

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**

MARÍA PAZ PURUNCAJAS CHILUISA

Psicología General

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

Quito, 05 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

MARÍA PAZ PURUNCAJAS CHILUISA

Nombre del profesor, Título académico

María Gabriela Romo Barriga, PHD

Quito, 05 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: María Paz Puruncajas Chiluisa

Código: 00327280

Cédula de identidad: 1729256451

Lugar y fecha: Quito, 05 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UNPUBLISHED DOCUMENT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 CONTENIDO

Capítulo 1: Descripción del Reto Y de los Interesados	10
Solicitud De La Organización	10
Capítulo 2: Descripción De La Organización	10
Área De Cuidados Paliativos.....	11
Área De Salud Mental	12
Estructuración De La Clínica	13
Capítulo 3: Descripción del Problema o la Necesidad.....	13
Naturaleza Del Problema	13
El Burnout	14
Las Dimensiones Del Burnout.....	14
Afectados Por El Problema	16
Factores Que Contribuyen Al Problema	19
Estrategias Aplicadas	23
Intervenciones Para Prevenir Y Tratar El Burnout – Administración Del Tiempo.....	23
Capítulo 4: Propuesta.....	27
Objetivos	27
Objetivo General.....	27
Objetivos Específicos:	27
Productos O Actividades.....	28
Curso Moodle.....	29
Descripción de los Componentes del Curso en Moodle.....	30
Taller Presencial.....	34
Descripción de losComponentes del Curso en Presencial.....	34
Producción Y Distribución Del Libro De Trabajo	37
Plan De Implementación	38
Cronograma.....	39
Evaluación De Resultados	39
Datos Cuantitativos	39
Datos Cualitativos	40
Conclusiones.....	44
Referencias.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resumen de los Componentes del Curso en Moodle	33
Tabla 2: Resumen de los Componentes del Taller.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Resultados Encuestas Pre-Intervención	53
Figura 1.....	53
Figura 2.....	53
Figura 3.....	53
Figura 4.....	54
Resultados encuestas post-intervención	54
Figura 5.....	54
Figura 6.....	54
Figura 7.....	55
Figura 8.....	55

DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS

Solicitud de la Organización

Este 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 la prevención. El objetivo es transformar la institución en un entorno de trabajo agradable, reduciendo los niveles de agotamiento.

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 visión. Las Hermanas Hospitalarias del Ecuador es 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).

La misión. Esta Congregación se guía 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).

Valores. La Clínica Nuestra Señora de Guadalupe establece sus valores en base al 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 LA NECESIDAD

Naturaleza del Problema

El agotamiento o estrés laboral es un problema social que ha ido en incremento después de la Segunda Guerra Mundial ya que a partir de este punto se promovía más el desempeño individual lo que a su vez intensificaba las demandas laborales dejando de lado el bienestar colectivo (Martínez y Totterdell, 2021). Las personas pueden enfrentarse a retos en sus vidas profesionales en los que las demandas del entorno sobrepasan los recursos que poseen o que disponen en el mismo entorno para hacer uso. Este desequilibrio entre las demandas excesivas y recursos disponibles por lo que la persona experimenta agotamiento físico y emocional (Schaufeli y Taris, 2021).

En 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) clasificó al burnout como una enfermedad consecuencia del estrés crónico que no se ha gestionado de manera adecuada y

este término solo debe ser usado para referirse al agotamiento en el contexto laboral excluyendo su uso para referirse al estrés o agotamiento en cualquier otra área de la vida que no se ese.

El Burnout

El burnout es un síndrome de agotamiento que se manifiesta como respuesta a la exposición crónica de la persona a estresores laborales, sin que esta cuente con las herramientas, mecanismos o habilidades necesarias para afrontarlos de manera adecuada (Muñoz, 2019). El agotamiento se presenta tanto a nivel físico como mental, siendo una respuesta al estrés crónico experimentado por los profesionales. Estos se ven "quemados" por la carga laboral excesiva y la falta de herramientas para afrontar dichas demandas (Diehl, 2021). Las demandas laborales pueden ser de dos tipos: cualitativas, que se refieren a las habilidades y el esfuerzo que el trabajador debe emplear para llevar a cabo la tarea; y cuantitativas, que están relacionadas con la cantidad de trabajo, la velocidad y los plazos en los que el profesional debe cumplir con sus responsabilidades (Diehl, 2021).

Las dimensiones del burnout son tres: el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. El agotamiento emocional (AE) es la dimensión principal y se presenta como reacción a la sobrecarga laboral. El trabajador se siente sin energía, lo que le impide cumplir eficazmente con las demandas del trabajo, este agotamiento no solo afecta el rendimiento diario, sino que también influye en la satisfacción general del profesional, lo que puede llevar a un círculo vicioso de fatiga acumulada (Fucuta de Moraes, 2023).

La despersonalización es la segunda dimensión del síndrome y se manifiesta en el desarrollo de actitudes negativas hacia los demás. El trabajador experimenta una falta de

sensibilidad y empatía hacia los usuarios o pacientes, lo que genera tensiones psicológicas y físicas. A menudo, los profesionales empiezan a ver a las personas que atienden de manera deshumanizada, como "objetos" o "números", en lugar de individuos con necesidades emocionales. Por último, la disminución de la realización profesional implica que a medida que el burnout progresa, también disminuyen la eficiencia y la satisfacción laboral. Los profesionales se vuelven incompetentes a sus propios ojos, lo que afecta su autoestima y provoca una percepción negativa de su propio desempeño (Fucuta de Moraes, 2023). Esta disminución en la autoeficacia no solo reduce la productividad, sino que también puede llevar a un ciclo de frustración y falta de motivación, dificultando aún más el desempeño profesional (Torres, 2021).

El burnout puede tener un impacto significativo en la productividad y el desempeño del profesional. Esta afección en el bienestar de los profesionales aumenta la probabilidad de que cometan errores. Esto, a su vez, afecta negativamente la satisfacción de las necesidades de las personas a las que prestan sus servicios (Bergonzoli et al., 2021). La productividad se refiere a la cantidad de trabajo realizado, a los logros alcanzados o a las metas cumplidas relacionadas con el cargo del profesional y que se realizaron dentro de un tiempo determinado (Dávila, 2022). La productividad se centra en la eficiencia con la que se llevan a cabo las tareas, es decir, cómo se optimiza el tiempo y los recursos disponibles para maximizar los resultados.

Por otro lado, el desempeño laboral se refiere a las conductas, habilidades y acciones que el profesional ejecuta para alcanzar los objetivos organizacionales de manera efectiva. Este concepto implica no solo la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad de las interacciones y el valor que estas aportan a la organización, contribuyendo así a su crecimiento y éxito (Cuello, 2020).

Afectados por el Problema

Los profesionales del área de la salud enfrentan una exigencia constante para ofrecer un servicio de calidad, lo que implica que deben asumir múltiples responsabilidades bajo una presión significativa para cumplirlas de manera rápida y efectiva. Esta situación los somete a altos niveles de estrés, lo que incrementa el riesgo de desarrollar burnout. Este síndrome es más frecuente en la población de profesionales sanitarios, quienes experimentan sentimientos de sobreesfuerzo físico, fatiga o agotamiento emocional debido a la interacción constante con los usuarios de sus servicios y las tareas que deben realizar (Ramírez, 2019).

En el caso de los profesionales de la salud, el burnout puede deteriorar significativamente su desempeño y productividad. Este síndrome puede llevar a que los profesionales traten a sus pacientes de manera despersonalizada, con actitudes de desinterés o cinismo. Además, el burnout genera sentimientos de insatisfacción hacia el propio trabajo y una disminución en la realización personal (Ramírez, 2019). El sector sanitario presenta las tasas más altas de suicidio entre profesionales, siendo los médicos los más afectados, con una estimación de entre 300 y 400 muertes cada año (Tenicota y Guallichico, 2024). Otros profesionales, como paramédicos y enfermeros, aunque no registran tasas de suicidio tan elevadas, sí muestran una prevalencia significativa de enfermedades mentales.

Los profesionales del sector salud son especialmente vulnerables a este síndrome debido a la gran carga laboral que enfrentan. La prevalencia del agotamiento laboral ha sido objeto de estudio en diversos países, dado que este problema no solo afecta el bienestar de los profesionales, sino que también repercute en la calidad del servicio que ofrecen a los pacientes y representa una amenaza para el sistema de salud de los países.

Un estudio realizado en Brasil involucró a profesionales de la salud de diversas disciplinas, incluyendo psicólogos, médicos, fisioterapeutas, nutricionistas y personal de

enfermería. Se evaluó los niveles de estrés laboral y encontró que, entre los participantes, el 64,5% reportó altas demandas psicológicas, el 57,3% indicó tener un bajo control sobre su trabajo, y solo el 10,3% presentó síntomas de burnout (Munhoz et al., 2019). La relación entre la presión laboral y el desarrollo del burnout es clara. Los entornos de trabajo en el sector salud no solo requieren habilidades técnicas, sino también una capacidad emocional para manejar la carga laboral.

En otro estudio realizado en Estados Unidos, se evaluaron los niveles de burnout exclusivamente en médicos y se halló que aproximadamente el 50% de estos profesionales de la salud presentaban síntomas de burnout relacionados con el trabajo clínico que desempeñaban (Nguyen, 2018). Otro gran estudio multicéntrico que incluyó a 23,159 profesionales del área de enfermería hospitalaria tuvo como objetivo evaluar el nivel de burnout en este grupo. Los resultados revelaron que los niveles de burnout variaban significativamente de un país a otro. Estos fueron los índices de burnout en diferentes países: Inglaterra 42%, Irlanda 41%, Polonia 40%, Alemania 30%, España 29%, Bélgica 25%, Noruega 24%, Finlandia 22%, Suiza 15% y Holanda 10% (Bergonzoli et al., 2021).

Al considerar la situación del burnout en los profesionales de la salud en Ecuador, se podría anticipar que los niveles de este síndrome sean más altos en comparación con profesionales de otros países más desarrollados que cuentan con procedimientos y sistemas médicos más sofisticados y eficaces. Un estudio realizado en el Hospital IESS Latacunga analizó la presencia de burnout y encontró que el 82.50% del personal médico presentaba dicho síndrome, con niveles que variaban entre altos y medios. Este alto porcentaje se atribuye a factores como la carga laboral, el cansancio emocional y la interacción social (Amaya et al., 2021).

La prevalencia del burnout también puede estar relacionada con el género, aunque no debe considerarse como un predictor definitivo. Según una investigación sobre los niveles de burnout en el personal médico, se identificó una mayor prevalencia en mujeres en comparación con hombres. Esto podía deberse a que las mujeres, además de desempeñar su papel como profesionales de la salud, a menudo asumen múltiples roles, como el de madre y proveedora, lo que contribuye a su agotamiento y desgaste general (Zarei et al., 2019).

Las diferencias de género también fueron evidentes en un estudio realizado con médicos y enfermeras de diferentes establecimientos del Ministerio de Salud Pública, del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otros centros de salud, donde se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) a 224 participantes para evaluar su nivel de burnout. Los hallazgos demostraron que el 78.15% del personal médico y el 63.02% del personal de enfermería presentaban niveles de burnout (Vinueza, 2020). La diferencia en los porcentajes de burnout entre estas dos ocupaciones puede atribuirse a que los médicos en Ecuador enfrentan una carga laboral considerable durante su formación, que puede llegar hasta 30 horas de trabajo interrumpido (Ramírez et al., 2018).

En el estudio de Vinueza (2020) se consideró al género como una variable para analizar y se halló que los hombres presentaban un puntaje de agotamiento 4.04 puntos menor que las mujeres. También se identificó una asociación entre el agotamiento y la edad, ya que, a medida que aumenta la edad, disminuye la puntuación de agotamiento en un 0.36. Esta variación relacionada con la edad puede explicarse porque las personas con más experiencia y edad, con el tiempo, han adquirido habilidades para lidiar con el estrés laboral. De acuerdo con Zarei (2019) los trabajadores de mayor edad, con el paso del tiempo, aprenden a gestionar el estrés y a adaptarse a los factores que lo provocan, desarrollando así una resistencia al síndrome de burnout.

Acercando esta problemática a Ecuador, en una investigación realizada con 2404 profesionales de la salud en 24 provincias del Ecuador, donde se identificó que la duración de la carrera profesional estaba relacionada con los niveles de burnout. Aquellos que contaban con más de 10 años de experiencia mostraron una menor probabilidad de desarrollar este síndrome (Ramírez et al., 2018). Este hallazgo sugiere que tanto la edad como la experiencia son factores determinantes en la manifestación del burnout, ya que los profesionales con mayor trayectoria suelen haber desarrollado estrategias de afrontamiento más efectivas frente al estrés laboral.

Asimismo, en el estudio realizado por Vinueza (2020), se observó que los médicos eran la población más afectada por el burnout en comparación con el personal de enfermería. Esto puede explicarse por el hecho de que los médicos a menudo asumen responsabilidades más amplias, incluyendo la toma de decisiones críticas y la gestión de casos complejos, lo que incrementa la presión sobre ellos. Además, su formación y cultura laboral a menudo fomentan la idea de que deben ser siempre competentes y eficientes, lo que puede contribuir a una carga emocional adicional.

Factores que Contribuyen al Problema

Los profesionales de la salud deben cumplir con los estándares de eficacia y competencia para ofrecer un servicio de calidad y mejorar la salud de la población (Zarei et al., 2019). El estrés generado por la carga laboral, las largas jornadas de trabajo, la presión por responder rápidamente a las necesidades de los pacientes y sus familias crea un ambiente laboral complejo que contribuye a la vulnerabilidad de estos profesionales frente al burnout (Bartosiewicz y Januszewicz 2019).

Los factores que están relacionados con la aparición del burnout en el personal de salud pueden clasificarse en personales (internos) y organizacionales (externos). Los factores individuales son aquellos que son inherentes al individuo, tales como la personalidad, autorregulación. En términos individuales, aquellos que posean estrategias y herramientas para gestionar el estrés de manera efectiva suelen tener un buen sentido de autoeficacia y bienestar psicológico. Sin embargo, cuando la persona no gestiona adecuadamente el estrés, puede experimentar sentimientos de falta de sentido en su trabajo, altos niveles de ansiedad y, en algunos casos, sintomatología depresiva (Muñoz et al., 2019).

Las personas que tienden a tener reacciones emocionales intensas, como el enfado o la autculpa, y que presentan una inteligencia emocional deficiente, son más propensas a desarrollar burnout en comparación a los quienes son empáticos, amables y tienen un nivel elevado de autorregulación e inteligencia emocional (Gleason et al., 2020). Esto sugiere que la capacidad de gestionar emociones de manera efectiva puede ser un protector importante contra el burnout.

Por otro lado, los factores organizacionales se refieren al entorno laboral, el tiempo dedicado a los pacientes y la falta de control sobre las tareas diarias (Toapanta y Contreras, 2021). Los médicos que están más expuestos a la muerte, como los que se especializan en oncología o cuidados paliativos, enfrentan un mayor riesgo organizacional de padecer burnout. Estos factores pueden incluir una elevada carga de trabajo, presiones temporales, escasez de recursos y una gestión ineficaz de las demandas laborales (Granek y Nakash, 2022). La combinación de estos factores externos puede crear un ambiente altamente estresante que eleva la vulnerabilidad al burnout.

La carga laboral, un factor organizacional significativo, está directamente relacionada con la cantidad de pacientes bajo la responsabilidad del profesional y con otras actividades

inherentes a su profesión. Esta situación contribuye al agotamiento, ya que es complicado para los profesionales mantener un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades y el tiempo necesario para el descanso (Chan y Sim, 2019). Cuando este factor se combina con características de personalidad que limitan la capacidad de manejo del estrés, la forma en que los individuos gestionan su carga laboral y la percepción de estrés están vinculadas a su nivel de autorregulación y habilidades emocionales.

Además, la carga laboral en el contexto médico implica no solo la cantidad de pacientes atendidos, sino también el tiempo y la atención que el profesional dedica a cada paciente. Cuando esta carga excede las capacidades físicas o mentales del trabajador, la calidad del trabajo puede verse comprometida (Lugo, 2019).

Otro factor relevante en la aparición del burnout, vinculado directamente con los pacientes (factor externo), son las características individuales de estos. Según Lugo (2019), las particularidades del cliente y el tipo de interacción que los profesionales de la salud deben mantener con ellos son fundamentales. Algunas condiciones médicas son más complejas que otras, lo que implica un nivel de atención más especializado, resultando en un mayor agotamiento físico y mental. Por lo tanto, se entiende que las áreas de la salud como cuidados intensivos, cuidados paliativos, oncología y salud mental son las más exigentes y presionantes para los profesionales, ya que implican el tratamiento de pacientes con necesidades más complejas y exigentes.

El apoyo organizacional es otro factor crucial que puede influir en el desarrollo del burnout, ya que la percepción que un trabajador tiene sobre su red de apoyo en el entorno laboral impacta directamente en su bienestar emocional y su capacidad de rendimiento. Cuando un empleado siente que no recibe suficiente respaldo por parte de sus superiores o de la organización en su conjunto, es probable que experimente sentimientos de aislamiento y

sobrecarga (Lugo, 2019). Esta falta de apoyo no solo afecta su moral, sino que también puede dificultar la realización de sus responsabilidades, haciendo que el entorno laboral se torne más complejo debido a la burocracia organizacional y la falta de participación en los procesos decisionales.

Aunque la falta de control sobre el trabajo se considera un elemento organizacional, este está íntimamente ligado al nivel de autonomía que la organización proporciona a sus trabajadores. Pero depende de las herramientas y la capacidad que el profesional posea para gestionar los recursos necesarios que le permitan cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva (Toapanta y Contreras, 2021). Así, el control sobre el trabajo se manifiesta como un factor bidireccional, donde la organización influye en el trabajador y viceversa.

La sensación de falta de control que experimenta el profesional frente a los múltiples estresores a los que se enfrenta puede provocar altos niveles de estrés. Si esta sensación se sostiene a lo largo del tiempo, puede tener efectos perjudiciales en su funcionamiento cerebral, dificultando la concentración, la memoria, la toma de decisiones y la capacidad de organización y planificación (Navinés, 2021). La carga laboral y la presión por cumplir con las tareas en un tiempo limitado pueden generar la sensación de falta de control en los trabajadores.

Una investigación realizada con personal de enfermería en cuidados paliativos en Alemania reveló que los niveles de satisfacción laboral eran elevados en aquellos profesionales que gozaban de un mayor grado de libertad respecto al uso de su tiempo de trabajo. Esta autonomía actuaba como un factor amortiguador frente a la carga laboral, y se asociaba con niveles más positivos de satisfacción en su labor diaria (Diehl, 2021).

Una investigación realizada por Žutautienė et al. (2020) reveló que aquellos médicos que disfrutaban de un alto nivel de control sobre sus actividades laborales y el tiempo

dedicado a las mismas tenían significativamente menos probabilidades de desarrollar burnout. Este sentido de control otorga al profesional una sensación de autonomía, lo que incrementa su nivel de satisfacción laboral y actúa como un amortiguador contra el burnout.

Es necesario resaltar que si el profesional pertenece al sector público o sector privado es otro factor externo. Las jornadas de trabajo, la remuneración y los beneficios laborales pueden variar entre estos dos sectores. Las instituciones de salud privadas suelen ofrecer un mayor nivel de autonomía a los profesionales, siempre y cuando cumplan con las normativas establecidas. Además, puede haber más reconocimiento hacia el trabajo de los profesionales (Ramírez et al., 2019).

La identificación de estos factores resalta la necesidad de implementar programas de apoyo y recursos adecuados para los profesionales de la salud. Proporcionar capacitación en habilidades de manejo del estrés y promover un ambiente laboral más equilibrado podría ayudar a mitigar los efectos del burnout en el personal de la salud y mejorar la calidad de atención a los pacientes.

Estrategias Aplicadas

Intervenciones para Prevenir y Tratar el Burnout – Administración del tiempo

La administración del tiempo puede definirse como la planificación y priorización de tareas para ser ejecutadas de manera eficiente. Este proceso implica identificar las necesidades y recursos requeridos para cumplir con las actividades de forma óptima, evitando así el agotamiento (Osorio et al., 2024). La gestión del tiempo, entonces, no solo se refiere a organizar y planificar cómo distribuir el tiempo disponible entre las tareas, sino también a lograr un equilibrio entre la productividad y el bienestar personal con el fin de obtener el control sobre lo que se desea en la vida y alcanzar un bienestar integral (Hornbaker, 2019).

En el ámbito médico, la gestión del tiempo en relación con la carga de trabajo es una habilidad esencial que deben desarrollar los profesionales de la salud, dada la naturaleza acelerada de su trabajo y las constantes demandas a las que se enfrentan. Una adecuada administración del tiempo no solo ayuda a reducir el estrés al que están expuestos, sino que también mejora la calidad de atención que pueden brindar a los pacientes (Zhang, Liu y Gu, 2021).

Antes de profundizar en ello, es importante conceptualizar lo que significa el tiempo y la carga laboral en este contexto. El tiempo se define como un constructo mental, objetivo y lineal. Es mental porque lo interpretamos y le asignamos un valor y significado según nuestras experiencias, expectativas y cultura; es objetivo porque es medible y real, afectando a todos por igual; y finalmente, es lineal porque avanza de manera continua y unidireccional, sin posibilidad de retroceso (Alarcón, 2020).

La implementación de estrategias organizacionales y personales que apoyen a los profesionales de la salud en la gestión de su tiempo, de actividades y del estrés puede ser fundamental para prevenir el burnout en el personal de la salud. Es importante que las personas sean conscientes del tiempo y de las responsabilidades que deben gestionar para lograr la administración eficaz de las mismas. Este enfoque permite a los profesionales alcanzar un equilibrio entre el tiempo disponible y la carga laboral, lo que es esencial para mantener su bienestar.

Un estudio realizado en China se enfocó en la capacitación sobre gestión del tiempo y la ansiedad dirigida a futuros profesionales de enfermería. Los resultados tras la capacitación mostraron una mejora significativa en la gestión adecuada del tiempo, así como una reducción en los niveles de ansiedad, gracias a las herramientas y habilidades adquiridas durante el curso (Zhang et al., 2021). Entonces, al abordar la gestión del tiempo de manera

consciente y efectiva, los trabajadores pueden experimentar una reducción en el estrés, una mayor satisfacción en el trabajo y un sentido de control sobre sus tareas, lo cual es fundamental para prevenir el burnout y promover un ambiente laboral saludable.

En 2020, se llevó a cabo una investigación en Shanghái, China, que exploró la importancia de las intervenciones en la gestión del tiempo entre el personal de enfermería. Se seleccionaron 35 enfermeras de diversos hospitales de la ciudad, quienes recibieron capacitación sobre gestión del tiempo a lo largo de ocho sesiones. El contenido del curso incluía la conceptualización del valor del tiempo, la conciencia sobre su importancia, y métodos para mejorar la higiene del sueño, entre otros. Los resultados post-intervención evidenciaron una notable mejora en las escalas de bienestar subjetivo, emociones generales, satisfacción con la vida y una disminución en las reacciones psicológicas, fisiológicas y conductuales frente al estrés laboral (Sun, 2021).

Un estudio de Karhula (2020) sobre las dimensiones del tiempo de trabajo y bienestar reveló que la presión por el desempeño, la falta de autonomía sobre el tiempo de trabajo y los plazos ajustados están directamente relacionados con bajos niveles de bienestar entre los profesionales de la salud. Este hallazgo refuerza la importancia de una adecuada gestión del tiempo para que los profesionales del sector sanitario experimenten un mayor nivel de satisfacción laboral, así como una mayor percepción de control sobre su propio trabajo.

Otro estudio realizado por Sutharshini y Rajalingam (2019) se centró en analizar el impacto de la gestión eficaz del tiempo en el desempeño, tanto a nivel individual como organizacional. En esta investigación, se aplicó una encuesta a 120 empleados de nivel gerencial en una institución. Los hallazgos mostraron que existe una relación positiva entre la gestión del tiempo y el desempeño. Específicamente, se concluyó que un manejo adecuado

del tiempo a nivel individual no solo mejora la eficacia personal de los empleados, sino que también repercute de manera favorable en el desempeño general de la organización.

De manera análoga, una investigación llevada a cabo con trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico tenía como objetivo determinar la relación entre la gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral. En este caso, se utilizó una encuesta como herramienta de medición que abarcó a 42 empleados. Los resultados revelaron una correlación positiva entre la administración del tiempo y el desempeño laboral. Los colaboradores identificaron que perder tiempo en redes sociales, enfrentar situaciones inesperadas, no tomar pausas adecuadas para evitar el estrés y mantener una comunicación inadecuada, todos estos factores contribuyen a proporcionar una mala atención al usuario. Este fenómeno, a su vez, resulta en un bajo desempeño laboral (Huanca, 2020).

La adecuada administración del tiempo puede generar un efecto dominó positivo, ya que mejora la gestión de las actividades, lo que incrementa el nivel de satisfacción del profesional respecto a su trabajo, funcionando como un amortiguador y preventivo ante el burnout. Si los profesionales aprenden a gestionar su tiempo y carga laboral, esto podría disminuir también la percepción de conflicto con su trabajo (Galanti, 2021).

El burnout está relacionado con el desequilibrio entre los recursos del profesional, la carga laboral y el tiempo disponible. Por lo tanto, la prevención del agotamiento laboral puede no radicar en la reducción de la carga laboral, sino en la capacidad que los profesionales tienen para organizar el tiempo de manera eficiente durante el trabajo. De esta forma, la raíz del estrés y agotamiento podría estar en la mala gestión del tiempo (Crosbie et al., 2020).

Estos hallazgos demuestran que las intervenciones enfocadas en la gestión del tiempo son un modelo viable y eficaz para mejorar el bienestar y promover el cuidado de la salud

mental entre los profesionales del área de la salud. Implementar programas de este tipo podría ser una estrategia valiosa para abordar el problema del burnout y asegurar que los profesionales puedan brindar atención de calidad sin comprometer su salud mental.

Además, en la actualidad la gestión del tiempo es fundamental en cualquier área de negocio, ya que está estrechamente vinculada al desempeño laboral. Anteriormente, esta relación solo se consideraba relevante en trabajos operativos, pero hoy en día se reconoce su importancia en todos los niveles organizativos, desde los administrativos hasta los gerenciales. Si los líderes son conscientes del uso del tiempo, pueden mejorar el funcionamiento de una organización, mientras que una mala gestión puede afectar negativamente el desempeño y la productividad de toda la estructura organizacional (Sultana, 2019).

PROPUESTA

Objetivos

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, El programa busca prevenir el agotamiento, incrementar la satisfacción laboral y fortalecer un ambiente organizacional saludable.

Objetivos Específicos:

1. 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.

2. 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.
3. 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.

Productos o Actividades

La propuesta concreta del proyecto consiste en la implementación de un curso en línea titulado “Cuidando a los que Cuidan”, dirigido al personal de salud de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe. Este curso, alojado en la plataforma Moodle, 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 programa también 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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?	<ol style="list-style-type: none"> Definición de salud mental y sus componentes. Prevalencia de: ansiedad, depresión y burnout. Estigmas sobre la salud mental. Factores de protección y prevención. Factores de la salud mental en el contexto laboral. 	Daniella Carrillo	<ol style="list-style-type: none"> Conceptualizar la salud mental y los componentes que la integran. Conocer la prevalencia de la ansiedad, la depresión y el burnout, y los estigmas sobre la salud mental. 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	<ol style="list-style-type: none"> Conceptualización de bienestar integral. Componentes del bienestar: físico, emocional, mental, social y espiritual. Prácticas para llegar al bienestar integral. Importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional. 	Daniella Carrillo	<ol style="list-style-type: none"> Explicar la importancia del bienestar en las diversas áreas de la vida: física, emocional, mental, social y espiritual. Enseñar prácticas para el bienestar integral. 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?	<ol style="list-style-type: none"> Conceptualización del autocuidado, salud mental y autocuidado. Importancia del autocuidado, la salud mental y del autocuidado para una vida en equilibrio y saludable. 	Gabriela Carrera	<ol style="list-style-type: none"> Aprender sobre el estilo de vida saludable en el ámbito laboral y personal. 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	<ol style="list-style-type: none"> Equilibrio entre vida personal y profesional. Red de apoyo familiar. Tiempo para el autocuidado. 	María Emilia Prieto	<ol style="list-style-type: none"> Conocer la forma en que las relaciones personales y familiares influyen en la salud mental y bienestar. Enseñar la gestión de emociones en el contexto familiar. 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	<ol style="list-style-type: none"> Influencia de los pensamientos en el estado de ánimo y comportamiento. Distorsión cognitiva. Introspección. Técnicas de relajación. 	María Emilia Prieto	<ol style="list-style-type: none"> Adquirir herramientas prácticas para mejorar el bienestar físico y mental. Conocer sobre los hábitos saludables y su impacto en la calidad de vida. 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	<ol style="list-style-type: none"> Conceptualización de comunidad. Beneficios de una vida social activa. Las redes de apoyo. Relaciones laborales para la salud mental. 	Daniella Carrillo	<ol style="list-style-type: none"> Descubrir la importancia de establecer relaciones saludables en el entorno laboral y personal. Conocer el impacto positivo de la comunidad en la salud mental y emocional. 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	<ol style="list-style-type: none"> Introducción al crecimiento personal y su importancia. La importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal. Herramientas para el autoconocimiento. Establecer metas claras y alcanzables. 	María Paz Puruncajas	<ol style="list-style-type: none"> Explorar el concepto de crecimiento personal y su relevancia para el desarrollo individual. Aprender a identificar las fortalezas y áreas de mejora personal. 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	<ol style="list-style-type: none"> Conceptualización de espiritualidad, autoconciencia y autocomprensión. Yo como contexto 	María Emilia Prieto	<ol style="list-style-type: none"> Reflexionar sobre los valores y su importancia en la vida. Entender los aspectos son más importante según los valores personales. 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	<ol style="list-style-type: none"> Validación de las emociones y experiencias personales. Validación y autocompasión. Tips para realizar cambios en estilo de vida. 	María Paz Puruncajas	<ol style="list-style-type: none"> Conocer la importancia del autocuidado en todas las áreas de la vida. 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.

Tabla 1

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 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.

Ejercicio de Mindfulness: 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.

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.

Actividad de 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.

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.

Dinámica de 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.

Actividad de 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.

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.

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, esfero

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

Tabla 2

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: 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 de la salud, 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.

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 tantas 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

- Alarcón-Alvial, M. A., Oyanadel, C. R., Castro-Carrasco, P. J., & González, I. N. (2020). Teorías subjetivas de profesores sobre gestión del tiempo instruccional y clima de aula. *Información tecnológica*, 31(5), 173-184. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500173>
- Amaya Sandoval, B. L., Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V. (2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. *Revista San Gregorio*, 1(46), 47-61.
- Bartosiewicz, A., & Januszewicz, P. (2019). Disposición de las enfermeras polacas para la prescripción y nivel de agotamiento profesional. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 16(1), 35. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010035>
- Bergonzoli, G., Jaramillo-López, C., Delgado-Grijalba, D., Duque, F., Vivas, G., & Tinoco-Zapata, F. J. (2021). Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería. *Universidad y Salud*, 23(2), 120-128. <https://doi.org/10.22267/rus.212302.223>
- Chan, M. K., Chew, Q. H., & Sim, K. (2019). Burnout and associated factors in psychiatry residents: A systematic review. *International Journal of Medical Education*, 10, 149–160. <https://doi.org/10.5116/ijme.5d21.b621>
- Clínica Nuestra Señora de Guadalupe - Hermanas Hospitalarias. (2023). *Hermanas Hospitalarias*. <https://www.hospitalariasec.org/clinica-guadalupe/>
- Crosbie, B., O’Callaghan, M. E., O’Flanagan, S., Brennan, D., Keane, G., & Behan, W. (2020). A real-time measurement of general practice workload in the Republic of

Ireland: A prospective study. *British Journal of General Practice*, 70(696), e489-e496.
<https://doi.org/10.3399/bjgp20X710429>

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200402&script=sci_arttext

Díaz-Morales, J. (2019). Procrastinación: Una revisión de su medida y sus correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(51).

Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Escobar Pinzon, L. C., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PloS One*, 16(1), e0245798. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>

Fucuta-de-Moraes, M. L., & Ruths, J. C. (2023). Prevalence of symptoms of burnout syndrome in primary health care professionals. *Revista Brasileira de Medicina Do Trabalho*, 21(1). <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-813>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426-e432.

- 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>
- Gleason, F., Baker, S. J., Wood, T., Wood, L., Hollis, R. H., Chu, D. I., & Lindeman, B. (2020). Inteligencia emocional y burnout en residentes de cirugía: un estudio de 5 años. *Revista de Educación Quirúrgica*, 77(6), e63-e70. <https://doi.org/10.1016/j.jsurgi.2020.07.044>
- Granek, L., & Nakash, O. (2022). Oncology healthcare professionals' mental health during the COVID-19 pandemic. *Current Oncology*, 29(6), 4054–4067. <https://doi.org/10.3390/curroncol290604054>
- Hornbaker, F. (2019). *Administración del tiempo: Algunos mitos importantes que frenan a las personas* (D. Domenech, Trad.). Babelcube Books.
- Huanca, E. (2020). *Gestión del tiempo en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico – Huancané - Puno, 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_4e46686920f5804580e11e44dd4420ae
- Karhula, K., Wöhrmann, A. M., Brauner, C., Härmä, M., Kivimäki, M., Michel, A., & Oksanen, T. (2020). Dimensiones del tiempo de trabajo y bienestar: un estudio transnacional de empleados de atención médica finlandeses y alemanes. *Chronobiology International*, 37(9-10), 1312-1324. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1778716>

- Lugo-Rodríguez, J. F. (2019). Síndrome de Burnout: Factores asociados en médicos de un hospital tipo III. *Revista Digital de Postgrado*, 8(1), e158-e158.
- Martínez, D., & Totterdell, P. (2021). *The Impact of Socio-Cultural Changes on Occupational Burnout*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1205
- Munhoz, O., Arrial, T., Barlem, E., Dalmolin, G., Andolhe, R., & Magnago, T. S. B. D. S. (2020). Occupational stress and burnout in health professionals of perioperative units. *Acta Paulista de Enfermagem*, 33, eAPE20190261.
- Muñoz, A., Arias, W., & Caycho, T. (2019). Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 57(2), 139-148.
<https://doi.org/10.4067/S0717-92272019000200139>
- Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y burnout en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por COVID-19: una puesta al día. *Medicina Clínica*, 157(3), 130. <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>
- Nguyen, N., Métraux, E., & Morris-Singer, A. (2018). Combating clinician burnout with community-building. *NEJM Catalyst Innovations in Care Delivery*.
<https://doi.org/10.1056/CAT.18.0124>
- Osorio, M., Prado, C., Ruiz, C., & Parrello, S. (2024). Estructura y manejo del tiempo en jóvenes mexicanos durante la pandemia covid-19. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 22(1), 1-19.
- 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

Ramírez, M., Otero, P., Blanco, V., Ontaneda, M. P., Díaz, O., & Vázquez, F. (2018).

Prevalence and correlates of burnout in health professionals in Ecuador.

Comprehensive Psychiatry, 82, 73-83.

<https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2018.02.007>

Ramírez, L., Ortega, E., Gomez, J., Cañadas, G., De la Fuente, E., & Cañadas, G. (2019). A

multicentre study of burnout prevalence and related psychological variables in medical area hospital nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(1), 92.

<https://doi.org/10.3390/jcm8010092>

Schaufeli, W., & Taris, T. (2021). *A Critical Review of the Job Demands-Resources Model*.

Burnout Research.

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>

Sultana, T. (2019). Time management as a tool for higher productivity in an organization.

Research Review International Journal of Multidisciplinary, 4(4), 1881-1884.

<https://old.rrjournals.com/wp-content/uploads/2020/02/1881->

[1884_RRIJM190404398.pdf](https://old.rrjournals.com/wp-content/uploads/2020/02/1881-1884_RRIJM190404398.pdf)

- Sun, L. (2021). Intervention effect of time management training on nurses' mental health during the COVID-19 epidemic. *Psychiatria Danubina*, 33(4), 626–633.
<https://doi.org/10.24869/PSYD.2021.626>
- Sutharshini, K., & Rajalingam, P. (2019). Effective time management as a tool for individual and organizational performance in financial institutions. Eastern University.
- Toapanta, J., & Contreras, L. (2021). El síndrome de Burnout y su relación con la atención de enfermería al paciente hospitalizado. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 6(2), 111-124.
- World Health Organization (2019). *Burnout: An Occupational Phenomenon*.
<https://acortar.link/dvqOZ>
- Zhang, F., Liu, J., An, M., & Gu, H. (2021). The effect of time management training on time management and anxiety among nursing undergraduates. *Psychology, Health & Medicine*, 26(9), 1073–1078. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778751>
- Žutautienė, R., Radišauskas, R., Kaliniene, G., & Ustinaviciene, R. (2020). The prevalence of burnout and its associations with psychosocial work environment among Kaunas region (Lithuania) hospitals' physicians. *International journal of environmental research and public health*, 17(10), 3739. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103739>

ANEXOS

Resultados Encuestas Pre-Intervención

¿Con qué frecuencia te sientes estresado por tu trabajo?

95 responses

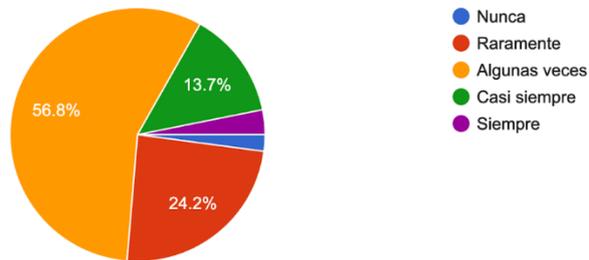


Figura 1

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

96 responses

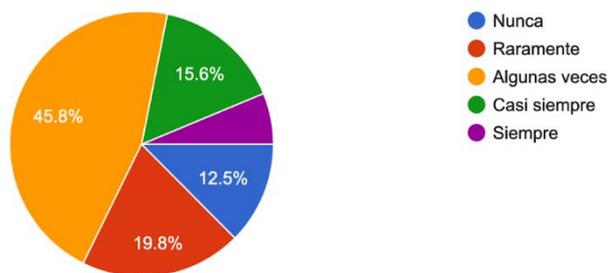


Figura 2

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

96 responses

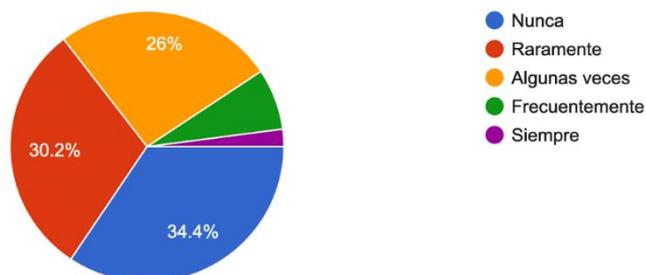


Figura 3

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

96 responses

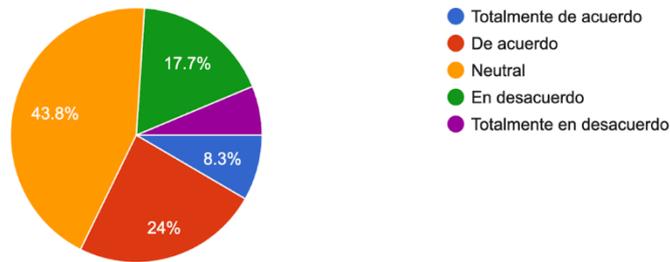


Figura 4

Resultados encuestas post-intervención

¿Con qué frecuencia te sientes estresado por tu trabajo?

85 responses

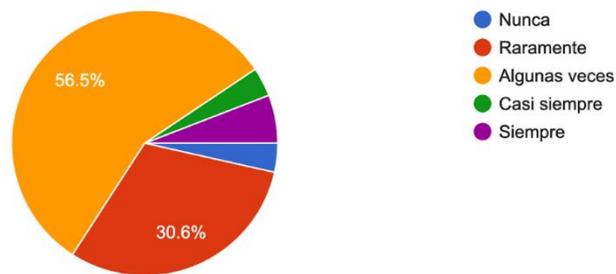


Figura 5

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

83 responses

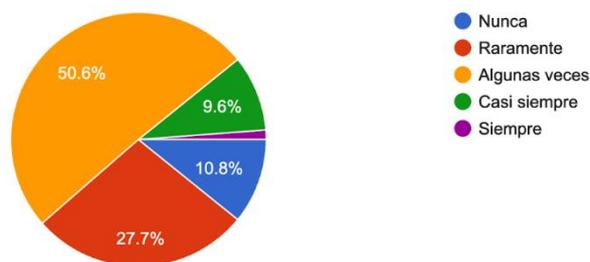


Figura 6

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

83 responses

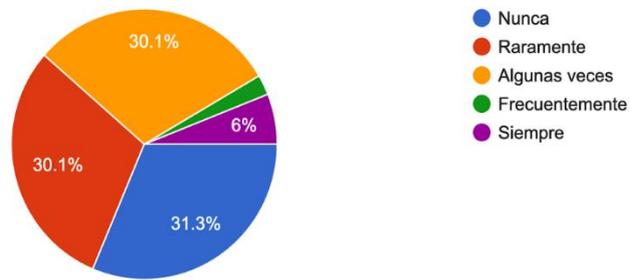


Figura 7

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

81 responses

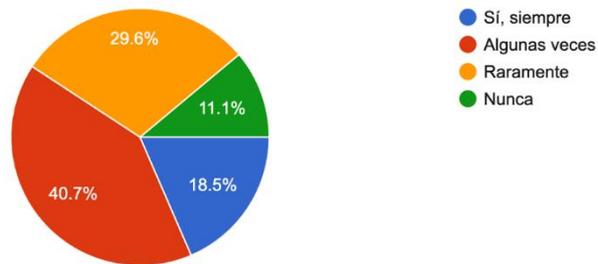


Figura 8