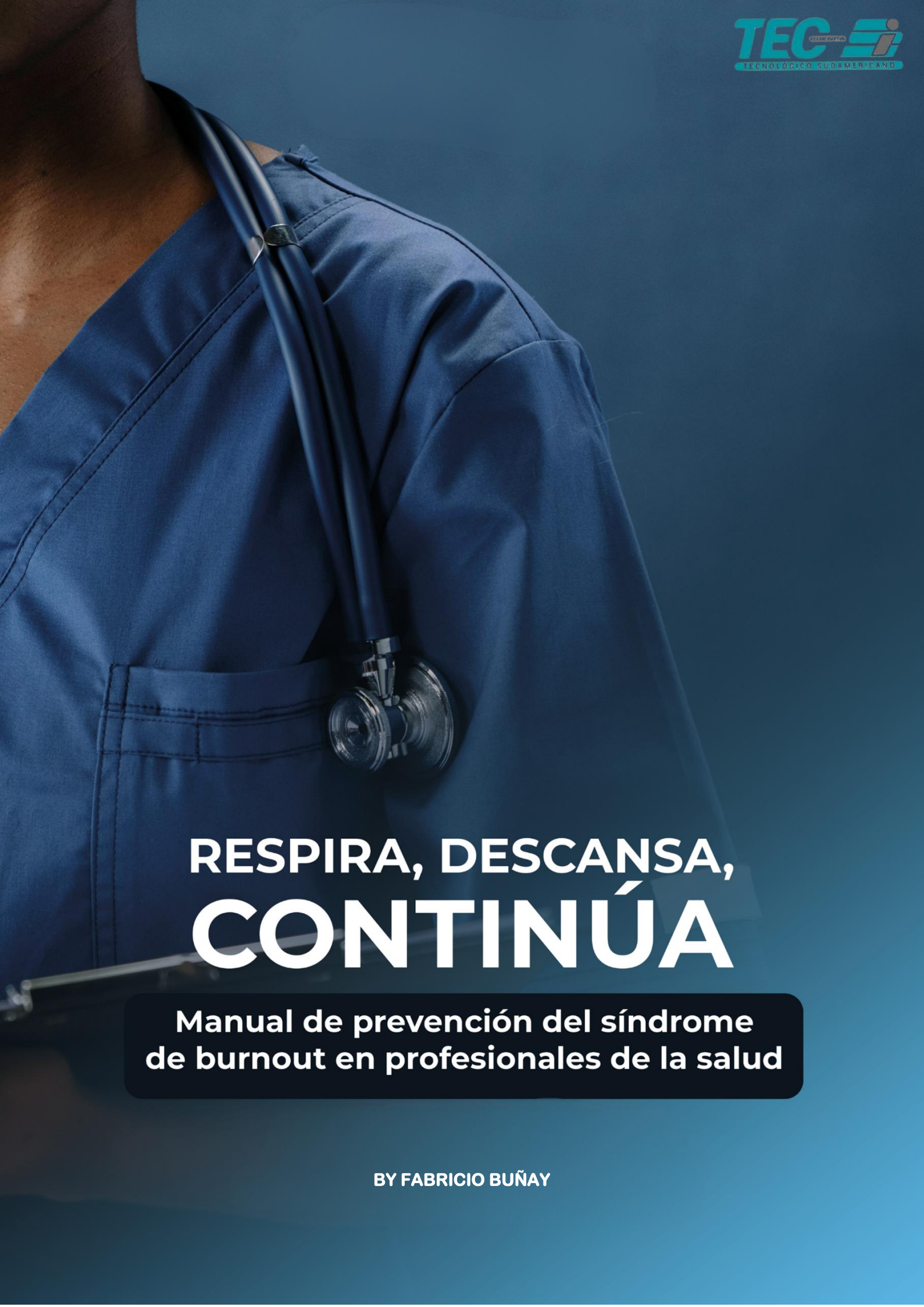


RESPIRA, DESCANSA, CONTINÚA

Manual de prevención del síndrome de burnout en profesionales de la salud

BY FABRICIO BUÑAY

DEDICATORIA

A mis amados padres, Isabel Borja y Patricio Buñay, por ser el corazón que late detrás de cada uno de mis logros. Gracias por su amor inmenso, por sus sacrificios silenciosos, por enseñarme con su ejemplo el valor del trabajo honesto y del esfuerzo con humildad. Cada madrugada, cada palabra de aliento y cada gesto de apoyo están grabados en mi alma. Este manual también les pertenece.

A mi hermana Dayana Buñay, mi amiga, mi confidente y mi compañera de vida. Gracias por estar a mi lado en los momentos de duda, por tu cariño incondicional y por tu fuerza silenciosa que me inspira a seguir adelante. Tu presencia es un regalo que valoro más de lo que las palabras pueden expresar.

A mi pareja Emily Tigre, mi eterno amor, por ser mi paz en medio del caos, por abrazar mis sueños como tuyos y por caminar conmigo en este recorrido con tanto amor, paciencia y comprensión. Gracias por creer en mí, por alentarme cuando las fuerzas flaqueaban y por recordarme que incluso en los días difíciles, el amor todo lo puede.

A la Institución Universitaria, por abrirme las puertas al conocimiento y a la vocación de servicio. Gracias por permitirme crecer como estudiante y como ser humano, por sembrar en mí la pasión por cuidar y por dar sentido a este proyecto que nace desde lo más profundo de mi compromiso con la salud. Dedico este trabajo a todos ellos, porque sin su amor, su presencia y su fe en mí, esta meta no habría sido posible. Con todo mi corazón, gracias.

AGRADECIMIENTOS

Valoramos enormemente a todo el equipo médico de la Fundación Hogar del Ecuador por su significativa colaboración y dedicación en la elaboración de este manual. Su voluntad de compartir vivencias, contestar encuestas y contribuir con sus experiencias ha sido esencial para entender la realidad del síndrome de burnout en situaciones de gran demanda emocional.

También reconocemos el respaldo de las autoridades institucionales que facilitaron la obtención de la información, posibilitando la utilización del Maslach Burnout Inventory y otros instrumentos de diagnóstico cruciales para este estudio. Su disposición y apoyo facilitan la promoción de proyectos auténticos de transformación y optimización en el ambiente de trabajo.

En última instancia, manifestamos nuestro agradecimiento a los expertos, profesores e investigadores que han aportado sus saberes en salud mental, psicología organizacional y administración del capital humano. Su guía posibilitó basar esta propuesta en evidencia científica, con el objetivo de convertirse en una guía práctica y eficaz para evitar el síndrome de burnout en nuestros lugares de trabajo.

INDICE

TABLA DE CONTENIDOS

01 **INTRODUCCIÓN**

Presentación

Definición

Objetivo del Manual

A quién está dirigido

02 **Comprendiendo el Burnout**

Diagnóstico (según MBI)

Causas comunes en entornos laborales

Factores individuales y organizacionales

03 **Señales de alerta**

Síntomas emocionales, físicos y conductuales

Autoevaluación: ¿Estoy en riesgo de burnout?

04 Estrategias de prevención individuales

- Técnicas de autocuidado
- Higiene del sueño
- Técnicas de respiración
- Alimentación Consciente
- Escala de Hambre y Saciedad
- Movimiento Físico
- Pausas Activas Guiadas
- Higiene Digital
- Espacios Personales Sagrados
- Dialogo Interno

05 Estrategias organizacionales

- Disponibilidad de asistencia psicológica
- Seminarios y talleres sobre gestión del estrés
- Campañas internas de sensibilización
- Cultura de cuidado
- Promoción del clima laboral positivo

Liderazgo Saludable y comunicación asertiva

Carga laboral justa y espacios de descanso

Propuestas de intervención institucional

06 Herramientas interactivas

Cuestionarios de autoevaluación del estrés y el burnout

Mapas emocionales diarios para reconocer los estados emocionales más comunes

Rueda de las emociones

07 Plan de acción personal

08 **Conclusiones**

09 **Recursos adicionales**

Referencias

Contactos de información



01

Introducción

PRESENTACIÓN DEL AUTOR

Mi nombre es Fabricio Buñay, tengo 22 años y actualmente curso el cuarto ciclo de la carrera de Enfermería. Como estudiante comprometido con el cuidado integral de la salud, he desarrollado un fuerte interés por evitar el agotamiento emocional y el bienestar de los profesionales sanitarios. Este manual nace de la necesidad apremiante de identificar y tratar el síndrome de burnout, un escenario que afecta directamente la calidad del servicio y la salud de quienes se ocupan de los demás.

Con este proyecto, he buscado combinar conocimientos científicos, herramientas prácticas y estrategias de prevención que resulten eficaces tanto en el contexto personal como institucional. Mi compromiso es contribuir activamente a una cultura de autocuidado y apoyo mutuo en el ámbito sanitario, promoviendo entornos laborales más humanos, sostenibles y saludables.

Este trabajo no solo representa un aporte académico, sino que también refleja mi entusiasmo por la atención, mi valoración por la salud mental y mi deseo de generar un impacto positivo en la comunidad sanitaria.



INTRODUCCIÓN



¿QUE ES EL BURNOUT?

El Burnout se refiere a la condición de respuestas en aumento, que incluyen sentimientos de fatiga, comportamientos negativos hacia los receptores del servicio y una tendencia a auto valorarse de manera negativa, lo cual se relaciona con emociones de insatisfacción laboral.



OBJETIVO DEL MANUAL

El objetivo de este manual es ofrecer una guía didáctica, práctica e interactiva centrada en prevenir, identificar y gestionar el síndrome de burnout entre los trabajadores del sector de la salud.
Se recomienda promover estrategias de autocuidado, impulsar la salud emocional y promover ambientes organizativos más sanos que protejan a los equipos de trabajo.

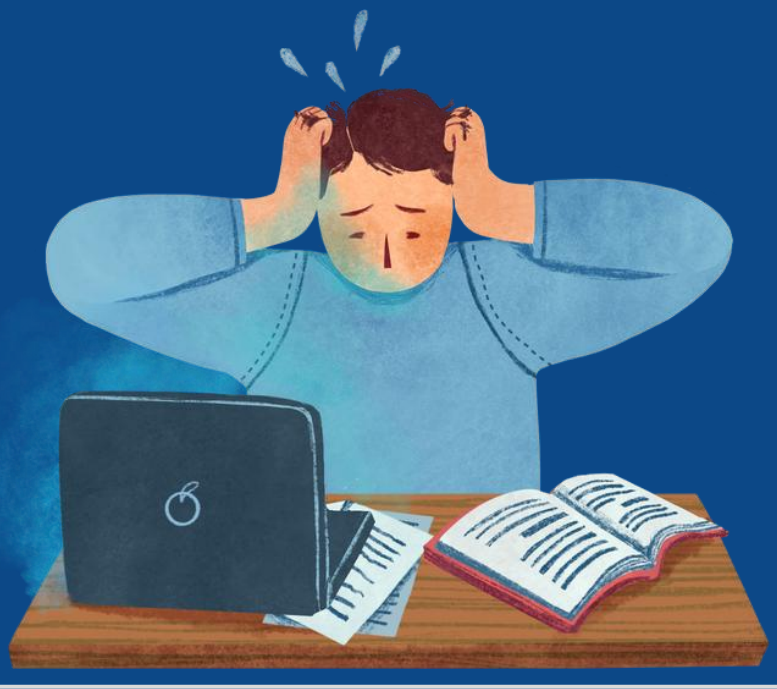


A quién está dirigido

Este contenido está dirigido a médicos, enfermeros, auxiliares, personal de gestión, terapeutas, psicólogos y otros miembros del sistema de salud. Cada experto desempeña un rol vital en el bienestar de los pacientes, por lo que resulta esencial dar prioridad a su propio cuidado como un elemento de su trabajo profesional.

02

Comprendiendo el Burnout





DIAGNÓSTICO (MBI)

Principalmente, el síndrome de burnout se evalúa mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), que evalúa tres subescalas: Emocional Desgaste (AE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP). El diagnóstico se lleva a cabo teniendo en cuenta las calificaciones en cada una de estas dimensiones, siendo la fatiga emocional la más emblemática del deterioro psicológico que produce esta condición.

CAUSAS COMUNES EN ENTORNOS LABORALES

Dentro de las causas más comunes vinculadas al síndrome de burnout se encuentran el exceso de esfuerzo en el trabajo, las extensas horas de trabajo, la constante presión emocional, la falta de respaldo institucional, los conflictos internos en el equipo y la inestimable valoración del trabajo profesional.

Estas circunstancias son comunes en los sistemas sanitarios, particularmente en contextos marcados por una alta demanda de atención y la escasez de recursos humanos y materiales, lo que eleva la tensión psicosocial y complica el bienestar del personal de salud.



FACTORES INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES

En el contexto personal, los elementos que favorecen el surgimiento del síndrome de burnout abarcan la alta exigencia personal, la dificultad para ceder responsabilidades, la escasa tolerancia a la frustración y la falta de tácticas eficaces para manejar el estrés. Estas particularidades personales pueden agravar el efecto adverso de un ambiente de trabajo exigente, provocando un deterioro emocional gradual.



No obstante, no todo se fundamenta en el individuo, el entorno de trabajo también tiene un papel vital cuando en una organización solo se aprecian los resultados sin considerar el bienestar de las personas, cuando existen líderes que desatienden o no comprenden sus equipos, y cuando no existen instantes de descanso ni espacios para manifestar nuestras emociones.



03

SEÑALES DE ALERTA





SÍNTOMAS EMOCIONALES, FÍSICOS Y CONDUCTUALES

El agotamiento laboral se expresa mediante varios síntomas que pueden categorizarse de la siguiente forma:

EMOCIONALES

Tristeza, irritabilidad, ansiedad, indiferencia, percepción de desamparo emocional.

FÍSICOS

Crónica fatiga, molestias musculares, problemas de sueño, cefaleas, alteraciones en el apetito.

CONDUCTUALES

Aislamiento social, disminución en la productividad, indiferencia, comportamiento impersonal, actitud impersonal hacia los pacientes o usuarios.

AUTOEVALUACIÓN DEL RIESGO

Se aconseja el uso regular de encuestas de autoevaluación, como el Mini Test de Burnout (puntuación 1 a 5 en cada ítem):

Estoy emocionalmente desgastado por mi labor.

Conducto a los pacientes con desdén o indiferencia.

Me dificulta experimentar gratificación por mis éxitos en el ámbito profesional.

Un puntaje total que supere los 12 indica un riesgo de agotamiento.

En tal situación, se recomienda consultar con el departamento de salud laboral o con un experto en psicología.



FACTORES DE RIESGO EN EL ENTORNO

En la Fundación Hogar del Ecuador se han detectado elementos como el peso emocional continuo, la falta de lugares para la recuperación emocional, la variedad de funciones y la ausencia de reconocimiento oficial del trabajo diario.



04

Estrategias de prevenciones individuales



TÉCNICAS DE AUTOCUIDADO

Higiene del sueño

- Evita el uso de pantallas al menos una hora antes de irte a dormir para fomentar el descanso.

- Mantén un horario fijo de sueño, acostándote y despertándote a la misma hora todos los días.

- Previo al sueño, realiza actividades de respiración profunda o relajación para tranquilizar la mente y preparar el cuerpo para un sueño saludable.

- Estas medidas promueven un reposo de alta calidad y disminuyen el efecto del estrés acumulado



TÉCNICAS DE AUTOCUIDADO

Técnicas de respiración

Como se mencionó en el punto anterior, previo al sueño, realiza actividades de respiración profunda o relajación para tranquilizar la mente y preparar el cuerpo para un sueño saludable.

como las siguientes actividades:



Inspirar Normal (Absorber aire)	Espirar Normal (Soltar aire)	Apnea (Mantener sin coger aire)	Hasta sentir un sentido de ahogo	Realizar tres Respiraciones Profundas	Respiración normal (30 segundos)

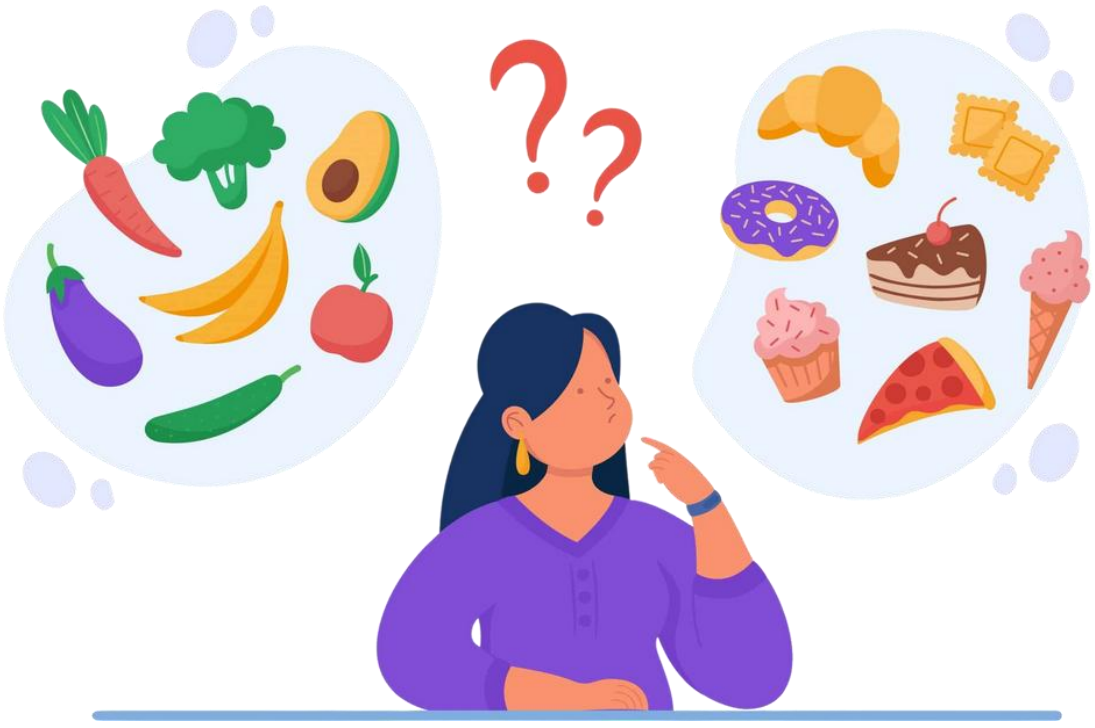
ALIMENTACIÓN CONSCIENTE

- Elige una alimentación abundante en frutas y vegetales frescos, restringiendo el consumo de azúcares refinados y alimentos procesados.

- Evita los ayunos extensos, en particular durante las horas de trabajo, para conservar la energía y la concentración.

- Alimentarse de manera consciente significa seleccionar alimentos que nutran tu cuerpo, prestar atención al acto de alimentarse.

- Identificar las indicaciones de hambre y saciedad, se analiza en el siguiente punto.



ESCALA DE HAMBRE Y ANSIEDAD

La escala de hambre y saciedad es un instrumento eficaz para aprender a identificar las señales internas del organismo vinculadas con el hambre y la satisfacción, y de esta manera promover una dieta consciente.
Esta escala oscila entre 1 y 10, facilita la identificación de tu estado antes, durante y después de la comida.



¿Cómo se usa?

Antes de comer: Pregúntate en qué número estás. Lo ideal es comer cuando estás entre el 3 y 4.

Durante la comida: Haz pausas y evalúa tu nivel. Detente alrededor del 6 o 7.

Después de comer: Evalúa cómo te sientes para ajustar la próxima vez.

MOVIMIENTO FÍSICO

- Incluye al menos 30 minutos de ejercicio cardiovascular diariamente para estimular el cuerpo y aclarar la mente.
- Ejecuta estiramientos o actividades suaves como el yoga incluso en el entorno laboral para disminuir la tensión en los músculos.
- También es una magnífica manera de deshacerse del estrés acumulado y mejorar el estado emocional.
- Mantener el cuerpo en movimiento de manera constante potencia la salud física y contribuye a evitar las consecuencias del desgaste emocional.





PAUSAS ACTIVAS GUIADAS

- Cada dos horas, efectúa breves pausas que contemplen estiramientos de cuello, hombros y espalda, además de respiraciones profundas siguiendo la técnica 4-7-8.
- Imagina por un momento un sitio sereno y repite declaraciones positivas.
- Desvía la mirada hacia el cielo durante 20 segundos cada 20 minutos. Si es posible, realiza caminatas cortas o utiliza aplicaciones de pausas activas.
- Implica a tu equipo en la promoción de pausas grupales que disminuyan tensiones y optimicen el clima laboral.



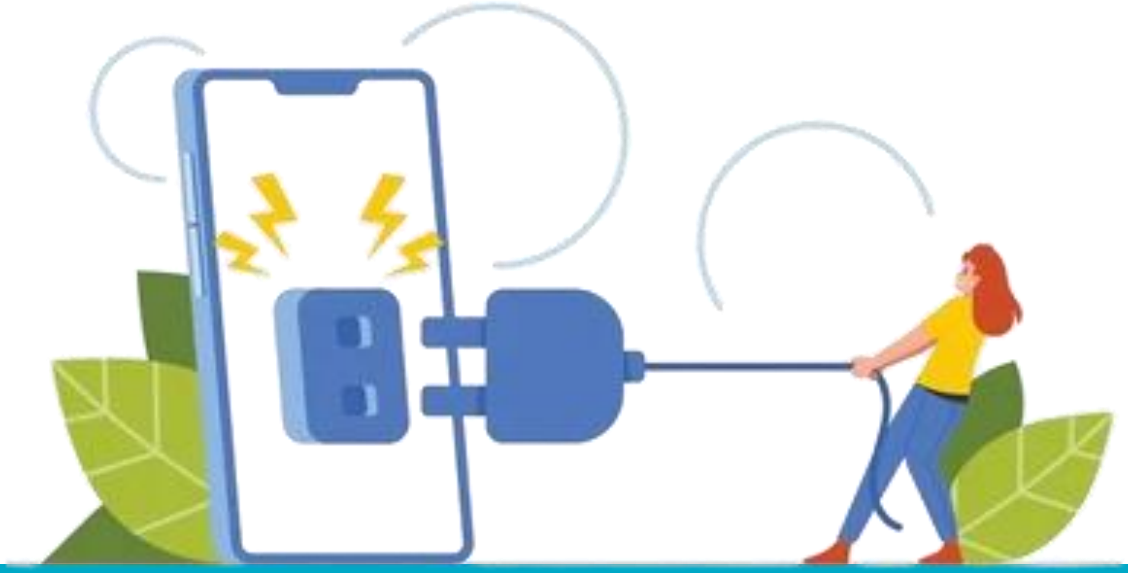
HIGIENE DIGITAL

- Minimiza el uso del teléfono móvil durante el empleo, silenciando notificaciones no esenciales y programando horarios para consultar las redes sociales.

- Cuando llegues a casa o antes de acostarte, desconéctate, evita contenidos perjudiciales y utiliza aplicaciones que restrinjan el tiempo en línea si experimentas dependencia.

- Establece lugares libres de tecnología en tu hogar y, si es posible, lleva a cabo un "día de desintoxicación digital" semanal.

- Sustituye el teléfono móvil por libros o música y permanece alerta a cómo la utilización digital afecta tu salud emocional.



ESPACIOS PERSONALES SAGRADOS





Define un momento cotidiano exclusivo para ti, sin interrupciones, enfocado en actividades que te relajen, como leer, redactar o simplemente descansar. Decláralo como un lugar "inaccesible" frente a tu ambiente, y acompáñalo con melodías delicadas, fragancias placenteras o luz tenue.

Si te sientes agobiado, puedes disfrutar de una bebida especial y cambiar de ubicación. Usa este momento para reconectarte contigo mismo, apuntar a pensamientos positivos y recordar que el autocuidado no es un lujo, sino una exigencia esencial.

DIÁLOGO INTERNO



Examina tu condición laboral y plantéate:

¿Lo que realizo me llena de alegría?

¿Por qué ocurre?

¿Qué razón tiene? Y si no,

¿Qué podría realizar en relación a esto?

¿Dónde se ubica mi lugar de trabajo?

¿Me agrada o me siento a gusto en mi lugar laboral?

¿Qué se podría perfeccionar?

05

Estrategias organizacionales



ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

Las instituciones desempeñan un papel crucial en la prevención del síndrome de agotamiento laboral. La aplicación de estrategias organizativas eficaces no solo potencia el bienestar de los empleados, sino que también eleva la productividad y robustece la dedicación. Una política institucional que fomente la protección emocional, la valoración del esfuerzo y la implicación activa de los empleados genera ambientes más seguros y sostenibles.

- Evaluación del clima laboral

Aplicar encuestas y espacios de diálogo para detectar tensiones y oportunidades de mejora. Y evaluando las ventajas de un ambiente de trabajo positivo

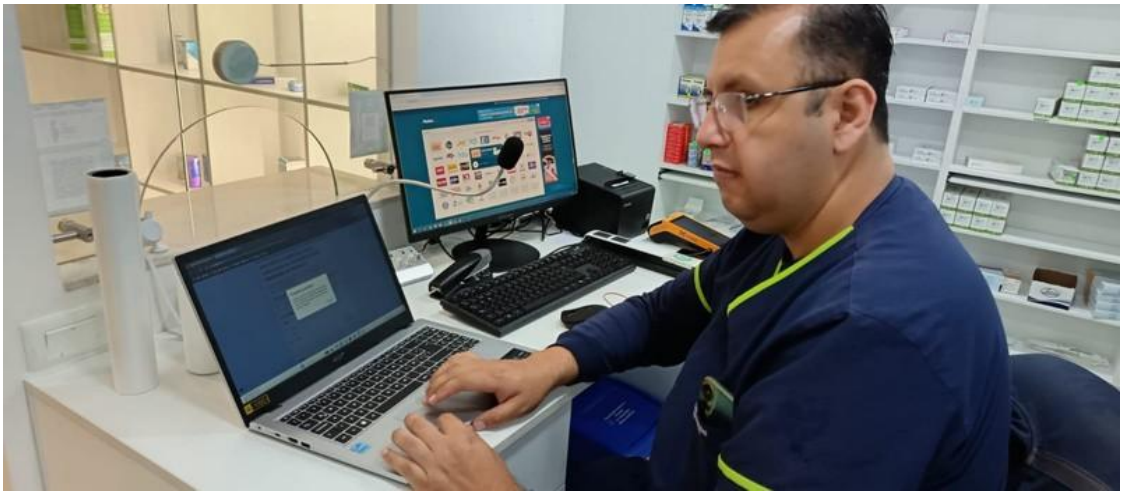
Un ambiente cómodo

Incremento del interés

Satisfacción Laboral

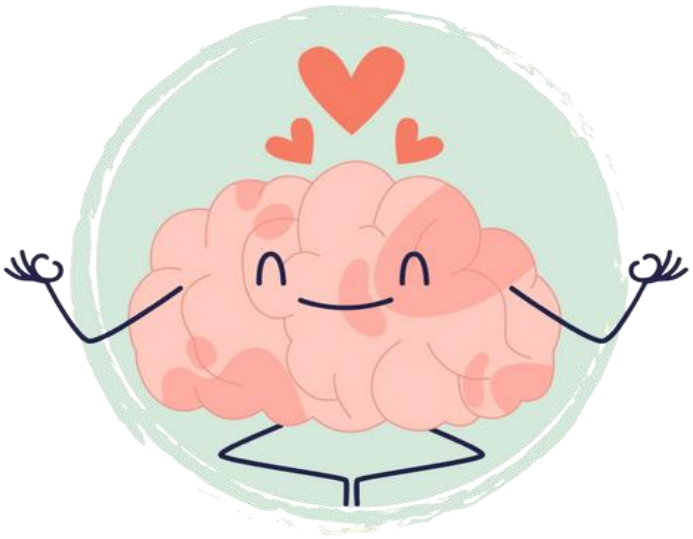
Evita el absentismo laboral

Mejora de la productividad laboral



ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

- **Programas de salud mental.** Ofrecer acceso a asistencia psicológica, seminarios sobre gestión del estrés y campañas internas.



Disponibilidad de asistencia psicológica

Es fundamental proporcionar asistencia psicológica a tiempo y confidencial al personal.
Esto podría abarcar:

Encuentros sin costo o financiados con psicólogos clínicos.
Líneas de asistencia emocional a diario.
Asistencia psicológica después de sucesos críticos o traumáticos.
Se puede derivar a servicios externos especializados si es necesario.

Este acceso directo contribuye a evitar el declive emocional, proporcionando un lugar de control y guía profesional para los empleados

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

Seminarios y talleres sobre gestión del estrés
La capacitación en habilidades emocionales es una herramienta poderosa para la prevención del burnout.

Los talleres deben enfocarse en:

Técnicas de manejo del estrés y regulación emocional.
Estrategias de afrontamiento saludable.
Mindfulness y respiración consciente.
Prevención del desgaste por empatía.



Campañas internas de sensibilización

Es crucial promover el reconocimiento de la salud mental como una prioridad organizacional mediante:

- Campañas visuales que normalicen el autocuidado emocional.
- Jornadas temáticas (como el Día Mundial de la Salud Mental). Difusión de recursos digitales sobre bienestar psicológico.
- Testimonios anónimos o actividades que rompan el estigma sobre pedir ayuda.

ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES

Cultura de cuidado

Promover principios institucionales que den prioridad al bienestar del personal, por encima del desempeño.



- Humanización del entorno laboral: Se identifica a los trabajadores como individuos con necesidades emocionales, no únicamente como recursos para la producción.

- Protección activa contra el agotamiento profesional: Se establecen acciones previas como pausas regulares, horarios adaptables, fomento de la salud mental y formación en gestión del estrés.

- Comunicación franca y comprensible: Se promueve un entorno donde los trabajadores pueden expresar sus preocupaciones sin temor a represalias.

Liderazgo reflexivo

PROMOCIÓN DEL CLIMA LABORAL POSITIVO

Un ambiente de trabajo saludable se fomenta mediante el respeto, la cooperación y la confianza recíproca entre todos los estratos jerárquicos.

Reconocimiento de logros

Valorar esfuerzos individuales y grupales de forma regular



Valorar constantemente los esfuerzos personales y grupales mediante agradecimientos, estímulos simbólicos y áreas de festejo. El reconocimiento potencia la motivación, el sentimiento de pertenencia y reduce la sensación de inutilidad en el trabajo, resguardando de esta manera contra el agotamiento laboral.

PROMOCIÓN DEL CLIMA LABORAL POSITIVO



Las actividades de integración son momentos organizados para potenciar la coexistencia en el trabajo, disminuir conflictos y promover el sentimiento de pertenencia.

- Organizaciones regulares como desayunos en grupo, comidas institucionales o festejos de cumpleaños, generan ámbitos de interacción libre y positiva.
- Días de temática o diversión, en los que se presentan actividades recreativas, trivias, competencias o juegos, creando un entorno más distendido y colaborativo.
- Ejercicios de relajación en grupo, como estiramientos, caminatas cortas o respiración consciente, contribuyen a reducir el estrés físico y mental.
- Actividades creativas, tales como arte, música o redacción, que fomentan la manifestación de emociones.

PROMOCIÓN DEL CLIMA LABORAL POSITIVO



Para evitar el síndrome de agotamiento y preservar un entorno de trabajo saludable, es esencial establecer protocolos definidos de solución de conflictos y formar al personal en competencias sociales y de comunicación asertiva.

Esto conlleva:

Implementar procesos oficiales para manejar desacuerdos de manera respetuosa y eficaz.

Proporcionar capacitación en gestión emocional, escucha atenta, empatía y negociación.

Una correcta administración de los conflictos evita el estrés interpersonal, potencia la coexistencia y robustece las relaciones laborales, funcionando como un instrumento de prevención frente al agotamiento emocional.

LIDERAZGO SALUDABLE Y COMUNICACIÓN ASERTIVA



El enfoque de liderazgo tiene un impacto directo en la salud emocional del equipo.
Un liderazgo sano se distingue por un cuidadoso
oído, la empatía, la congruencia entre lo que se manifiesta y se realiza, y la participación activa en la toma de decisiones.

- Observa con cuidado al líder: Promover liderazgos integrales y palpables.

- Capacitación en comunicación: Ofrecer formación en manifestación de emociones y resolución de conflictos.

- Opinión positiva: Crear espacios seguros para conversar acerca de retos o resultados.



CARGA LABORAL JUSTA Y ESPACIOS DE DESCANSO

Una carga de trabajo excesiva, sin las pausas adecuadas, incrementa significativamente el riesgo de desgaste laboral.

- Horas adecuadas: Es importante prevenir la sobrecarga y mantener turnos de descanso y días de vacaciones.

- Momentos y espacios para descansar: Promover áreas serenas y fomentar el uso de pausas activas.

- Apreciación por la desconexión: No requerir actividades fuera del horario de trabajo.



PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL

Las acciones institucionales deben enfocarse en evitar el desgaste emocional y fomentar el bienestar global del personal.

Cursos y formación: Coordinar encuentros acerca de autocuidado, resistencia y gestión del estrés.

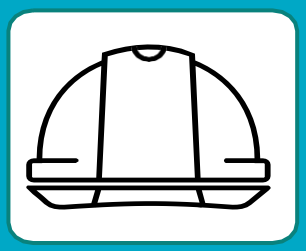
Vigilancia institucional constante: Efectuar evaluaciones regulares de los riesgos psicosociales y proceder de manera correspondiente.

06

Herramientas interactivas



HERRAMIENTAS INTERACTIVAS



El propósito de las herramientas interactivas en un manual de prevención del síndrome de burnout es promover la participación activa, el autoconocimiento y la reflexión de los empleados. Estas herramientas facilitan la implementación práctica de los conceptos tratados, potenciando costumbres saludables y consolidando lazos laborales.

Algunas dinámicas recomendadas incluyen:

- **Cuestionarios de autoevaluación del estrés y el burnout**

Este Maslach Burnout Inventory (MBI) incluye 22 puntos en forma de declaraciones, que se relacionan con las emociones y actitudes del profesional en su trabajo. Este examen busca cuantificar la frecuencia y la severidad con la que se experimenta el Burnout.

CALCULO DE PUNTUACIONES

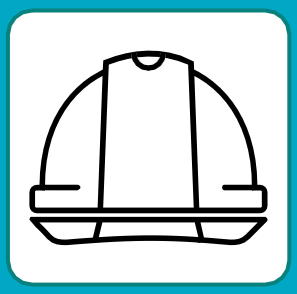
Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

El síndrome de Burnout se define por puntuaciones elevadas en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera. Es necesario examinar minuciosamente los diferentes elementos para establecer el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos grave dependiendo de si los síntomas se manifiestan en uno, dos o tres contextos; y de la diferencia más o menos significativa entre los resultados en relación a los valores de referencia que señalan los indicios del síndrome.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56



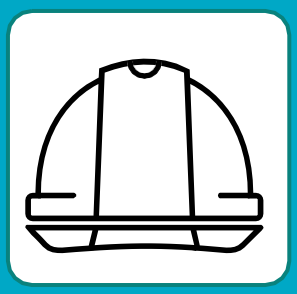
HERRAMIENTAS INTERACTIVAS

Cuestionarios de autoevaluación del estrés y el burnout

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca
1 = Pocas veces al año o menos
2 = Una vez al mes o menos
3 = Unas pocas veces al mes
4 = Una vez a la semana
5 = Unas pocas veces a la semana
6 = Todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis compañeros de trabajo o subordinados.	
5	Creo que estoy tratando a algunos compañeros de trabajo o subordinados como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con mis compañeros de trabajo supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros, subordinados o jefe.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros o subordinados.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi profesión.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis compañeros o subordinados.	
16	Trabajar directamente con mis compañeros, subordinados o jefe me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros, subordinados o jefe.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis compañeros, subordinados o jefe.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que mis compañeros, subordinados o jefe me culpan de algunos de sus problemas.	



HERRAMIENTAS INTERACTIVAS

Mapas emocionales diarios para reconocer los estados emocionales más comunes

Objetivo: Identificar y ponderar las emociones experimentadas durante el día para fomentar la inteligencia emocional y el bienestar.

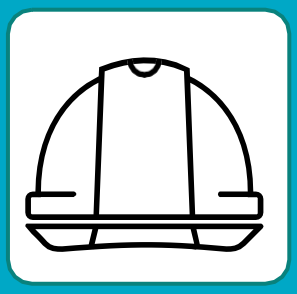
Fecha:
Nombre:

1. Mañana (cuando me despierte)
   ¿Cómo me sentí al despertar?
   Felicidad
   Triste
   Ansioso/a
   Tranquilo/a
   Cansado/a
   Otro:
   ¿Qué provocó esta emoción?

2. □ Mediodía (antes del almuerzo)

   ¿Cómo me sentí en este momento?
   Enojado/a
   Motivado/a
   Nervioso/a
   Relajado/a
   Desanimado/a
   Otro:
   ¿Qué situación o pensamiento pudo causarlo?

   _____



HERRAMIENTAS INTERACTIVAS

Mapas emocionales diarios para reconocer los estados emocionales más comunes

3. Tarde (al terminar mis actividades)
   ¿Qué emoción predominó por la tarde?
   Orgulloso/a
   Frustrado/a
   Agradecido/a
   Irritado/a
   Alegre
   Otro:
   ¿Cómo reaccioné ante esa emoción?

4. Noche (antes de dormir)
   ¿Cómo me siento ahora?
   Satisfecho/a
   Estresado/a
   Melancólico/a
   Calmo/a
   Preocupado/a
   Otro:
   ¿Qué me gustaría mejorar para mañana?

   _____

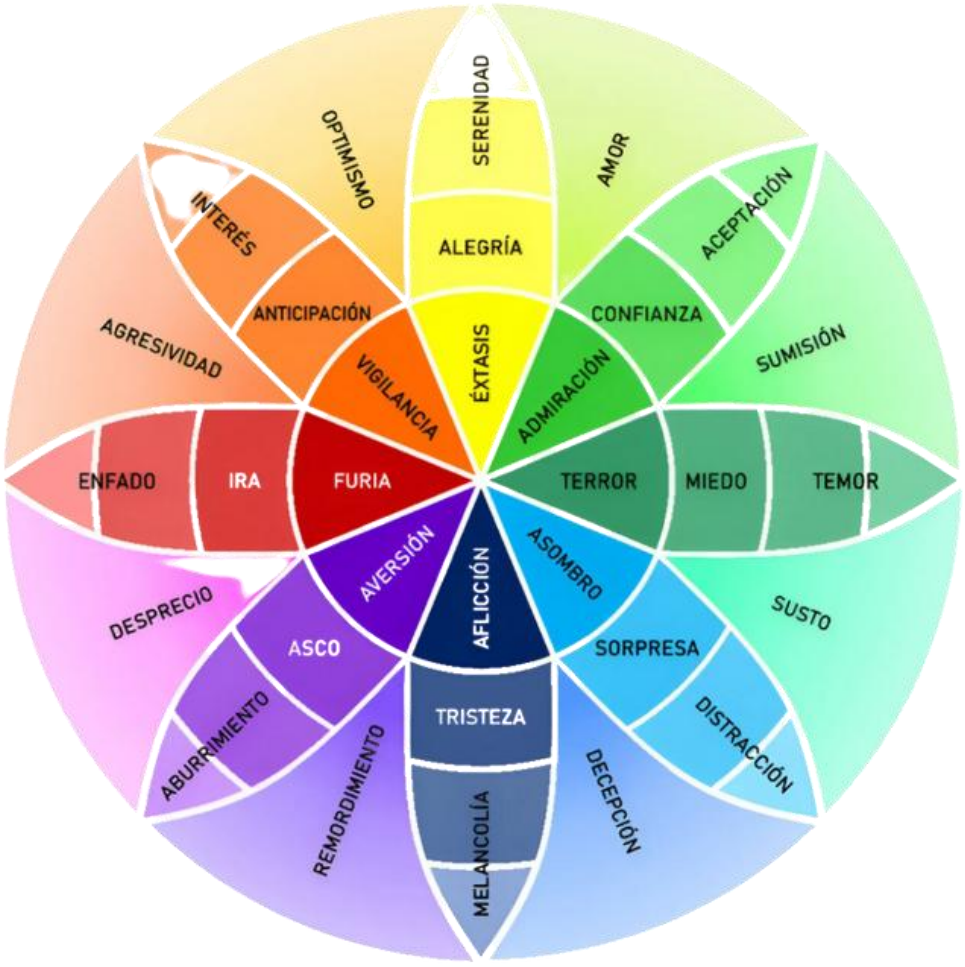
   Resumen del día
   ¿Cuál fue la emoción que más sentí hoy?

   ¿Qué aprendí sobre mí mismo/a hoy?

   _____

HERRAMIENTAS INTERACTIVAS

Reconocer y reflexionar sobre las emociones vinculadas al bienestar personal y autocuidado, detectando aquellas áreas que necesitan más atención emocional.



Rueda de las emociones.
Robert Plutchik



Además, se sugiere el uso de herramientas grupales como:

- "Círculos de confianza" para intercambiar vivencias en un contexto de seguridad
- Playbacks para ejercitar la comunicación asertiva
- Técnicas de relajación orientadas (meditaciones cortas o visualización optimista).
- Estas tácticas no solo evitan el agotamiento laboral, sino que también potencian el sentimiento de comunidad y pertenencia en el ambiente de trabajo.



07

Plan de acción personal



Es necesario identificar áreas de mejora, establecer metas exactas y poner en marcha acciones específicas para prevenir el síndrome de burnout. Para facilitar este procedimiento, se propone un plan de acción con metas de autocuidado agrupadas en categorías como: sueño, alimentación, actividad física, manejo del estrés y equilibrio entre vida y labor. Estos objetivos deben ser alcanzables, medibles y evaluados de manera periódica.



Se aconseja firmar un pacto de bienestar personal, en el que cada individuo asume la responsabilidad de su propio cuidado, define límites saludables y se compromete a pedir ayuda cuando la requiera. Este acuerdo también podría incluir estrategias personales tales como pausas activas, tiempo de calidad fuera del ámbito laboral y técnicas de descanso.

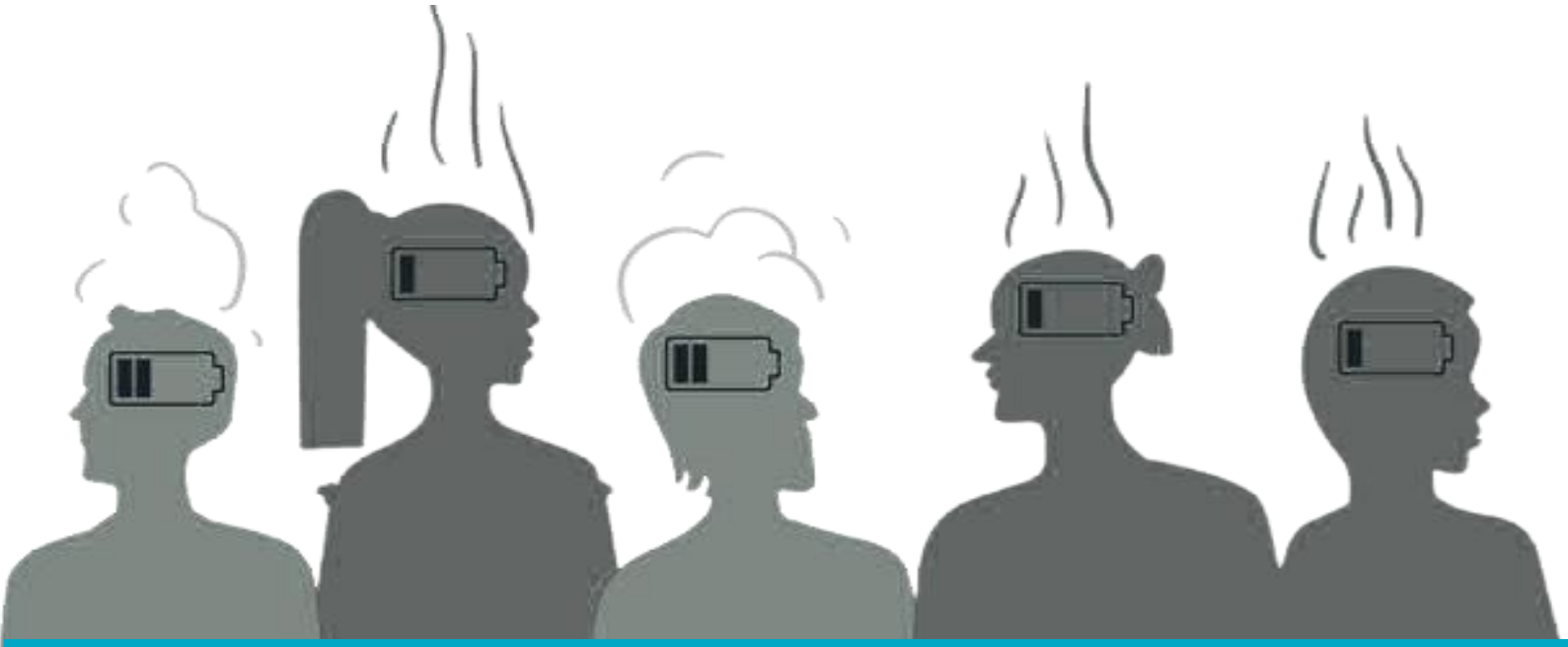


Finalmente, es necesario instaurar un sistema de monitoreo mensual, que puede ser personal o asesorado por un mentor o supervisor. Este monitoreo posibilita valorar progresos, detectar barreras y modificar estrategias. Lograr éxitos y retos mensuales promueve la constancia e incentiva a mantener la dedicación hacia el bienestar físico y emocional.

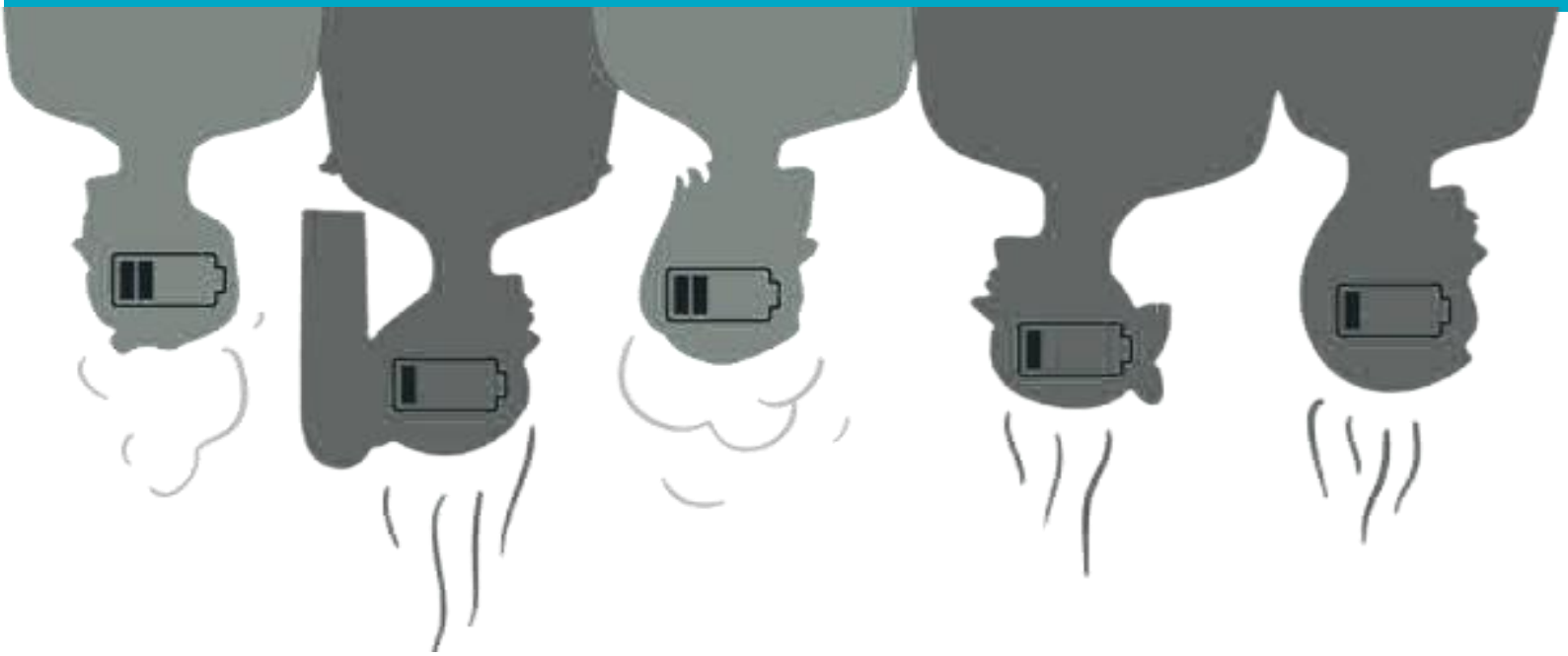


08

CONCLUSIONES



En el contexto institucional, este manual subraya la relevancia de promover entornos laborales saludables mediante un liderazgo empático, una comunicación clara y la valoración constante del equipo. Las propuestas de intervención organizacional, orientadas a equilibrar la carga de trabajo, garantizar espacios adecuados para el reposo y mejorar el entorno laboral, resultan fundamentales para disminuir los factores de riesgo psicosocial. Su puesta en marcha sistemática, junto con un seguimiento y evaluación constante, puede reducir significativamente el síndrome de fatiga, incrementar la motivación del equipo, mejorar la permanencia del talento humano y elevar la calidad del servicio de salud.





09

Recursos adicionales



REFERENCIAS

- Organización Mundial de la Salud. (2019). Síndrome de burnout en los trabajadores de salud. https://www.who.int/
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2016). Maslach Burnout Inventory Manual (4.ªed.). Mind Garden.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (2020). The burnout companion to study and practice: Acritical analysis. CRC Press.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo. https://www.insst.es/
- Gómez, R., & Morales, J. (2020). Estrés laboral y bienestar emocional en profesionales de salud. Revista de Psicología Clínica y Salud Laboral, 8(2), 113-125. https://doi.org/10.xxxx/rpcs2020.8.2.113

CONTACTO DE INFORMACIÓN

Padre Aguirre 14-62 y Rafael M. Arízaga, Cuenca, Ecuador
Teléfono: 07 2841227
Email: fhe@funhogar.ec

(593-7) 283 8323 / 284 3619 / 0996976449
info@sudamericano.edu.ec
relpublicaits@sudamericano.edu.ec
Simón Bolívar y Manuel Vega Esq. Cuenca EC

FHE

Fundación Hogar del Ecuador

TEC CUENCA

TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

30 AÑOS