

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 EMILIA PRIETO ANDRADE

Psicología General

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito

para la obtención del título de

Licenciatura en Psicología

Quito, 08 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 EMILIA PRIETO ANDRADE

Nombre del profesor, Título académico

María Gabriela Romo Barriga, PHD

Quito, 08 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 Emilia Prieto Andrade

Código: 00322536

Cédula de identidad: 1724165343

Lugar y fecha: Quito, 08 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UNPUBLISHED DOCUMENT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: María Gabriela Carrera, María Emilia Prieto, María 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.....	11
Solicitud de la Organización.....	11
Descripción de la Organización.....	11
Área de Cuidados Paliativos.....	12
Área de Salud Mental.....	13
Estructuración de la Clínica.....	14
Capítulo 2: Descripción del problema o la necesidad.....	15
Naturaleza del Problema.....	15
Afectados por el Problema.....	19
Género.....	19
Edad.....	19
Ocupación.....	20
Factores que contribuyen al Problema.....	23
Factores sociales.....	23
Factores económicos.....	24
Factores psicológicos.....	25
Factores políticos.....	25
Estrategias aplicadas.....	26
Capítulo 3: Propuesta.....	32

Objetivos	32
Objetivo General.....	32
Objetivos Específicos.....	32
Productos o Actividades	33
Curso Moodle.....	33
Taller Presencial.....	39
Plan de Implementación.....	45
Papel de los Actores.....	45
Cronograma.....	46
Evaluación de Resultados	46
Datos Cuantitativos.....	46
Datos Cualitativos.....	47
CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS.....	53

Índice de Tablas

Tabla 1	39
Tabla 2	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Resultados Encuestas Pre-Intervención

Figura 1.	57
Figura 2.	57
Figura 3.	58
Figura 4.	58

Resultados Encuestas Post-Intervención

Figura 5.	59
Figura 6.	59
Figura 7.	60
Figura 8.	60

DESCRIPCIÓN DEL RETO Y DE LOS INTERESADOS

Solicitud de la Organización

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

Descripción de la Organización

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

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

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

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

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

Área de Cuidados Paliativos.

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

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

Área de Salud Mental.

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

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

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

Estructuración de la Clínica.

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

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA O LA NECESIDAD

Naturaleza del Problema

El burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es un fenómeno psicológico que afecta significativamente a los profesionales de la salud. Este síndrome se ha convertido en un problema crítico en el entorno hospitalario, donde las demandas laborales intensas, las largas jornadas de trabajo y el estrés continuo pueden intensificar sus síntomas (Valsania et al., 2022). La creciente prevalencia del burnout en el sector de la salud es preocupante debido a sus graves consecuencias tanto para los individuos afectados como para los pacientes. Los efectos adversos incluyen una menor calidad de la atención al paciente, un incremento en los errores médicos, una mayor rotación del personal y una disminución en el bienestar general de los empleados (Tavella et al. 2021).

El síndrome de burnout, según el modelo de Valsania, Laguía y Moriano (2022), constituye una respuesta individual compleja y progresiva al estrés laboral crónico. Desde una perspectiva psicosocial, este síndrome se caracteriza por un deterioro multidimensional que afecta los ámbitos cognitivo, emocional y conductual. A nivel cognitivo, se manifiesta en pensamientos negativos sobre el trabajo y uno mismo, mientras que, a nivel emocional, se experimenta un agotamiento emocional y una despersonalización hacia los compañeros y usuarios. Conductualmente, se observa una disminución del compromiso y la eficacia profesional.

Maslach y Jackson (citado por Valsania et al., 2022) proponen un modelo tridimensional del burnout que ha sido ampliamente utilizado en la investigación. Este modelo conceptualiza el burnout como un síndrome compuesto por tres dimensiones interrelacionadas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. El agotamiento

emocional se manifiesta como un estado de agotamiento físico, emocional y mental derivado de demandas laborales excesivas y recursos personales limitados para afrontar el burnout (Valsania et al., 2022). La despersonalización implica el desarrollo de actitudes displicentes y distantes hacia los pacientes, como mecanismo de defensa ante el estrés laboral. Por último, la disminución de la realización personal se caracteriza por una sensación de incompetencia e ineficacia en el desempeño laboral.

En contraste con esta perspectiva multifactorial, Tavella et al. (2021) proponen una visión más unitaria del burnout, conceptualizándolo como un constructo unidimensional que engloba una variedad de síntomas, como agotamiento, dificultades cognitivas, disminución del rendimiento y retraimiento social. Esta perspectiva, aunque simplificada, ofrece una visión más holística del fenómeno.

Freudenberger (2017), por su parte, aporta una perspectiva procesual al estudio del burnout, describiéndolo como un desarrollo gradual que comienza con una alta motivación y entusiasmo inicial, para luego evolucionar hacia etapas de agotamiento, desconcentración y desilusión. Esta visión complementa las anteriores al enfatizar la naturaleza dinámica y progresiva del burnout, sugiriendo que este no es un estado estático sino el resultado de un proceso de desgaste gradual.

La diversidad de los enfoques teóricos presentados evidencia la complejidad del burnout y la necesidad de una conceptualización multifacética para comprender plenamente sus múltiples dimensiones y manifestaciones. El modelo tridimensional de Maslach y Jackson (citado en Valsania et al., 2022) ofrece una estructura detallada, la perspectiva unidimensional de Tavella et al. (2021) brinda una visión más simplificada, y Freudenberger (2017) aporta una perspectiva temporal que enfatiza el proceso gradual del burnout. La integración de estos enfoques, junto con

la consideración de factores contextuales y personales, resulta fundamental para desarrollar intervenciones preventivas y terapéuticas más efectivas y personalizadas.

En el ámbito de la medicina, el burnout se presenta como un fenómeno crítico. West, Dyrbye y Shanafelt (2018) definen el burnout médico como un síndrome relacionado con el trabajo que incluye agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Su alta prevalencia entre los profesionales de la medicina subraya un desafío significativo para el bienestar de estos profesionales de la salud. La prevalencia del burnout en el ámbito médico afecta profundamente la calidad de la atención al paciente y la eficiencia de las organizaciones de salud (West et al., 2018). El ciclo vicioso de estrés y desgaste generado por el burnout puede generar consecuencias negativas a largo plazo para el sistema hospitalario.

Diversos estudios han identificado una compleja interacción de factores individuales y organizacionales que contribuyen al desarrollo del burnout médico. A nivel individual, una alta carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas y los conflictos entre la vida laboral y personal emergen como factores de riesgo recurrentes (Shanafelt & Noseworthy, 2017). Paralelamente, a nivel organizacional, la ausencia de apoyo institucional, procesos laborales ineficientes y la presión por cumplir con estándares de calidad cada vez más exigentes exacerbaban el riesgo de burnout (Shanafelt et al., 2017; West et al., 2018). Esta combinación de factores subraya la necesidad de intervenciones multifacéticas que aborden tanto las dimensiones individuales como organizacionales de esta problemática, con el objetivo de promover un entorno de trabajo más saludable y sostenible para los profesionales de la salud.

Otros autores profundizan en el impacto del burnout a nivel individual, organizacional y social, mostrando la amplitud de sus consecuencias. A nivel individual, los profesionales

afectados pueden experimentar problemas de salud mental como depresión y ansiedad, además de efectos físicos como fatiga crónica (Maslach & Leiter, 2016). A nivel organizacional, el burnout contribuye a una mayor rotación de personal, una disminución en la calidad de la atención al paciente y una reducción en la productividad general (Shanafelt et al., 2017).

Dentro de los factores organizacionales, uno de los más críticos es la exigente carga de trabajo. Shanafelt et al. (2017) destacan que los profesionales de la salud a menudo enfrentan una presión excesiva debido a la cantidad de pacientes que deben atender y la falta de tiempo para realizar sus tareas de manera efectiva. La sobrecarga de trabajo se asocia no solo con una disminución en la satisfacción laboral, sino también con un aumento en los niveles de estrés y agotamiento.

Otro aspecto importante es el entorno social en el lugar de trabajo, que desempeña un papel crucial en la mitigación del burnout. Según West et al. (2018), el apoyo de colegas, supervisores y la organización en general puede moderar el impacto del estrés laboral. La falta de un sistema de apoyo sólido puede llevar al aislamiento y al sentimiento de desamparo, exacerbando los síntomas de burnout. Por lo tanto, promover un entorno de trabajo que ofrezca apoyo y reconocimiento, es esencial para mitigar el impacto del problema. De la mano con esto, el burnout genera un impacto significativo para los sistemas de salud debido a la disminución en la calidad del servicio. Estos efectos en cadena subrayan la importancia de abordar el burnout de manera integral para mejorar tanto el bienestar de los profesionales como la eficacia del sistema de salud en su conjunto.

Finalmente, la cultura organizacional también influye significativamente en el desarrollo del burnout. Shanafelt et al. (2017) argumentan que una cultura que no valora el bienestar del recurso humano, ni proporciona herramientas adecuadas para el manejo del estrés, puede

intensificar los síntomas de burnout. Es decir, una cultura que no reconoce ni apoya adecuadamente a los empleados puede llevar a una mayor insatisfacción y agotamiento entre los profesionales de la salud, exacerbando el problema en el entorno hospitalario.

Afectados por el Problema

El síndrome de burnout afecta significativamente la calidad de vida de los profesionales de la salud, no se distribuye de manera homogénea en esta población. La prevalencia de este fenómeno varía según diversos factores, incluidos género, edad y ocupación. Estos patrones serán analizados a continuación.

Género.

La literatura científica ha demostrado de manera consistente que las mujeres profesionales de la salud presentan tasas significativamente más altas de burnout en comparación con sus colegas masculinos (Dyrbye & Shanafelt, 2020; Montgomery, 2021). Esta disparidad de género se atribuye a la confluencia de múltiples factores. Por un lado, las mujeres suelen asumir una mayor carga de trabajo, tanto en el ámbito profesional como en el personal, lo que las expone a niveles más elevados de estrés. Por otro lado, las expectativas de género y las presiones sociales asociadas a los roles de género pueden exacerbar el impacto del burnout en las mujeres, dificultando la conciliación entre la vida laboral y personal. Estas presiones multifacéticas parecen incrementar el impacto del burnout en la población femenina.

Edad.

La edad también emerge como un factor determinante en la prevalencia del burnout. Los estudios han demostrado que los profesionales de la salud más jóvenes, especialmente los

residentes y estudiantes de medicina, son particularmente vulnerables a este síndrome (Dyrbye & Shanafelt, 2020). Montgomery (2021) también observa que los trabajadores más jóvenes suelen ser más vulnerables al agotamiento debido a su menor experiencia en la gestión del estrés laboral. La intensa carga académica, la adaptación al entorno clínico y la falta de experiencia en la gestión del estrés laboral se presentan como factores de riesgo clave en este grupo poblacional. La combinación de altas expectativas, presiones académicas y una carga de trabajo exigente puede generar un desequilibrio que favorece la aparición del burnout en los profesionales más jóvenes.

Ocupación.

Dentro de los grupos ocupacionales más afectados en el ámbito hospitalario están médicos y enfermeras. La naturaleza exigente de sus labores, caracterizada por altas cargas de trabajo y demandas emocionales constantes, los expone a un riesgo elevado de desarrollar este síndrome. Estudios recientes han cuantificado la magnitud de este problema. West, Dyrbye y Shanafelt (2018) reportan que más del 50% de los médicos experimentan síntomas de burnout, con tasas especialmente altas en especialidades de alta demanda como emergencias y cirugía. A su vez, Baker y colaboradores (2019) hallaron que aproximadamente el 44% de los médicos mostraban signos de burnout. Estos datos evidencian la prevalencia significativa del burnout en el sector médico y subrayan la necesidad de una atención prioritaria a este fenómeno. La identificación y comprensión de los factores que subyacen a estas altas tasas de burnout resulta fundamental para el diseño e implementación de estrategias de prevención y mitigación efectivas.

En paralelo, los profesionales de enfermería también están en primera línea de atención y ocupan un rol fundamental en la atención directa a los pacientes, por lo tanto, son altamente

susceptibles al burnout. Esta problemática se ha vuelto cada vez más prevalente en el ámbito de la enfermería, con estimaciones que rondan el 37% según Aiken et al. (2017). Diversos factores contribuyen a este fenómeno, entre los que destacan la sobrecarga y las condiciones laborales adversas. Dall'Ora et al. (2020) señalan que el trabajo en entornos de alta presión, como unidades de cuidados intensivos, genera un desgaste emocional significativo que compromete la calidad de la atención al paciente.

La combinación de una elevada carga de trabajo derivada de la escasez de personal, los turnos prolongados y la presión por cumplir objetivos, constituye un factor determinante en el desarrollo del burnout en el personal de enfermería (Dall'Ora et al., 2020). Este conjunto de circunstancias genera un desgaste emocional y físico considerable en los profesionales de la salud, lo que inevitablemente repercute en la calidad de la atención al paciente. Las consecuencias del burnout son alarmantes: disminución del rendimiento laboral, deterioro en la calidad de atención y un aumento significativo de la intención de abandonar la profesión por parte del personal de enfermería (Dall'Ora et al., 2020). En este sentido, Dall'Ora et al. (2020) subrayan la estrecha relación entre las condiciones laborales desfavorables y el burnout, poniendo de manifiesto la urgencia de implementar medidas que mejoren el bienestar de los profesionales de la salud y, por ende, la calidad de la atención que reciben los pacientes.

Este hallazgo subraya que tanto médicos como personal de enfermería en áreas críticas de atención hospitalaria enfrentan riesgos similares. Sin embargo, mientras que el burnout en los médicos ha sido ampliamente documentado, los profesionales de enfermería que representan un grupo significativo de la fuerza laboral en los hospitales también requieren mayor atención e intervenciones específicas para reducir su vulnerabilidad al agotamiento profesional.

Además, se identifican las especialidades médicas que enfrentan altos niveles de estrés, como cuidados paliativos, oncología, cuidados intensivos y salud mental. Estas áreas están asociadas con tasas considerablemente más elevadas de burnout debido a la intensidad emocional y al contacto constante con el paciente en situación delicada. Lown (2019) señala que los profesionales en estos campos enfrentan niveles elevados de burnout por su exposición continua a situaciones de sufrimiento y muerte. De manera similar, Dyrbye y Shanafelt (2020) identifican que los médicos en unidades de cuidados intensivos experimentan un burnout elevado, atribuido tanto a la carga de trabajo como a las demandas emocionales.

Ortiz Echeverri y Romero Steevens (2019) enfatizan que la creciente demanda de cuidados paliativos, impulsada por el aumento de enfermedades crónicas, ha exacerbado el estrés en los profesionales responsables de estas áreas. La combinación de una alta demanda, la necesidad de competencias especializadas y el contacto constante con el sufrimiento contribuye significativamente al burnout en este campo. Es fundamental desarrollar e implementar intervenciones específicas y efectivas para mitigar el impacto del burnout en estas áreas, protegiendo así la salud mental de los trabajadores de estas áreas y garantizando una atención de calidad a los pacientes.

Un estudio realizado en la Unidad de Gestión Clínica de Salud Mental del Hospital Universitario de Jaén, España, evaluó la presencia de burnout en 59 profesionales de la salud mental. Los resultados mostraron que un porcentaje significativo de estos profesionales presentaba burnout o una tendencia a desarrollarlo. El agotamiento emocional y la baja realización personal fueron los aspectos más afectados, seguidos de la despersonalización (Valverde Barea et al., 2023). Estos hallazgos, en línea con otros estudios, subrayan la alta

prevalencia del burnout en el ámbito clínico, especialmente en áreas de alta demanda emocional, y la necesidad de implementar estrategias de intervención y apoyo para mitigar sus efectos.

En definitiva, el burnout afecta de manera diversa a distintos grupos dentro del ámbito hospitalario. Los datos indican que las mujeres, los profesionales jóvenes y aquellos en especialidades de alto estrés, están particularmente afectados. Además, los estudios específicos en el ámbito hospitalario confirman la alta prevalencia de burnout entre médicos y personal de enfermería, así como la necesidad urgente de abordar este problema para mejorar el bienestar de los profesionales de la salud y la calidad del servicio que proporcionan.

Factores que contribuyen al Problema

El burnout hospitalario es un problema multifactorial que exige una comprensión integral de sus raíces. Factores sociales, económicos, psicológicos y políticos entrelazan una red de condiciones que favorecen el agotamiento profesional. La organización del trabajo, la cultura institucional, la falta de recursos adecuados y las presiones constantes por alcanzar objetivos poco realistas contribuyen a crear un entorno laboral tóxico que debilita el bienestar de los profesionales de la salud. Estas condiciones interconectadas no sólo perpetúan el burnout, sino que también lo intensifican, creando un círculo vicioso difícil de romper.

Factores sociales.

En primer lugar, factores sociales exacerban el burnout hospitalario. La ausencia de apoyo social es un determinante clave. Según Burke y Richardsen (2017), "la falta de reconocimiento, el aislamiento laboral y la presión por alcanzar metas poco realistas incrementan significativamente el riesgo de agotamiento entre los profesionales de la salud" (p. 65). Esta

situación no solo afecta el bienestar individual, sino que también socava la cohesión del equipo y aumenta el estrés laboral.

Asimismo, Tavella et al. (2021) identifican el aislamiento social como una característica clave del burnout, sugiriendo que los individuos afectados tienden a apartarse. Este aislamiento disminuye el apoyo social y la cohesión del equipo, intensificando el burnout. La falta de una cultura organizacional que promueva el bienestar es otro factor social significativo. Salyers y colaboradores (2017) señalan que "la ausencia de una cultura que fomente el apoyo y el reconocimiento dentro de las instituciones de salud puede llevar a un aumento en los niveles de burnout" (p. 481). Este vacío cultural no solo afecta la moral de los empleados, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo tóxico, donde el estrés y la insatisfacción se convierten en la norma.

Factores económicos.

Los factores económicos también determinan la manifestación del burnout hospitalario. La presión para reducir costos operativos a menudo resulta en una sobrecarga de trabajo para el personal de la salud, de la mano con una remuneración insuficiente, se incrementa el riesgo de burnout (De Hert, 2020). Consecuentemente, restricciones presupuestarias y una mayor carga de trabajo sin compensación adecuada contribuyen al agotamiento para este grupo, según Burke y Richardsen (2017). Esta presión económica se traduce en una mayor carga de trabajo y en la reducción de recursos disponibles para el cuidado de los pacientes, lo que afecta directamente la calidad de la atención y el bienestar de los profesionales.

Al analizar más a fondo esta relación, es evidente que el burnout y la productividad tienen implicaciones económicas de gran alcance. West, Dyrbye y Shanafelt (2018) subrayan que el burnout en médicos no solo afecta negativamente la calidad de la atención, sino que también

conlleva consecuencias económicas considerables, como una disminución de la productividad y un mayor riesgo de abandono de la práctica médica (p. 54). Esta fuga de talento agrava los problemas de acceso a la atención y genera costos adicionales para el sistema de salud, evidenciando así cómo los factores económicos no solo contribuyen directamente al burnout, sino que también amplían sus efectos a nivel sistémico.

Factores psicológicos.

Los factores psicológicos influyen significativamente en el desarrollo del burnout hospitalario. Salyers et al. (2017) destacan la estrecha relación entre el burnout y un entorno laboral carente de apoyo organizacional y sistemas efectivos de gestión del estrés (p. 478). La falta de este apoyo y de estrategias adecuadas para manejar el estrés intensifica el agotamiento emocional y físico, contribuyendo de manera directa al desarrollo del burnout.

De Hert (2020) complementa esta perspectiva al identificar la falta de control sobre el trabajo y el desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas como factores psicológicos adicionales que exacerban el problema. Estos factores fomentan sentimientos de impotencia y frustración, intensificando el agotamiento y reduciendo la capacidad para afrontar las demandas laborales. Adicionalmente, Tavella et al. (2021) señalan que el burnout se manifiesta también a nivel cognitivo, con síntomas centrales como dificultad para concentrarse y recordar (p. 172). Estos problemas cognitivos, al afectar el desempeño profesional, contribuyen a un ciclo vicioso de estrés y agotamiento.

Factores políticos.

Por último, los factores políticos desempeñan un papel fundamental en el desarrollo del burnout hospitalario. Burke y Richardsen (2017) identifican que políticas laborales ineficaces y

la ausencia de medidas preventivas adecuadas crean un entorno laboral desfavorable (p. 72). Estas políticas, al no abordar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores, contribuyen directamente a un aumento del agotamiento.

En línea con esta idea, O'Connor, Muller Neff y Pitman (2018) señalan que las políticas de salud pública que no ofrecen suficiente apoyo a la salud mental de los profesionales exacerbaban el problema. La falta de financiamiento y apoyo institucional genera una presión adicional sobre el personal, agravando el agotamiento y comprometiendo la calidad de la atención.

La gravedad de esta situación queda evidenciada por el pronóstico de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de una "pandemia de burnout" en la próxima década (Tavella et al., 2021). Esta predicción enfatiza la necesidad urgente de políticas más efectivas para abordar el burnout en el sector de la salud.

De este modo, factores sociales, económicos, psicológicos y políticos interactúan para exacerbar el burnout hospitalario. La falta de apoyo social, restricciones económicas, factores psicológicos y políticas inadecuadas crean un entorno que promueve el agotamiento. Para abordar el burnout de manera efectiva, es fundamental considerar la interacción de estos factores y desarrollar estrategias integrales.

Estrategias aplicadas

El burnout en el sector hospitalario no solo afecta a los individuos, sino que también deteriora directamente la calidad de la atención al paciente. Los profesionales agotados cometen más errores médicos, faltan al trabajo con mayor frecuencia y sienten menos satisfacción laboral (Tavella et al., 2021). Estas consecuencias perjudican a los pacientes y sobrecargan los sistemas de salud, agravando la crisis actual. Ante este problema, diversas organizaciones han

implementado estrategias para mejorar el bienestar de los profesionales y optimizar los servicios. Esta sección analizará algunas de estas intervenciones, evaluando su eficacia y potencial.

Una de las intervenciones más recurrentes en la literatura para mitigar el burnout se centra en la modificación de las cargas laborales y la creación de entornos de trabajo más flexibles. Según Panagioti et al. (2017), las intervenciones organizacionales, como la reducción de la carga de trabajo y el rediseño del ambiente laboral para aumentar la autonomía, han mostrado ser particularmente efectivas en la reducción del agotamiento. Este enfoque subraya la importancia de abordar las demandas laborales excesivas como un factor subyacente del burnout, ya que el trabajo continuo bajo presión extrema sin oportunidad de descanso adecuado contribuye a altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

Complementando esta idea, West et al. (2016) destacan que la mejora de la flexibilidad laboral, a través de la implementación de políticas que permitan una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, ha demostrado ser una estrategia crucial para reducir el burnout. En su revisión sistemática, encontraron que las intervenciones que proporcionan más autonomía a los médicos, combinadas con una menor carga administrativa, mejoran no solo el bienestar de los profesionales, sino también la calidad del cuidado que brindan. Esto refleja un patrón observado a nivel global, donde las instituciones que han adoptado políticas más flexibles han reportado una reducción en las tasas de burnout entre su personal.

La implementación exitosa de políticas de flexibilidad laboral en el ámbito de la salud ha sido ampliamente documentada. Raj (2018) presenta un análisis exhaustivo de diversos sistemas sanitarios europeos, evidenciando un impacto positivo en el bienestar de los profesionales de la salud. Estas políticas, al otorgar mayor autonomía y control sobre el trabajo, no solo mitigan el estrés laboral, sino que también promueven una mayor satisfacción profesional. Sin embargo,

Raj advierte que la eficacia de estas iniciativas depende en gran medida del compromiso de los líderes institucionales. Esta afirmación encuentra eco en la revisión de Panagioti et al. (2017), quienes subrayan la importancia de un liderazgo sólido para garantizar la correcta implementación de políticas de flexibilidad.

Además de las intervenciones de las organizaciones, el apoyo social y la mentoría emergen como estrategias clave en la mitigación del burnout. Diversos estudios subrayan la importancia de fomentar conexiones entre pares y promover una cultura de apoyo emocional dentro de los hospitales. West et al. (2016) encontraron que los programas de apoyo entre colegas no solo reducen el burnout, sino que también fortalecen la resiliencia en los médicos, proporcionándoles herramientas para afrontar situaciones estresantes de manera más efectiva. Estos programas se basan en la creación de redes de apoyo que fomentan un sentido de comunidad y disminuyen el aislamiento, un factor que, según Brigham et al. (2020), es fundamental para combatir el agotamiento emocional.

Panagioti et al. (2017) también destacan el valor del apoyo social, sugiriendo que los entornos laborales que promueven la mentoría y el compañerismo tienen un menor riesgo de burnout. Un análisis de su revisión reveló que las conexiones sociales no sólo proporcionan alivio emocional, sino que también fomentan la colaboración y la resolución conjunta de problemas, factor esencial para reducir el estrés laboral. No obstante, los estudios coinciden en que, para que estos programas sean efectivos a largo plazo, es crucial que estén bien integrados dentro de la cultura organizacional y cuenten con una evaluación continua.

Otro enfoque relevante en la lucha contra el burnout es el desarrollo de programas de bienestar integral, los cuales combinan el apoyo emocional con intervenciones dirigidas a mejorar la salud física y mental del personal. Los programas de bienestar que incluyen

entrenamiento en resiliencia y mindfulness han demostrado ser efectivos para mejorar la regulación emocional y reducir los niveles de estrés entre los profesionales de la salud (Raj, 2018). Estos enfoques no solo abordan los síntomas del burnout, sino que también promueven una mayor satisfacción laboral y una mejora en la calidad de vida, lo que refuerza la necesidad de integrar intervenciones de bienestar de forma sostenible en los sistemas de salud.

West et al. (2016) destacan la eficacia de las intervenciones basadas en la reducción del estrés mediante mindfulness, que han mostrado una reducción significativa del agotamiento emocional y una mejora en la satisfacción laboral de los médicos. Asimismo, Brigham et al. (2020) señalan que los programas de resiliencia no solo equipan a los profesionales de la salud con habilidades para manejar el estrés crónico, sino que también refuerzan su capacidad de recuperación emocional. Es esencial que estas intervenciones se mantengan a largo plazo y se personalicen según las necesidades individuales de los profesionales para asegurar su efectividad.

West et al. (2016) también resaltan la importancia de programas de bienestar integral que combinen mindfulness, ejercicio físico y nutrición. Estos programas demuestran un impacto considerable en la reducción del agotamiento emocional y el aumento de la satisfacción laboral. No obstante, los autores enfatizan la necesidad de evaluaciones continuas para garantizar la sostenibilidad de estos programas. La falta de seguimiento limita la efectividad de las intervenciones a largo plazo. En este sentido, la evaluación periódica se muestra como un elemento clave para asegurar la perdurabilidad de los resultados.

Entre las intervenciones más estudiadas y con resultados consistentes para mitigar el burnout en profesionales de la salud, destaca la terapia cognitivo-conductual (TCC). West y colaboradores (2016) subrayan la eficacia de la TCC en la reducción de la despersonalización y

el aumento de la realización personal. La TCC resulta especialmente valiosa al abordar las cogniciones negativas subyacentes al burnout, proporcionando a los profesionales herramientas prácticas para gestionar el estrés y las demandas laborales. La correcta implementación de esta terapia es fundamental para optimizar su impacto.

Panagioti y equipo (2017), a través de un metaanálisis, corroboran la eficacia de la TCC, destacando su impacto positivo tanto a corto como a largo plazo. La TCC no solo reduce el burnout, sino que también mejora significativamente la calidad de vida de los profesionales al fomentar el desarrollo de habilidades de afrontamiento más efectivas. Sin embargo, al igual que otras intervenciones, la TCC requiere una implementación continua y personalizada dentro de los programas de bienestar para maximizar sus beneficios a largo plazo.

A pesar del éxito de muchas de estas intervenciones, no todas han mostrado los resultados esperados. Brigham et al. (2020) advierten que las intervenciones de corta duración pueden proporcionar un alivio temporal, pero no son suficientes para abordar las causas subyacentes del burnout y mantener los cambios a largo plazo. Además, la falta de una correcta implementación en algunos programas de bienestar ha limitado su efectividad, ya que las necesidades de los profesionales de la salud pueden variar significativamente según su especialidad, nivel de experiencia y contexto laboral. También subraya que las intervenciones que no se adaptan al contexto específico de cada hospital muestran una menor efectividad (Brigham et al., 2020). La falta de una cultura organizacional que apoye estas intervenciones es otro factor limitante, como se observa en los estudios de Raj (2018), quien enfatiza que la construcción de sistemas de salud resilientes requiere un compromiso continuo y liderazgo activo para garantizar la implementación exitosa de las estrategias de bienestar.

Se puede decir entonces que, las estrategias más efectivas para combatir el burnout en los hospitales son aquellas que combinan intervenciones individuales con cambios organizacionales profundos. Las modificaciones en la carga de trabajo, la flexibilidad laboral, el apoyo social, los programas de bienestar integral y las intervenciones cognitivo-conductuales han mostrado ser eficaces en la reducción del agotamiento emocional y la mejora del bienestar general de los profesionales de la salud. Sin embargo, es fundamental que estas intervenciones sean sostenibles, personalizadas y evaluadas de manera continua para asegurar su efectividad a largo plazo. La literatura revisada destaca la importancia de abordar tanto las causas inmediatas como las sistémicas del burnout para lograr un impacto duradero en el bienestar de los profesionales de la salud y en la calidad de la atención al paciente.

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 integral en línea y presencial titulado “Cuidando a los que Cuidan”, dirigido al personal de salud de la Clínica Nuestra Señora de Guadalupe.

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

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

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

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

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

Curso Moodle.

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

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

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

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

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

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

Descripción de los Componentes del Curso en Moodle.

Cada módulo del curso ha sido desarrollado siguiendo las mejores prácticas de los modelos de enseñanza más efectivos. Implementado en la plataforma Moodle, el curso integra herramientas tecnológicas avanzadas como Padlet, Genially y Canva para enriquecer el proceso de aprendizaje. La presentación de los contenidos teóricos se complementa con materiales audiovisuales dinámicos, como imágenes, infografías y videos, lo que facilita la comprensión y fomenta una participación activa. Estos recursos garantizan que cada módulo sea interactivo, visualmente atractivo y adaptado a las necesidades específicas del personal de salud (ver Tabla1).

Módulo 1: ¿Qué es la Salud Mental? El primer 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. El cuarto 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"> 1. Conceptualización de comunidad. 2. Beneficios de una vida social activa. 3. Las redes de apoyo. 4. Relaciones laborales para la salud mental. 	Daniella Carrillo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descubrir la importancia de establecer relaciones saludables en el entorno laboral y personal. 2. Conocer el impacto positivo de la comunidad en la salud mental y emocional. 3. Desarrollar habilidades para mejorar las relaciones sociales y construir una red de apoyo sólida. 	Mapeo de la red social personal: Al dibujar esta red se podrá ver claramente la calidad y cantidad de las relaciones que se tiene, y cómo apoyan en la vida diaria de la persona.	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 7	Crecimiento Personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al crecimiento personal y su importancia. 2. La importancia del autoconocimiento para el desarrollo personal. 3. Herramientas para el autoconocimiento. 4. Establecer metas claras y alcanzables. 	María Paz Puruncajas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explorar el concepto de crecimiento personal y su relevancia para el desarrollo individual. 2. Aprender a identificar las fortalezas y áreas de mejora personal. 3. Aprender a establecer metas alcanzables y alineadas con el sentido de vida. 	Ejercicio de establecer una meta personal aplicando los cinco pasos claves para un objetivo alcanzable. (método SMART).	Presentación interactiva en Genially y videos.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.
Módulo 8	Espiritualidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptualización de espiritualidad, autoconciencia y autocomprensión. 2. Yo como contexto 	María Emilia Prieto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reflexionar sobre los valores y su importancia en la vida. 2. Entender los aspectos son más importante según los valores personales. 2. Conocer la influencia que la espiritualidad tiene en el bienestar. 	Actividad de reflexión para la autoconciencia y comprensión. Preguntas de reflexión ¿Por qué existimos? ¿Cuál es 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"> 1. Validación de las emociones y experiencias personales. 2. Validación y autocompasión. 3. Tips para realizar cambios en estilo de vida. 	María Paz Puruncajas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la importancia del autocuidado en todas las áreas de la vida. 2. Aprender a desarrollar un plan personal que permita mantener un equilibrio saludable. 	Invitación a implementar los conocimientos y herramientas adquiridas: minuto para reflexionar y reconocer el privilegio de tener la capacidad de sentir y de contruir la vida que quieren.	Presentación interactiva en Genially.	Cuestionario de evaluación que debe ser aprobado para habilitar el siguiente módulo.

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 activa y facilitan un proceso de recuperación integral y enriquecedor.

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

Descripción de los Componentes del Curso en Presencial.

Cada componente del taller ha sido diseñado con un enfoque integral, práctico y reflexivo, proporcionando herramientas que los participantes pueden integrar de manera sostenible en su vida diaria e impactar en el ejercicio profesional. A través de material especializado, como el libro de trabajo, los participantes consolidan los conocimientos adquiridos y los transfieren a su entorno laboral y personal (ver Tabla 2).

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

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

2. **Conceptualización del Burnout**

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

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

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

4. **Ejercicio “Mi Espacio Seguro”**

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

5. **Dinámica “Cajas de Equilibrio”**

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

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

6. Actividad “La Matriz de Administración del Tiempo”

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

7. Introducción al Diario de Bienestar

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

8. Ejercicio de Respiración Final

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

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

¿Qué es el burnout?	1. El burnout 2. Causas 3. Prevalencia.	Contextualizar el propósito del taller y conectar a los participantes con la importancia de gestionar su tiempo y bienestar de manera equilibrada.	El facilitador introducirá el concepto de burnout y la importancia del autocuidado y el crecimiento personal para prevenirlo.	Daniella Carrillo	10 minutos	Presentación visual
Momentos de Gratitud	1. Reflexión personal 2. Autoevaluación 3. Gratitud	Fomentar la gratitud para reducir el estrés y mejorar la resiliencia emocional.	Los participantes en el booklet escribirán algo por lo que estén agradecidos (persona, experiencia, aspecto de su vida). Luego, pueden compartirlo de manera voluntaria.	Daniella Carrillo	10 minutos	Booklet, esféro
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 esféro.
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 dedica y luego reflexionan sobre las áreas que necesitan más atención.	María Emilia Prieto	15 minutos	Booklet, presentación visual y esféro.
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 esféro.
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. Los participantes realizarán un ejercicio guiado de respiración profunda, enfocado en inhalar calma y exhalar tensiones.	María Paz Puruncajas	10 minutos	Booklet, presentación visual y esféro.
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.

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 tanto iniciativas internas de la clínica o llevarse a cabo a través de futuros proyectos en favor de la clínica. Dicho seguimiento debería incluir evaluaciones

periódicas para monitorear el progreso del personal y, de ser necesario, reforzar las herramientas y estrategias implementadas. Si el objetivo es la prevención del burnout, estas evaluaciones podrían complementarse con materiales educativos adicionales. Estas medidas ayudarían a consolidar los resultados alcanzados, promoviendo un entorno laboral más saludable y resiliente a largo plazo.

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

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

REFERENCIAS

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Griffiths, P., Rafferty, A. M., & Clarke, S. P. (2017). Patient satisfaction in hospitals with different nurse staffing levels: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(9), e019189.
- Baker, L. C., Baker, J. S., & Lusk, J. (2019). The prevalence and impact of burnout among medical professionals: A systematic review. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 13(3), 286-298.
- Brigham, T. J., Barden, C., & Dopp, A. L. (2020). *Addressing Burnout in Healthcare: Best Practices and Organizational Strategies*. Joint Commission Resources.
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2017). *Stress and Burnout in Health Care: Social and Psychological Causes*. Routledge.
- Clínica Nuestra Señora de Guadalupe - Hermanas hospitalarias (CNSG)* (2023, 15 agosto). Hermanas Hospitalarias. <https://www.hospitalariasec.org/clinica-guadalupe/>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18, 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: Prevalence, impact and preventative strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 13, 171-183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>

- Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2020). A narrative review on burnout experienced by medical students and residents. *Medical Education*, 54(5), 456-464. <https://doi.org/10.1111/medu.14140>
- Freudenberger, H. J. (2017). *Burnout: Understanding the Stress of Caring*. Academic Press.
- 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>
- Lown, B. A. (2019). *Caring for the Caregiver: A Practical Guide to Preventing Burnout and Restoring Resilience in Healthcare Professionals*. Springer.
- Montgomery, A. (2021). *The Demography of Health and Wellbeing in the Workplace: Understanding Burnout by Age, Gender, and Profession*. Routledge.
- O'Connor, K., Muller Neff, D., & Pitman, S. (2018). *Burnout in Mental Health Services: Causes, Management and Future Directions*. Springer.
- Ortiz Echeverri, A. C., & Romero Steevens, M. (2019). Factores de riesgo para burnout en profesionales de la salud que trabajan en cuidados paliativos, Colombia, 2019. Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Médico especialista en Medicina del dolor y cuidados paliativos.
- Panagioti, M., Panagopoulou, E., Bower, P., et al. (2017). Controlled interventions to reduce burnout in physicians: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Internal Medicine*, 177(2), 195-205. <https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2016.7674>

- 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
- Raj, K. (2018). *Building Resilient Health Systems: Global Experiences with Implementing Solutions to Combat Burnout*. Oxford University Press.
- Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L., et al. (2017). The relationship between professional burnout and quality and safety in healthcare: A meta-analysis. *Journal of General Internal Medicine*, 32(4), 475-482. <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3962-9>
- Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive leadership and physician well-being: Nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129-146. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.10.004>
- 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>
- Tavella, G., Parker, G. B., Lee, P. W. H., & Hugron, M. (2021). Burnout as a unidimensional construct: A preliminary study. *Psychological Reports*, 124(5), 1237-1251. <https://doi.org/10.1177/0033294120980131>

- Valsania S, Laguía A, Moriano JA. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 Feb 4;19(3):1780. doi: 10.3390/ijerph19031780. PMID: 35162802; PMCID: PMC8834764.
- Valverde Barea, M. M., Díaz Mena, M., & Fernández Sánchez, J. M. (2023). Burnout en profesionales de la salud mental: Estudio en el Hospital Universitario de Jaén. *Revista de Psicología Clínica y de la Salud*, 12(2), 67-84.
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences, and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516-529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., Erwin, P. J., & Shanafelt, T. D. (2016). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272-2281. [https://doi.10.1016/S0140-6736\(16\)31279-X](https://doi.10.1016/S0140-6736(16)31279-X)

ANEXOS

Anexo 1: Resultados Encuestas Pre-Intervención

Figura 1.

¿Con qué frecuencia te sientes estresado por tu trabajo?
95 responses

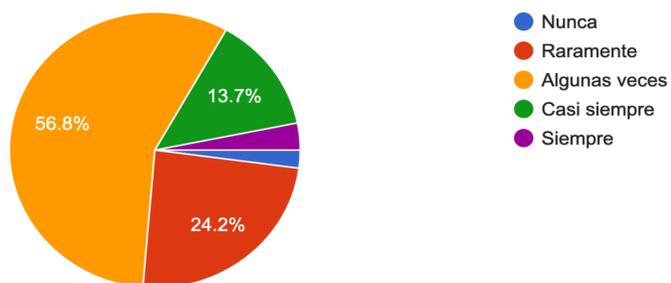


Figura 2.

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

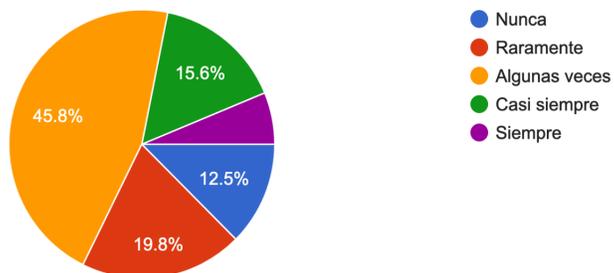
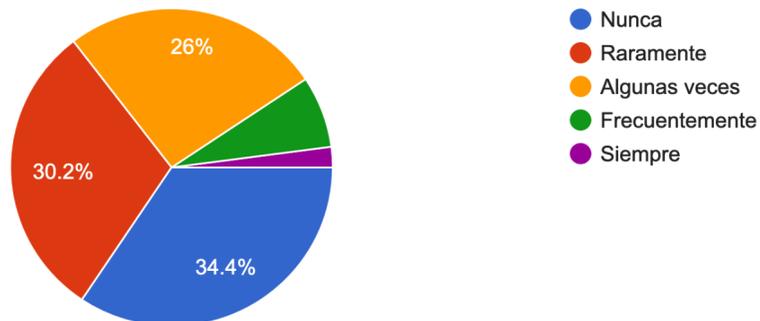


Figura 3.

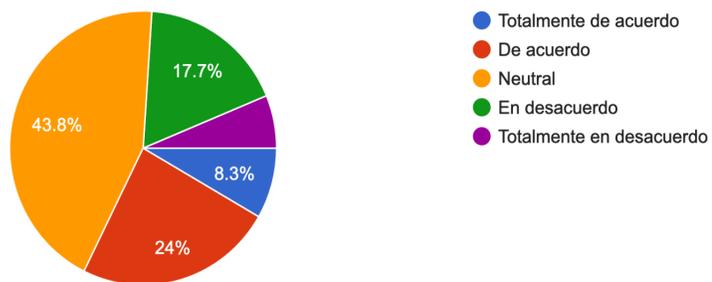
¿Sientes que has perdido el interés o la motivación por tu trabajo?

96 respuestas

**Figura 4.**

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

96 respuestas



Anexo 2: Resultados Encuestas Post-Intervención

Figura 5.

¿Con qué frecuencia te sientes estresado por tu trabajo?

85 responses

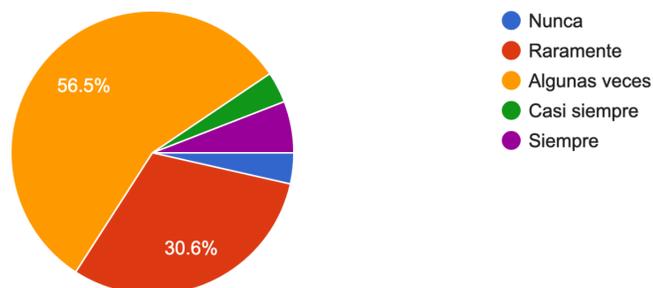


Figura 6.

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

83 responses

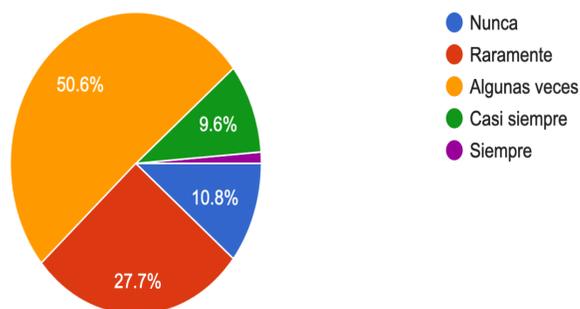
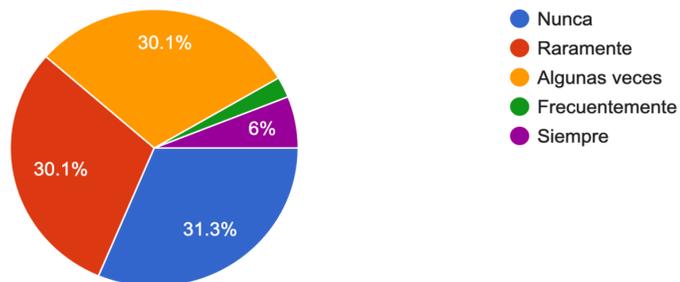


Figura 7.

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

83 responses

**Figura 8.**

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

81 responses

