mental.	Daniella Carrillo	1. Descubrir la importancia de establecer relaciones saludables en el entorno laboral y personal. 2. Conocer el impacto positivo de la comunidad en la salud mental y emocional. 3. Desarrollar habilidades para mejorar las relaciones sociales y construir una red de apoyo sólida.	Mapeo de la red social personal: Al dibujar esta red se podrá ver claramente la calidad y cantidad de las relaciones que se tiene, y cómo apoyan en la vida diaria de la persona.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 7	Crecimiento Personal	1. Introducción al crecimiento personal y su importancia. 2. La importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal. 3. Herramientas para el autoconocimiento. 4. Establecer metas claras y alcanzables.	María Paz Puruncajas	1. Explorar el concepto de crecimiento personal y su relevancia para el desarrollo individual. 2. Aprender a identificar las fortalezas y áreas de mejora personal. 3. Aprender a establecer metas alcanzables y alineadas con el sentido de vida.	Ejercicio de establecer una meta personal aplicando los cinco pasos claves para un objetivo alcanzable. (método SMART).	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 8	Espiritualidad	1. Conceptualización de espiritualidad, autoconciencia y autocomprensión. 2. Yo como contexto	María Emilia Prieto	1. Reflexionar sobre los valores y su importancia en la vida. 2. Entender los aspectos son más importante según los valores personales. 2. Conocer la influencia que la espiritualidad tiene en el bienestar.	Actividad de reflexión para la autoconciencia y comprensión. Preguntas de reflexión ¿Por qué existimos? ¿Cuáles nuestra función en este mundo? ¿Qué conexión tenemos con nuestro entorno?	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 9	Construyendo la Vida que Quieres	1. Validación de las emociones y experiencias personales. 2. Validación y autocompasión. 3. Tips para realizar cambios en estilo de vida.	María Paz Puruncajas	1. Conocer la importancia del autocuidado en todas las áreas de la vida. 2. Aprender a desarrollar un plan personal que permita mantener un equilibrio saludable.	Invitación a implementar los conocimientos y herramientas adquiridas: minuto para reflexionar y reconocer el privilegio de tener la capacidad de sentir y de contruir la vida que quieren.	Presentación interactiva en Genially.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.

Taller Presencial

El Taller presencial es una intervención práctica diseñada para atender las necesidades del personal de salud de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe. Este taller, con fecha entre el 11 y el 14 de noviembre, consta de una sesión de aproximadamente 1 hora y 45 minutos que se repite 4 veces en diferentes días para garantizar la participación de la mayoría de los colaboradores. Su

propósito principal es dotar a los colaboradores de herramientas aplicables para fomentar el bienestar integral, prevenir el burnout y promover hábitos sostenibles de autocuidado. La propuesta metodológica se fundamenta en la combinación de dinámicas reflexivas y de planificación estratégica, favoreciendo tanto la introspección como el fortalecimiento emocional.

Otro aspecto relevante es que los talleres presenciales proporcionan un ambiente seguro y de aceptación, donde los participantes se sienten valorados y pueden explorar sus experiencias personales sin temor a ser juzgados (Slattery et al., 2020). La estructura y rutina de las sesiones fomenta el compromiso con el bienestar, mientras que el apoyo de mentores pares, quienes actúan como facilitadores, fortalece la seguridad de los asistentes al compartir sus experiencias (Sufi et al., 2018). Estas dinámicas promueven la participación activa y facilitan un proceso de recuperación integral y enriquecedor.

En suma, la implementación del taller presencial en la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe se presenta como una intervención eficaz donde su enfoque práctico y su diseño no solo previenen el burnout, sino que también fortalecen la confianza, la introspección y el sentido de comunidad entre los participantes.

Descripción de los Componentes del Curso en Presencial

Cada componente del taller ha sido diseñado con un enfoque integral, práctico y reflexivo, proporcionando herramientas que los participantes pueden integrar de manera sostenible en su vida diaria e impactar en el ejercicio profesional. A través de material especializado, como el libro de trabajo, los participantes consolidan los conocimientos adquiridos y los transfieren a su entorno laboral y personal.

1. **Ejercicio de Mindfulness: Escaneo Corporal y Gratitud**

Este ejercicio breve de mindfulness ayuda a los participantes a relajarse y conectar con el momento presente. A través de una guía progresiva que comienza con la respiración consciente y concluye con la gratitud hacia el cuerpo, este ejercicio prepara a los asistentes para una experiencia de aprendizaje receptiva y enfocada.

2. **Conceptualización del Burnout**

Se presenta una visión clara sobre qué es el burnout, sus causas y sus implicaciones para el bienestar. Además, se realiza una exposición breve apoyada en datos relevantes, se subraya la importancia del autocuidado como herramienta fundamental para prevenir el agotamiento emocional, particularmente en el sector salud.

3. **Actividad “Momentos de Gratitud”**

Esta actividad invita a los participantes a reflexionar sobre los aspectos positivos de su vida, registrándolos en su workbook. La gratitud se presenta como una práctica efectiva para fomentar la resiliencia emocional y reducir el estrés, reforzando su utilidad como herramienta cotidiana.

4. **Ejercicio “Mi Espacio Seguro”**

Mediante una visualización guiada, los asistentes identifican un lugar que les transmita calma y seguridad, el cual luego plasman en dibujos o palabras en su libro de trabajo. Este ejercicio proporciona una herramienta práctica y personalizable que puede ser utilizada en momentos de estrés o ansiedad.

5. **Dinámica “Cajas de Equilibrio”**

Esta dinámica lleva a los participantes a reflexionar sobre el balance de áreas clave de su vida, como el trabajo, la familia y el autocuidado. Utilizando una plantilla de “cajas de

equilibrio”, identifican cómo se encuentra su relación actual con las diversas áreas planteadas en el libro de trabajo y desarrollan un plan de acción concreto para mejorar su bienestar personal.

6. Actividad “La Matriz de Administración del Tiempo”

Esta actividad permite a los asistentes clasificar sus tareas diarias según su urgencia e importancia. A través de este ejercicio, los participantes aprenden a priorizar actividades que favorezcan su autocuidado y crecimiento personal, logrando una gestión más eficiente de su tiempo.

7. Introducción al Diario de Bienestar

Se presenta un diario semanal diseñado para registrar hábitos de alimentación, sueño y manejo del estrés en el libro de trabajo. Los participantes reflexionan sobre sus valores y actividades que les generan bienestar, fomentando un hábito de autorreflexión que contribuye a la mejora continua de su bienestar integral.

8. Ejercicio de Respiración Final

La sesión concluye con un ejercicio breve de respiración profunda que refuerza la calma y el enfoque. Los participantes son guiados para conectar con su respiración y liberar tensiones acumuladas, cerrando el taller en un ambiente de tranquilidad y agradecimiento por el tiempo dedicado a su autocuidado.

Taller Cuidando a los que Cuidan						
Actividades	Tema	Objetivo	Descripción	Responsable	Tiempo	Material
Apertura: Ejercicio de mindfulness	1. Relajación	Regular la mente y ayudar a los participantes a entrar en un estado de presencia y receptividad para el taller.	Guiar a los participantes en un ejercicio breve de respiración consciente, enfocándose en su respiración y en la relajación progresiva de cada parte del cuerpo.	Gabriela Carrera	5 minutos	Música para relajación
Conceptualización de términos	1. Salud emocional 2. Salud física y salud mental. 3. Bienestar 4. Autocuidado y Autorreflexión.	Definir conceptos clave en el taller para asegurar una comprensión común del público que facilite el desarrollo y el propósito de las actividades del taller.	Se conceptualiza los términos que se utilizarán a lo largo del taller para que el público comprenda las actividades y a su vez psicoeducamos sobre salud mental y bienestar.	Gabriela Carrera	5 minutos	Presentación visual

¿Qué es el burnout?	1. El burnout 2. Causas 3. Prevalencia.	Contextualizar el propósito del taller y conectar a los participantes con la importancia de gestionar su tiempo y bienestar de manera equilibrada.	El facilitador introducirá el concepto de burnout y la importancia del autocuidado y el crecimiento personal para prevenirlo.	Daniella Carrillo	10 minutos	Presentación visual
Momentos de Gratitud	1. Reflexión personal 2. Autoevaluación 3. Gratitud	Fomentar la gratitud para reducir el estrés y mejorar la resiliencia emocional.	Los participantes en el booklet escribirán algo por lo que estén agradecidos (persona, experiencia, aspecto de su vida). Luego, pueden compartirlo de manera voluntaria.	Daniella Carrillo	10 minutos	Booklet, esférico
Mi Espacio Seguro	1. Bienestar emocional 2. Resiliencia emocional	Crear un momento de pausa y autorreflexión, ayudando a los participantes a reconectarse con la calma en momentos de estrés.	Los participantes cierran los ojos y visualizan un lugar seguro y en paz. Luego, escriben o dibujan en su booklet los elementos de su "espacio seguro", que podrán recordar cuando necesiten un momento de calma.	María Emilia Prieto	10 minutos	Booklet, presentación visual y esférico.
Conceptualización de equilibrio	1. ¿Qué es el equilibrio en la vida?	Definir el término equilibrio y explicar la importancia de vivir de manera equilibrada para mejorar el bienestar general.	Se conceptualiza el término "equilibrio" y su importancia para la salud física y mental.	María Emilia Prieto	5 minutos	Presentación visual
Cajas de Equilibrio	1. Desarrollo personal 2. Autocuidado 3. Balance de vida	Ayudar a los participantes a reflexionar sobre el balance de las diferentes áreas de su vida y su impacto en el bienestar.	Se introduce las cajas de equilibrio, que representan áreas como familia, trabajo, amigos, hobbies, bienestar físico, emocional, y autocuidado. Cada participante coloca lo que hace en cada área y cuánto tiempo le dedican y luego reflexionan sobre las áreas que necesitan más atención.	María Emilia Prieto	15 minutos	Booklet, presentación visual y esférico.
Matriz de Administración del Tiempo	1. Administración del tiempo. 2. Conceptualización de priorización de actividades 3. Autocuidado	Brindar a los participantes herramientas para gestionar su tiempo, priorizando actividades que favorezcan el autocuidado y el crecimiento.	Se introduce la matriz de administración del tiempo de Stephen Covey, dividida en cuatro cuadrantes: urgente e importante, no urgente pero importante, urgente pero no importante, y no urgente ni importante.	María Paz Puruncajas	15 minutos	Booklet, presentación visual y esférico.
Diario de Bienestar	1. Autoobservación 2. Hábitos de autocuidado 3. Valores personales	Estimular el autocuidado y la auto observación diaria.	Los participantes recibirán un formato de diario con secciones para registrar hábitos de alimentación, horas de sueño y estrategias de manejo del estrés.	María Paz Puruncajas	10 minutos	Booklet, presentación visual y esférico.
Cierre: Ejercicio de respiración	1. Relajación 2. Autoconciencia	Ayudar a los participantes a relajarse, cerrar la sesión con tranquilidad y consolidar el aprendizaje mediante un momento de introspección.	Los participantes realizarán un ejercicio guiado de respiración profunda, enfocado en inhalar calma y exhalar tensiones. Esto promoverá la relajación, el enfoque y el bienestar emocional antes de finalizar la actividad.	Gabriela Carrera	5 minutos	Presentación visual, música para relajación

Producción y distribución del libro de trabajo

El libro de trabajo “Cuidando a los que Cuidan” fue diseñado como un recurso práctico e interactivo que acompaña a los participantes durante el taller presencial y extiende su impacto más allá de las sesiones. Este material permite a los asistentes completar las actividades de la mano con el facilitador, llenando secciones específicas durante las dinámicas del taller.

El material se entrega al inicio del taller junto con un bolígrafo, permitiendo a los participantes interactuar con él bajo la guía del facilitador. Durante la sesión, los asistentes completan las secciones correspondientes en tiempo real, lo que garantiza una experiencia práctica y completamente integrada. Impreso en alta calidad, el libro está diseñado para ser utilizado a largo plazo, promoviendo el compromiso de los participantes con su bienestar, fortaleciendo su autocuidado y consolidando los aprendizajes adquiridos.

Cada actividad completada fomenta una mayor introspección y fortalece las habilidades de planificación personal. Al finalizar el taller, los participantes se llevan el libro como una herramienta para:

- Continuar el proceso reflexivo: El Diario de Bienestar Semanal está diseñado para ser completado durante los 6 días siguientes, fomentando la consolidación de hábitos de autocuidado.
- Revisar sus respuestas: Las secciones completadas durante el taller sirven como referencia para evaluar el progreso personal y mantener el enfoque en el bienestar.
- Reutilizar estrategias: Las dinámicas pueden ser replicadas de manera autónoma, adaptándolas a las necesidades específicas de los participantes en su vida diaria.

Plan de Implementación

Papel de los Actores

Estudiantes

Estudiantes de psicología de la Universidad San Francisco de Quito imparten el taller presencial en la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe con el objetivo de capacitar al personal de salud acerca del Burnout. Asimismo, guían las actividades del workbook creado como parte del taller durante cuatro días desde el 11 hasta el 14 de noviembre.

Organización-coordinación de recursos humanos de la clínica

Se tuvo contacto directo con el Gerente Daniel y la Coordinadora de Recursos Humanos, Gabriela Ayala para la gestión de los talleres presenciales y recursos virtuales. Junto a su colaboración se logró crear espacios de aprendizaje, reflexión y de conexión. Ambas partes comprometidas por un mismo objetivo. Gabriela Ayala siendo responsable de difundir e incentivar al personal de salud a completar el curso virtual y asistir a los talleres presenciales.

Beneficiarios- personal del área de salud

El personal de salud de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe recibió el programa de manera respetuosa, con ganas de aprender y participar. Cuatro grupos con personas promedio, aplicaron los ejercicios del Workbook, completaron dos encuestas y participaron activamente en los talleres. El personal de salud brindó apoyo logístico y espacio para que el taller se lleve a cabo de manera eficiente.

Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024				
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Reuniones con la clínica, especificaciones del programa.				
Creación de los módulos de moodle				
Creación de taller				
Socialización del curso en línea				
Presentación presencial del taller en 4 jornadas.				
Entrega del curso en línea.				
Entrega de certificados.				

Evaluación de Resultados

Datos Cuantitativos

En el estudio participó una muestra de 96 profesionales sanitarios, quienes completaron un cuestionario antes y después de la intervención. Para garantizar la inclusión de aquellos que no pudieron asistir de manera presencial, la intervención combinó talleres presenciales con un curso virtual. El objetivo del análisis fue evaluar los cambios en indicadores clave relacionados con las conductas de autocuidado, la conciencia sobre el burnout y la percepción del desgaste emocional.

Los resultados (Anexo 1 y 2) reflejan un impacto positivo en las áreas evaluadas, con un incremento en el conocimiento sobre el burnout y una mejor comprensión de las técnicas clave para manejarlo.. También se vio una mejora en las prácticas de autocuidado, especialmente en la autorreflexión y el uso de técnicas de relajación.

Hay diferencias notables entre los periodos anterior y posterior a la intervención, según los datos cuantitativos. En primer lugar, se produjo un aumento del 20% en las puntuaciones relativas a las técnicas de gestión del estrés. Además, hubo un aumento del 25% en las respuestas que sugerían el uso de estrategias de relajación y autorreflexión. Por último, se produjo un descenso del 15% en los sentimientos de cansancio emocional declarados por los participantes. Estos resultados apuntan a una mejora general en la prevención del agotamiento, el autocuidado y la gestión del estrés.

Datos Cualitativos

Desde el punto de vista de los recursos humanos, Gabriela Ayala observó que, tras la intervención, se produjo una notable mejora en la actitud del personal hacia el autocuidado. Según su evaluación, a los participantes les resultó más sencillo incorporar las herramientas aprendidas a sus rutinas diarias porque los ejercicios prácticos les parecieron «muy útiles» y «sencillos de utilizar». También destacó la importancia de incluir un seguimiento a largo plazo para consolidar las lecciones aprendidas y garantizar que los efectos beneficiosos de la intervención se mantengan en el tiempo, mejorando así el bienestar general de los miembros del personal.

Análisis

El taller ‘Cuidando a los que Cuidan’ se enfocó en proporcionar herramientas prácticas de autocuidado y prevención del burnout, centrándose en actividades que permitieran a los participantes reflexionar sobre su bienestar mental y físico. La encuesta previa al taller mostró que muchos trabajadores se sentían estresados de manera frecuente, con un 56.8% (Figura 1) indicando que experimentaban estrés “algunas veces”, y un 45.8% (Figura 2) señalando que les

resultaba “algunas veces” difícil desconectarse del trabajo fuera de su horario laboral. Estos datos reflejan una situación de estrés constante que afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, lo cual valida la necesidad de un taller de prevención.

Sin embargo, a lo largo del taller, se observó una notable participación y compromiso de los trabajadores con las actividades propuestas. En las actividades de momentos de gratitud, muchos participantes expresaron cómo el taller les permitió reflexionar sobre los aspectos positivos de sus vidas, como la importancia de sus familias o los momentos de alegría que, a menudo, olvidaban debido a la presión laboral. Estos momentos fueron reveladores, ya que no solo mostraron el impacto emocional del taller, sino que también indicaron que, aunque los participantes se sentían estresados en su trabajo, el taller les ayudó a reconectar con su motivación personal y a apreciar lo que tienen en sus vidas, como lo es el trabajo. Esto reforzó al 34.4% de personas que mencionaron nunca haber perdido interés por su trabajo y ayudó a reflexionar, valorar y recordar la importancia de su labor al 30.2% que mencionó que rara vez ha perdido el interés en su trabajo.

Por otro lado, otra actividad significativa fue la de espacio seguro, donde los participantes fueron guiados a visualizar un lugar donde se sintieran completamente tranquilos. La reacción de una de las participantes, que se sintió emocionalmente afectada, reveló que el taller tocó fibras profundas relacionadas con el trabajo y la familia. Esta respuesta emocional también refleja cómo el estrés laboral y la falta de tiempo con seres queridos afectan a los trabajadores, lo que se había manifestado en la encuesta previa, y cómo el taller les permitió procesar estas emociones y conectar con su necesidad de autocuidado.

En cuanto a la actividad de cajas de equilibrio, los participantes reflexionaron sobre áreas de su vida que habían descuidado debido al estrés laboral, como el ejercicio, el descanso

adecuado y la conexión con la familia. Esta reflexión, seguida de la creación de planes de acción, fue una manifestación clara de que los participantes se dieron cuenta de la importancia de equilibrar sus responsabilidades laborales con el autocuidado. A través de esta actividad, los participantes pudieron visualizar un cambio tangible en sus hábitos diarios, lo que resalta la efectividad del taller en la modificación de comportamientos hacia el autocuidado y la gestión del tiempo.

Finalmente, la actividad de la matriz del tiempo también mostró un cambio positivo en la forma en que los participantes gestionan sus actividades. Muchos expresaron que ahora eran más conscientes de la diferencia entre lo urgente y lo importante, lo que les permitió priorizar mejor sus tareas y reducir la sensación de sobrecarga. Esto está en línea con los resultados de la encuesta previa, donde muchos participantes indicaron que no sentían tener las herramientas necesarias para lidiar con el estrés (Figura 4). Esta actividad, por tanto, no solo se alineó con las preocupaciones iniciales de los trabajadores, sino que les proporcionó herramientas prácticas para mejorar su gestión del tiempo y disminuir el estrés.

Aunque la encuesta previa al taller reflejaba una situación de estrés constante y falta de herramientas para gestionar, las actividades y dinámicas del taller ‘Cuidando a los que Cuidan’ demostraron ser efectivas para fomentar la reflexión sobre el bienestar personal, promover cambios de comportamiento y proporcionar herramientas útiles para prevenir el burnout. Las observaciones durante las actividades, como la participación activa y los testimonios emocionales, reflejan un impacto positivo en los participantes, lo que demuestra que el taller no solo fue relevante, sino también influyente en la mejora del bienestar de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La Clínica Nuestra Señora de Guadalupe ha dado un paso importante al crear un espacio dedicado al bienestar integral de su personal de salud. Con la apertura de este nuevo proyecto, se ha lanzado el taller psicoeducativo "*Cuidando a los que Cuidan*", una iniciativa que busca ofrecer herramientas y apoyo frente a la realidad que viven los profesionales de la salud. Adaptado a sus necesidades y horarios, este taller pretende generar un impacto positivo en la vida de quienes se entregan cada día al cuidado de los demás. Este espacio representa el primer acercamiento formal al abordaje del burnout, un tema crucial en la salud emocional y profesional de los trabajadores sanitarios. Así, se da un paso importante no solo en el cuidado de los pacientes, sino también en el cuidado de quienes dedican su vida al bienestar de la comunidad.

El taller realizado *Cuidando a los que Cuidan* fue de carácter preventivo, con el objetivo de psicoeducar a las personas sobre la salud mental, el burnout, el autocuidado, los factores que pueden provocar burnout, y brindar herramientas prácticas de autocuidado que les ayuden a prevenir y manejar eficazmente el estrés. Se identificaron dificultades propias de la clínica y de la profesión, como la carga laboral, la organización y las extensas jornadas de trabajo, que son factores en los que no se puede intervenir directamente. Sin embargo, se buscó educar a los trabajadores en la identificación de estos factores de riesgo y en cómo manejarlos.

Asimismo, la intervención se desarrolló a partir de datos previamente recopilados, que indican que el 10% de la población general del hospital presentaba síntomas de burnout. No obstante, no se realizó una intervención psicológica con los trabajadores que ya presentaban sintomatología porque, al ser estudiantes de psicología general, no se contaba con los

conocimientos, experiencia ni herramientas necesarias para iniciar un tratamiento adecuado para quienes padecían agotamiento extremo.

Así pues, aunque el taller no abordó directamente a los trabajadores afectados con una intervención psicológica ni se intervino en los factores organizacionales de riesgo para reducirlos, el programa Cuidando a los que Cuidan tuvo como propósito psicoeducar a la mayor cantidad de trabajadores posible sobre la prevención del burnout. De esta manera, se buscó evitar un aumento en el porcentaje de trabajadores afectados por este síndrome, el cual es común en los profesionales de la salud.

No obstante, el proyecto enfrentó varios retos importantes que afectaron su inicio y desarrollo. Uno de los mayores problemas fue la falta de coordinación y comunicación en la clínica, especialmente después de que la responsable de recursos humanos, quien era clave y conocía bien el programa, dejó su puesto. Mientras se contrataba a un nuevo encargado, no hubo una persona fija en este rol, lo que causó desorganización, retrasos en la entrega de información y dificultades para asegurar que el personal participe activamente.

Estos retos subrayan lo crucial que es establecer canales de comunicación eficaces y planes de reserva para atenuar el impacto de circunstancias imprevistas en proyectos que incluyen a numerosas partes interesadas. A pesar de ello, el equipo supo adaptarse, manteniéndose centrado en los objetivos y asegurándose de que el proyecto se lleve a cabo eficazmente dentro de las limitaciones.

Más allá, si bien el curso impartido resultó ser una herramienta valiosa para el personal de la clínica, es fundamental reconocer que los efectos de cualquier intervención pueden ser transitorios. Para asegurar la sostenibilidad de los resultados obtenidos y adaptar las estrategias a las necesidades cambiantes del personal, se propone un seguimiento a largo plazo. Este

seguimiento podría involucrar tanto iniciativas internas de la clínica o llevarse a cabo a través de futuros proyectos en favor de la clínica. Dicho seguimiento debería incluir evaluaciones periódicas para monitorear el progreso del personal y, de ser necesario, reforzar las herramientas y estrategias implementadas. Si el objetivo es la prevención del burnout, estas evaluaciones podrían complementarse con materiales educativos adicionales. Estas medidas ayudarían a consolidar los resultados alcanzados, promoviendo un entorno laboral más saludable y resiliente a largo plazo.

Los datos recolectados durante el verano de 2024 por un proyecto integrador de psicología general de la USFQ mostraron la presencia significativa de burnout en diversos miembros del personal de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe. Aunque las competencias terapéuticas de los psicólogos generales están limitadas, estos hallazgos destacan la necesidad urgente de implementar intervenciones más específicas y personalizadas. Una propuesta concreta para abordar esta problemática sería un proyecto liderado por el área de psicología clínica, centrado en ofrecer apoyo directo al personal con síntomas más graves de burnout. Este proyecto podría incluir sesiones de asesoramiento psicológico y recursos terapéuticos adicionales, diseñados para atender las necesidades individuales y fortalecer el bienestar emocional del personal afectado.

En síntesis, se cumplió la función de psicoeducación y dar herramientas de autocuidado. El taller ‘Cuidando a los que Cuidan’ cumplió con su objetivo principal de psicoeducar al personal de la clínica sobre el burnout y promover el autocuidado. Los resultados preliminares indican un aumento en la conciencia sobre los factores de riesgo y la disposición a implementar estrategias de afrontamiento. Sin embargo, la falta de coordinación institucional y la necesidad

de intervenciones más personalizadas para los casos más graves de burnout resaltan la importancia de un enfoque multifacético y sostenido.

Referencias

- Acosta, E. R. (2024). Plan de Prevención del Síndrome de Burnout en Trabajadores Administrativos y Operativos del Cuerpo de Bomberos en Ambato [Maestría en Salud Pública, Universidad de las Américas].
<https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/16202/1/UDLA-EC-TMSP-2024-83.pdf>
- Arrogante, O., & Aparicio-Zaldivar, E. (2020). Burnout syndrome in intensive care professionals: Relationships with health status and wellbeing. *Enfermería Intensiva* (English Ed), 31(2), 60-70. <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2019.03.004>
- Casucci, T., Locke, A. B., Henson, A., & Qeadan, F. (2020). A workplace well-being game intervention for health sciences librarians to address burnout. *Journal Of The Medical Library Association JMLA*, 108(4). <https://doi.org/10.5195/jmla.2020.742>
- Clínica Nuestra Señora de Guadalupe - Hermanas hospitalarias (CNSG)* (2023, 15 agosto). Hermanas Hospitalarias. <https://www.hospitalariasec.org/clinica-guadalupe/>
- Cuadra, R. G., Baldeón, J. C. P., Gutiérrez, F. P. R., & Yesán, C. L. (2013). El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation: Estudio Piloto. *Revista Médica Herediana*, 16(4), 233.
<https://doi.org/10.20453/rmh.v16i4.801>
- Del Carmen Pérez-Fuentes, M., Del Mar Molero-Jurado, M., Gázquez-Linares, J. J., & Del Mar Simón-Márquez, M. (2018). Analysis of Burnout Predictors in Nursing: Risk and Protective Psychological Factors. *The European Journal Of Psychology Applied To Legal Context*, 11(1), 33-40. <https://doi.org/10.5093/ejpalc2018a13>

- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Gamage, S. H. P. W., Ayres, J. R., & Behrend, M. B. (2022). A systematic review on trends in using Moodle for teaching and learning. *International Journal Of STEM Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-021-00323-x>
- Gutiérrez, J. B., & Arias-Herrera, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*, 15(1). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>
- Juárez, M. V., De la Cruz, J. A., & Baena, A. J. (2018). Estrategias en el síndrome de Burnout del personal sanitario. *Med Fam Andal*, 19(1), 81-85. https://www.samfyc.es/wp-content/uploads/2018/10/v19n1_15_especialEstrategias.pdf
- Jurado, M. M., Pérez-Fuentes, M., Linares, J. G., Márquez, M. S., & Martínez, Á. M. (2018). Burnout Risk and Protection Factors in Certified Nursing Aides. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(6), 1116. <https://doi.org/10.3390/ijerph15061116>
- Lachiner, S. M., & Fernando, H. M. L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

- Lo, D., Wu, F., Chan, M., Chu, R., & Li, D. (2018). A systematic review of burnout among doctors in China: a cultural perspective. *Asia Pacific Family Medicine*, 17(1).
<https://doi.org/10.1186/s12930-018-0040-3>
- López, M. T., & Juárez, M. (2020). Síndrome de Burnout. En *Cuidados paliativos. Avances sin final* (5.a ed., pp. 859-899). Formación Alcalá.
<https://clicformacion.es/scorms/34/ljTIpH84VoWGt9D08940.pdf#page=859>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Loya-Murguía, K. M., Valdez-Ramírez, J., Bacardí-Gascón, M., & Jiménez-Cruz, A. (2018). El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *Journal Of Negative And No Positive Results: JONNPR*, 3(1), 40-48.
<https://doi.org/10.19230/jonnpr.2060>
- Marsollier, R. G. (2012). El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(1), 21-32. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/125>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Burnout. En Elsevier eBooks (pp. 351-357).
<https://doi.org/10.1016/b978-0-12-800951-2.00044-3>
- McFarland, D. C., & Hlubocky, F. J. (2021). Therapeutic Strategies to Tackle Burnout and Emotional Exhaustion in Frontline Medical Staff: Narrative Review. *Psychology Research And Behavior Management*, Volume 14, 1429-1436.
<https://doi.org/10.2147/prbm.s256228>
- Merino-Plaza, M., Carrera-Hueso, F., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., & Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo

- psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos de Saúde Pública*, 34(11). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00189217>
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>
- Peñafiel, M., Navarrete, R., Vásquez, S., & Luján-Mora, S. (2016). Moodle as a Support Tool in Higher Education. *The Ninth International Conference On Advances In Computer-Human Interactions*, 98-104.
http://www.thinkmind.org/index.php?view=article&articleid=achi_2016_5_20_20233
- Slattery, M., Attard, H., Stewart, V., Roennfeldt, H., & Wheeler, A. J. (2020). Participation in creative workshops supports mental health consumers to share their stories of recovery: A one-year qualitative follow-up study. *PLoS ONE*, 15(12), e0243284.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243284>
- Sufi, S., Simera, I., Nurmikko-Fuller, T., Wilde, A., & others. (2018). *Ten simple rules for measuring the impact of workshops*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.1805.03522>
- Van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 30(5), 732-741. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1948400>
- World Health Organization: WHO. (2024, 2 septiembre). La salud mental en el trabajo.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Anexos

Anexo 1: Resultados encuestas pre-intervención

Figura 1

¿Con qué frecuencia te sientes estresado por tu trabajo?

95 responses

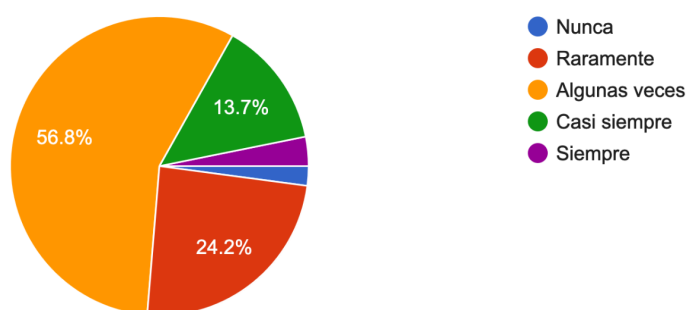


Figura 2

¿Te resulta difícil desconectarte mentalmente del trabajo fuera de tu horario laboral?

96 responses

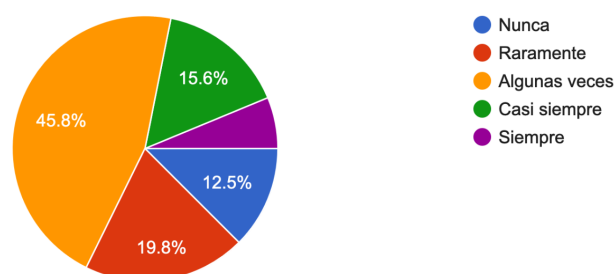


Figura 3

¿Sientes que has perdido el interés o la motivación por tu trabajo?

96 responses

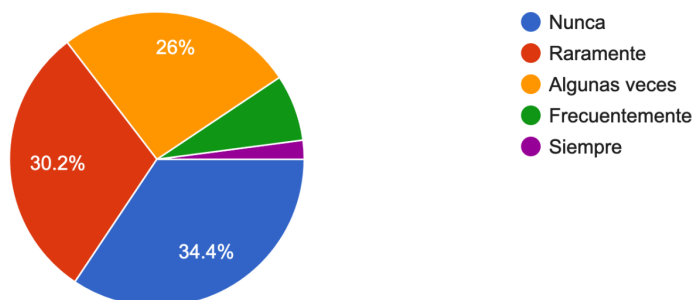
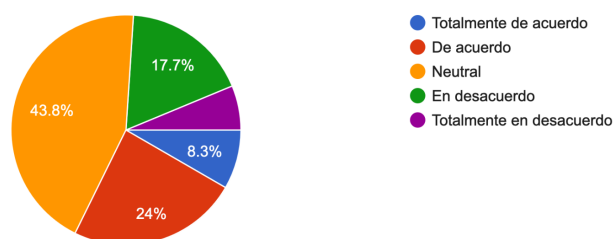


Figura 4

¿Sientes que tienes las herramientas necesarias para lidiar con situaciones estresantes en el trabajo?

96 responses



Anexo 2: Resultados encuestas post-intervención

Figura 5

¿Con qué frecuencia te sientes estresado por tu trabajo?

85 responses

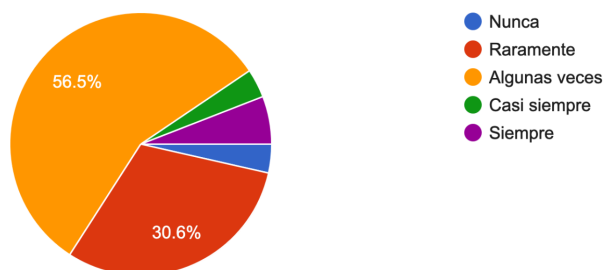


Figura 6

¿Te resulta difícil desconectarte mentalmente del trabajo fuera de tu horario laboral?

83 responses

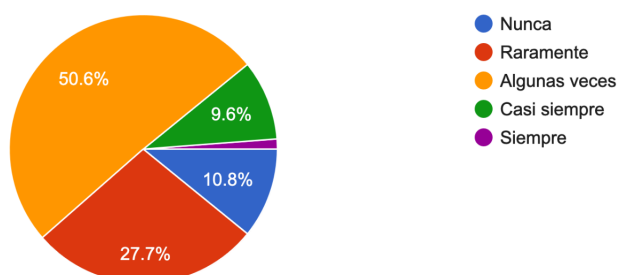


Figura 7

¿Sientes que has perdido el interés o la motivación por tu trabajo?

83 responses

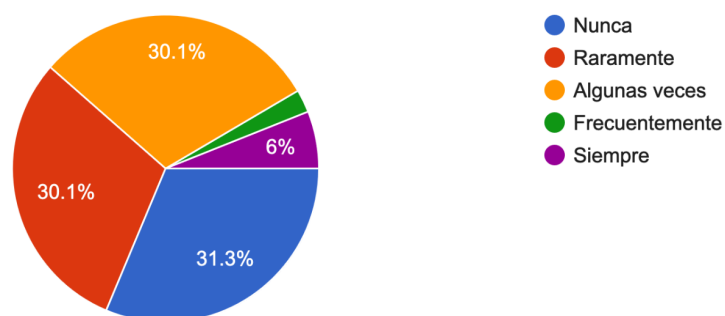


Figura 8

¿Tienes prácticas regulares para manejar el estrés, como ejercicio, meditación o hobbies?

81 responses

