



FACULTAD DE POSTGRADOS

MAESTRÍA EN GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Creación del programa de soporte emocional para los terapeutas de GEA
MENTAL SAS, durante el período noviembre 2023 a enero 2024

Profesor

Ronald Patricio Vargas Cordova MD Msc.

Autora

Ana Stefanía Andrade Fonseca

2023

RESUMEN

La labor de la psicoterapia hace más vulnerables a los profesionales de la psicología a sufrir estados de estrés debido a la demanda de la cercanía emocional, la empatía y vinculación que implica la propia labor profesional (Kotera et al., 2021; Maslach y Later, 2016). El presente proyecto nace de la necesidad de proponer la creación de un programa de soporte emocional para los terapeutas de GEA MENTAL SAS, durante el período noviembre 2023 a enero 2024, cuyos objetivos específicos son: Determinar el nivel de regulación emocional de los terapeutas de GEA MENTAL SAS, identificar la prevalencia general de enfermedades de salud mental en los terapeutas de GEA MENTAL SAS, como consecuencia de su actividad laboral, describir las estrategias de descarga emocional utilizadas por los terapeutas de GEA MENTAL SAS. Estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal. Para el desarrollo de esta propuesta se realizaron encuestas a los terapeutas de la empresa. Concluyéndose que es pertinente la creación de un programa de soporte emocional, el 63% de los terapeutas tienen diagnóstico psicológico, en la empresa reconocen que los efectos negativos de la falta de regulación emocional pueden ser: problemas de concentración, dejar de lado la necesidad del consultante, pérdida de objetividad, poner su experiencia propia sobre la del consultante. El 75% de los terapeutas manejan estrategias de autocontrol fuera de las sesiones, y 62.5% de los terapeutas consideran que un programa de soporte emocional contribuiría positivamente al bienestar emocional.

Palabras clave: salud mental, atención psicológica, plan gerencial, estrategias.

ABSTRACT

The work of psychotherapy makes psychology professionals more vulnerable to suffering states of stress due to the demand for emotional closeness, empathy and bonding that the professional work itself implies (Kotera et al., 2021; Maslach and Later, 2016). This project arises from the need to propose the creation of an emotional support program for GEA MENTAL SAS therapists, during the period November 2023 to January 2024, whose specific objectives are: Determine the level of emotional regulation of GEA therapists MENTAL SAS, identify the general prevalence of mental health illnesses in GEA MENTAL SAS therapists, as a consequence of their work activity, describe the emotional discharge strategies used by GEA MENTAL SAS therapists. Quantitative, non-experimental, cross-sectional study. To develop this proposal, surveys were conducted with the company's therapists. Concluding that the creation of an emotional support program is pertinent, 63% of therapists have a psychological diagnosis, in the company they recognize that the negative effects of the lack of emotional regulation can be: concentration problems, leaving aside the need for consultant, loss of objectivity, putting his own experience above that of the consultant. 75% of therapists manage self-control strategies outside of sessions, and 62.5% of therapists consider that an emotional support program would contribute positively to emotional well-being.

Keywords: mental health, psychological care, management plan, strategies.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO 1 | 3 |
| REVISIÓN DEL ESTADO DEL ARTE Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 3 |
| 1. ANÁLISIS AMBIENTAL SITUACIONAL | 3 |
| 1.1 Análisis de la Situación Actual de Gestión Gerencial..... | 3 |
| 1.2 Estructura Administrativa, Financiera y Operativa | 4 |
| 1.2.1 Oferta y Demanda de Servicios | 4 |
| 1.2.2 Análisis geoespacial y geopolíticos | 5 |
| 1.2.3 Oferta de Servicios | 5 |
| 1.2.4 Población atendida | 6 |
| 1.3 Demanda de servicios insatisfecha | 7 |
| IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA U OPORTUNIDAD DE MEJORA..... | 8 |
| 1.4 Planteamiento del Problema | 8 |
| 1.4.1 Propuesta y justificación de alternativas de solución | 10 |
| OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL PLAN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS | 12 |
| CAPÍTULO II | 13 |
| JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE METODOLOGÍA CUALITATIVA PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. | 13 |
| 2.1 JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA .. | 13 |
| 2.2 Metodología: | 15 |
| 2.2.1 Diseño de la investigación. | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.2 Enfoque de la investigación | 16 |
| 2.2.3 Tipos de investigación | 16 |
| 2.2.4 Método de investigación | 16 |
| 2.2.5 Técnicas de investigación | 17 |
| 2.2.6 Análisis FODA | 17 |
| 2.2.7 Cadena de valor de la organización | 18 |
| 2.2.8 Planificación estratégica | 20 |
| 2.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA..... | 20 |
| CAPÍTULO III | 32 |
| DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE | |
| SOLUCIÓN..... | 32 |
| 3.1 PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL | 32 |
| 3.2 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE OPORTUNIDADES | |
| ESTUDIADAS..... | 36 |
| 3.3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD | 38 |
| 3.4 DIAGNÓSTICO DE SERVICIOS, RECURSOS Y | |
| CAPACIDADES FUNCIONALES EN EL GEA MENTAL SAS..... | 39 |
| 3.4.1 Gestión gerencial de la Dirección | 39 |
| 3.4.2 Gestión administrativa y de recursos humanos | 40 |
| 3.4.3 Gestión financiera | 41 |
| 3.4.4 Gestión de las tecnologías de la información y comunicación | 42 |
| 3.4.5 Gestión de los servicios clínicos y de hospitalización | 42 |
| CAPÍTULO IV | 44 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 44 |
| 4.1 CONCLUSIONES | 44 |
| 4.2 RECOMENDACIONES | 45 |
| REFERENCIAS | 46 |
| ANEXOS | 51 |

| | |
|---|----|
| ANEXO 1 | 51 |
| ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DEL SOPORTE EMOCIONAL EN LOS TERAPEUTAS | 51 |
| ANEXO 2..... | 55 |
| Encuesta dirigida a Terapeutas de GEA MENTAL SAS..... | 55 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Cartera de servicios ofertados por la empresa GEA MENTAL. | 6 |
| Tabla 2. Análisis FODA de la empresa | 18 |
| Tabla 3. Cadena de valor | 19 |
| Tabla 4. Matriz de evaluación de oportunidades..... | 37 |
| Tabla 5. Matriz de análisis de factibilidad | 38 |
| Tabla 6. FODA de la gestión gerencial de la dirección | 40 |
| Tabla 7. FODA de la gestión administrativa y de recursos humanos..... | 40 |
| Tabla 8. FODA de la gestión financiera | 41 |
| Tabla 9. FODA de la gestión de las tecnologías de la información y comunicación | 42 |
| Tabla 10. FODA de la gestión de los servicios clínicos y de hospitalización ... | 43 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Ilustración 1 Estructura administrativa de la empresa GEA MENTAL | 4 |
| Ilustración 2 Ubicación geográfica de la empresa GEA MENTAL en la ciudad de Sangolquí | 5 |
| Ilustración 3. Porcentajes de población atendida según el tipo de asistencia psicológica..... | 7 |
| Ilustración 4 Árbol de problemas de la empresa GEA MENTAL..... | 9 |
| Ilustración 5 Árbol de alternativas de solución de la empresa GEA MENTAL | 10 |
| Ilustración 6 Enfermedad de salud mental diagnosticada | 20 |
| Ilustración 7 Prevalencia general de enfermedades de salud mental..... | 21 |
| Ilustración 8 Porcentaje de búsqueda de apoyo o tratamiento profesional | 21 |
| Ilustración 9 Influencia de su propia experiencia terapéutica en práctica profesional..... | 22 |
| Ilustración 10 Formación para abordar las propias enfermedades de salud mental | 22 |
| Ilustración 11 Importancia de la salud mental en los terapeutas | 23 |
| Ilustración 12 Experimentación de emociones intensas durante las sesiones | 23 |
| Ilustración 13 Manejo de emociones durante las sesiones | 24 |
| Ilustración 14 Efectos negativos de la falta de regulación emocional..... | 24 |
| Ilustración 15 Principales efectos negativos de la falta de regulación emocional en el trabajo..... | 25 |
| Ilustración 16 Técnica de autocontrol | 26 |
| Ilustración 17 Nivel de regulación emocional..... | 26 |
| Ilustración 18 Relevancia de un programa de soporte emocional para terapeutas | 27 |
| Ilustración 19 Disposición e interés de un programa de soporte emocional para terapeutas | 28 |
| Ilustración 20 Contribución positiva de un programa de soporte emocional para terapeutas | 28 |
| Ilustración 21 Eficacia de los recursos y herramientas de apoyo de GEAMENTAL SAS..... | 29 |

| | |
|---|----|
| Ilustración 22 <i>Impacto de un programa de soporte emocional en el desempeño laboral</i> | 29 |
| Ilustración 23 <i>Disposición de participación en un programa de soporte emocional</i> | 30 |
| Ilustración 24 <i>Mejoría en cohesión y trabajo en equipo con un programa de soporte emocional</i> | 30 |
| Ilustración 25 <i>Nivel de satisfacción con las iniciativas de apoyo emocional de la empresa</i> | 31 |
| Ilustración 26 <i>Inclusión de actividades prácticas y ejercicios de autocuidado</i> | 31 |

INTRODUCCIÓN

La empresa GEAMENTAL S.A.S se crea el 16 de agosto de 2018 bajo el nombre de "grupo mental", un proyecto direccionado a la atención psicológica a domicilio y la ayuda social. Teniendo como socio fundador a Esteban Monta y socios colaboradores a Andrea Elizalde, Daniela Acosta y Cristian Gómez. Ese mismo año se crea el primer grupo de voluntariado y de estudio actualmente llamado académico encaminado a contribuir con la formación de estudiantes de psicología y profesionales.

Para el año 2019 se establece en Sangolquí en el barrio el Cabre en las calles Los Olivos y Las Higueras la sede del centro psicológico. En el año 2020 con la pandemia se apertura la atención virtual y la formación en línea.

A finales del 2020 e inicios del 2021 se constituye como empresa pasando a llamarse GEAMENTAL, una sociedad por acciones simplificadas. En la actualidad la empresa se encuentra conformada por tres entes administrativos: Gerente general Cristian Gómez, director administrativo Ana Paula Rivera y director general Esteban Monta y 5 psicólogos en atención y formación

Desde el año 2018 GEAMENTAL mantiene tres ejes de participación: atención psicológica (clínica, infantojuvenil, psicorehabilitación, estimulación cognitiva en adultos mayores); además de educación continua y voluntariado. Para ello, se han realizado alianzas estratégicas con instituciones a nivel nacional (NeuroCorp) e internacional (CEAS Perú, Terapias Contextuales Costa Rica, FIPBE, ÍTACA Formación, INCOSAME, IEFIP).

GEA MENTAL SAS es una empresa que desarrolla ayuda psicológica con un enfoque contextual centrado en el bienestar de las personas. Su misión es generar bienestar psicológico con calidad y desarrollo constante en las personas.

“Su visión es crear un ecosistema de atención, investigación, capacitación y creación de sistemas de salud con enfoque psicológico constituyendo sus valores institucionales como: Transparencia Para siempre fundamentar la verdad, solidaridad para siempre ayudar a quien más necesita, responsabilidad Para cuidar de la salud mental en las personas lealtad Compromiso con nuestros usuarios y seguidores”

La atención se realiza de manera presencial y virtual; la captación de consultantes se deriva mediante marketing orgánico y derivación de otros centros psicológicos.

GEAMENTAL se encuentra ubicado en Sangolquí y cuenta con un espacio con cuatro ambientes de atención con 3 consultorios en funcionamiento, ambiente de recepción, ambiente de cafetería y actualmente de convivencia en la parte posterior del centro. Cuenta con 8 psicólogos todos especializados en psicología clínica, dos especializados en terapias conductuales contextuales, uno en análisis y modificación de conducta, uno especializado en atención en conductas de riesgo y trastorno límite de personalidad, uno en atención en casos de psicosis.

CAPÍTULO 1

REVISIÓN DEL ESTADO DEL ARTE Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. ANÁLISIS AMBIENTAL SITUACIONAL

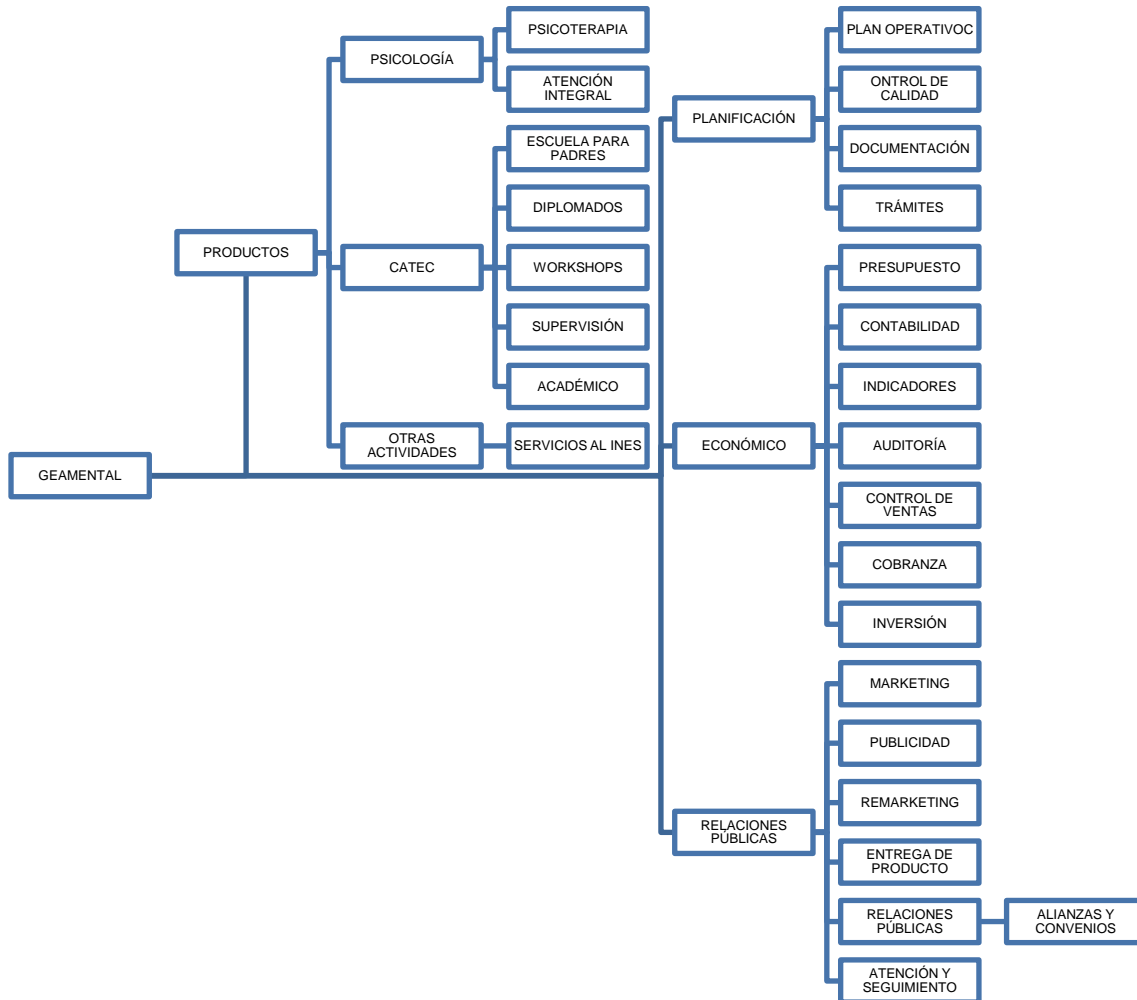
1.1 Análisis de la Situación Actual de Gestión Gerencial

La gerencia se encuentra bajo la dirección del Msc. Cristian Gómez, quien mantiene la responsabilidad de las actividades de la empresa. Dentro de las funciones de gerencia se encuentra la planificación, construcción y seguimiento de plan operativo anual (POA), organización y creación de manuales de atención y control de cumplimiento efectivo. La gerencia vela por el acceso a formación continua y el entrenamiento en habilidades, fomenta espacios mensuales para estabilización y escucha. Para brindar una atención adecuada crea protocolos de contacto y seguimiento con los consultantes y estudiantes; establece protocolos de atención, mantiene en formación continua a los profesionales, establece un programa de seguimiento y recompensa en caso de ser necesario; y establece un protocolo de restitución de bienestar en caso de que existan errores por parte de los profesionales.

1.2 Estructura Administrativa, Financiera y Operativa

La estructura se describe de mejor manera con el siguiente gráfico:

Ilustración 1 Estructura administrativa de la empresa GEA MENTAL



Fuente: GEA MENTAL SAS Elaborado por: GEA MENTAL SAS

1.2.1 Oferta y Demanda de Servicios

La empresa es una institución privada, que mantiene convenios y alianzas en atención y capacitación; genera alianzas estratégicas con instituciones a nivel nacional como con NeuroCorp, Universidad Central del Ecuador y Universidad de Israel; y a nivel internacional con CEAS Perú, Terapias Contextuales Costa Rica, FIPBE, ÍTACA Formación, INCOSAME, IEFIP. La afluencia de consultantes pertenece al Cantón Quito y Cantón Rumiñahui.

1.2.2 Análisis geoespacial y geopolíticos

La empresa se encuentra situado en la ciudad de Sangolquí, misma que se localiza al centro-norte de la región interandina del Ecuador, sobre el Valle de los Chillos en la provincia del Pichincha. Más específicamente en las calles Los Olivos 603 y Las Higueras.

Ilustración 2 Ubicación geográfica de la empresa GEA MENTAL en la ciudad de Sangolquí



Fuente. Tomado de Google Maps

1.2.3 Oferta de Servicios

GEA MENTAL cuenta con una extensa gama de servicios centrados principalmente en el ámbito de la salud mental, así como en el campo académico y educativo. Estos servicios específicos se describirán detalladamente en la tabla siguiente.

Tabla 1. Cartera de servicios ofertados por la empresa GEA MENTAL.

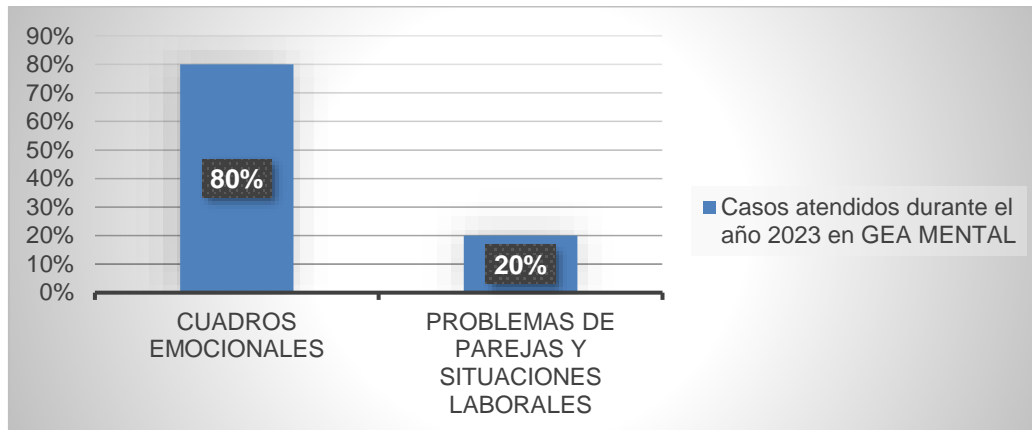
| SERVICIOS OFERTADOS POR GEA MENTAL | |
|---|---|
| ÁREA | SERVICIO OFERTADO |
| Atención psicológica | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Atención • Seguimiento • Entrenamientos grupales |
| Atención Integral | <ul style="list-style-type: none"> • Psicología infantil • Psicorehabilitación • Terapia del lenguaje • Psicopedagogía • Psiquiatría |
| Escuela para terapeutas | <ul style="list-style-type: none"> • Formación • Entrenamiento • Supervisión • Contención |
| Diplomados | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y modificación de conducta • Conductismo contextual |
| Workshops | <ul style="list-style-type: none"> • Psicología basada en evidencia |
| Académico | <ul style="list-style-type: none"> • Espacio para marketing, remarketing y relaciones públicas |

Nota. Elaboración propia.

1.2.4 Población atendida

En el año 2022 se registraron 617 atenciones, en el año 2023 de enero a octubre se registran 570 atenciones, se determina alrededor del 80% de casos que acuden a consulta por cuadros emocionales como: conductas autolesivas, de riesgo suicida, conductas depresivas y ansiosas, el otro 20% de casos con problemas de pareja, asesoría y evaluación y seguimiento con fines laborales.

Ilustración 3. Porcentajes de población atendida según el tipo de asistencia psicológica



Nota. Información brindada por el personal administrativo de la empresa GEA MENTAL. Elaboración propia.

1.3 Demanda de servicios insatisfecha

La salud psicológica se ha convertido recientemente en una preocupación mayor a nivel internacional. Durante el período de pandemia por COVID - 19, el Síndrome de Burnout (BO) y el Desgaste por Empatía han adquirido gran relevancia entre la comunidad científica, y se han convertido en un tema de investigación de amplio interés. Las exigencias emocionales del trabajo ponen a los psicoterapeutas en riesgo de agotamiento físico y emocional, a menudo en detrimento del terapeuta, los clientes y la profesión de la psicoterapia (Maslach, 2007).

Dentro del contexto terapéutico, es recomendable tener horas de supervisión constante, terapia psicológica personal y espacio de autocuidado, dado que la naturaleza de la profesión lo requiere; en la mayoría de empresas este aspecto queda de lado enfocándose más en las estadísticas de atención.

El Síndrome de Desgaste por Empatía es un término en evolución dentro de la Psicotraumatología. Se asocia con el “costo de cuidar” de otros que padecen sufrimiento emocional (Figley, 1982). Se lo conoce también como fatiga por compasión. Es lo que sucede en las profesiones de la salud, especialmente

con aquellos profesionales que están en contacto constante con pacientes que están o han sufrido experiencias altamente estresantes.

Algunos de los síntomas que pueden experimentar los profesionales que están en constante interacción con personas que han vivido hechos traumáticos, son los siguientes: la reexperimentación, es decir, la aparición de experiencias traumáticas relacionadas con el paciente, rumiación y flashbacks del suceso. Además, la evitación: irritabilidad, frustración, saturación, descuido de relaciones interpersonales, dejar de visitar sitios vinculados al hecho traumático. También la hiperactivación como culpa, vergüenza, ansiedad o fatiga, dificultad para concentrarse o dormir, pánico.

IDENTIFICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA U OPORTUNIDAD DE MEJORA

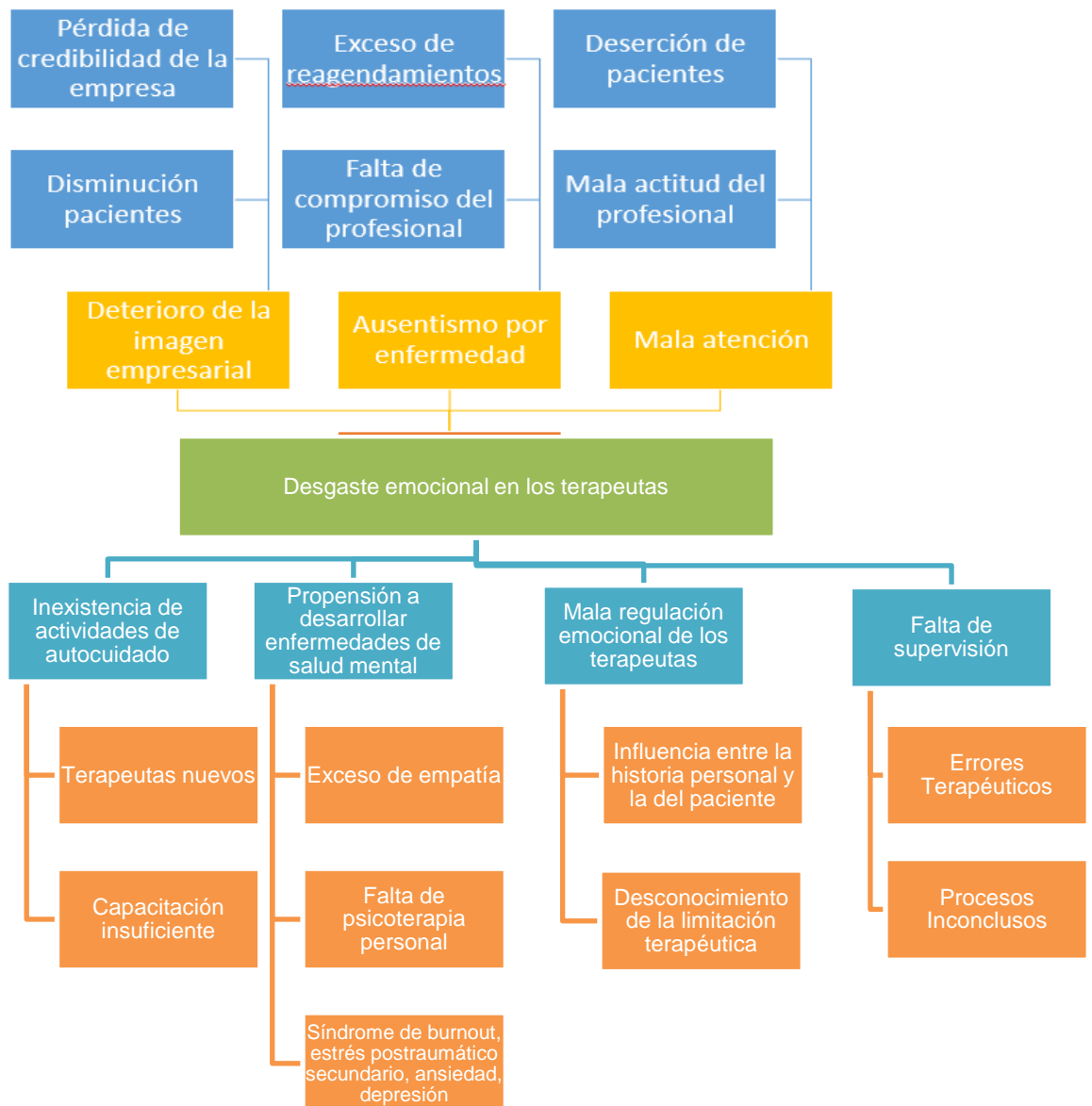
1.4 Planteamiento del Problema

En la empresa GEA MENTAL, se han identificado diversos factores que contribuyen a la problemática investigada, destacando el desgaste emocional de los terapeutas como un problema central. La carencia de actividades de autocuidado, la propensión a desarrollar enfermedades mentales, la deficiente regulación emocional y la falta de supervisión son señaladas como causas fundamentales que han dado origen a esta problemática. Estas causas, a su vez, han influido en la aparición de efectos negativos como la pérdida de credibilidad de la empresa, un exceso de reprogramaciones, deserciones y una disminución de pacientes, así como una falta de compromiso y una actitud profesional deficiente.

Tanto las causas generadas por el personal que presta sus servicios como los efectos resultantes están directamente vinculados con el desgaste emocional de los terapeutas. La falta de un plan o programa adecuado para mejorar sus estados emocionales compromete su motivación, lo que se traduce en una

atención deficiente. Aunque esto no sea algo habitual, en los casos en que sucede, afecta negativamente la imagen de la empresa, provocando un deterioro en la percepción previamente establecida.

Ilustración 4 *Árbol de problemas de la empresa GEA MENTAL*



Nota. *Elaboración propia*

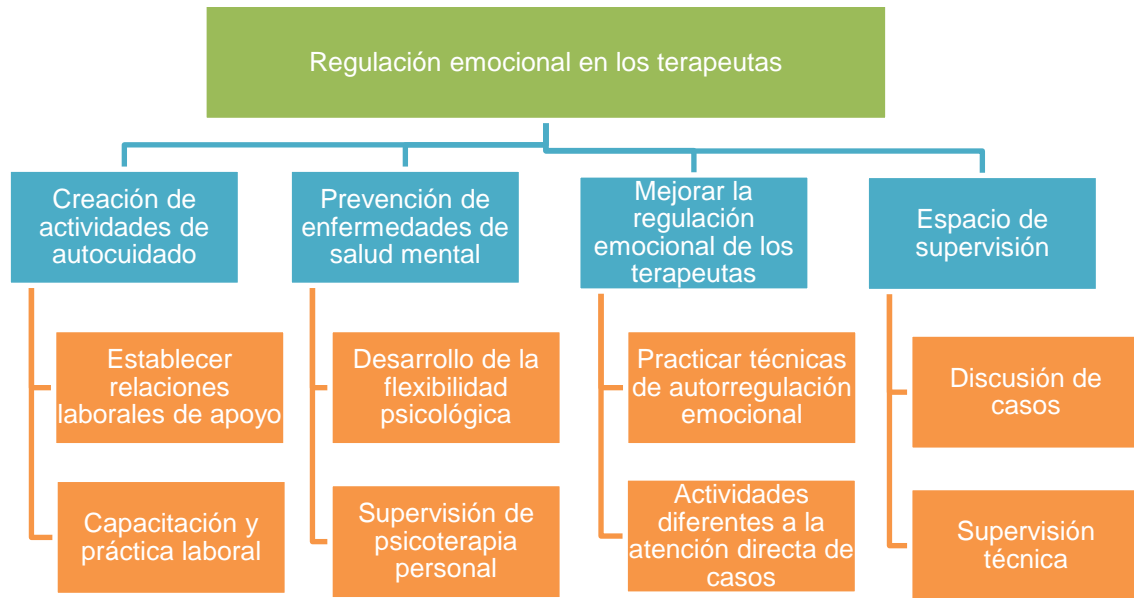
1.4.1 Propuesta y justificación de alternativas de solución

La investigación actual se enfoca en la identificación de las causas que contribuyen al deterioro y desgaste emocional de los terapeutas en la sucursal de Sangolquí de la empresa GEA MENTAL. Con el objetivo de fortalecer la salud mental de los terapeutas, mejorar la imagen empresarial y elevar la calidad de atención, se propone la implementación de un plan integral que aborde la regulación emocional, la prevención de enfermedades mentales y la creación de espacios de supervisión.

La alternativa recomendada consiste en crear y ejecutar un programa de soporte emocional. Esta iniciativa asegurará que los profesionales estén capacitados para cumplir con eficacia sus funciones, al mismo tiempo que se fomentará su motivación para atender a los pacientes. Al proporcionar un ambiente más equilibrado y acorde con las demandas de su profesión, el programa contribuirá al bienestar emocional de los terapeutas, lo que se reflejará en una mejora significativa en la calidad de la atención brindada y, por ende, en la percepción positiva de la empresa GEA MENTAL.

Ilustración 5 Árbol de alternativas de solución de la empresa GEA MENTAL





Nota. *Elaboración propia*

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS DEL PLAN PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

1.4.1.1 OBJETIVO GENERAL

Crear el programa de soporte emocional para los terapeutas de GEA MENTAL SAS, durante el período noviembre 2023 a enero 2024.

1.4.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar el nivel de regulación emocional de los terapeutas de GEA MENTAL SAS.
2. Identificar la prevalencia general de enfermedades de salud mental en los terapeutas de GEA MENTAL SAS, como consecuencia de su actividad laboral.
3. Describir las estrategias de descarga emocional utilizadas por los terapeutas de GEA MENTAL SAS.

CAPÍTULO II

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE METODOLOGÍA CUALITATIVA PARA LA REALIZACIÓN DEL PLAN DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

2.1 JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Los altos niveles de demanda en el campo de la salud mental que, actualmente estamos viviendo con la salida de la crisis generada por la pandemia del COVID- 19, implica actuaciones a diferentes niveles: institucionales y gubernamentales, profesionales e individuales (Nicola, et al. 2020).

Por su parte, los profesionales de la salud mental que intervienen directamente en los casos que demandan asistencia, deberán estar preparados para soportar altas cargas de trabajo que, si bien, no en todos los casos, cabe la posibilidad de una falta de consonancia con los recursos y un ámbito adecuado para su abordaje y soporte (Juárez- García, 2020; Kotera et al. 2021).

La labor de la psicoterapia hace más vulnerables a los profesionales de la psicología a sufrir estados de estrés debido a la demanda de la cercanía emocional, la empatía y vinculación que implica la propia labor profesional (Kotera et al., 2021; Maslach y Later, 2016).

Los psicólogos están expuestos a historias y experiencias emocionalmente intensas de sus clientes. Esta exposición regular a situaciones difíciles y traumáticas puede llevar a una acumulación de estrés y fatiga emocional, lo que puede afectar su bienestar emocional.

Los profesionales cuya labor implica el contacto habitual con el trauma, el sufrimiento, la violencia y en general el malestar de otros, como es el caso de los profesionales de la salud mental pueden desarrollar síntomas relacionados con lo que se denomina burnout y/o fatiga por compasión (Pirelli et al., 2020) Conocer los factores de riesgo y de protección facilitará la prevención a nivel individual y organizacional, mejorando la implicación de los profesionales y

alejándose de efectos perjudiciales tanto para los propios profesionales como para los pacientes y/o usuarios (Kotera et al., 2021, Nascimento et al., 2017; Silva et al., 2017)

Los terapeutas psicólogos deben cuidar de sí mismos para poder cuidar de sus clientes de manera efectiva. El soporte emocional les proporciona un espacio seguro para procesar sus propias emociones y necesidades, lo que les permite mantener un equilibrio saludable entre dar y recibir apoyo emocional.

El agotamiento es un riesgo real para los terapeutas debido a la carga emocional de su trabajo. El soporte emocional puede ayudar a prevenir o mitigar el agotamiento al proporcionar apoyo y recursos para manejar el estrés y las dificultades emocionales relacionadas con la terapia.

Cuando los terapeutas tienen una buena salud emocional y están bien cuidados, pueden brindar una mejor calidad de atención a sus clientes. Estar en un espacio emocionalmente equilibrado les permite tener una mayor claridad y enfoque en las sesiones de terapia, y desarrollar una mayor empatía y conexión con sus clientes.

La vulnerabilidad de los terapeutas al estrés y al agotamiento se amplifica por la demanda de cercanía emocional, empatía y vinculación que implica su labor. La falta de un adecuado sistema de apoyo puede tener consecuencias negativas tanto para la salud mental de los terapeutas como para la calidad de la atención que ofrecen a sus clientes.

La implementación de un programa de soporte emocional se presenta como una estrategia clave para contrarrestar estos desafíos. Proporcionar un espacio seguro y estructurado para que los terapeutas procesen sus propias emociones, reciban apoyo y adquieran herramientas para gestionar el estrés es fundamental para mantener su bienestar emocional y prevenir el agotamiento profesional.

Además, un programa de este tipo no solo beneficia a los terapeutas individualmente, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad de la

atención brindada a los clientes. Terapeutas emocionalmente equilibrados están mejor equipados para ofrecer sesiones más claras, enfocadas y empáticas, contribuyendo así a una experiencia terapéutica más efectiva y beneficiosa para los usuarios.

En resumen, crear un programa de soporte emocional para terapeutas y psicólogos es importante para cuidar su bienestar emocional, prevenir el agotamiento profesional, mejorar la calidad de atención a los clientes, fomentar su crecimiento profesional y prevenir el síndrome de desgaste profesional. Al proporcionar un espacio seguro y de apoyo para estos profesionales, se promueve un ambiente de trabajo saludable y se garantiza una mejor atención a los clientes.

Además, este programa se justifica en la necesidad de preservar y mejorar la salud emocional de los profesionales, prevenir el agotamiento y garantizar una atención de calidad para los clientes. Este enfoque proactivo no solo promueve un ambiente de trabajo saludable, sino que también fortalece la efectividad y sostenibilidad de la práctica terapéutica.

2.2 Metodología:

La metodología propuesta para el proyecto de investigación "Creación del programa de soporte emocional para los terapeutas de GEA MENTAL SAS" durante el período de noviembre de 2023 a enero de 2024 se basa en una indagación no experimental. El objetivo principal de esta investigación es mejorar la calidad de los servicios de salud proporcionados por GEA MENTAL SAS, centrándose en el bienestar emocional de sus terapeutas. Además, se utilizarán métodos cuantitativos para determinar las falencias y oportunidades de mejora.

2.2.1 Diseño de la investigación.

Se realizará una investigación no experimental para evaluar el impacto del programa de soporte emocional. Este diseño permitirá realizar comparaciones antes y después de la implementación del programa.

2.2.2 Enfoque de la investigación

Se utilizará un enfoque cuantitativo. Este enfoque se basa en mediciones numéricas y análisis estadísticos, utilizando la recopilación de datos para probar hipótesis con el fin de identificar patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2018)

2.2.3 Tipos de investigación

- **Investigación descriptiva:** Un estudio se considera descriptivo si no intenta evaluar una relación causal hipotética, sino que utiliza sus datos con fines puramente descriptivos. Por lo general, los estudios descriptivos ayudan a formular hipótesis que luego pueden comprobarse mediante estudios analíticos (Pallás, J. M. A., & Villa, J. J. 2019).
- **Investigación de secuencia transversal:** Un estudio transversal es aquel en el que los datos de cada sujeto representan esencialmente un único punto en el tiempo. Estos datos pueden corresponder a la presencia, ausencia o diferentes grados de una característica o enfermedad, o bien examinar la relación entre diferentes variables en una población definida en un momento de tiempo determinado (Pallás, J. M. A., & Villa, J. J. 2019).
- **Estudio de factor observacional:** La investigación observacional es aquella en la que el investigador no controla los factores del estudio, sino que se limita a observar, medir y analizar determinadas variables del sujeto (Pallás, J. M. A., & Villa, J. J. 2019).

2.2.4 Método de investigación

Por otro lado, el método deductivo partirá desde una lógica opuesta. De este modo, el método deductivo parte de leyes generales y se orienta hacia su aplicabilidad a situaciones particulares.

2.2.5 Técnicas de investigación

Observación: En un estudio observacional, el equipo de investigación no controla los factores de investigación; simplemente observa, mide y analiza. Dentro de estos estudios se encuentran los estudios de cohortes, casos controles, transversales, ecológicos o estudios de caso o series de caso (Sanchez-Gomez y otros. 2020)

La encuesta: La encuesta es considerada por Lanuez y Fernández (2014) como una entrevista por cuestionario. No se puede estar de acuerdo con esta afirmación si se tiene en cuenta el carácter auto cumplimentado de la metodología, ya que aquí el diálogo es entre el encuestado y él mismo, mediado por el cuestionario de la herramienta metodológica correspondiente.

Sin embargo, se la define adecuadamente como una metodología empírica que utiliza herramientas o formularios impresos o digitales destinados a obtener respuestas a preguntas sobre los sujetos estudiados y que es cumplimentada por los propios sujetos que proporcionan la información.

En este caso se realizará una encuesta conformada por 12 preguntas para medir el nivel de regulación emocional, conocer la existencia de patología de salud mental de los terapeutas de GEA MENTAL SAS y las estrategias de descarga emocional utilizadas por los mismos, dichos resultados serán enviados en un formulario de Google forms, exportado a Excel, para obtener las frecuencia y porcentajes de los datos requeridos.

2.2.6 Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta que facilita la planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implementación de acciones mediante el conocimiento de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa.

Tabla 2. Análisis FODA de la empresa

| DEBILIDAD | FORTALEZA |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de profesionales nuevos • Unificar criterios de manejo y filosofía de la empresa • No cuenta con un proceso de seguimiento de la salud mental de sus profesionales | <ul style="list-style-type: none"> • Talento humano cumple con el perfil académico requerido • Crear grupos de supervisión, terapia personal o apoyo de colegas. • Creación de protocolos acorde a las necesidades de la empresa y adaptarlos en el tiempo. |
| AMENAZA | OPORTUNIDAD |
| <ul style="list-style-type: none"> • Creencias culturales que no permiten visibilizar el problema | <ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de programas de autocuidado para los profesionales. • Adaptación de protocolos internacionales a la realidad de la empresa |

Nota. Elaboración propia.

2.2.7 Cadena de valor de la organización

La cadena de valor de una empresa es un modelo que describe las actividades que una empresa realiza para crear valor a través de la producción y entrega de un producto o servicio de manera efectiva y eficiente. La cadena de valor se compone de dos tipos de actividades: actividades primarias y actividades de apoyo.

Las actividades primarias son aquellas directamente relacionadas con la producción, entrega y soporte del producto o servicio.

Logística de entrada: comprende las actividades relacionadas con la adquisición de materias primas, su almacenamiento y gestión de inventario.

Operaciones: estas actividades se refieren a la transformación de las materias primas en productos finales o la prestación del servicio.

Logística de salida: implica el transporte, almacenamiento y distribución física de los productos terminados o la entrega del servicio.

Marketing y ventas: son las actividades relacionadas con la promoción, publicidad, venta y gestión de clientes.

Servicio: se refiere a las actividades posteriores a la venta, como soporte técnico, garantías, servicio al cliente, entre otros.

Por otro lado, las actividades de apoyo son aquellas que brindan soporte y recursos para que las actividades primarias se realicen de manera efectiva.

Infraestructura: incluye las actividades de dirección general, planificación, finanzas, recursos humanos, TI y otras funciones administrativas.

Gestión de recursos humanos: se refiere a la planificación, contratación, entrenamiento y desarrollo del personal.

Desarrollo tecnológico: implica la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías, así como la gestión de la tecnología de la información.

Adquisiciones: comprende las actividades relacionadas con la adquisición de recursos como materias primas, maquinaria y equipos, así como la gestión de proveedores.

La cadena de valor se utiliza para identificar las actividades que agregan valor y aquellas que no lo hacen, lo que permite a la empresa enfocar sus esfuerzos en las áreas clave para lograr una ventaja competitiva.

Tabla 3. Cadena de valor

| CADENA DE VALOR | | | | | | |
|------------------------------|---|------------------------------------|--------------------------------|---|-------------------------------------|---------------|
| Actividades SOPORTE | APROVISIONAMIENTO: Compras, adquirir los recursos necesarios para el manejo diario de la empresa | | | | | MARGEN |
| | DESARROLLO TECNOLÓGICO: Investigación y desarrollos, automatización y digitalización de los procesos de la empresa | | | | | |
| | RECURSOS HUMANOS: Selección, formación, capacitación, contratación y remuneración de personal | | | | | |
| | INFRAESTRUCTURA DE LA EMPRESA: Incluye gestión general, administrativa, contables, asuntos públicos, de calidad, etc. | | | | | |
| Actividades PRIMARIAS | Logística Interna | Operaciones | Logística Interna | Marketing y ventas | Servicios | |
| | Almacenamiento de productos Recepción de datos de inventario | Mejorar la prestación de servicios | Pedidos, distribución, entrega | Dar a conocer los servicios de la empresa, posicionamiento de buen servicio | Servicio, atención al usuario final | |

Nota. Tomado del estudio de Percy, 2020

2.2.8 Planificación estratégica

Misión

Generar bienestar psicológico con calidad y desarrollo constante en las personas

Visión

Crear un ecosistema de atención, investigación, capacitación y creación de sistemas de salud con enfoque psicológico.

Valores

Transparencia para siempre fundamentar la verdad

Solidaridad para siempre ayudar a quien más necesita

Responsabilidad para cuidar de la salud mental en las personas

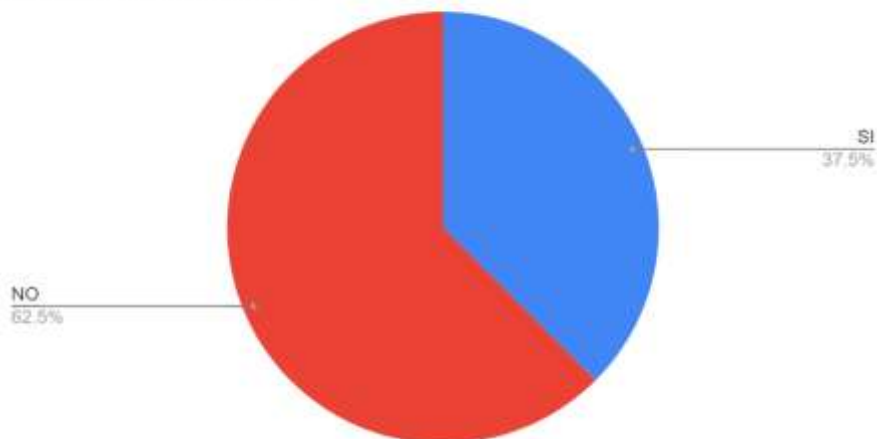
Lealtad compromiso con nuestros usuarios y seguidores

2.3 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Prevalencia general de enfermedades de salud mental en los terapeutas de GEAMENTAL SAS

Ilustración 6 Enfermedad de salud mental diagnosticada

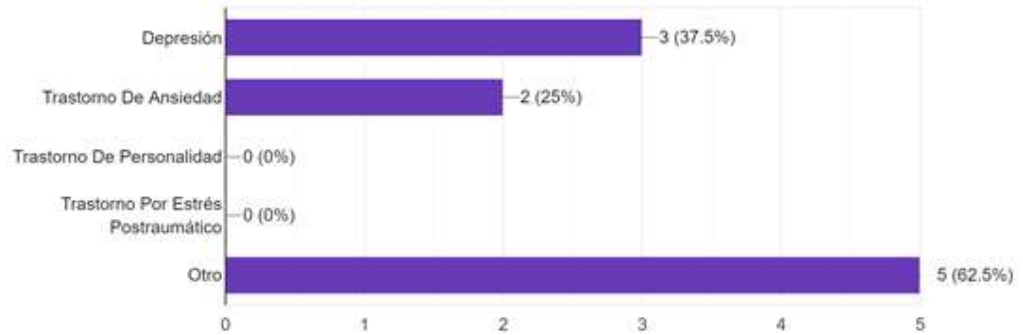
Actualmente tienes o has tenido alguna enfermedad de salud mental diagnosticada?



Dentro de la población de terapeutas encuestados se obtiene que un 62.5% no ha recibido un diagnóstico de enfermedad de salud mental y un 37.5% de población si lo ha recibido.

Ilustración 7 Prevalencia general de enfermedades de salud mental

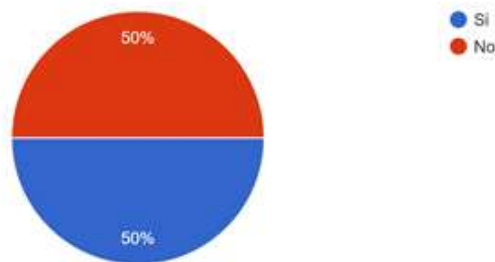
En caso de haber respondido "sí" en la pregunta anterior, por favor, marque todas las opciones que apliquen



La mayoría de la población ha recibido un diagnóstico diferente a patología emocional, correspondiente al 62.5 %, y 37.5 % ha sido diagnosticado con depresión y un 25% ansiedad.

Ilustración 8 Porcentaje de búsqueda de apoyo o tratamiento profesional

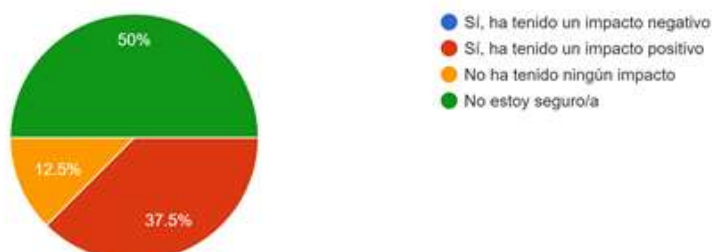
¿Has buscado apoyo o tratamiento profesional para abordar tu enfermedad de salud mental?



Un 50% de la población ha buscado apoyo o tratamiento profesional, lo cual implica conciencia de la importancia de su equilibrio emocional para continuar con su desempeño profesional.

Ilustración 9 *Influencia de su propia experiencia terapéutica en práctica profesional*

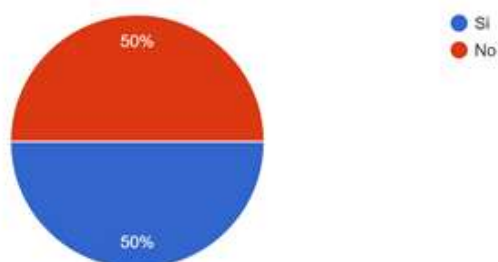
¿Crees que tu propia experiencia con una enfermedad de salud mental ha impactado en tu práctica profesional como terapeuta psicólogo/a? (marcar una opción)



Un 50% no está seguro si su experiencia personal con una enfermedad de salud mental ha impactado su vida profesional o ha influido en su ejercicio profesional, un 12.5% considera que no ha tenido un impacto, y el 37.5 % considera que ha tenido un impacto positivo.

Ilustración 10 *Formación para abordar las propias enfermedades de salud mental*

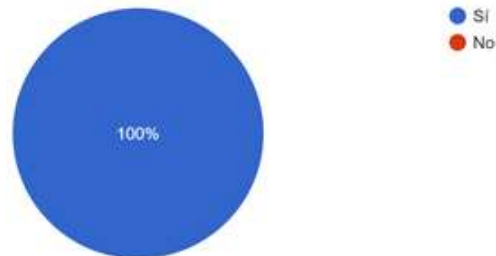
¿Has tenido alguna formación específica para abordar y tratar tus propias enfermedades de salud mental?



La mitad de la población si ha tenido formación para abordar sus propias enfermedades de salud mental y la otra mitad no la ha tenido.

Ilustración 11 *Importancia de la salud mental en los terapeutas*

¿Consideras que la salud mental de los terapeutas psicólogos es un tema importante que debe ser abordado en la comunidad profesional?

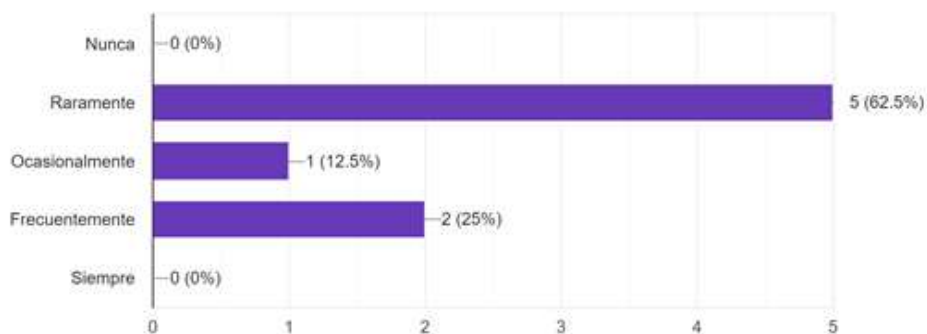


Toda la población encuesta considera que la salud mental de los terapeutas es importante y requiere de abordaje.

Nivel de regulación emocional de los terapeutas de GEAMENTAL SAS.

Ilustración 12 *Experimentación de emociones intensas durante las sesiones*

¿Con qué frecuencia experimentas emociones intensas durante las sesiones de terapia?

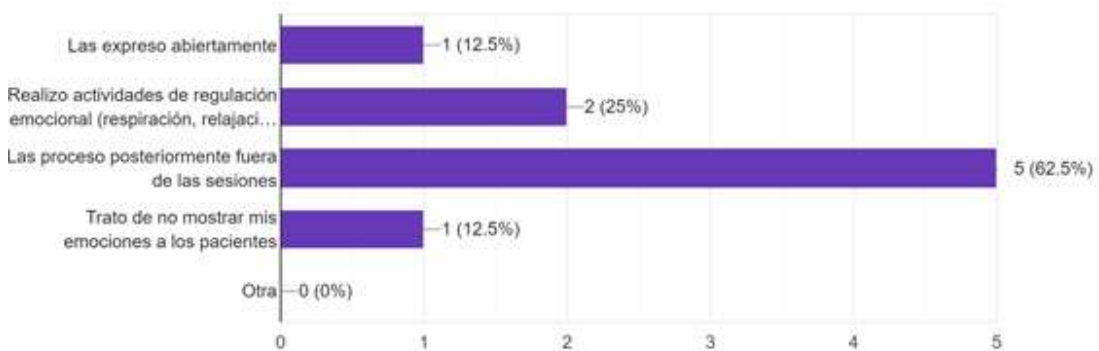


Dentro del ejercicio profesional, se abordan problemas de alta complejidad, con riesgo vital en ocasiones, en la interacción con el paciente, se pone en juego la

salud del paciente y del profesional, en esta comunidad de terapeutas, el 62.5% han experimentado emociones intensas raramente, el 25% las ha experimentado frecuentemente, y el 12.5% ocasionalmente; por lo cual es importante corroborar el manejo de dichas emociones, con el fin de no afectar la calidad de la atención y a su vez cuidar la salud mental del profesional.

Ilustración 13 Manejo de emociones durante las sesiones

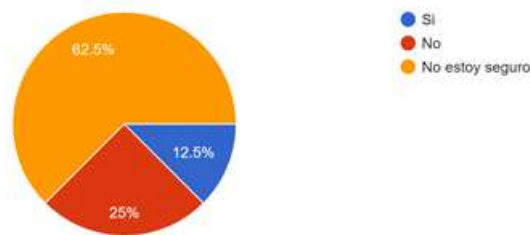
¿Cómo sueles manejar tus emociones durante las sesiones de terapia?



El 62.5 % de terapeutas encuestados procesa sus emociones fuera de las sesiones de terapia, el 25 % realiza actividades de regulación emocional (respiración, relajación, etc.); el 12.5% las expresa abiertamente, y el 12.5% trata de no mostrar sus emociones a los pacientes.

Ilustración 14 Efectos negativos de la falta de regulación emocional

¿Has notado algún efecto negativo en tu trabajo como terapeuta debido a la falta de regulación emocional?



La mayoría de la población correspondiente al 62.5% no está seguro de que su falta de regulación emocional tenga un efecto negativo en su trabajo, el 25% considera que no existe un efecto negativo y el 12.5 % considera que si lo tiene.

Ilustración 15 Principales efectos negativos de la falta de regulación emocional en el trabajo

¿Cuáles crees que son los principales efectos negativos de la falta de regulación emocional en tu trabajo?

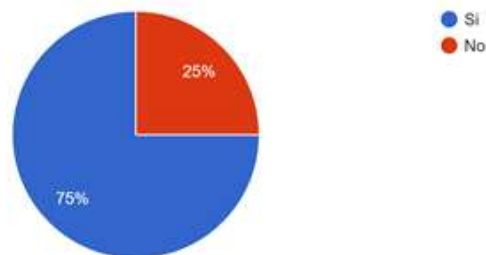
| |
|--|
| Dificultades para centrar la atención, alta sensibilidad |
| No hay |
| No lo sé, me da la idea que un par de veces he pasado por alto cosas importantes que pude haber hecho |
| Una práctica clínica influenciada por mis propias emociones y centrada en mi, restándole importancia a lo que sucede con el consultante |
| No poder ser objetiva con el problema que mi consultante traer. Tomarlo todo de manera personal y poner mi experiencia por sobre la del consultante. |
| No |
| Falta de concentración |
| Un abordaje no tan óptimo , dejar de lado las necesidad del consultante |

Dentro de los principales efectos negativos de la falta de regulación emocional los terapeutas identifican: problemas de concentración, dejar de lado la necesidad del consultante, perdida de objetividad, poner su experiencia propia sobre la del consultante.

Estrategias de descarga emocional utilizadas por los terapeutas de GEA MENTAL SAS.

Ilustración 16 Técnica de autocontrol

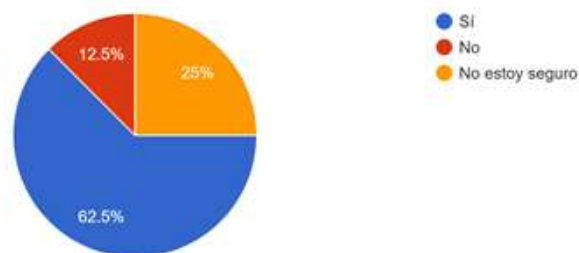
¿Utiliza alguna técnica de autocontrol o cuidado personal para manejar su propia carga emocional durante las sesiones terapéuticas?



El 75% de la población encuestada utiliza una técnica de autocontrol para manejar la carga emocional durante las sesiones terapéuticas y el 25% de la población no lo hace.

Ilustración 17 Nivel de regulación emocional

En general, ¿sientes que tienes un adecuado nivel de regulación emocional para llevar a cabo tu trabajo como terapeuta?



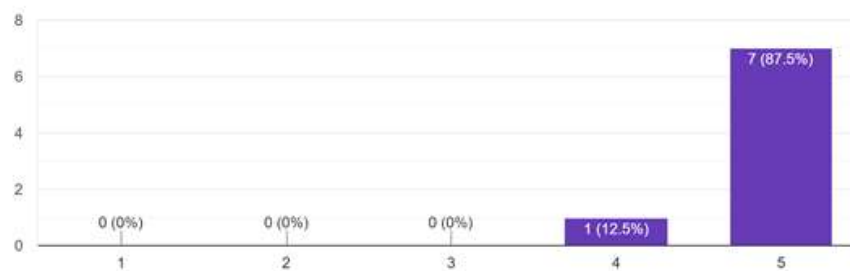
La mayoría de la población 62.5% considera que tiene un adecuado nivel de regulación emocional, el 25% no está seguro y el 12.5% considera que no, es decir que el nivel de conciencia personal de las terapeutas y la influencia en el

espacio terapéutico está presente, sin embargo, es necesario considerar también el sesgo profesional, y la necesidad de mantener una imagen adecuada al contexto las cuales pueden influir en las respuestas de la población encuestada.

Importancia de programa de soporte emocional

Ilustración 18 Relevancia de un programa de soporte emocional para terapeutas

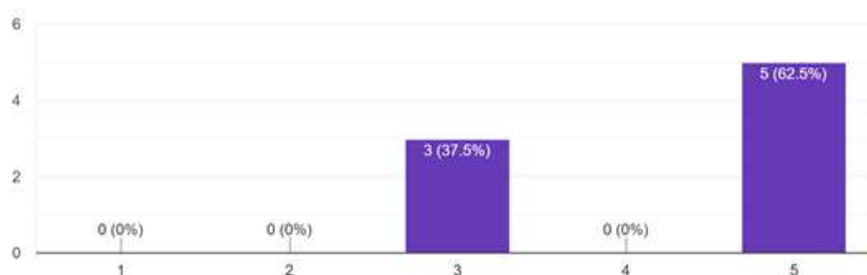
¿Cuán relevante considera que es la implementación de un programa de soporte emocional para terapeutas?



La mayoría de la población encuestada correspondiente al 87.5%, considera que si relevante contar con un programa de soporte emocional para terapeutas y el 12.5 % considera que no es relevante.

Ilustración 19 Disposición e interés de un programa de soporte emocional para terapeutas

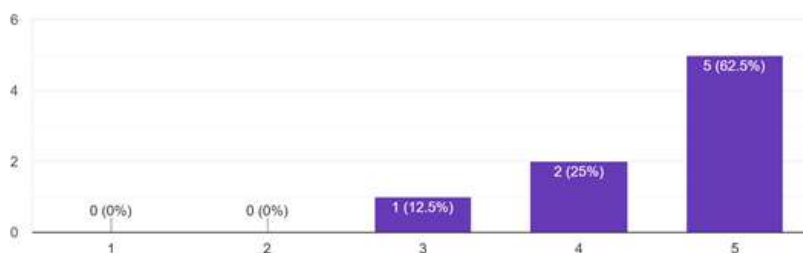
¿Cómo calificaría su nivel de interés y disposición para participar activamente en un programa de soporte emocional?



El 62.5% de la población de terapeutas tiene un alto interés y disposición a participar en un programa de soporte emocional, y el 37.5% considera medianamente interesante participar del mismo

Ilustración 20 Contribución positiva de un programa de soporte emocional para terapeutas

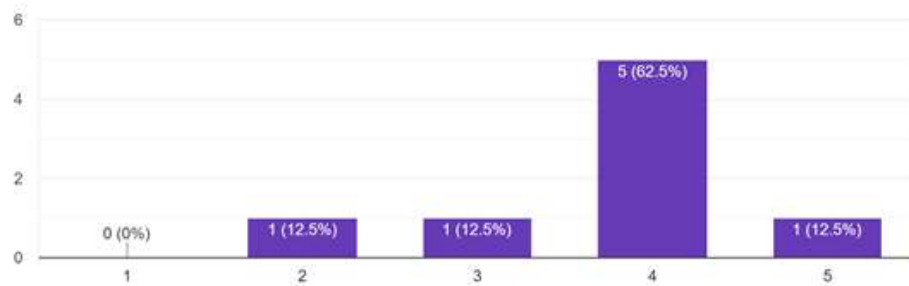
"Un programa de soporte emocional contribuiría positivamente a mi bienestar emocional como terapeuta"



El 62.5% de la población encuestada considera que un programa de soporte emocional contribuiría positivamente al bienestar emocional como terapeuta, el 25% considera que influiría en su quehacer profesional y el 12.5% influiría medianamente en su bienestar.

Ilustración 21 Eficacia de los recursos y herramientas de apoyo de GEAMENTAL SAS

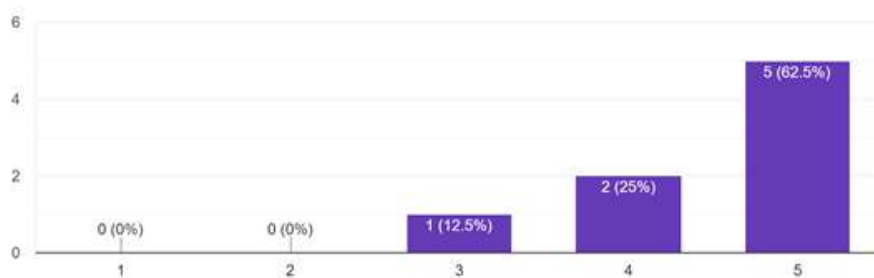
¿Cómo evaluaría su percepción actual sobre la eficacia de los recursos y herramientas de apoyo emocional disponibles para los terapeutas de GEAMENTAL SAS?



El 62.5% de la población encuestada percibe como buena la eficacia de los recursos y herramientas de apoyo emocional disponibles para los terapeutas de GEAMENTAL SAS, el 12.5% considera excelente los recursos y herramientas, el 12.5% lo considera neutral y el 12.5% regular.

Ilustración 22 Impacto de un programa de soporte emocional en el desempeño laboral

¿Cuánto cree que un programa de soporte emocional impactaría en la calidad de su desempeño laboral como terapeuta?

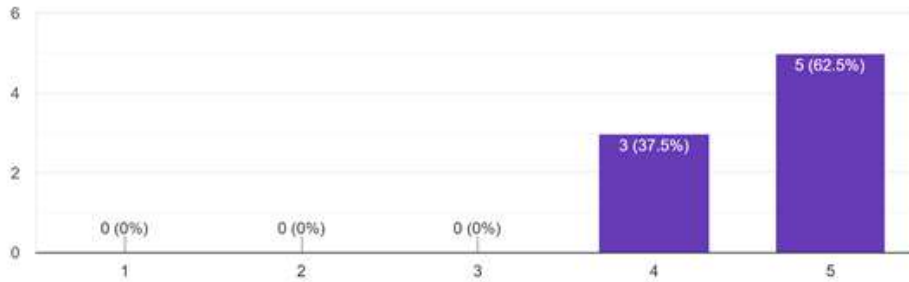


El 62.5% de la población considera que un programa de soporte emocional impactaría bastante en la calidad de su desempeño laboral como terapeuta, el

25% de la población considera que impactaría en el desempeño y el 12.5% considera que es neutral el impacto.

Ilustración 23 *Disposición de participación en un programa de soporte emocional*

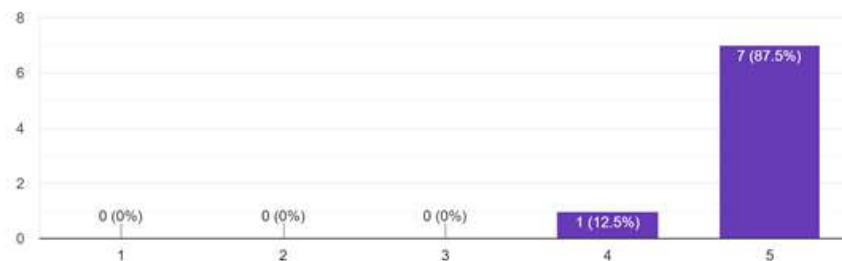
¿Qué tan dispuesto estaría a participar en sesiones regulares de capacitación relacionadas con el manejo del estrés y el bienestar emocional?



El 62.5% está dispuesto a participar de sesiones regulares de capacitación en relación al manejo de estrés y bienestar emocional, y el 37.5% medianamente dispuesto a participar de las mismas.

Ilustración 24 *Mejoría en cohesión y trabajo en equipo con un programa de soporte emocional*

¿La implementación de este programa mejoraría la cohesión y el trabajo en equipo entre los terapeutas de GEAMENTAL SAS?

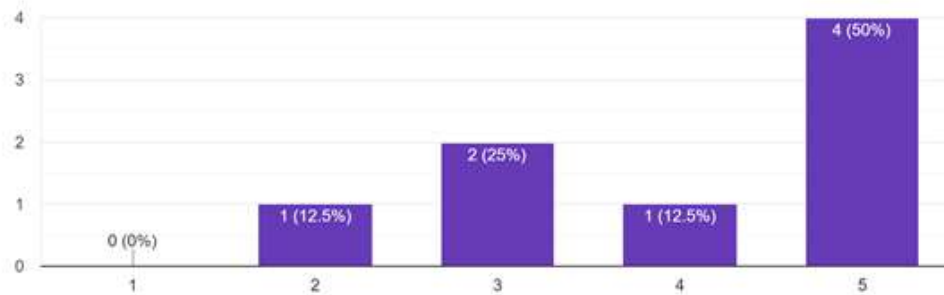


El 87.5% de la población considera que la implementación del programa de soporte emocional mejoraría altamente la cohesión y el trabajo en equipo entre

los terapeutas de GEAMENTAL SAS, y el 12.5% considera que lo mejoraría moderadamente.

Ilustración 25 Nivel de satisfacción con las iniciativas de apoyo emocional de la empresa

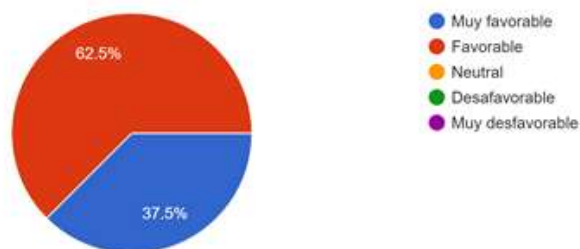
¿Cómo calificaría su nivel actual de satisfacción con las iniciativas existentes de apoyo emocional en la organización?



Al momento el 50% tiene una alta satisfacción con las iniciativas de apoyo emocional de la empresa, un 25% Se encuentra medianamente satisfecho, el 12.5% se encuentra moderadamente satisfecho y el 12.5% se encuentra poco satisfecho.

Ilustración 26 Inclusión de actividades prácticas y ejercicios de autocuidado

¿Cuál sería su opinión sobre la inclusión de actividades prácticas y ejercicios de autocuidado en el programa de soporte emocional?



El 62.5 % de la población considera favorable la inclusión de actividades prácticas y ejercicios de autocuidado en el programa de soporte emocional, y el 37.5 % lo considera muy favorable.

CAPÍTULO III

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

3.1 PLAN DE GESTIÓN GERENCIAL

El desarrollo de la práctica profesional conlleva algún nivel de riesgo asociado a las características del oficio. En el caso de los psicólogos, el constante contacto con el sufrimiento, dolor o trauma de sus pacientes incrementa el riesgo de apareamiento de malestares asociados a su práctica laboral. Los efectos negativos que para Figley (2002): han sido abordados desde la literatura científica son el síndrome de burnout, la traumatización vicaria o secundaria, el síndrome de desgaste por empatía, entre otros.

Estos malestares pueden incluir fatiga emocional, estrés, agotamiento, sensación de impotencia, dificultades en la vida personal y problemas de salud mental. El propio proceso terapéutico puede generar un impacto emocional en el psicólogo, especialmente cuando se trabaja con casos de alta complejidad o traumas intensos.

Además, el psicólogo puede enfrentarse a situaciones desafiantes, como la necesidad de tomar decisiones difíciles, lidiar con crisis o enfrentarse a pacientes agresivos o manipuladores. Estos factores pueden generar estrés adicional y sobrecarga emocional.

Se encontró un análisis de investigación estadounidense que muestra que entre el 49% y el 59% de los psicólogos clínicos han experimentado burnout o agotamiento por empatía en el área laboral (Polanski, 2019). En algunas muestras, casi el 70% de los evaluadores informaron haber consumido alcohol, lo que demuestra que los métodos de afrontamiento no son saludables a largo plazo (Benevides-Pereira et al.,2010). Casi el 81% de las personas informa que tiene un trastorno mental que se puede evaluar, en un nivel leve o intermedio; los más comunes son la depresión y la distimia (Polanski, 2019). A pesar, de no ser una consecuencia directa del burnout, es importante tener en cuenta

que padecer cualquiera de estos trastornos produce una mayor incidencia en el agotamiento laboral (Polanski, 2019).

Se han realizado otros estudios que revelan que la afectación del burnout interviene en diferentes factores. Estos estudios se han implementado en diferentes países de América Latina como Colombia, Cuba, México, entre otros. Se centraron en áreas de salud y educación, evaluado a psicólogos, personal sanitario y docentes universitarios. Entre los resultados se evidenció que el personal sanitario cubano cuenta con la presencia de burnout en una intensidad intermedia.

Además, la prevalencia en mujeres médicas en Cuba es superior al 30%. También se obtuvieron las conclusiones de la prevalencia de burnout en habitantes de otros países como: Argentina con 14,4%, Uruguay con un 7,9%, y en Ecuador, México, Perú, y Guatemala una prevalencia entre el 2,5% y el 5,9% (Melita Rodríguez et al., 2008; Román Hernández, 2003; Grau et al., 2007; Moreno Jiménez et al., 2006).

Las estadísticas sugieren que la prevalencia del burnout en América Latina es representativa en toda la región Lackritz (2004) y Grau et al. (2007) investigaron a trabajadores en servicios sanitarios ubicados en América Latina y España, buscando una correlación característica entre las siguientes variables: el sexo y el estado civil, con el burnout. Lo cual mostró porcentajes dentro de estas regiones del 11,4%. Se identificó en mujeres casadas una relación del 12,9% y en personas solteras de 14,6%. Con estos resultados podemos concluir que se encuentra un vínculo entre el sexo, el estado civil y el burnout, sin embargo, no hay suficiente información para demostrar correlación directa (Grau et al., 2007; Lackritz, 2004).

En Ecuador, no se han encontrado estudios que estén directamente relacionados con profesionales de la salud mental, no obstante, sí existe evidencia sobre los profesionales de la salud. En una encuesta en el 2012 registró que el 67% de los residentes estudiados presentaban tensión y fatiga

tanto emocional y laboral como consecuencia de horas extras en sus jornadas laborales (fuente).

En otro estudio que fue realizado en el Hospital Carlos Andrade Marín a 314 sujetos se encontró que el 77,7% de los sujetos estudiados 17 padecían burnout (Gonzales, 2013; Coello, 2012). A pesar de que la muestra no es lo suficientemente representativa dentro del país, sugiere que la prevalencia del burnout sí se da en las entidades de salud pública en Ecuador (Gonzales, 2013; Coello, 2012).

Es importante que los psicólogos sean conscientes de estos riesgos y tomen medidas para cuidar su bienestar y salud mental. Algunas estrategias que pueden implementar incluyen la supervisión clínica regular, el cuidado de su tiempo libre y actividades de autocuidado, el mantenimiento de límites adecuados con los pacientes y la búsqueda de apoyo profesional cuando sea necesario.

El autocuidado aplicado al ámbito de la salud mental hace referencia a conductas elegidas que tienen por objetivo evitar el desgaste físico, emocional y psicológico resultante de la práctica psicoterapéutica. Para efectos de esta investigación se conceptualiza el autocuidado planteado por Myers, Sweeney, Popick, Wesley, Bordfeld y Fingerhut (2012): como las estrategias cognitivas, conductuales, emocionales y fisiológicas adoptadas por los psicólogos, orientadas a mantener y a promover su bienestar.

El autocuidado tiene también una relevancia ética para los psicólogos. La American Psychological Association (APA, 2002b): sostiene como parte del código ético el principio de beneficencia y no maleficencia, mismo que plantea el riesgo de que los psicólogos dejen a un lado el cuidado de su salud mental o física debido a su sentido de responsabilidad sobre el bienestar del resto. Es decir, el autocuidado es considerado por la APA no solo una conducta

deseable en los psicólogos, sino un elemento indispensable para una praxis responsable en su profesión.

Tal como lo mencionan Barnett, Baker, Elman y Schoener (2007a): en la práctica los psicólogos tienen mayor riesgo en subestimar las propias necesidades y conflictos emocionales, a pesar de que la formación los prepara para identificarlos. Así mismo, O'Connor (2001): dice que el rol mismo del psicólogo no solo implica que se enfoque más en las necesidades del otro que en las propias, sino que, además, desarrolla la capacidad de contenerse emocionalmente y tolerar la exposición a situaciones intensas.

En este mismo sentido, Barnett, Baker, Elman y Schoener (2007b): el estado de bienestar psicológico del profesional debe basarse en la práctica continua y preventiva del autocuidado; con autoevaluaciones continuas para identificar riesgos. Sin embargo, lo común es que los psicólogos no busquen los servicios para los que fueron preparados y continúen su práctica profesional sin tomar medidas preventivas o correctivas, generándose malestar que impacta en su esfera personal y profesional.

Además, los psicólogos deben ser conscientes de sus propios límites y saber cuándo pedir ayuda o derivar a sus pacientes a otros profesionales más especializados en caso de necesidad. La búsqueda de apoyo y el desarrollo continuo de habilidades de afrontamiento pueden ayudar a minimizar los riesgos asociados a la práctica profesional y promover un entorno de trabajo saludable y sostenible para los psicólogos.

El autocuidado también implica evitar el agotamiento y el estrés, que pueden afectar la calidad del trabajo del psicólogo y poner en riesgo la integridad de los clientes. Además, los psicólogos deben ser conscientes de posibles sesgos y prejuicios personales que puedan interferir en su trabajo, por lo que deben realizar un constante autoanálisis y reflexión. Todo esto con el objetivo de brindar un servicio de calidad y no causar daño a sus clientes.

La línea de intervención GEAMENTAL SAS en base al art. 32 de la constitución de la república del Ecuador que garantiza el acceso a salud integral con eficacia y eficiencia, se rige por programas psicoterapéuticos denominados basados en evidencia científica cuyas intervenciones son de corte conductual, cognitivo conductual y conductual contextual basados en los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional

La necesidad de un programa de autocuidado en psicólogos es crucial, para mantener el bienestar mental y emocional, y ofrecer una atención de calidad a los pacientes. Un programa de autocuidado en psicólogos busca proporcionar herramientas y estrategias para que los profesionales puedan manejar el estrés y prevenir el agotamiento.

Este programa puede incluir actividades de autorreflexión, como la práctica de mindfulness, que ayuda a los psicólogos a estar presentes en el momento y a manejar las emociones de manera adecuada. También puede incluir técnicas de relajación, ejercicio físico, tiempo libre para el ocio y la recreación, y la promoción de una buena alimentación y descanso.

Además, es importante que los psicólogos tengan un apoyo emocional adecuado, ya sea a través de grupos de supervisión, terapia personal o apoyo de colegas. Esto les permite compartir y procesar las experiencias y emociones difíciles que pueden surgir en su práctica profesional. Es una inversión importante en el bienestar de los profesionales y en la calidad del servicio que se brinda a la comunidad.

3.2 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE OPORTUNIDADES ESTUDIADAS

En relación con la elección de soluciones para abordar el problema identificado, se llevará a cabo una sesión de lluvia de ideas que incluirá diversas alternativas. De estas opciones, se destacarán las más relevantes para la formulación del plan de gestión gerencial de la empresa.

Tabla 4. Matriz de evaluación de oportunidades

| PROGRAMA DE SOPORTE EMOCIONAL PARA LOS TERAPEUTAS DE GEA MENTAL SAS DURANTE EL PERIODO NOVIEMBRE 2023 A ENERO 2024. | | | | |
|--|---|---|---|---|
| Problema | Causa | Efecto | Desafíos | Alternativas de solución |
| Desgaste emocional en los terapeutas de GEA MENTAL | Inexistencia de actividades de autocuidado. | Afecta la calidad de atención que brindan a los pacientes | Encontrar formas efectivas para incorporar actividades de autocuidado tomando en cuenta la rutina de los terapeutas | Breves descansos durante el día, sesiones de mindfulness, ejercicios de relajación. |
| | Desarrollo de enfermedades de salud mental | Afecta negativamente la reputación de la empresa | Gestionar la salud del personal de forma individual y grupal de los terapeutas | Sesiones de autocuidado, supervisión regular y acceso a recursos de apoyo psicológico. |
| | Mala regulación emocional de los terapeutas | Dificultades para establecer conexiones empáticas | Abordar factores personales y profesionales que contribuyen a la mala regulación emocional. | Entrenamientos de habilidades de manejo de estrés, técnicas mindfulness, espacios para reflexión y supervisión clínica. |
| | Falta de supervisión | Falta de compromiso con la empresa. | Garantizar una supervisión efectiva que equilibre la autonomía profesional de los terapeutas con la necesidad de mantener altos estándares de calidad y atención. | Establecer espacios donde los terapeutas tengan oportunidad de discutir casos, recibir retroalimentación constructiva y participar en sesiones de desarrollo profesional. |

Nota. Elaboración propia.

3.3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

Se realiza un análisis de las diferentes alternativas de solución las cuales son puntuadas de acuerdo con su nivel de factibilidad, usando criterios de selección como factibilidad técnica, económica y recursos humanos disponibles.

Tabla 5. Matriz de análisis de factibilidad

| Problema central | Alternativa de solución | Criterios de selección | | | Puntaje |
|--|---|------------------------|------------------|------------------------|---------|
| | | Factibilidad técnica | Recursos humanos | Factibilidad económica | |
| Desgaste emocional en los terapeutas de GEA MENTAL SAS | Breves descansos durante el día, sesiones de mindfulness, ejercicios de relajación. | 4 | 5 | 5 | 14 |
| | Sesiones de autocuidado, supervisión regular y acceso a recursos de apoyo psicológico. | 5 | 3 | 5 | 13 |
| | Entrenamientos de habilidades de manejo de estrés, técnicas mindfulness, espacios para reflexión y supervisión clínica. | 5 | 4 | 5 | 14 |
| | Establecer espacios donde los terapeutas tengan oportunidad de discutir casos, recibir retroalimentación constructiva y participar en sesiones de desarrollo profesional. | 3 | 4 | 5 | 12 |

Nota. Elaboración propia.

Tras analizar las cuatro alternativas propuestas y asignar calificaciones a cada una, las opciones más destacadas son la primera y la tercera. Sin embargo, esto no descarta la importancia de las demás alternativas, ya que todas desempeñan un papel vital en el plan de gestión propuesto.

La *primera alternativa*, que implica breves descansos, sesiones de mindfulness y ejercicios de relajación, no solo aborda la causa identificada de falta de supervisión, sino que también contribuye al bienestar general y al rendimiento de los terapeutas. Esto fortalece la calidad de los servicios ofrecidos por GEA MENTAL SAS.

Por otro lado, *la segunda alternativa*, que incluye entrenamientos de habilidades de manejo de estrés, técnicas mindfulness, espacios para reflexión y supervisión clínica, se destaca por su contribución a la creación de un entorno laboral más saludable. Esta iniciativa no solo promueve el bienestar emocional de los terapeutas, sino que también eleva la calidad general de los servicios de salud mental proporcionados por la empresa.

3.4 DIAGNÓSTICO DE SERVICIOS, RECURSOS Y CAPACIDADES FUNCIONALES EN EL GEA MENTAL SAS.

Con el propósito de crear un programa de apoyo emocional para los terapeutas de GEA MENTAL entre noviembre de 2023 y enero de 2024, se llevó a cabo un análisis de la situación utilizando la metodología FODA. Esto permitió identificar aspectos relacionados con la organización y el alcance de las habilidades, los cuales se utilizarán para desarrollar estrategias con el fin de abordar la problemática a través de un plan de mejora para la unidad.

3.4.1 Gestión gerencial de la Dirección

La organización GEA MENTAL opera bajo la supervisión de tres entidades administrativas (Gerente General, Director General y Director Administrativo) encargadas de la planificación presupuestaria anual, así como de la distribución equitativa de los recursos económicos y los insumos esenciales para asegurar el adecuado funcionamiento de la unidad.

Tabla 6. FODA de la gestión gerencial de la dirección

| Fortalezas | Debilidades |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - La presencia de tres entidades administrativas brinda una estructura sólida y distribuida para la toma de decisiones y la supervisión. - La gestión gerencial ha demostrado habilidades de la planificación presupuestaria anual, permitiendo una asignación eficiente de recursos económicos | <ul style="list-style-type: none"> - La concentración de responsabilidades en tres entidades podría generar dependencia, siendo un riesgo si alguno de ellos enfrenta desafíos operativos o de salud. - La gerencia podría mostrar resistencia al cambio, limitando la adaptación de nuevas prácticas o tecnologías. |
| Oportunidades | Amenazas |
| <ul style="list-style-type: none"> - Existe la posibilidad de fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo en la gerencia, especialmente en el director administrativo, para fortalecer la toma de decisiones. - La implementación de prácticas de gestión innovadoras podría optimizar la eficiencia y la efectividad operativa | <ul style="list-style-type: none"> - En un entorno competitivo, la falta de agilidad podría afectar la capacidad de adaptación a cambios en el mercado. - La dependencia de pocos líderes puede generar riesgos de retención de talento si no se promueve un ambiente de desarrollo profesional |

Nota. Elaboración propia.

3.4.2 Gestión administrativa y de recursos humanos

La organización en la actualidad carece de un departamento de recursos humanos propiamente dicho. Sin embargo, cuenta con un director administrativo que se encarga de canalizar a los pacientes hacia los psicólogos a cargo del tratamiento.

Tabla 7. FODA de la gestión administrativa y de recursos humanos

| Fortalezas | Debilidades |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - A pesar de la ausencia de un departamento de RRHH, el director administrativo puede tener un enfoque especializado en manejar las interacciones entre pacientes y psicólogos, brindando una atención personalizada. - El director administrativo, podría facilitar un proceso eficiente y rápido mejorando la experiencia del cliente. | <ul style="list-style-type: none"> - La carencia de RRHH puede llevar a una falta de experiencia específica en la gestión del personal. - Sobrecarga de trabajo y actividades al director administrativo. |

| Oportunidades | Amenazas |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Implementación de un departamento de recursos humanos para mejorar la gestión del personal, incluyendo contratación, capacitación y retención del talento. - Establecer políticas y procedimientos específicos de recursos humanos podría fortalecer la estructura organizativa y mejorar la cultura laboral. | <ul style="list-style-type: none"> - Problemas laborales no resueltos, como conflictos internos o desafíos en el manejo del personal. - La falta de políticas de rrhh y desarrollo profesional podría contribuir al descontento del personal y afectar la retención del talento. |

Nota. Elaboración propia.

3.4.3 Gestión financiera

La administración financiera de GEA MENTAL está bajo la supervisión del personal administrativo general, que incluye al director general, gerente general y director administrativo. Colectivamente, se encargan de todas las cuestiones financieras de la empresa.

Tabla 8. FODA de la gestión financiera

| Fortalezas | Debilidades |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - La coordinación entre el personal administrativo general puede facilitar una gestión financiera más integrada y efectiva. - La combinación de estos roles puede proporcionar una visión más completa y estratégica en la toma de decisiones. | <ul style="list-style-type: none"> - La ausencia de un departamento financiero dedicado, puede resultar en una falta de especialización en áreas clave de gestión financiera. - La carga de trabajo para estos roles podría ser considerable y afectar la eficiencia. |
| Oportunidades | Amenazas |
| <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de habilidades específicas en gestión financiera a través de capacitaciones y actualizaciones para el personal involucrado. - Puede fomentar la innovación en prácticas financieras y estrategias para mejorar la salud financiera de la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> - Riesgo de tomar decisiones financieras subóptimas, afectando la estabilidad de la empresa. - Los cambios en las regulaciones financieras podrían representar desafíos adicionales y la falta de un experto financiero dedicado podría dificultar la adaptación rápida a estos cambios. |

Nota. Elaboración propia.

3.4.4 Gestión de las tecnologías de la información y comunicación

La empresa GEA MENTAL, no cuenta con un personal específico del área de TIC.

Tabla 9. FODA de la gestión de las tecnologías de la información y comunicación

| Fortalezas | Debilidades |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Mayor flexibilidad en la adaptación de tecnologías y soluciones según las necesidades específicas de la empresa. | <ul style="list-style-type: none"> - Falta de experiencia técnica, lo que podría limitar la implementación eficaz de soluciones tecnológicas avanzadas. - Exposición de la empresa a riesgos de ciberseguridad y vulnerabilidades tecnológicas. |
| Oportunidades | Amenazas |
| <ul style="list-style-type: none"> - La empresa podría aprovechar servicios externos especializados en TIC para cubrir sus necesidades, permitiendo acceder a conocimientos especializados sin tener un equipo interno. - Capacitación al personal en aspectos básicos de TIC para mejorar la eficiencia operativa. | <ul style="list-style-type: none"> - La falta de inversión en TIC podría afectar la competitividad de la empresa en un entorno empresarial cada vez más digitalizado. - Al depender de proveedores externos, la empresa podría enfrentar vulnerabilidades asociadas con la calidad y confiabilidad de dichos proveedores. |

Nota. Elaboración propia.

3.4.5 Gestión de los servicios clínicos y de hospitalización

La empresa GEA MENTAL, cuenta con 8 psicólogos todos especializados en psicología clínica, dos especializados en terapias conductuales contextuales, uno en análisis y modificación de conducta, uno especializado en atención en conductas de riesgo y trastorno límite de personalidad y uno en atención en casos de psicosis. La atención que se brinda en la empresa es de manera presencial y virtual.

Tabla 10. FODA de la gestión de los servicios clínicos y de hospitalización

| Fortalezas | Debilidades |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Las diversas áreas en las que se encuentran especializados los terapeutas fortalecen la calidad y diversidad de servicios - La atención presencial y virtual proporciona flexibilidad a los pacientes. | <ul style="list-style-type: none"> - Contar con solamente 8 terapeutas afecta la capacidad de gestionar la demanda de pacientes - La dependencia de la atención presencial limita la adaptabilidad a cambios en las preferencias de los pacientes. |
| Oportunidades | Amenazas |
| <ul style="list-style-type: none"> - Aceptación de la atención virtual permite ampliar el avance de los servicios a una audiencia más amplia. - Colaboración con otros profesionales de la salud para brindar atención más integral | <ul style="list-style-type: none"> - La creciente competencia en el entorno virtual podría afectar la retención de pacientes. - Un aumento inesperado de la demanda supera la capacidad de atención, generando estrés en el personal y afectando la calidad de atención. |

Considerando los resultados derivados de la evaluación FODA, se describen a continuación las estrategias implementadas con el objetivo de potenciar la atención y el servicio en la empresa GEA MENTAL SAS.

- Establecer un departamento de recursos humanos dedicado para gestionar eficientemente la contratación, capacitación y retención del talento, mejorando así la estructura organizativa y la cultura laboral.
- Ofrecer programas de capacitación en TIC para el personal, mejorando la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación a soluciones tecnológicas avanzadas.
- Implementar un plan integral de ciberseguridad para proteger la empresa contra amenazas digitales y garantizar la confiabilidad de las soluciones tecnológicas utilizadas.
- Implementar programas de desarrollo de liderazgo, especialmente para el director administrativo, fortaleciendo la toma de decisiones y mejorando la eficacia en la supervisión y gestión de la empresa.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

Los terapeutas de GEA MENTAL SAS consideran que tienen una buena regulación emocional, en esta comunidad de terapeutas, un alto porcentaje reconoce haber experimentado emociones intensas durante las sesiones de terapias, las mismas que en su mayoría son gestionadas fuera del espacio de terapia, y con actividades de regulación emocional (respiración, relajación, etc.); es decir que existe conciencia personal en el quehacer terapéutico, y eso ayuda a mantener la calidad de la atención en la empresa.

La minoría de terapeutas de la empresa ha recibido un diagnóstico psicológico, donde prevalecen con menor frecuencia los trastornos emocionales de depresión y ansiedad, teniendo mayor influencia de otros diagnósticos. A su vez la mitad de la población ha asistido a terapia o a buscado ayuda profesional en algún momento, y también reconocen que los efectos negativos de la falta de regulación emocional pueden ser: problemas de concentración, dejar de lado la necesidad del consultante, pérdida de objetividad, poner su experiencia propia sobre la del consultante, lo cual implica conciencia de la importancia de su equilibrio emocional para continuar con su desempeño profesional.

La salud mental de los terapeutas es importante y requiere de abordaje profesional, los terapeutas de la empresa tienen un alto interés y disposición a participar en un programa de soporte emocional, considerando a su vez que existirían efectos positivos en su bienestar e impactaría en su ejercicio profesional y por ende en la calidad de la atención.

4.2 RECOMENDACIONES

Considerar la creación de un plan de soporte emocional para los terapeutas para mantener la calidad de atención la misma que puede implicar breves descansos, sesiones de mindfulness y ejercicios de relajación, contribuyendo al bienestar general y al rendimiento de los terapeutas.

Por otro lado, se pueden incluir entrenamientos de habilidades de manejo de estrés, técnicas mindfulness, espacios para reflexión y supervisión clínica, se destaca por su contribución a la creación de un entorno laboral más saludable. Esta iniciativa no solo promueve el bienestar emocional de los terapeutas, sino que también eleva la calidad general de los servicios de salud mental proporcionados por la empresa.

REFERENCIAS

Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@ lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643*, 11(3), 62-79.

American Psychological Association (2002a,b). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. *American Psychologist*, 57(12), 1060-1073, e-ISSN: 1935-990X. Recovered from: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.12.1060>

Barnett, J., Baker, E., Elman, N., & Schoener, G. (2007a,b). In pursuit of wellness: The self-care imperative. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(6), 603-612, e-ISSN: 1939-1323. Recovered from: <https://doi.org/10.1037/0735-7028.38.6.603>

Benevides-Pereira, A., Porto-Martins, P., & Machado, P. G. B. (2010). Síndrome de burnout en psicólogos clínicos. 11vo Congreso Virtual de Psiquiatría: Interpsiquis, 15,1-18. https://www.researchgate.net/profile/Ana-BenevidesPereira/publication/41528961_Sindrome_de_Burnout_en_psicologos_clinicos/links/0deec535c4eda91c75000000/Sindrome-de-Burnout-en-psicologos-clinicos.pdf

Betancourt, D. F. (05 de julio de 2016). ***Cómo hacer un árbol de problemas: Ejemplo práctico***. Recuperado el 24 de noviembre de 2023, de Ingenio Empresa: www.ingenioempresa.com/arbol-de-problemas.

Díaz, M. S., González, M. L., & Kaucher, M. B. (2021). La importancia del autocuidado en psicoterapeutas desde una perspectiva conductual contextual en tiempos de pandemia: desgaste por empatía y burn out. In *XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del*

MERCOSUR. *III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia*. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Figley, C. (2002). Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441, e-ISSN: 0021-9762. Recovered from: <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>

Fletcher RH, Fletcher SW, Fletcher GS. *Clinical epidemiology. The essentials*. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2014.

González, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa, Arequipa, Perú.

Gonzales, A. (2013). Estudio analítico de las variables sociodemográficas y laborales, trastornos emocionales y perfiles de personalidad en médicos tratantes y residentes con Síndrome de Burnout que trabajan en el Hospital Carlos Andrade Marín en el periodo de diciembre del 2012 y marzo del 2013 [Tesis de Especialización, Universidad Pontificia Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5890/T-PUCE6048.pdf?sequence=1>

Guerra, C., Rodríguez, K., Morales, G., & Betta, R. (2008). Validación preliminar de la escala de conductas de autocuidado para psicólogos clínicos. *Psykhé (Santiago)*, 17(2), 67-68.

Guerra Vio, C., Vivanco, A. F., & Hernández Morales, C. (2009). Efectos de una intervención cognitivo-conductual en el aumento de conductas de autocuidado y disminución del estrés traumático secundario en psicólogos clínicos. *Terapia psicológica*, 27(1), 73-81.

Grau, A., Suñer, R. y García, M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 463-470. <https://scielo.isciii.es/pdf/ga/v19n6/original6.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*.

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill

Hulley SB, Cummings SR, Browner WS, Grady DG, Newman TB. *Designing clinical research*. 4th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2013

Juárez-García, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia Covid-19 un semáforo naranja en la salud mental. *Salud UIS*, 52(4), 432–439. <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>

Kotera, Y., Maxwell-Jones, R., Edwards, AM y Knutton, N. (2021). Burnout en psicoterapeutas profesionales: relaciones con la autocompasión, el equilibrio entre el trabajo y la vida y la telepresión. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 18 (10), 5308.

Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. (CD-ROM). IPLAC, La Habana, Cuba.

Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713–729. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.07.002>

Maslach, C; Later, M.P (2016). *Comprender la experiencia de agotamiento: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría*. Word

Psychiatry, 15, 103-111.y sus implicaciones para la psiquiatría. Word Psychiatry, 15, 103-111.

Mejía, E. (2005). Metodología de la investigación científica. *Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 1.*

Melita Rodríguez, A., Cruz Pedreros, M., & Merino, J. M. (2008). burnout en profesionales de enfermería que trabajan en centros asistenciales de la octava región, chile. *ciencia y enfermería, 14(2).* <https://doi.org/10.4067/s0717-95532008000200010>

Myers, S., Sweeney, A., Popick, V., Wesley, K., Bordfeld, A., & Fingerhut, R. (2012). Self-care practices and perceived stress levels among psychology graduate students. *Training and Education in Professional Psychology, 6(1), 55-66,* e-ISSN: 1931-3926. Recovered from: <https://doi.org/10.1037/a0026534>

Nascimento, C.P; Miranda, V.C; Ferreira, J.B. y Morais, K.C.S (2017). Síndrome de burnout en fisioterapia intensiva. *Revista Pesquisa em Fisioterapia, Vol.7, N.2, pp. 188- 198*

Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C. y Agha, R. (2020). Las implicaciones socioeconómicas de la pandemia de coronavirus (COVID-19): una revisión. *Revista internacional de cirugía, 78, 185-193.*

Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2.*

Pallás, J. M. A., & Villa, J. J. (2019). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica.* Elsevier Health Sciences.

Pirelli, G; Maloney,K y Formon,D.L. (2020). Prevención del trauma vicario (TV), la fatiga por compasión (CF) y el burnout (BO) en salud mental forense: la

psicología forense como ejemplo. *Psicología Profesional: investigación y práctica*, 51(5), 454. <http://dx.doi.org/10.1037/pro0000293>

Polanski, T. X. (2019). El uso del autocuidado y el desgaste por empatía en Psicólogos Clínicos de Quito, Ecuador, mayo-noviembre 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/17455/1/T-UCE-0007-CPS-073.pdf>

Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). Tipos de investigación. *Según: Ander-Egg, Hernandez y otros.*

Sanchez-Gomez, L. M., Garcia-Carpintero, E. E., Plaza-Ramos, J. A., Molina, P., Alvarez-del Arco, D., & de Coronavirus, G. D. A. C. (2020). *Tipología de estudios clínicos.*

Silva, A. A., Nora, M., y Ziebell de Oliveira, M. (2017). La función predictora del síndrome de burnout sobre el turnover en profesionales de enfermería. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 35(3), 433- 445

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LA IMPORTANCIA DEL SOPORTE EMOCIONAL EN LOS TERAPEUTAS

Estimado/a psicólogo/a:

Agradecemos de antemano tu participación en esta encuesta diseñada para identificar la importancia del soporte emocional en los terapeutas. Los resultados serán utilizados únicamente para fines académicos y de investigación. Recuerda que todas las respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial.

Sexo: a) Hombre b) Mujer

Edad:

¿Cuántos años de experiencia tienes como terapeuta?

¿En qué contextos ha trabajado como terapeuta psicólogo/a?

Clínica privada

Hospital

Centro de salud mental

Fundación

Otro

Por favor, responde a las siguientes preguntas de manera sincera y objetiva.

1. ¿Actualmente tienes o has tenido alguna enfermedad de salud mental diagnosticada? (marcar todas las opciones que apliquen)

a) Si b) No

2. En caso de haber respondido "sí" en la pregunta anterior, por favor, marque todas las opciones que apliquen

A) Depresión

B) Trastorno De Ansiedad

C) Trastorno De Personalidad

D) Trastorno Por Estrés Postraumático

E) Otro

3. ¿Has buscado apoyo o tratamiento profesional para abordar tu enfermedad de salud mental?

a) Si b) No

4. ¿Crees que tu propia experiencia con una enfermedad de salud mental ha impactado en tu práctica profesional como terapeuta psicólogo/a? (marcar una opción)

A) Sí, ha tenido un impacto negativo

B) Sí, ha tenido un impacto positivo

C) No ha tenido ningún impacto

D) No estoy seguro/a

5. ¿Has tenido alguna formación específica para abordar y tratar tus propias enfermedades de salud mental?

a) Si b) No

6. ¿Consideras que la salud mental de los terapeutas psicólogos es un tema importante que debe ser abordado en la comunidad profesional?

a) Si b) No

6. ¿Con qué frecuencia experimentas emociones intensas durante las sesiones de terapia?

A) Nunca b) Raramente c) Ocasionalmente

D) Frecuentemente e) Siempre

7. ¿Cómo sueles manejar tus emociones durante las sesiones de terapia?

A) Las expreso abiertamente

B) Realizo actividades de regulación emocional (respiración, relajación, etc.)

C) Las proceso posteriormente fuera de las sesiones

D) Trato de no mostrar mis emociones a los pacientes

E) Otra

8. ¿Has notado algún efecto negativo en tu trabajo como terapeuta debido a la falta de regulación emocional?

A) Sí b) No c) No estoy seguro/a

En caso de haber respondido "sí" en la pregunta anterior, por favor, responde a las siguientes preguntas:

9. ¿Cuáles crees que son los principales efectos negativos de la falta de regulación emocional en tu trabajo?

10. ¿Utiliza alguna técnica de autocontrol o cuidado personal para manejar su propia carga emocional durante las sesiones terapéuticas?

- a) Si b) no

En general, ¿sientes que tienes un adecuado nivel de regulación emocional para llevar a cabo tu trabajo como terapeuta?

- A) sí b) no c) no estoy seguro/a

ANEXO 2

Encuesta dirigida a Terapeutas de GEA MENTAL SAS

Tema: Creación de un programa de soporte emocional para los terapeutas de GEA MENTAL SAS, durante el periodo noviembre 2023 a enero 2024.

Instrucciones: Se presentarán 10 preguntas ante usted. Deberá colocar una X (equis) en el recuadro que se acerque más a la respuesta que represente su percepción sobre el tema.

| ÍTEM | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 01 | En una escala del 1 al 5 ¿Qué tan relevante considera que es la implementación de un programa de soporte emocional? | | | | | |
| 02 | ¿Cómo calificaría su nivel de interés y disposición para participar activamente en un programa de soporte emocional? | | | | | |
| 03 | En una escala de 1 a 5, ¿cuál sería su nivel de acuerdo con la afirmación; “Un programa de soporte emocional contribuiría positivamente a mi bienestar emocional como terapeuta”? | | | | | |
| 04 | ¿Cómo evaluaría su percepción actual sobre la eficacia de los recursos y herramientas de apoyo emocional disponibles para los terapeutas de GEA MENTAL SAS? | | | | | |
| 05 | En una escala del 1 al 5, ¿Cuánto cree que un programa de soporte emocional impactaría en la calidad de su desempeño laboral como terapeuta? | | | | | |
| 06 | ¿Qué tan dispuesto estaría a participar en sesiones regulares de capacitación relacionadas con el manejo del estrés y el bienestar emocional? | | | | | |
| 07 | En una escala del 1 al 5, ¿hasta qué punto cree que la implementación de este programa mejoraría la cohesión y el trabajo en equipo entre los terapeutas de GEA MENTAL | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| | SAS? | | | | | |
| 08 | ¿Cómo calificaría su nivel actual de satisfacción con las iniciativas existentes de apoyo emocional en la organización? | | | | | |
| 09 | En una escala del 1 al 5, ¿cuál sería su grado de confianza en la confidencialidad y privacidad del programa de soporte emocional propuesto? | | | | | |
| 10 | ¿Cuál sería su opinión sobre la inclusión de actividades prácticas y ejercicios de autocuidado en el programa de soporte emocional? (siendo: 5 - muy favorable; 4 - favorable; 3 - neutral; 2 - desfavorable y 1 - muy desfavorable) | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!