



**Universidad
Europea** CANARIAS

**Promoción del bienestar emocional y
satisfacción laboral en personal
sanitario de residencias geriátricas:
una propuesta de intervención grupal.**

Trabajo fin de Máster

Autor/a: Alexandra María Balader Betancor y Paula Pariente Quesada

Tutor/a: Tone Wollmann

Febrero 2025

Resumen

Esta propuesta de intervención psicológica aborda la problemática del síndrome de *burnout* en el personal sanitario de residencias geriátricas, un fenómeno caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. A través de una intervención psicosocial integral, basada en estrategias como *mindfulness*, uso de salas multisensoriales, psicoeducación, apoyo por pares y grupos de reflexión narrativa, se busca reducir los niveles de estrés y *burnout*, y mejorar el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los participantes.

El diseño pretest-postest permite evaluar el impacto de estas estrategias, utilizando herramientas validadas como el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), la *Perceived Stress Scale* (PSS) y el *General Health Questionnaire* (GHQ-12). Los resultados evidenciarían una reducción significativa del *burnout* y del estrés y un incremento en la satisfacción laboral y bienestar emocional corroborando la eficacia de las intervenciones propuestas.

Entre las fortalezas del trabajo destacan su fundamentación teórica y la aplicabilidad de las estrategias en el contexto laboral estudiado. Sin embargo, se identifican limitaciones como la ausencia de un grupo control y el tamaño reducido de la muestra, lo que sugiere la necesidad de futuros estudios con diseños más robustos.

Este proyecto contribuye significativamente al ámbito de la psicología general sanitaria al ofrecer un modelo replicable para la prevención del síndrome de *burnout* y la promoción del bienestar en entornos asistenciales.

Palabras clave: bienestar emocional, intervención, personal sanitario, residencia geriátrica, satisfacción laboral, síndrome de *burnout*.

Abstract

This psychological intervention proposal addresses the issue of burnout syndrome among healthcare professionals in nursing homes, a phenomenon characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. Through an integral psychosocial intervention based on strategies such as mindfulness, multisensory room usage, psychoeducation, peer support, and narrative reflection groups, the program aims to reduce stress and burnout levels while enhancing participants' emotional well-being and job satisfaction.

The pretest-posttest design enables the evaluation of the strategies' impact, employing validated tools such as the Maslach Burnout Inventory (MBI), the Perceived Stress Scale (PSS) and the *General Health Questionnaire* (GHQ-12). The results demonstrate a significant reduction in burnout and an increase in job satisfaction, confirming the effectiveness of the proposed interventions.

Key strengths of the study include its theoretical foundation and the applicability of the strategies to the studied occupational context. However, limitations such as the absence of a control group and the small sample size highlight the need for future research with more robust designs.

This project significantly contributes to the field of general health psychology by offering a replicable model for preventing burnout syndrome and promoting well-being in care settings.

Keywords: burnout syndrome, emotional well-being, geriatric care facility, healthcare professionals, job satisfaction.

Introducción

En el contexto actual de envejecimiento poblacional a nivel mundial, se observa una creciente demanda de servicios especializados para el cuidado de personas mayores, especialmente en residencias geriátricas (World Health Organization [WHO], 2015). En estos entornos donde el personal sanitario desempeña un rol fundamental en la atención continua de personas con altos niveles de dependencia física y/o cognitiva, proporcionando un cuidado que va más allá de lo meramente técnico y con la implicación de un contacto emocional y afectivo considerable (Prince et al., 2015). Este tipo de relación laboral, prolongada y cercana, exige no solo competencias técnicas profesionales, sino también una alta capacidad de adaptación emocional, lo cual sitúa a los trabajadores en una posición de especial vulnerabilidad ante condiciones de agotamiento psicológico y síndrome de *burnout* (García-Buades et al., 2020).

La literatura científica destaca que el entorno laboral en residencias geriátricas presenta características que lo distinguen de otros contextos sanitarios, tales como por ejemplo los hospitales, en los que las relaciones con los pacientes suelen ser de menor duración e intensidad (Kane & West, 2005). En las residencias, el contacto constante con la progresiva pérdida de capacidades de los residentes y las frecuentes situaciones de duelo y muerte pueden impactar negativamente en el estado emocional de los profesionales, incrementando la predisposición a desarrollar síndrome de *burnout* y otros problemas de salud mental (Aguayo et al., 2021). Además, los estudios muestran que, en comparación con otros ámbitos de atención, los trabajadores de residencias geriátricas presentan mayores niveles de estrés crónico, agotamiento emocional y generalmente una menor satisfacción laboral (Schaufeli et al., 2009). Estos factores, sumados a un bajo reconocimiento profesional y a la falta de recursos en ocasiones,

Campus de la Orotava

Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava

www.universidadeuropea.com

generan un ambiente de trabajo propenso al desgaste emocional y a la disminución en la calidad de vida laboral de estos profesionales (Maslach & Leiter, 2016).

El síndrome de *burnout*, definido como un estado crónico de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de logro personal, surge como respuesta a un estrés laboral persistente y ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de la psicología (Maslach & Jackson, 1981; Maslach et al., 2001).

El agotamiento emocional implica una sensación de no poder dar más de sí en el ámbito profesional, la despersonalización se traduce en actitudes distantes o negativas hacia los pacientes, y la reducción de la realización personal se refleja en una percepción de incompetencia o falta de logros en el trabajo. Según Maslach et al. (2001), este síndrome no solo es una consecuencia del estrés laboral, sino que también impacta en la identidad y el compromiso del trabajador, especialmente en profesiones que requieren un contacto interpersonal intensivo.

Investigaciones recientes señalan que aproximadamente el 60% de los trabajadores en residencias geriátricas presentan síntomas del síndrome de *burnout*, una cifra notablemente superior a la reportada en otros contextos asistenciales, como hospitales (Costello et al., 2019). Este fenómeno puede llevar a una disminución en la empatía y a un trato más impersonal hacia los pacientes, lo que afecta tanto el bienestar del profesional como la calidad de la atención brindada (García-Buades et al., 2020).

En conclusión, el impacto del síndrome de *burnout* en este tipo de profesionales no solo repercute en su salud mental, sino que también afecta la calidad del servicio ofrecido a los residentes, una mayor rotación del personal y un incremento del absentismo laboral, lo que amplifica la carga de trabajo sobre los profesionales que

permanecen en sus puestos, favoreciendo un ciclo de desgaste colectivo (Stamm, 2021). Estas condiciones destacan la imperiosa necesidad de implementar estrategias de intervención orientadas a reducir el síndrome de *burnout* y promover el bienestar psicológico del personal sanitario en residencias geriátricas.

Ante el escenario descrito, la literatura científica sugiere diversas estrategias para mitigar el estrés y mejorar el bienestar emocional en el personal de salud en residencias geriátricas. Una de las intervenciones más respaldadas empíricamente es el *mindfulness* o atención plena, una técnica de origen budista adaptada a la psicología clínica y dirigida a ayudar a las personas a desarrollar una conciencia plena del momento presente sin emitir juicios (Kabat-Zinn, 1994). Diversos estudios han demostrado que el *mindfulness* reduce significativamente los síntomas de ansiedad, depresión y del síndrome de *burnout* en el personal sanitario, promoviendo una mayor resiliencia emocional (Goodman & Schorling, 2012). Asimismo, un metaanálisis reciente revela que la práctica de *mindfulness* puede disminuir el agotamiento emocional y aumentar el sentido de logro personal, lo que resulta relevante en la promoción de un ambiente de trabajo más saludable en residencias geriátricas (Shapiro et al., 2018).

Por todo ello, la implementación de programas de *mindfulness* en residencias geriátricas podría ofrecer una vía efectiva para reducir el síndrome de *burnout* en este colectivo, dado que fomenta la autoconciencia y la regulación emocional, permitiendo a los profesionales responder de manera más adaptativa a las exigencias emocionales de su trabajo (Kriakous et al., 2021). Este enfoque permite, además, mejorar la empatía hacia los residentes y sus familiares, favoreciendo un ambiente de atención de calidad y apoyo en situaciones de duelo y pérdida, elementos comunes en estos contextos.

Por otro lado, el uso de salas multisensoriales, también conocidas como salas Snoezelen, ha demostrado beneficios significativos en la reducción del estrés en entornos geriátricos (Chung et al., 2002). Se trata de entornos especialmente diseñados para ofrecer una experiencia sensorial enriquecida y controlada que integra estímulos visuales, auditivos, táctiles y olfativos. Estas salas buscan generar un ambiente de relajación y bienestar, promoviendo efectos positivos tanto a nivel emocional como cognitivo, especialmente en poblaciones con necesidades especiales o en contextos de alta demanda emocional, como el cuidado geriátrico (Maseda et al., 2014).

Estudios recientes revelan que el uso de estas salas no solo reduce la ansiedad en los residentes, sino que también mejora el bienestar del personal, al proporcionarles un ambiente de desconexión dentro del entorno laboral (Baillon et al., 2021). En residencias geriátricas, la incorporación de estos espacios representa una estrategia viable y efectiva para promover la salud mental y reducir el síndrome de *burnout* en el personal.

Desde el ámbito de la psicología, se considera que las salas multisensoriales pueden contribuir a la regulación emocional y al alivio del estrés, proporcionando un espacio seguro donde los individuos pueden experimentar y explorar sus sentidos de forma relajada y sin presión. Las investigaciones indican que el uso regular de estas salas en entornos clínicos y residenciales no solo reduce la ansiedad como se indica anteriormente, sino que también mejora la interacción social y el bienestar general de los usuarios, incluido el personal sanitario expuesto a tanto estrés laboral (Baker et al., 2003).

Además del *mindfulness* y las salas multisensoriales, existen otras estrategias que han demostrado eficacia en la reducción del estrés en el personal de residencias geriátricas. Entre ellas, cabe destacar por su efectividad, los programas de apoyo por pares, sesiones de *debriefing*, grupos de reflexión narrativa y la psicoeducación sobre el manejo del estrés.

En primer lugar, los programas de apoyo por pares crean un espacio seguro en el que los profesionales pueden compartir experiencias, expresar sus preocupaciones y explorar estrategias de afrontamiento. Estas interacciones permiten una validación emocional y un soporte interpersonal que ayuda a reducir la sensación de aislamiento y a fortalecer la cohesión grupal entre los compañeros (Rudd et al., 2020). La literatura ha mostrado que estos programas son efectivos para mejorar la satisfacción laboral y reducir el estrés percibido en entornos clínicos de alta demanda emocional, pues el soporte de pares facilita la resiliencia y el afrontamiento de los desafíos inherentes a la atención geriátrica (Arnetz et al., 2019).

Por otro lado, las sesiones de *debriefing* y los grupos de reflexión narrativa son intervenciones grupales que permiten a los profesionales de la salud procesar y verbalizar sus experiencias y emociones asociadas al trabajo en un entorno de alta carga emocional. En particular, los grupos de reflexión narrativa se centran en explorar las historias y vivencias de los profesionales desde un enfoque narrativo, lo cual facilita la construcción de significado en torno a las experiencias laborales. Este enfoque permite que los participantes analicen sus percepciones, identifiquen patrones emocionales y elaboren nuevas perspectivas que favorecen la integración emocional de los acontecimientos vividos. Además, promueve la autocomprensión, fortalece la empatía

entre los miembros del equipo y fomenta un clima de colaboración y cohesión. Los estudios han encontrado que esta práctica contribuye a reducir los niveles del síndrome de *burnout*, pues los participantes logran dar significado a sus experiencias y mejorar la comunicación dentro del grupo de trabajo, lo cual es fundamental para la satisfacción laboral (Gunasingam et al., 2015).

Finalmente, la psicoeducación constituye otra estrategia efectiva que se enfoca en brindar al personal conocimientos y herramientas específicas para el manejo del estrés y la regulación emocional. Esta intervención se fundamenta en la enseñanza de habilidades prácticas y el desarrollo de una comprensión profunda sobre las causas y efectos del estrés laboral, lo cual resulta esencial en el contexto de las residencias geriátricas, donde los profesionales se enfrentan a situaciones emocionalmente demandantes de forma continuada (Dossett et al., 2021). La psicoeducación no solo proporciona técnicas para reducir la ansiedad y el agotamiento emocional, sino que también fomenta la autoconfianza y la percepción de control sobre las circunstancias laborales. Algunos programas de psicoeducación incluyen entrenamiento en habilidades de comunicación, técnicas de relajación y *mindfulness*, y estrategias para mejorar la resiliencia, lo cual ha demostrado ser particularmente útil para reducir los niveles de ansiedad y mejorar la calidad de vida laboral en el personal sanitario (Chesak et al., 2019; Dossett et al., 2021). En un estudio con trabajadores de la salud, se encontró que aquellos que participaron en programas de psicoeducación, reportaron una reducción significativa de los síntomas del síndrome de *burnout* y una mejora en su capacidad de afrontar las demandas de trabajo, lo cual reafirma la efectividad de esta estrategia en la reducción del estrés ocupacional (Chesak et al., 2019).

El presente proyecto es una propuesta de intervención grupal, que tiene como objetivo general implementar y evaluar un programa integral de intervención dirigido al personal sanitario en residencias geriátricas, centrado en la reducción del síndrome de *burnout* y la mejora de su calidad de vida laboral. Se plantea abordar los altos niveles de exigencia emocional y el contacto constante con el sufrimiento característicos de este ámbito, mediante estrategias respaldadas por la evidencia científica y evaluadas con herramientas validadas para medir cambios en variables como el agotamiento emocional, la ansiedad y la satisfacción laboral.

Desde la psicología sanitaria, el proyecto también busca promover la salud mental en entornos laborales, no solo al mitigar los síntomas del *burnout*, sino al fomentar la realización profesional. Para ello, se incluirán componentes de psicoeducación, desarrollo de habilidades específicas para la gestión de las demandas laborales y estrategias prácticas para tratar a los pacientes, con el objetivo de proporcionar un aprendizaje sostenible a largo plazo.

Diseñado específicamente para el entorno de las residencias geriátricas, el programa atenderá factores como el impacto emocional del contacto frecuente con residentes en fases avanzadas de deterioro. A largo plazo, se espera que esta intervención contribuya a crear entornos laborales más saludables, mejorando tanto el bienestar del personal como la calidad de los cuidados. Finalmente, el proyecto pretende ser un modelo replicable para su aplicación en otros contextos de atención sanitaria con características similares.

Destinatarios

La población diana son profesionales sanitarios que trabajan en residencias geriátricas, incluyendo enfermeros, auxiliares de enfermería, psicólogos, terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, médicos y otros trabajadores directamente involucrados en el cuidado de los residentes.

El grupo de participantes estará compuesto por un total de 40 profesionales sanitarios que desempeñan su labor en la residencia geriátrica "Genoveva Pérez - Barrial, Gáldar", todos ellos con al menos seis meses de experiencia en el entorno residencial. La residencia "Genoveva Pérez - Barrial, Gáldar" se caracteriza por atender a personas mayores en fases avanzadas de dependencia.

En cuanto a los criterios de inclusión aplicados, los participantes de la intervención deberán ser profesionales que desempeñen labores asistenciales en residencias geriátricas con al menos seis meses de experiencia en este contexto, asegurando una exposición mínima a las características propias del entorno laboral.

Asimismo, se incluirá como destinatarios a todo el personal sanitario, independientemente de que sean personas que reporten altos niveles de estrés laboral o síntomas iniciales de agotamiento emocional, según la evaluación previa con herramientas validadas como el *Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach et al., 1996) o la escala *Perceived Stress Scale* (PSS; Cohen et al., 1983).

De igual manera, serán especialmente tenidos en cuenta aquellos profesionales que hayan manifestado interés en participar en programas de intervención psicosocial tales como *mindfulness*, o actividades en salas multisensoriales y deberán aceptar las

condiciones de participación y tratamiento de los datos para poder formar parte de la intervención.

En referencia a criterios de exclusión, se excluirán a los profesionales que estén en tratamiento activo por trastornos psicológicos graves, como depresión mayor o trastorno de ansiedad generalizada, ya que podría interferir con la intervención propuesta. De igual forma, se excluirá también a aquellos profesionales que lleven menos de seis meses trabajando en entornos de residencias geriátricas.

Además, aquellos que, por motivos personales o laborales, no puedan comprometerse con la regularidad requerida para participar en las sesiones de intervención y los que no firmen la hoja de consentimiento informado en la que se comprometen a la asistencia y aceptan las condiciones del programa (Apéndice A) serán excluidos. De igual forma, los trabajadores con limitaciones físicas o sensoriales que presenten impedimentos para la participación activa en las actividades propuestas, especialmente aquellas que requieren de alta interacción con el entorno multisensorial, serán tenidos en cuenta para la necesaria adaptación individual que requieran.

Estos criterios aseguran que la intervención sea efectiva y viable, atendiendo a las necesidades específicas de los destinatarios seleccionados.

Objetivos Generales y Específicos de la Intervención

El objetivo general del proyecto es desarrollar un programa de intervención psicológica destinado a promover el bienestar emocional y la satisfacción laboral del personal sanitario de residencias geriátricas.

Los objetivos específicos que se pretenden lograr con el grupo de participantes en este proyecto son los siguientes:

1. Incrementar los conocimientos de los participantes sobre el síndrome de *burnout*, el manejo del estrés y estrategias de regulación emocional.
2. Reducir los niveles de estrés percibido.
3. Disminuir el agotamiento emocional y aumentar la realización personal.
4. Fomentar la construcción de redes de apoyo y mejora de la comunicación interpersonal entre los profesionales.
5. Mejorar la satisfacción laboral mediante el desarrollo de herramientas prácticas para la gestión emocional y la creación de un plan de acción personalizado.
6. Disminuir los síntomas de malestar psicológico.

Metodología

El programa de intervención se ha diseñado para llevarse a cabo de forma grupal, se estructura en cuatro fases diferenciadas: una primera fase de captación, difusión e inscripción de participantes, en la que se garantiza la representatividad y el compromiso con la intervención; una segunda fase de evaluación inicial (pretest), en la que se aplican instrumentos validados para establecer una línea base; la fase de intervención, en la que se desarrollan sesiones grupales estructuradas con técnicas específicas adaptadas a los objetivos; y una última fase de evaluación final (postest), en la que se analiza el impacto de las actividades realizadas mediante la reaplicación de los cuestionarios. Esta organización permite abordar de manera integral los objetivos planteados, asegurando la efectividad, la personalización y comprobar la eficacia del

programa. Esta evaluación final es crucial para determinar si las estrategias implementadas tuvieron el impacto esperado (Czabała et al., 2011).

Captación, Difusión e Inscripción:

Para garantizar una participación adecuada y representativa en la intervención, el proceso de captación se llevará a cabo a través de diferentes estrategias. En primer lugar, se hará uso de la colaboración con la dirección de la residencia, se establecerán acuerdos de cooperación con la directiva y el departamento de recursos humanos de la residencia en cuestión. Estos acuerdos incluirán la presentación del proyecto, sus objetivos y los beneficios esperados tanto para los trabajadores como para la calidad del servicio ofrecido a los residentes. La dirección desempeñará un rol clave como mediadores, promoviendo la participación entre los trabajadores y facilitando el acceso a información relevante.

En segundo lugar, se llevará a cabo un trabajo de difusión interna, mediante reuniones con las que se organizarán sesiones informativas en la residencia para presentar el proyecto al personal sanitario. Estas reuniones permitirán resolver dudas y destacar los beneficios individuales y colectivos de la intervención, para ello se utilizarán materiales promocionales tales como la distribución de folletos, carteles y correos electrónicos informativos que incluyan una descripción clara del programa, objetivos, metodologías y el cronograma de las actividades. Además, se hará uso de canales digitales mediante las plataformas internas (intranet, grupos de WhatsApp o correos masivos) utilizándose para reforzar el mensaje y recordar las fechas límite de inscripción.

La participación será voluntaria y se destacará la confidencialidad de los datos personales y resultados, para ello, se habilitará un formulario de inscripción (Apéndice B), disponible en formato físico y digital, en el que los interesados puedan expresar su voluntad de participar y proporcionar información inicial para evaluar los criterios de inclusión.

Se realizarán breves charlas motivacionales con líderes de equipo y personal clave en la residencia para generar un efecto multiplicador en la promoción del proyecto. Los profesionales que actúen con el rol de líderes harán de embajadores del programa, reforzando así la importancia de la participación entre sus compañeros.

En cuanto a los reconocimientos e incentivos, para aumentar la participación, se destacarán los beneficios personales del programa (como la mejora del bienestar y herramientas prácticas para la gestión del estrés). De igual modo, se ofrecerán certificaciones de participación (Apéndice C) que puedan ser útiles para el posterior desarrollo profesional de los trabajadores.

Finalmente, se realizará un seguimiento activo y se hará uso de recordatorios, se mantendrá un contacto continuo con los potenciales participantes a través de recordatorios periódicos antes del inicio del programa, resolviendo posibles dudas y alentando su inscripción. Para llevar a cabo esta primera fase de captación, difusión e inscripción, se emplearán dos semanas.

En general, con estas estrategias de captación se busca garantizar la representatividad del grupo, fomentar la participación activa y facilitar la implicación del personal sanitario en todas las etapas del proyecto.

Fase Inicial:

En la fase del estudio de pretest, se administrarán cuestionarios validados para medir las variables dependientes relacionadas con los objetivos del proyecto, siendo estas, el síndrome de *burnout*, el estrés laboral, la satisfacción laboral y otros indicadores de bienestar psicológico. De acuerdo con estudios previos, establecer una línea base precisa es crucial para poder identificar de manera significativa los efectos de las intervenciones (Kazdin, 1982; Kratochwill & Levin, 2014).

En cuanto a los materiales e instrumentos que se emplearán tanto en la evaluación inicial como en la final, se utilizarán herramientas validadas y fiables para evaluar las variables dependientes. Siendo estas las siguientes:

- *Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach et al., 1996): Para medir las dimensiones del síndrome de *burnout* y sus variables como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
- *Perceived Stress Scale* (PSS; Cohen et al., 1983): Para medir la variable de nivel de estrés percibido por los participantes.
- *Job Satisfaction Scale* (JSS; Zigmond & Snaith, 1983): Para evaluar la satisfacción laboral.
- *General Health Questionnaire* (GHQ-12; Goldberg et al., 1997): Para evaluar la salud psicológica general.

Estas herramientas fueron seleccionadas debido a su validez y fiabilidad en el contexto sanitario y su capacidad para proporcionar datos precisos sobre los efectos de las intervenciones. Entre ellas, como antes se menciona, destacan el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) el cual es ampliamente utilizado para evaluar el agotamiento

Campus de la Orotava

Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava

www.universidadeuropea.com

emocional, la despersonalización y la realización personal, proporcionando una visión precisa de los cambios en el síndrome de *burnout* tras las intervenciones (Maslach & Jackson, 1981).

Además de escalas, tales como la Escala de Estrés Percibido (PSS) y la Escala de Satisfacción Laboral (JSS), las cuales facilitan la medición del estrés y la satisfacción laboral y herramientas como el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12) entre otros, que permitirá identificar síntomas de ansiedad, depresión y otros problemas psicológicos comunes en este colectivo (Goldberg et al., 1997; Zigmond & Snaith, 1983).

Fase de Intervención:

Durante la fase de intervención se implementaron varias actuaciones diseñadas para reducir el *burnout* y mejorar el bienestar general del personal sanitario. Las estrategias de intervención incluyeron la práctica de *mindfulness*, el uso de salas multisensoriales y una combinación de psicoeducación, grupos de reflexión narrativa y apoyo por pares. Estas técnicas fueron seleccionadas en base a la evidencia científica que respalda su efectividad en la mejora del bienestar laboral y la reducción del estrés.

Esta fase tendrá una duración total de ocho semanas, con ocho sesiones de intervención de 90 minutos cada una. Para su desarrollo, se contará con un equipo de intervención compuesto por un psicólogo especializado en bienestar laboral y estrategias de afrontamiento del estrés, acompañado de un facilitador encargado de la gestión logística y el seguimiento de los participantes. Las sesiones se llevarán a cabo en un aula equipada con mobiliario adecuado para dinámicas grupales, acceso a proyector y pizarra, mientras que las actividades multisensoriales se desarrollarán en

Campus de la Orotava

Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava

www.universidadeuropea.com

una sala acondicionada con iluminación regulable, música ambiental y diversos estímulos táctiles.

Además, se emplearán materiales específicos como recursos audiovisuales para la psicoeducación, guías impresas con estrategias de afrontamiento, diarios de reflexión individual y cuestionarios validados para la evaluación pretest y posttest. También se les animará a hacer uso de un cuaderno para sus observaciones personales y se utilizarán hojas de trabajo para la reflexión personal. Esta planificación estructurada garantizará la correcta aplicación del programa, proporcionando un entorno óptimo para el desarrollo de la intervención y la evaluación de su efectividad.

En las directrices de cada sesión se especificarán los recursos utilizados para cada una de ellas.

Dado que las intervenciones se implementaron en formato grupal, fue necesario determinar un tamaño de grupo adecuado para garantizar la efectividad de las mismas. En este sentido, el tamaño de los grupos se estableció de acuerdo con las recomendaciones metodológicas y las capacidades logísticas del estudio. El número de participantes por grupo oscilaría entre 6 y 12 personas, lo que facilitó una interacción adecuada entre los miembros y permitió ofrecer un seguimiento más personalizado (Yalom & Leszcz, 2005). Este tamaño de grupo también favorecerá el aprendizaje compartido y la construcción de un entorno colaborativo, lo cual es fundamental en intervenciones de apoyo por pares y reflexión narrativa.

Fase Final:

Al finalizar las ocho semanas de intervención, se procedió a la reaplicación de los cuestionarios administrados en la fase de pretest. El objetivo de esta fase de evaluación final fue identificar cambios significativos en las variables dependientes, como el síndrome de *burnout*, el estrés y la satisfacción laboral. De acuerdo con la metodología utilizada, las comparaciones pretest-posttest permitieron evaluar de manera precisa los efectos inmediatos de las intervenciones en las variables de interés.

Directrices para la Implementación y Evaluación del Trabajo

En cuanto a la temporalización y al plan de trabajo general, se requerirá de dos semanas de captación, difusión, inscripción y reuniones iniciales, desarrollando posteriormente el programa en sí mismo, en un periodo de diez semanas. El cronograma se divide en tres fases, una primera fase de evaluación inicial en la semana uno, con una sesión de 60 minutos de duración, en el cual se aplicarán los cuestionarios validados para establecer las líneas base de las variables de interés. Una fase de intervención, de la semana dos a la nueve, con sesiones de 90 minutos de duración, donde se lleva a cabo la implementación de las actividades diseñadas para alcanzar los objetivos previamente establecidos. Y finalmente, una tercera fase de evaluación final, en la semana diez, con una sesión de 60 minutos, donde se realiza la reevaluación de las variables utilizando las herramientas usadas anteriormente, para medir el impacto del programa (Apéndice D).

Cabe destacar que cada sesión del programa tiene un objetivo específico y actividades diseñadas para lograr el mismo, siguiendo en todo momento una estructura fácilmente replicable. A continuación se detallan las sesiones en base a la fase de la que forman parte:

Campus de la Orotava
Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava
www.universidadeuropea.com

Sesión 1- Evaluación Inicial (pretest)

Esta sesión, de 60 minutos de duración, se centra en recoger información sobre los niveles de *burnout*, satisfacción laboral y bienestar psicológico de los participantes mediante herramientas validadas científicamente.

Al inicio, el psicólogo da la bienvenida al grupo en un ambiente tranquilo y cómodo. Después de una breve introducción sobre el objetivo de la sesión y el programa en general, explica detalladamente cómo completar los cuestionarios proporcionados (MBI, PSS, JSS y GHQ-12). Se resuelven posibles dudas y se enfatiza la confidencialidad de los datos, asegurando que los participantes se sientan seguros para responder de forma sincera.

A continuación, los asistentes tienen aproximadamente 40 minutos para completar los cuestionarios de manera individual. El psicólogo permanece en la sala, disponible para aclarar cualquier duda que surja durante el proceso, mientras se mantiene un ambiente respetuoso y silencioso que favorezca la concentración. Una vez finalizada esta etapa, los cuestionarios son recogidos cuidadosamente y revisados superficialmente para asegurarse de que están completos.

Finalmente, el psicólogo agradece a los participantes por su colaboración y les informa sobre los pasos siguientes del programa. Este cierre refuerza el compromiso y la confianza del grupo, estableciendo una base sólida para el desarrollo de las sesiones posteriores.

Materiales. Para esta sesión es fundamental contar con las copias impresas de los cuestionarios *Maslach Burnout Inventory* (MBI), *Perceived Stress Scale* (PSS), *Job*

Satisfaction Scale (JSS) y *General Health Questionnaire* (GHQ-12), asegurando al menos 40 ejemplares de cada uno, además de algunas copias extra por si fuera necesario. También se deben disponer de bolígrafos suficientes, al menos 50, para que todos los participantes tengan acceso sin inconvenientes. Se necesitará un portátil con la batería cargada para introducir la sesión, junto con un proyector y pantalla o monitor para apoyar la explicación inicial. Será útil contar con una mesa de apoyo para organizar los cuestionarios y los bolígrafos, además de carpetas o sobres donde recoger los cuestionarios completados. Por último, se recomienda llevar hojas de asistencia para el registro de los participantes.

A continuación, se detalla la fase de intervención en la cual se encuentran las restantes ocho sesiones, todas ellas con una duración de noventa minutos.

Sesión 2 - Introducción y Psicoeducación

La segunda sesión tiene como objetivo incrementar los conocimientos de los participantes sobre el síndrome de *burnout*, el manejo del estrés y estrategias de regulación emocional, mediante psicoeducación. Este conocimiento teórico es esencial para contextualizar las actividades prácticas que se desarrollarán en las sesiones posteriores. La sesión, que tiene una duración de 90 minutos, combina una presentación multimedia y un debate grupal que fomenta la reflexión y la participación activa.

El psicólogo comienza dando la bienvenida al grupo y explicando la importancia de comprender qué es el *burnout* y cómo este fenómeno afecta a las personas, tanto a nivel individual como en el ámbito laboral. Durante los primeros minutos, se presenta el programa de forma global, destacando los objetivos generales y las técnicas que se

utilizarán. Este momento inicial no solo sirve para establecer expectativas claras, sino también para generar un ambiente de confianza entre los participantes y el profesional.

A continuación, se lleva a cabo una presentación multimedia (CEPSICO UBB, 2020) seleccionada específicamente para esta intervención. En ella, se explican los conceptos clave del *burnout*, incluyendo su definición, causas más comunes, efectos sobre la salud física y mental, y posibles estrategias de afrontamiento. El psicólogo utiliza ejemplos relacionados con el ámbito laboral de los participantes para facilitar la identificación y comprensión. Se proyectan diapositivas con gráficos y datos relevantes que respaldan la información teórica, y se entregan folletos informativos para reforzar el aprendizaje posterior.

Una vez finalizada la presentación, el psicólogo guía un debate grupal. Este espacio invita a los participantes a compartir sus propias experiencias relacionadas con el estrés laboral y a reflexionar sobre los factores que consideran más relevantes en su contexto profesional. Durante esta dinámica, se promueve la empatía y el intercambio de estrategias que ya hayan sido útiles para algunos de ellos, generando un sentido de apoyo mutuo dentro del grupo.

En los últimos minutos, el psicólogo realiza un resumen de los principales puntos tratados en la sesión y responde a las preguntas de los asistentes. Además, se proporciona una breve introducción a las actividades de las sesiones siguientes, destacando cómo estas estarán orientadas a profundizar en las estrategias prácticas de regulación emocional. La sesión concluye con un agradecimiento a los participantes por su implicación y una breve reflexión grupal que cierra con un tono motivador y positivo.

Materiales. Para esta sesión se requerirá un portátil con la presentación multimedia cargada, acompañado de un proyector y pantalla o monitor para facilitar la exposición de contenidos. También serán necesarios altavoces portátiles para reproducir audios relacionados con la temática. Se deben llevar 40 copias impresas de la guía psicoeducativa sobre el burnout para que los participantes puedan seguir la sesión con material de apoyo. Además, se recomienda proporcionar 40 cuadernos o libretas para la toma de notas, junto con al menos 50 bolígrafos. La disposición del espacio deberá incluir sillas organizadas en semicírculo para favorecer la interacción y la participación activa.

Sesión 3 - Mindfulness I

La tercera sesión del programa se centra en introducir la práctica del *mindfulness* como una herramienta efectiva para llevar a cabo una parte del segundo objetivo específico del programa, “reducir los niveles de estrés percibido en el grupo de participantes mediante prácticas de *mindfulness* y uso de salas multisensoriales” y el tercer objetivo específico, “disminuir el agotamiento emocional y aumentar la realización personal en los participantes, promoviendo estrategias de autocuidado y cohesión grupal”. Con una duración de 90 minutos, esta sesión combina explicaciones teóricas y ejercicios prácticos que permiten a los participantes familiarizarse con las bases del *mindfulness* y experimentar sus beneficios de manera inmediata.

El psicólogo inicia la sesión dando una breve explicación sobre el concepto de *mindfulness*, destacando su utilidad para manejar el estrés y mejorar la atención plena en el presente. Se describe esta práctica como una forma de observar pensamientos y emociones sin juicio, favoreciendo un estado de calma y autocontrol. Durante esta

introducción, el profesional resalta la evidencia científica que respalda el uso del *mindfulness* en contextos laborales.

Seguidamente, se invita a los participantes a realizar un ejercicio de respiración consciente guiada, como el de Kabat-Zinn, 1990. Sentados en una posición cómoda, se les instruye para centrar su atención en la respiración, observando cómo entra y sale el aire del cuerpo. El psicólogo utiliza un audio guiado (Sounds True, 2014) para facilitar la experiencia, asegurándose de crear un ambiente tranquilo y libre de distracciones.

Tras este primer ejercicio, se introduce una actividad de atención plena, Meditación de Conciencia Abierta (*Open Monitoring Meditation*) de Kabat-Zinn (1990), que consiste en observar de manera consciente los pensamientos y sensaciones presentes en el momento, sin intentar modificarlos. Los participantes son animados a anotar en un cuaderno sus observaciones personales, lo que les permite reflexionar sobre el impacto inmediato del ejercicio.

Se selecciona esta técnica en concreto ya que fomenta la autorregulación emocional y la reducción del estrés, aspectos clave en la intervención psicológica con personal sanitario. Además, la evidencia científica respalda que la conciencia abierta favorece la reducción del síndrome de *burnout* y el desarrollo de una mayor resiliencia emocional en entornos laborales exigentes.

En la parte final de la sesión, se realiza una reflexión grupal en la que los participantes comparten sus experiencias durante las actividades. El psicólogo facilita el intercambio, destacando las dificultades comunes y ofreciendo consejos para superar posibles barreras en la práctica del *mindfulness*. Antes de finalizar, se les entrega

material adicional, como un cuaderno de ejercicios y recursos digitales (audios guiados), para que puedan continuar practicando de forma autónoma entre sesiones.

La sesión concluye con un breve repaso de los aprendizajes y una introducción a la siguiente sesión, motivando a los participantes a seguir explorando las técnicas aprendidas. Este cierre refuerza la conexión del grupo y prepara el terreno para el siguiente paso en el programa.

Materiales. En esta sesión, el material clave será un portátil con los audios de mindfulness previamente precargados y unos altavoces portátiles para guiar la meditación con una buena calidad de sonido. Para garantizar la comodidad de los participantes, se deben llevar al menos 40 esterillas o colchonetas, además de cojines o mantas opcionales para quienes lo prefieran. También será útil disponer de al menos 40 hojas impresas con instrucciones básicas sobre la Meditación de Conciencia Abierta (*Open Monitoring Meditation*) de Kabat-Zinn (1990), las cuales se entregarán a los participantes al inicio de la sesión. Se facilitarán 40 cuadernos para anotaciones personales y 50 bolígrafos para su uso. Para crear un ambiente propicio para la relajación, se recomienda reducir la iluminación de la sala y mantener un entorno tranquilo.

Sesión 4 - Mindfulness II

La cuarta sesión del programa se dedica a consolidar las habilidades adquiridas en las sesiones anteriores y fomentar su aplicación práctica en el entorno laboral. Con ella se llevarán a cabo los objetivos específicos desarrollados en la sesión anterior, añadiendo el objetivo específico 5: “mejorar la satisfacción laboral de los participantes mediante el desarrollo de herramientas prácticas para la gestión emocional y la creación

Campus de la Orotava

Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava

www.universidadeuropea.com

de un plan de acción personalizado”. Con una duración de 90 minutos, con la intención de fortalecer la capacidad de los participantes para integrar el *mindfulness* en su vida diaria, centrándose especialmente en cómo aplicarlo de manera efectiva en situaciones de trabajo.

La sesión comienza con una breve introducción por parte del psicólogo, quien recuerda los conceptos clave aprendidos en la sesión anterior, como la atención plena, la observación sin juicio y la importancia de la regulación emocional. El profesional explica que en esta sesión se profundizará en la práctica de *mindfulness*, con especial énfasis en la meditación en movimiento, que permitirá a los participantes experimentar cómo trasladar el *mindfulness* más allá de la quietud física y aplicarlo en la dinámica del entorno laboral.

Para comenzar la práctica, los participantes se disponen en un espacio amplio y cómodo, adecuado para moverse sin restricciones. El psicólogo introduce la meditación en movimiento, explicando que se trata de un ejercicio que consiste en realizar movimientos lentos y conscientes, llevando la atención plena a cada parte del cuerpo mientras se ejecutan. Se les invita a comenzar con una serie de movimientos suaves, como estiramientos o caminatas lentas, guiados por la voz del psicólogo, quien va recordando en cada momento cómo mantener la atención plena en las sensaciones físicas y emocionales que surgen durante el ejercicio. La música ambiental suave contribuye a crear un entorno relajado.

Durante este ejercicio, los participantes deben observar su respiración, los movimientos de su cuerpo y cualquier pensamiento o sensación que surja, sin intentar modificarlo. El psicólogo realiza pequeñas pausas para verificar cómo se sienten los

participantes, fomentando la autoobservación y la aceptación del momento presente. Al finalizar la meditación en movimiento, los participantes se sienten más conectados con sus cuerpos y la práctica de *mindfulness* comienza a integrarse de una manera más fluida y natural.

A continuación, se dedica un tiempo para una reflexión grupal. El psicólogo invita a los participantes a compartir cómo se sintieron durante la práctica de la meditación en movimiento y si notaron alguna diferencia en su nivel de conciencia o en su capacidad para mantenerse presentes durante las actividades cotidianas. Se destacan tanto los beneficios inmediatos de la práctica como las posibles dificultades, y se anima a los participantes a discutir cómo podrían aplicar este tipo de *mindfulness* en situaciones laborales específicas, como en reuniones, tareas repetitivas o momentos de estrés.

El psicólogo también proporciona ejemplos concretos de cómo el *mindfulness* puede mejorar el rendimiento laboral, como aumentar la atención en tareas, reducir el agotamiento o gestionar mejor las interacciones interpersonales en el trabajo. A lo largo de la reflexión, el psicólogo enfatiza que el *mindfulness* no es solo una técnica, sino una forma de relacionarse con el mundo de manera más consciente y compasiva.

Antes de finalizar la sesión, se entregan materiales adicionales, como ejercicios de *mindfulness* específicos para el entorno laboral y una lista de recomendaciones para incorporar la práctica en la rutina diaria. Se motiva a los participantes a que utilicen estos recursos para seguir practicando entre sesiones y se les recuerda que el objetivo es lograr una integración progresiva del *mindfulness* en su vida diaria.

La sesión concluye con un repaso general de los aprendizajes clave del día y una breve introducción a la siguiente sesión, que profundizará en otras técnicas para manejar el estrés y fomentar el bienestar. Se anima a los participantes a seguir practicando con la misma dedicación y a no juzgarse por los avances, ya que el proceso de aprendizaje del *mindfulness* es gradual. El cierre reafirma la importancia de la práctica constante y la aplicación del *mindfulness* en todos los aspectos de la vida, especialmente en el trabajo.

Materiales. Dado que esta sesión se enfocará en la práctica del *mindfulness*, se deberá disponer de un portátil con los ejercicios de *mindfulness* y audios precargados antes mencionados, además de altavoces portátiles para acompañar la práctica guiada. Será esencial contar con las 40 esterillas o colchonetas de la sesión anterior y asegurarse de que el espacio esté despejado para permitir libertad de movimiento. Cada participante tendrá su propio cuaderno de notas, junto con bolígrafos suficientes para todos. La iluminación tenue y la música relajante de fondo seguirán siendo elementos clave para favorecer la concentración y la conexión con la actividad.

Sesión 5 - Salas Multisensoriales I

La quinta sesión del programa está dedicada a la introducción de las salas multisensoriales como una herramienta de relajación y manejo del estrés. El objetivo específico es reducir los niveles de estrés percibido en el grupo de participantes mediante el uso de salas multisensoriales, familiarizando así a los participantes con el uso de estos entornos diseñados para estimular y equilibrar los sentidos, promoviendo una profunda sensación de bienestar. La sesión se desarrolla en un espacio específico, una sala Snoezelen, equipada con diversos elementos multisensoriales como luces suaves, música relajante, aromas agradables y texturas táctiles.

Las salas multisensoriales, también conocidas como salas Snoezelen, están diseñadas para ofrecer un ambiente enriquecido que estimule diversos sentidos, promoviendo la relajación y el bienestar emocional. Para lograr este propósito, deben contar con elementos esenciales que brinden una experiencia sensorial completa. Entre los componentes fundamentales se encuentran las luces suaves y cambiantes, que pueden ser de diferentes colores para favorecer la estimulación visual y generar una atmósfera relajante. Asimismo, es clave integrar sonidos ambientales como música tranquila, sonidos naturales o agua fluyendo, que contribuyan a reducir el estrés y mejorar el estado de ánimo. En el ámbito táctil, las salas deben disponer de superficies con texturas variadas, cojines, mantas o elementos manipulables que permitan la exploración sensorial. También es recomendable la presencia de aromas agradables y sutiles, que favorezcan la estimulación olfativa y potencien la relajación, como la lavanda o la menta. Además, se pueden incluir objetos interactivos como columnas de burbujas, fibras ópticas o proyectores de imágenes, que faciliten una experiencia inmersiva y personalizable. La combinación de estos elementos en un entorno seguro y estructurado permite a los usuarios experimentar estímulos controlados, promoviendo la regulación emocional, el autocuidado y la desconexión del estrés diario.

La sesión comienza con una breve introducción por parte del psicólogo, quien explica qué es una sala multisensorial y cómo su uso puede beneficiar a la regulación emocional, la relajación profunda y el manejo de situaciones estresantes. El profesional destaca que la sala Snoezelen está diseñada para ofrecer una experiencia sensorial única con el propósito de facilitar la conexión con el momento presente a través de los sentidos, promoviendo la relajación profunda y el autoconocimiento.

A continuación, los participantes son invitados a entrar en la sala multisensorial, que ha sido cuidadosamente preparada para crear un ambiente tranquilo y acogedor. La sala cuenta con diferentes estaciones sensoriales, cada una diseñada para ofrecer una experiencia única: luces suaves que cambian de color, sonidos relajantes como agua fluyendo o música suave, texturas agradables al tacto y aromas sutiles que contribuyen al ambiente de relajación.

El psicólogo guía a los participantes a través de una experiencia sensorial guiada mediante la Estimulación Sensorial Gradual de Pagliano (1999), donde se les pide que se concentren en un sentido a la vez, comenzando por la vista, observando las luces y los colores, y luego pasando a la audición, escuchando los sonidos o la música que se emite en la sala. Posteriormente, se les invita a tocar las texturas que se encuentran en diferentes puntos de la sala y a respirar profundamente los aromas presentes en el ambiente. Durante esta experiencia, el psicólogo anima a los participantes a estar plenamente conscientes de lo que están percibiendo, sin juzgar ni forzar ninguna sensación, simplemente dejándose llevar por la experiencia.

Cada participante tiene la libertad de explorar la sala a su propio ritmo, eligiendo qué estaciones sensoriales le resultan más atractivas en ese momento. El psicólogo está presente en todo momento, ofreciendo apoyo y asegurándose de que los participantes se sientan cómodos y seguros. Durante esta fase, se les recuerda que la finalidad de la actividad es promover una relajación profunda y una conexión con el momento presente, sin presión ni expectativas.

Una vez que los participantes han tenido tiempo suficiente para explorar la sala y sumergirse en la experiencia sensorial, se realiza una breve pausa antes de pasar a la

reflexión grupal. El psicólogo invita a los participantes a compartir sus experiencias en la sala: ¿Qué sensaciones fueron más intensas? ¿Hubo algún momento de especial relajación? ¿Qué parte de la experiencia les resultó más útil o placentera? Se fomenta un ambiente de respeto y confidencialidad para que todos los participantes se sientan cómodos al compartir sus vivencias.

Durante la discusión grupal, el psicólogo destaca los beneficios de las salas multisensoriales, tales como la reducción del estrés, el fomento de la calma y la creación de un espacio en el que se pueda desconectar de las preocupaciones cotidianas. También se anima a los participantes a reflexionar sobre cómo podrían integrar esta experiencia en su vida diaria, ya sea a través de una visita regular a una sala multisensorial o mediante la creación de un ambiente similar en casa utilizando algunos de los elementos que se experimentaron, como luces suaves o música relajante.

Para finalizar la sesión, el psicólogo entrega materiales complementarios que incluyen ejercicios de relajación y recomendaciones para utilizar estímulos sensoriales en su vida cotidiana.

La sesión concluye con un repaso de los aprendizajes clave y una breve introducción a la siguiente sesión, que profundizará en otras técnicas de relajación y manejo del estrés. El psicólogo motiva a los participantes a practicar lo aprendido y a reflexionar sobre las sensaciones vividas en la sala, recordándoles que la relajación es una habilidad que se puede cultivar con la práctica constante.

Materiales. Para esta sesión se necesitará acceso a la sala multisensorial (Snoezelen) previamente acondicionada. Será fundamental contar con un portátil para el control de la iluminación y la ambientación sonora, complementado con altavoces

Campus de la Orotava
Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava
www.universidadeuropea.com

portátiles que permitan reproducir música o sonidos relajantes. Se prepararán difusores con aceites esenciales como lavanda, menta o eucalipto para la estimulación olfativa. Además, se dispondrá de diversos elementos táctiles, incluyendo pelotas sensoriales, cojines con texturas y mantas de distintos materiales. La iluminación debe ser regulable para que los participantes puedan experimentar diferentes niveles de estimulación visual. Como material de apoyo, se entregarán 40 hojas de trabajo para la reflexión sobre la experiencia, junto con bolígrafos suficientes.

Sesión 6 - Salas Multisensoriales II

La sexta sesión grupal del programa tiene como objetivos específicos, reducir los niveles de estrés percibido al igual que la sesión anterior, añadiendo el disminuir el agotamiento emocional y aumentar la realización personal, mejorar la satisfacción laboral y disminuir los síntomas de malestar psicológico, además de promover el uso autónomo, fuera del ámbito del proyecto, de las salas multisensoriales como herramienta para el autocuidado. Durante esta sesión, los participantes tendrán la oportunidad de explorar libremente la sala Snoezelen, con la guía y el acompañamiento del psicólogo, pero con un enfoque en la autonomía personal y la creación de rutinas que puedan incorporar en su vida diaria. La duración de la sesión es de 90 minutos.

La sesión comienza con una breve explicación por parte del psicólogo, quien recuerda los beneficios que las salas multisensoriales pueden aportar al bienestar emocional y cómo estas experiencias sensoriales pueden ser utilizadas como una herramienta de autocuidado para reducir el estrés, mejorar el estado de ánimo y promover la relajación. El psicólogo subraya que, a partir de este momento, los participantes aprenderán a utilizar la sala de manera autónoma, siendo capaces de

reconocer qué elementos sensoriales y qué prácticas les resultan más útiles para su bienestar personal.

Tras esta introducción, el psicólogo invita a los participantes a entrar nuevamente en la sala Snoezelen, pero esta vez con el objetivo de explorar libremente. La sala ha sido equipada con las mismas estaciones sensoriales que en la sesión anterior, pero ahora los participantes tienen la libertad de moverse por ella según sus propias preferencias, eligiendo las actividades que les resulten más relajantes o interesantes en ese momento. Los elementos disponibles podrán ser explorados de manera individual, sin una guía estructurada.

Durante la exploración, el psicólogo permanece en la sala, disponible para cualquier consulta o necesidad de apoyo, pero permite que los participantes se adentren en la experiencia por sí mismos. El objetivo es que cada persona identifique qué estímulos sensoriales les generan una mayor sensación de bienestar o relajación. El psicólogo anima a los participantes a tomar conciencia de cómo se sienten durante la actividad, invitándolos a escuchar sus cuerpos y emociones mientras interactúan con los diferentes elementos sensoriales.

Al finalizar la exploración libre, se realiza una pausa para permitir que los participantes reflexionen sobre su experiencia, como en la sesión anterior. Se fomenta un ambiente de confianza, donde los participantes pueden expresar sus vivencias y aprender de las experiencias de los demás.

En esta parte de la sesión, el psicólogo proporciona estrategias para integrar la estimulación sensorial en la rutina diaria, ya sea mediante el uso de la sala multisensorial o recreando un entorno relajante en casa con luces tenues, música suave y

Campus de la Orotava

Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava

www.universidadeuropea.com

texturas agradables. Además, enfatiza la importancia de la práctica continua para gestionar el estrés y fomentar la relajación.

Finalmente, el psicólogo entrega a los participantes material adicional, como una guía para la creación de una rutina de autocuidado, con sugerencias sobre cómo integrar el uso de estímulos sensoriales en su vida cotidiana. También se les anima a tomar nota de sus observaciones personales en un cuaderno, para que puedan seguir reflexionando sobre lo que funciona mejor para ellos y cómo pueden adaptar las técnicas aprendidas a sus necesidades individuales.

La sesión concluye de manera similar a la anterior, con un repaso general de los puntos clave tratados durante la actividad y una invitación a seguir utilizando las salas multisensoriales o los recursos sensoriales en su vida diaria y una reflexión final.

Materiales. Siguiendo la estructura de la sesión anterior, se contará nuevamente con la sala multisensorial equipada con iluminación regulable, música ambiental y elementos táctiles y olfativos. Se utilizará un portátil para el control de luces y sonido, y se asegurará la disponibilidad de difusores de aromas y materiales táctiles como cojines y mantas. En esta ocasión, los participantes explorarán la sala de manera más autónoma, por lo que se les proporcionarán 40 hojas de autoevaluación sobre sus preferencias sensoriales para que puedan identificar qué estímulos les resultaron más relajantes. Se dispondrá de suficientes bolígrafos para completar estas hojas.

Sesión 7 - Grupos de Reflexión Narrativa

La séptima sesión del programa está orientada a crear un espacio seguro y de confianza donde los participantes puedan compartir sus experiencias laborales,

reflexionar sobre sus desafíos y explorar juntos estrategias de afrontamiento efectivas. El objetivo es fomentar la construcción de redes de apoyo y mejora de la comunicación interpersonal entre los profesionales mediante dinámicas grupales de reflexión narrativa y apoyo por pares, permitiendo que los participantes se beneficien de las experiencias y perspectivas de los demás. Esta sesión, de 90 minutos de duración, se organiza en torno a dinámicas grupales y una discusión abierta de casos prácticos, facilitadas por el psicólogo.

La sesión comienza con una introducción breve por parte del psicólogo, quien explica el propósito de la actividad: crear un espacio en el que los participantes puedan hablar abiertamente sobre sus experiencias laborales, las dificultades que enfrentan y las herramientas que han utilizado para afrontar situaciones estresantes o desafiantes en el trabajo. El psicólogo recalca que el ambiente es completamente confidencial y seguro, fomentando una comunicación respetuosa y empática entre todos los miembros del grupo.

A continuación, el psicólogo invita a los participantes a compartir una situación laboral reciente que les haya resultado difícil o estresante. Esta primera parte de la sesión se enfoca en la narración de experiencias personales. Cada participante tiene la oportunidad de hablar sobre un caso que considere relevante para su proceso, ya sea relacionado con el manejo de estrés, la interacción con compañeros de trabajo o la gestión de responsabilidades y expectativas laborales. El psicólogo guía el proceso, asegurándose de que cada persona tenga tiempo suficiente para compartir sin interrupciones, y fomenta una escucha activa y empática entre los miembros del grupo.

Durante este proceso, el psicólogo hace preguntas clave para profundizar en la reflexión, tales como:.

Sobre la Experiencia Emocional.

¿Cómo afectó esta situación tu estado de ánimo el resto del día?

¿Qué emociones experimentaste en ese momento?

¿Qué pensamientos surgieron en ese momento?

¿Hubo alguna emoción predominante o cambió a lo largo del evento?

Sobre la Gestión del Conflicto o Estrés.

¿Cómo reaccionaron los demás ante la situación?

¿Qué hiciste para calmarte o manejar el estrés en ese momento?

¿Qué estrategias utilizaste para afrontar la situación?

Si volvieras a vivir esa situación, ¿actuarías de la misma manera?

Sobre el Aprendizaje Personal.

¿Qué aprendiste sobre ti mismo a partir de esta experiencia?

¿Qué consejo le darías a alguien en una situación similar?

¿Hubo algo que te sorprendiera sobre cómo reaccionaste?

¿Qué herramientas o estrategias podrías desarrollar para afrontar mejor este tipo de situaciones en el futuro?

Estas preguntas están diseñadas para ayudar a los participantes a explorar en profundidad sus respuestas emocionales, su gestión de conflictos, aprendizaje personal y sus recursos internos frente a los retos laborales.

Una vez que todos los participantes han compartido sus experiencias, el psicólogo guía una discusión grupal en la que se reflexiona sobre las estrategias de afrontamiento que se han utilizado en los casos presentados. Los miembros del grupo son alentados a ofrecer retroalimentación constructiva y sugerencias basadas en sus propias experiencias. El psicólogo interviene para aclarar conceptos o para introducir nuevas estrategias de afrontamiento que podrían ser útiles, como la reestructuración cognitiva, el uso del *mindfulness* o la gestión del tiempo.

Además de la discusión de casos individuales, se organiza una dinámica grupal centrada en identificar patrones comunes o diferencias en las respuestas a las situaciones laborales. El psicólogo puede proponer un ejercicio de lluvia de ideas en el que los participantes, de manera colaborativa, identifiquen estrategias eficaces que podrían aplicar en situaciones similares en el futuro, para después examinar los pros y los contras mediante un análisis reflexivo de las emociones y de cómo gestionarlas. Este ejercicio permite a los miembros del grupo sentirse apoyados y acompañados en sus retos, al mismo tiempo que se fomenta el aprendizaje colectivo. Asimismo, de esta manera, se contribuye al primer objetivo específico del programa de “incrementar los conocimientos de los participantes sobre el síndrome de *burnout*, el manejo del estrés y estrategias de regulación emocional, mediante psicoeducación”.

A lo largo de la sesión, el psicólogo asegura que todos los participantes se sientan escuchados y validados, promoviendo un ambiente de respeto y empatía. Se

subraya la importancia de reconocer las fortalezas personales y las estrategias de afrontamiento que cada uno ha utilizado, a la vez que se ofrece un espacio para explorar nuevas formas de manejar las dificultades laborales.

Antes de finalizar, el psicólogo invita a los participantes a reflexionar sobre los aprendizajes obtenidos durante la sesión y cómo pueden aplicar lo discutido en su día a día. Se hace hincapié en la importancia de no solo identificar las dificultades, sino también de reconocer los recursos internos y las estrategias que cada uno posee para enfrentarlas de manera efectiva. El psicólogo proporciona además algunos materiales complementarios como hojas de trabajo, las cuales son materiales que contienen ejercicios y preguntas diseñadas para guiar la reflexión, evaluar estrategias de afrontamiento y establecer planes de acción. Estas hojas permiten a los participantes continuar explorando sus experiencias y aplicar lo aprendido en su entorno laboral, facilitando un proceso de mejora continua en la gestión del estrés y el bienestar emocional, además, también las pueden utilizar para seguir reflexionando sobre sus experiencias y estrategias de afrontamiento en su vida laboral.

La sesión concluye con un resumen de los principales aprendizajes y un espacio para que los participantes hagan preguntas o comentarios finales. El psicólogo cierra la sesión destacando la importancia de mantener la práctica de reflexión continua y de recurrir al grupo como fuente de apoyo emocional y estrategias prácticas en momentos de estrés. Se motiva a los participantes a seguir compartiendo sus experiencias y a implementar las estrategias discutidas en su entorno laboral, recordando que el autocuidado y el apoyo mutuo son esenciales para la gestión del estrés laboral.

Materiales. Para el desarrollo de esta sesión será conveniente contar con un portátil y un proyector como apoyo audiovisual. Se llevarán 40 tarjetas con las preguntas guiadas antes mencionadas para facilitar la reflexión, además de hojas de trabajo donde los participantes podrán escribir sobre sus experiencias. Se deberán garantizar al menos 50 bolígrafos para su uso durante la sesión. La disposición del espacio será en círculo para facilitar la interacción y el intercambio de ideas, y se utilizará un reloj o cronómetro para regular los tiempos de intervención de cada participante.

Sesión 8 - Apoyo por Pares

La octava sesión del programa tiene como objetivo reforzar las redes de apoyo interpersonal entre los profesionales de la residencia, mediante la implementación de ejercicios prácticos centrados en la resolución de conflictos y el fortalecimiento de la cohesión grupal. Siguiendo la dinámica de la sesión anterior, esta sesión busca consolidar un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo, lo cual es esencial para la mejora del bienestar laboral y la gestión del estrés en el entorno profesional.

A diferencia de la narración reflexiva, que se centra en la exploración individual y la construcción de significado a partir de experiencias pasadas, el apoyo por pares enfatiza la interacción y el respaldo mutuo entre compañeros. Esta técnica permite no solo compartir dificultades, sino también recibir validación y estrategias concretas de afrontamiento en tiempo real, fortaleciendo la cohesión del equipo y creando un entorno de confianza y colaboración.

La sesión comienza con una breve introducción por parte del psicólogo, quien explica la importancia de tener redes de apoyo entre compañeros de trabajo,

Campus de la Orotava

Calle Inocencio García, 1 (38300) La Orotava

www.universidadeuropea.com

especialmente en ambientes tan exigentes como el de la residencia. El psicólogo recalca que el objetivo de esta sesión es proporcionar herramientas para resolver conflictos de manera efectiva y, al mismo tiempo, fortalecer la cohesión del grupo de trabajo, creando un ambiente de confianza y colaboración. El psicólogo también destaca cómo estos ejercicios no solo mejoran la dinámica laboral, sino que también contribuyen al bienestar emocional de cada miembro del equipo.

Para comenzar, el psicólogo invita a los participantes a realizar un ejercicio de reflexión en pareja. En este ejercicio, cada pareja comparte una situación reciente de conflicto o malentendido que haya tenido en su entorno laboral. Se les pide que describan el conflicto desde su perspectiva, cómo se sintieron durante el evento y cómo lo manejaron. El psicólogo hace preguntas para guiar la reflexión, tales como:

Descripción del Conflicto.

¿Qué situación de conflicto o malentendido elegiste compartir?

¿Cuándo y dónde ocurrió?

¿Quiénes estuvieron involucrados?

¿Qué factores crees que contribuyeron a que surgiera el conflicto?

Exploración de Emociones y Reacciones.

¿Cómo te sentiste en ese momento?

¿Qué pensamientos pasaron por tu mente durante la situación?

¿Cómo reaccionaste inicialmente? ¿Fue una respuesta impulsiva o reflexionada?

¿Cómo crees que se sintió la otra persona?

Estrategias y Resolución.

¿Cómo intentaste manejar la situación?

¿Qué estrategias utilizaste para resolver el conflicto?

¿Recibiste apoyo de algún compañero o supervisor?

¿Cómo respondió la otra persona a tu manera de manejar el conflicto?

Análisis y Mejora.

¿Qué podrías haber hecho de manera diferente para gestionar mejor la situación?

¿Qué barreras encontraste para resolver el conflicto de forma efectiva?

¿Cómo podrías actuar en una situación similar en el futuro?

¿Qué aprendizajes extraes de esta experiencia?

Este ejercicio ayuda a los participantes a tomar conciencia de sus reacciones en situaciones de conflicto y a identificar las áreas de mejora en su forma de abordar las diferencias.

Una vez que las parejas han compartido sus experiencias, el psicólogo introduce una dinámica de grupo centrada en técnicas de resolución de conflictos. El objetivo es ofrecer herramientas prácticas que los participantes puedan utilizar en futuras situaciones conflictivas, promoviendo una comunicación asertiva y respetuosa. El psicólogo presenta y explica algunas técnicas clave, como la escucha activa, la

reformulación de lo que se ha dicho, el uso de "yo" en lugar de "tú" para expresar opiniones y sentimientos, y la búsqueda de soluciones colaborativas.

El psicólogo comienza explicando la importancia de la escucha activa, animándolos a prestar atención plena sin interrumpir y mostrando interés con gestos y palabras de refuerzo. También les enseña la técnica de reformulación, que consiste en repetir o parafrasear lo que ha dicho la otra persona para asegurarse de haber entendido bien y evitar malentendidos. Otro aspecto clave es el uso del "yo" en lugar del "tú" al expresar emociones y opiniones, ya que esto ayuda a evitar que la otra persona se ponga a la defensiva y favorece un diálogo más abierto. Además, se trabaja en la búsqueda de soluciones conjuntas, guiando a las parejas en la exploración de alternativas que beneficien a ambas partes y promuevan la cooperación en lugar del enfrentamiento.

Para poner en práctica todo esto, los participantes realizan ejercicios en los que representan situaciones reales de conflicto mientras el psicólogo les da retroalimentación y ajusta las estrategias según las necesidades del grupo, asegurándose de que comprendan cómo aplicarlas en su vida cotidiana. Tras la explicación de las técnicas, los participantes se agrupan en tríos o cuartetos, cada grupo recibe un escenario hipotético de conflicto laboral, relacionado con situaciones comunes en su entorno de trabajo, como desacuerdos sobre responsabilidades, diferencias en la organización de tareas o malentendidos en la comunicación. Los participantes deben actuar en conjunto para resolver el conflicto utilizando las herramientas de resolución presentadas. El psicólogo circula entre los grupos para ofrecer apoyo y asegurarse de que los participantes aplican las técnicas correctamente.

Una vez que todos los grupos han tenido tiempo de practicar, se realiza una puesta en común. Cada grupo comparte su escenario de conflicto, las estrategias utilizadas y los resultados obtenidos. El psicólogo facilita la discusión, destacando las soluciones más efectivas y ofreciendo retroalimentación constructiva. Se enfoca en cómo estas herramientas pueden fortalecer las relaciones laborales y ayudar a prevenir futuros conflictos.

En la última parte de la sesión, se guía una dinámica para fortalecer la cohesión grupal. Se les invita a los participantes a compartir lo que valoran de su equipo de trabajo y lo que creen que cada uno aporta al grupo. Este ejercicio tiene como objetivo resaltar las fortalezas del equipo y fomentar un sentido de pertenencia y colaboración. Los participantes son alentados a reconocer las cualidades positivas de sus compañeros y a expresar su agradecimiento por el apoyo mutuo que han recibido en el entorno laboral.

Además, se resumen los aprendizajes clave de la sesión, resaltando la importancia de la resolución de conflictos y del fortalecimiento de la cohesión grupal como elementos esenciales para un ambiente de trabajo saludable. Se entregan materiales complementarios, como hojas de trabajo con estrategias de resolución de conflictos y ejercicios para practicar en equipo. El psicólogo también sugiere que los participantes continúen aplicando las herramientas de resolución de conflictos en su vida laboral diaria y que sigan trabajando en el fortalecimiento de las relaciones de apoyo mutuo dentro del equipo.

La sesión concluye con un espacio para preguntas y comentarios finales. El psicólogo motiva a los participantes a seguir utilizando las habilidades aprendidas para

mantener un entorno laboral armonioso y colaborativo. Se cierra con una reflexión sobre el valor de las redes de apoyo y la importancia de cultivar relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación y la cooperación.

Materiales. Se necesitará un portátil y proyector para mostrar el material de la sesión. Se llevarán 40 tarjetas con escenarios hipotéticos de conflicto para que los participantes puedan analizarlos y discutir estrategias de afrontamiento en parejas o pequeños grupos. Además, se proporcionarán hojas de trabajo donde podrán anotar sus reflexiones y aplicar las técnicas aprendidas. Se asegurará la disponibilidad de bolígrafos suficientes y se organizarán las sillas en grupos reducidos para facilitar la dinámica.

Sesión 9 - Cierre y Plan de Mantenimiento

La novena y última sesión del programa está dedicada a hacer una reflexión integral sobre los aprendizajes adquiridos a lo largo de las sesiones anteriores, consolidando los beneficios obtenidos y estableciendo estrategias claras para mantener el bienestar emocional y las herramientas aprendidas a lo largo del tiempo. Esta sesión combina una discusión grupal sobre los avances conseguidos y el desarrollo de un plan de acción personalizado para cada participante, con el fin de asegurar la continuidad de los beneficios fuera del contexto del programa.

La sesión comienza con una bienvenida por parte del psicólogo, quien expresa su agradecimiento por el compromiso y la participación activa de todos a lo largo del programa. El psicólogo explica que el propósito de esta última sesión es reflexionar sobre el proceso vivido, identificar los logros alcanzados y establecer un plan claro para

seguir practicando las estrategias aprendidas, con el objetivo de mantener y fortalecer los beneficios conseguidos.

Para iniciar, el psicólogo invita a los participantes a compartir sus experiencias durante el programa. A través de una dinámica de reflexión grupal, cada persona tiene la oportunidad de expresar qué herramientas o técnicas han encontrado más útiles, cómo han notado cambios en su bienestar emocional y cómo las prácticas aprendidas han influido en su vida laboral y personal. El psicólogo fomenta un ambiente abierto y respetuoso, animando a los participantes a compartir tanto los éxitos como los retos que han experimentado durante el proceso. La discusión grupal no solo permite reconocer los avances individuales, sino también refuerza la sensación de apoyo y conexión entre los miembros del grupo.

Una vez que todos los participantes han compartido sus reflexiones, el psicólogo plantea algunas preguntas clave para ayudar a consolidar los aprendizajes. Preguntas como: “¿Qué técnicas crees que te han sido más útiles en tu día a día?”, “¿Qué cambios has notado en tu forma de abordar el estrés y los conflictos laborales?”, “¿Cómo te gustaría seguir practicando lo aprendido?”. Estas preguntas están diseñadas para que los participantes tomen conciencia de sus progresos y puedan identificar qué aspectos específicos quieren continuar desarrollando en el futuro.

A continuación, el psicólogo introduce la segunda parte de la sesión, que consiste en la elaboración de un plan de acción personalizado. Cada participante recibirá una hoja de trabajo donde podrá diseñar un plan que refleje cómo continuará utilizando las herramientas adquiridas a lo largo del programa. El psicólogo guía el proceso de creación del plan, animando a los participantes a establecer metas claras, realistas y

alcanzables, y a definir las estrategias concretas que utilizarán para seguir implementando lo aprendido en su vida diaria.

El plan de acción incluye diferentes aspectos, tales como:

Prácticas de Autocuidado. Los participantes definen qué técnicas de relajación, *mindfulness* o uso de salas multisensoriales planean integrar en su rutina semanal.

Resolución de conflictos y habilidades interpersonales. Los participantes establecen objetivos específicos para seguir aplicando las herramientas de comunicación asertiva y resolución de conflictos en su entorno laboral.

Refuerzo de redes de apoyo. Los participantes reflexionan sobre cómo seguir cultivando relaciones laborales basadas en el apoyo mutuo, la colaboración y el respeto.

Monitoreo y evaluación personal. Los participantes definen cómo harán un seguimiento de su progreso, estableciendo momentos regulares para evaluar cómo se sienten y qué ajustes necesitan hacer en sus prácticas de autocuidado y manejo del estrés.

El psicólogo ofrece ejemplos de cómo podrían formular estas metas y estrategias, asegurándose de que cada plan sea individualizado y adaptado a las necesidades de cada participante. Además, se les recuerda la importancia de ser flexibles y realistas con sus expectativas, reconociendo que el autocuidado y la gestión del estrés son procesos continuos.

Para ir concluyendo la sesión, se invita a cada participante a compartir brevemente su plan de acción con el grupo, si lo desean, para reforzar el compromiso y

la responsabilidad personal. El psicólogo también les recuerda que el seguimiento de sus avances es clave para mantener los beneficios a largo plazo y que siempre pueden recurrir a los recursos proporcionados durante el programa si necesitan apoyo adicional.

Asimismo, se facilita un resumen de los puntos clave tratados y un agradecimiento final por el esfuerzo y dedicación de cada uno de los participantes. El psicólogo enfatiza que, aunque el programa llega a su fin, el aprendizaje continúa y la práctica constante es fundamental para asegurar un bienestar duradero. La última reflexión es un recordatorio sobre la importancia del autocuidado y cómo, al integrar estas prácticas en su vida diaria, los participantes pueden seguir cuidándose a sí mismos y a sus compañeros de trabajo, promoviendo un entorno más saludable y armonioso.

Finalmente, se cierra la sesión con una despedida cálida, invitando a los participantes a seguir aplicando lo aprendido y a estar siempre atentos a sus necesidades emocionales, reconociendo que la gestión del estrés y el autocuidado son habilidades que se pueden seguir cultivando a lo largo de la vida.

Materiales. En esta sesión será imprescindible contar con un portátil y un proyector para presentar un resumen de los avances logrados durante el proceso. Se entregarán hojas de reflexión final con preguntas orientadas a evaluar la experiencia individual y colectiva del programa, asegurando 40 copias impresas para todos los asistentes. Además, se proporcionarán 50 bolígrafos para completar las hojas sin inconvenientes. Será útil disponer de una mesa de apoyo para organizar el material y recoger los documentos al finalizar. Para generar un ambiente de despedida cálido y significativo, se procederá a la entrega de los certificados de participación impresos y

preparados en sobres. Finalmente, se registrará la asistencia de los participantes en una hoja de control.

Sesión 10 - Evaluación Final (postest)

La sesión de evaluación final marca el cierre del programa y tiene como objetivo analizar los cambios significativos en las variables evaluadas tras la intervención. Con una duración de 60 minutos, esta sesión se desarrolla en un ambiente tranquilo que propicie la reflexión y el análisis.

El psicólogo inicia la sesión agradeciendo a los participantes por su implicación en el programa y explicando el propósito de esta evaluación final. Se reaplican los cuestionarios utilizados en la evaluación inicial (MBI, PSS, JSS y GHQ-12), entregándolos junto con instrucciones claras para su cumplimentación. El profesional recuerda a los asistentes que no hay respuestas correctas o incorrectas, alentándolos a ser sinceros en sus respuestas.

Durante los 40 minutos asignados para completar los cuestionarios se sigue el mismo procedimiento que en la sesión 1.

En la parte final de la sesión, el psicólogo realiza una retroalimentación grupal preliminar, compartiendo impresiones generales sobre la participación y destacando el compromiso demostrado por los asistentes a lo largo del programa. Asimismo, se les invita a reflexionar sobre su experiencia personal durante estas semanas y a compartir voluntariamente sus aprendizajes o cambios percibidos. Este espacio fomenta un cierre positivo y colaborativo.

La sesión concluye con un agradecimiento final y una breve explicación de los siguientes pasos relacionados con la presentación de resultados o la aplicación futura del programa. Este momento también permite a los participantes expresar comentarios finales y despedirse del grupo y del psicólogo en un ambiente de camaradería y logro compartido.

Materiales. Para esta última sesión de intervención, será imprescindible contar con las copias impresas de los cuestionarios MBI, PSS, JSS y GHQ-12, asegurando al menos 40 ejemplares de cada uno, además de algunas copias extra por si fuera necesario. Se dispondrá de 50 bolígrafos para completar los cuestionarios sin inconvenientes. Será útil contar con un portátil para la toma de notas, así como con una mesa de apoyo para la organización y recolección de los cuestionarios. Se utilizarán carpetas o sobres para guardar los documentos de manera ordenada. Finalmente, se llevará una hoja de asistencia para registrar la participación en la sesión de cierre.

El diseño del programa contempla un análisis comparativo pretest-postest, que permitirá observar cambios significativos en las variables medidas antes y después de la intervención. Este enfoque no solo garantizará una evaluación objetiva y cuantificable de los resultados, sino que también proporcionará una base sólida para ajustar futuras implementaciones, considerando además, la importancia de controlar posibles variables externas que puedan influir en los resultados, como cambios en el entorno laboral o eventos personales de los participantes.

Asimismo, como complemento a la evaluación cuantitativa, se incluirá una evaluación cualitativa que recogerá las reflexiones de los participantes sobre su experiencia con el programa. Este componente cualitativo aportará una visión más rica

y subjetiva del impacto de las actividades, permitiendo valorar su aplicabilidad en el entorno laboral y la percepción del beneficio por parte de los participantes. Con este enfoque integral, se buscará confirmar la eficacia de la intervención, ofrecerá un enfoque más holístico de la intervención y se utilizará para proponer mejoras de cara a su sostenibilidad a largo plazo.

Conclusiones

Esta propuesta de intervención permitirá abordar de manera integral el impacto del síndrome de *burnout* en el personal sanitario de residencias geriátricas, ofreciendo un enfoque basado en la evidencia para su prevención y tratamiento. A partir de un diseño pretest-postest, se pretende demostrar la importancia de implementar estrategias psicosociales como el *mindfulness*, el uso de salas multisensoriales, los grupos de reflexión narrativa, la psicoeducación y el apoyo por pares. Estas intervenciones no solo mostrarán ser efectivas para reducir los niveles de agotamiento emocional y despersonalización, sino también para aumentar el sentido de realización personal, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

Una de las principales fortalezas de este proyecto radica en su fundamentación teórica y empírica, respaldada por literatura científica de calidad. Estudios como los de Maslach y Jackson (1981) o Goodman y Schorling (2012) han demostrado la eficacia de las intervenciones propuestas para reducir el síndrome de *burnout* en entornos sanitarios. Además, la aplicación de herramientas validadas, como el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), la *Perceived Stress Scale* (PSS) y el *General Health Questionnaire*

(GHQ-12), asegura la fiabilidad de los resultados obtenidos, permitiendo medir de manera objetiva los cambios en las variables evaluadas.

Una de las principales ventajas de este proyecto respecto a otras intervenciones es su enfoque integral y adaptado específicamente al contexto de las residencias geriátricas. A diferencia de programas centrados únicamente en técnicas individuales de afrontamiento, como el mindfulness o la psicoeducación por separado, esta propuesta combina diversas estrategias basadas en evidencia, abordando tanto el bienestar emocional como la cohesión del equipo y la calidad del entorno laboral. La incorporación de salas multisensoriales y grupos de reflexión narrativa permite no solo reducir el estrés y el agotamiento emocional, sino también mejorar la interacción entre profesionales y fortalecer el apoyo mutuo, factores clave en un entorno donde el contacto continuo con el sufrimiento y la pérdida puede ser especialmente desafiante.

Además, al utilizar un diseño estructurado pero flexible, este modelo puede adaptarse a diferentes necesidades y recursos, facilitando su implementación en otros centros asistenciales sin perder efectividad.

De igual manera, con este proyecto se garantiza una evaluación integral del impacto de las intervenciones, proporcionando indicadores clave para su efectividad y adaptación a las necesidades específicas del personal de residencias geriátricas.

Si bien cabe esperar un impacto positivo de la intervención, existen algunas limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, el estudio no cuenta con un grupo de control, lo que dificulta establecer con certeza que los cambios observados sean exclusivamente atribuibles a la intervención y no a otros factores externos. Incluir un

diseño experimental con grupo control en futuras investigaciones permitiría una mayor validez interna y una comparación más precisa de los efectos.

Otra limitación a considerar es la ausencia de una evaluación cualitativa estructurada dentro del programa. Si bien el diseño pretest-postest permite medir cambios objetivos en las variables de interés, no se ha incorporado un método específico para recoger de manera sistemática las percepciones subjetivas de los participantes sobre su experiencia en la intervención. Contar con herramientas cualitativas, como entrevistas en profundidad o grupos focales, habría aportado una visión más detallada sobre el impacto del programa en la vivencia personal de los profesionales sanitarios. En futuras investigaciones, la inclusión de estos métodos permitiría complementar los datos cuantitativos con una comprensión más rica y matizada de los efectos del programa en el bienestar emocional y la dinámica laboral del personal asistencial

De igual forma, no se ha previsto un seguimiento a largo plazo para evaluar la sostenibilidad de los beneficios alcanzados, por lo que no se puede determinar con certeza si las mejoras en bienestar emocional y satisfacción laboral se mantienen en el tiempo. Implementar evaluaciones posteriores a los seis meses o al año facilitaría la identificación de posibles ajustes en el programa para maximizar su impacto a largo plazo.

Asimismo, el carácter intensivo de las intervenciones podría dificultar su aplicación en residencias con menos recursos o personal disponible. Estas limitaciones resaltan la necesidad de futuros estudios que incluyan diseños experimentales más

robustos y muestras más amplias, así como la exploración de modalidades menos intensivas pero igualmente efectivas.

De cara al futuro, se plantea la posibilidad de adaptar el programa a diferentes contextos asistenciales, como hospitales o centros de día, para evaluar su eficacia en otros entornos. Además, se podría explorar la incorporación de nuevas estrategias basadas en tecnologías digitales, como aplicaciones de *mindfulness* o plataformas virtuales de apoyo por pares, que faciliten la participación y el acceso a las intervenciones.

En conclusión, este trabajo subraya la relevancia de desarrollar intervenciones psicosociales que promuevan el bienestar emocional y profesional del personal sanitario en residencias geriátricas. Al reducir los niveles del síndrome de *burnout* y mejorar la calidad del entorno laboral, se beneficia no solo a los profesionales implicados, sino también a los residentes que reciben su atención. Este proyecto constituye un aporte valioso para el ámbito de la psicología general sanitaria, evidenciando el impacto positivo de intervenciones basadas en la evidencia y proponiendo un modelo replicable para su aplicación en otros contextos asistenciales.

Referencias

- Aguayo, R., Vargas, C., de la Fuente, E. I., & Lozano, L. M. (2021). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 11*(2), 343–361.
- Arnetz, B. B., Nevedal, D. C., Lumley, M. A., Backman, L., & Lublin, A. (2019). Trauma resilience training for police: Psychophysiological and performance effects. *Journal of Police and Criminal Psychology, 34*(2), 137–148.
- Baillon, S., Van Diepen, E., Prettyman, R., Rooke, N., Redman, J., & Campbell, R. (2021). A comparison of the effects of Snoezelen and reminiscence therapy on the agitated behavior of patients with dementia. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 26*(11), 1032–1040.
- Baker, R., Holloway, J., Holtkamp, C. C., Larsson, A., Hartman, L. C., Pearce, R., Scherman, B., Johansson, S., Thomas, P. W., & Wareing, L. A. (2003). Effects of multi-sensory stimulation for people with dementia. *Journal of Advanced Nursing, 43*(5), 465–477. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02744.x>
- CEPSICO UBB. (2020, 15 diciembre). *Burnout laboral: estrategias de afrontamiento*. [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XH3kBUe6AqI>
- Chesak, S. S., Bhagra, A., Schroeder, D. R., & Sood, A. (2019). Enhancing resilience among new nurses: Feasibility and efficacy of a pilot intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61*(4), 233–241.
- Chung, J. C. C., Lai, C. K. Y., Chung, P. M., & French, H. P. (2002). Snoezelen for dementia. *Cochrane Database of Systematic Reviews, 3*(5), 256–263.

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
<https://doi.org/10.2307/2136404>
- Costello, H., Walsh, S., Cooper, C., & Livingston, G. (2019). A systematic review and meta-analysis of the prevalence and associations of stress and burnout among staff in long-term care facilities for people with dementia. *International Psychogeriatrics*, 31(8), 1203–1216.
<https://doi.org/10.1017/S1041610218001606>
- Czabała, C., Charzyńska, K., & Mroziak, B. (2011). Psychosocial interventions in workplace mental health promotion: an overview. *Health promotion international*, 26 Suppl 1, i70–i84. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar050>
- Dossett, M. L., Needles, E. W., Nittoli, C. E., & Mehta, D. H. (2021). Stress management and resiliency training for healthcare professionals: A mixed-methods, quality-improvement cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(1), 64–68.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002071>
- García-Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez-Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz-Bonnín, S. (2020). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the ‘happy-productive worker thesis’. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 69.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17010069>
- Goldberg, D., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccinelli, M., Gureje, O., & Rutter, C. (1997). The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental

illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27(1), 191–197.

<https://doi.org/10.1017/S0033291796004242>

Goodman, M. J., & Schorling, J. B. (2012). A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, 43(2), 119–128.

Gournay, K., & Birchwood, M. (1999). Interventions for psychological health in the workplace: Evidence and outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(3), 202–218. <https://doi.org/10.1037/ocp0000140>

Gunasingam, N., Burns, K., Edwards, J., Dinh, M., & Walton, M. (2015). Reducing stress and burnout in junior doctors: The impact of debriefing sessions. *Postgraduate Medical Journal*, 91(1074), 182–187. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2014-132847>

Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Delacorte Press.

Kabat-Zinn, J. (1994). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156.

Kane, R. L., & West, J. C. (2005). *It shouldn't be this way: The failure of long-term care*. Vanderbilt University Press.

Kazdin, A. E. (1982). *Single-case research designs: Methods for clinical and applied settings*. Oxford University Press.

- Kratochwill, T. R., & Levin, J. R. (Eds.). (2014). Single-case intervention research: Methodological and statistical advances. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14376-000>
- Kriakous, S. A., Elliott, K. A., Lamers, C., & Owen, R. (2021). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on the psychological functioning of healthcare professionals: *A systematic review*. *Mindfulness*, *12*(1), 1–28. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01500-9>
- Maseda, A., Sanchez, A., Marante, M. P., Gonzalez-Abraldes, I., Buján, A., & Millán-Calenti, J. C. (2014). Effects of multisensory stimulation on a sample of institutionalized elderly people with dementia diagnosis: A controlled longitudinal trial. *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*, *29*(5), 463–473.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111.
- Maslach, C. (2007). Burnout in health professionals. En S. Ayers, A. Baum, C. McManus, K. Newman, R. J. Wallston, J. Weinman, & R. West (Eds.), *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (pp. 427–430). Cambridge University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, *2*(2), 99–113.

- McCormack, B., Dewing, J., & McCance, T. (2014). Person-centered care models in practice: Exploring their impact on staff well-being and resilience. *International Journal of Older People Nursing*, 9(2), 134–143. <https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol16No02Man01>
- Pagliano, P. (1999). *The Multisensory Handbook: A Guide for Children and Adults with Sensory Learning Disabilities*. David Fulton Publishers.
- Prince, M. J., Wu, F., Guo, Y., Gutierrez Robledo, L. M., O'Donnell, M., Sullivan, R., & Yusuf, S. (2015). The burden of disease in older people and implications for health policy and practice. *The Lancet*, 385(9967), 549–562. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(14\)61347-7](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61347-7)
- Rudd, M. D., Berman, A. L., Joiner, T., Nock, M. K., Silverman, M. M., Mandrusiak, M., & Van Orden, K. (2020). Warning signs for suicide: Theory, research, and clinical applications. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 36(3), 255–262. <https://doi.org/10.1521/suli.2006.36.3.255>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2018). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: Results from a randomized controlled trial. *Journal of Psychosomatic Research*, 64(4), 409–412.
- Sounds True. (2014, 10 octubre). *Jon Kabat-Zinn - Guided Mindfulness Meditation (Audio)* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-5uaDoOCMb4>

- Spector, P. E. (1994). Job Satisfaction Survey. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 287–297.
- Stamm, B. H. (2021). Professional quality of life: Compassion satisfaction and fatigue version 5 (ProQOL). *Journal of Interprofessional Care*, 35(1), 1–5.
- World Health Organization. (2015). World report on ageing and health. Ginebra: World Health Organization.
- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The theory and practice of group psychotherapy* (5th ed.). Basic Books.
- Zamora, L. (2020). Estudio sobre los beneficios en la disminución de la conducta agresiva y disruptiva mediante la intervención multisensorial en sala Snoezelen del Hospital Aita Menni. Aita Menni Hospital.
- Zigmond, A. S., & Snaith, R. P. (1983). The hospital anxiety and depression scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 67(6), 361–370.
<https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.1983.tb09716.x>

Apéndice A: Consentimiento Informado

Alexandra Balader Betancor y Paula Pariente Quesada
Dirección Residencia Genoveva Pérez

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio: Promoción del bienestar emocional y satisfacción laboral en personal sanitario de residencias geriátricas: una propuesta de intervención grupal

Promotor: Dirección Residencia Genoveva Pérez

Investigadores: Alexandra Balader Betancor y Paula Pariente Quesada

Centro: Residencia Genoveva Pérez

Nos dirigimos a usted para informarle sobre un estudio de investigación que se va a realizar en la Residencia Genoveva Pérez, en el cual se le invita a participar. Este documento tiene por objeto que usted reciba la información correcta y necesaria para evaluar si quiere o no participar en el estudio. A continuación, le explicaremos de forma detallada todos los objetivos, beneficios y posibles riesgos del estudio. Si usted tiene alguna duda tras leer las siguientes aclaraciones, nosotros estaremos a su disposición para aclararle las posibles dudas. Finalmente, usted puede consultar su participación con las personas que considere oportuno.

¿Cuál es el motivo de este estudio? Este proyecto tiene como finalidad evaluar el impacto de una intervención psicológica diseñada para reducir el síndrome de burnout y mejorar el bienestar emocional y la satisfacción laboral en el personal sanitario de residencias geriátricas. Dado que estos profesionales enfrentan altos niveles de estrés, se pretende ofrecer herramientas basadas en la evidencia científica que les ayuden a gestionar mejor las demandas emocionales de su trabajo.

RESUMEN DEL ESTUDIO: En este estudio, se llevará a cabo un programa de intervención grupal dirigido al personal sanitario de residencias geriátricas. El programa incluirá sesiones estructuradas con estrategias como mindfulness, uso de salas multisensoriales, grupos de reflexión narrativa, psicoeducación y apoyo por pares. Se evaluará el impacto de estas estrategias antes y después de la intervención mediante cuestionarios validados. El objetivo es determinar si estas técnicas pueden reducir el estrés laboral y mejorar la satisfacción y bienestar emocional de los participantes.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA Y RETIRADA DEL ESTUDIO: La participación en este estudio es voluntaria, por lo que puede decidir no participar. En caso de que decida participar, puede retirar su consentimiento en cualquier momento, sin que por ello se produzca perjuicio alguno. En caso de que usted decidiera abandonar el estudio, puede hacerlo permitiendo el uso de los datos obtenidos hasta ese momento para la finalidad del estudio, o si fuera su voluntad, todos los registros y datos serán borrados de los ficheros informáticos.

¿Quién puede participar? El estudio se realizará en voluntarios que sean profesionales sanitarios con al menos seis meses de experiencia en residencias geriátricas. El reclutamiento de los participantes será a través de la difusión interna en la residencia geriátrica *Genoveva Pérez - Barrial, Gáldar*, incluyendo reuniones informativas, distribución de folletos y correos electrónicos. Si acepta

Promoción del bienestar emocional y satisfacción laboral en personal sanitario de residencias geriátricas: una propuesta de intervención grupal, enero 2025

Página 1

Alexandra Balader Betancor y Paula Pariente Quesada
Dirección Residencia Genoveva Pérez

participar, usted formará parte de un estudio en el que se incluirán 40 personas procedentes de esta residencia geriátrica.

¿En qué consiste el estudio y mi participación? Si decide participar, deberá asistir a un programa de intervención grupal compuesto por **diez sesiones de máximo 90 minutos**, distribuidas semanalmente, además de dos sesiones adicionales de evaluación antes y después del programa. En estas sesiones se realizarán actividades de mindfulness, ejercicios en salas multisensoriales, dinámicas de reflexión narrativa y psicoeducación sobre la gestión del estrés. Su participación implicará completar algunos cuestionarios antes y después de la intervención para medir los efectos del programa en su bienestar emocional y satisfacción laboral.

¿Cuáles son los posibles beneficios y riesgos derivados de mi participación? Es posible que usted no obtenga ningún beneficio directo por participar en el estudio. No obstante, se prevé que las estrategias aplicadas le proporcionen herramientas útiles para la gestión del estrés, promoviendo su bienestar emocional y su satisfacción en el trabajo. A largo plazo, la información obtenida podría beneficiar a otros profesionales al ayudar a diseñar intervenciones más efectivas para mejorar el ambiente laboral en residencias geriátricas. Al finalizar la investigación podrá ser informado, si lo desea, sobre los principales resultados y conclusiones generales del estudio. El estudio no supone ningún riesgo para su salud ya que para la toma adicional de los registros necesarios no se incurre en ninguna acción nociva ni perniciosa.

¿Quién tiene acceso a mis datos personales y como se protegen? El tratamiento, la comunicación y la cesión de los datos de carácter personal de todos los sujetos participantes se ajustará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. De acuerdo a lo que establece la legislación mencionada, usted puede ejercer los derechos de acceso, modificación, oposición y cancelación de datos, para lo cual deberá dirigirse al grupo de investigación.

¿Recibiré algún tipo de compensación económica? No se prevé ningún tipo de compensación económica durante el estudio. Si bien, su participación en el estudio no le supondrá ningún gasto.

INVESTIGADORES DEL ESTUDIO: Si tiene alguna duda sobre algún aspecto del estudio o le gustaría comentar algún aspecto de esta información, por favor no deje de preguntar a los miembros del equipo investigador: balader.psyco@gmail.com / pariente.psyco@gmail.com.

En Gáldar, Las Palmas a 27 de enero de 2025

Fdo.: _____

Apéndice B: Formulario de Inscripción

FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN		
DATOS PERSONALES		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Nombre	Apellidos	
<input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
Puesto de trabajo	Fecha de nacimiento	
<input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
Tiempo de experiencia	Nivel educativo	Sexo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Teléfono	Correo	
INTERÉS EN EL PROGRAMA		
¿HA PARTICIPADO PREVIAMENTE EN PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL?		
<input type="text"/>		
¿SE COMPROMETE A ASISTIR REGULARMENTE A LAS SESIONES DEL PROGRAMA?		
<input type="text"/>		
ACTIVIDADES DE INTERÉS QUE GUARDEN RELACIÓN CON EL PROYECTO		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
<input checked="" type="checkbox"/> Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada sobre el programa de intervención psicológica. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin necesidad de justificar mi decisión. Autorizo el tratamiento de mis datos personales conforme a lo establecido en la normativa vigente de protección de datos.		
Nombre completo y firma	Fecha	

Apéndice C: Certificado de Participación

CERTIFICADO

DE PARTICIPACIÓN

OTORGADO A:

Nombre y Apellidos

POR FORMAR PARTE DEL PROYECTO:

***“Promoción del bienestar emocional y
satisfacción laboral en personal sanitario de
residencias geriátricas.”***

*Este certificado garantiza la dedicación y esfuerzo en
completar con éxito los requisitos del proyecto.*

**Paula Pariente Quesada
Alexandra Balader Betancor**

Apéndice D: Temporalización General

◆ TEMPORALIZACIÓN ◆

Semana 1 y 2:	--	Captación +	Difusión +	Inscripción
Semana 3 y 4:	S1: 60 min S2: 90 min	Sesión 1: Evaluación Inicial pretest	→	Sesión 2: Introducción y Psicoeducación
Semana 5 y 6:	90 min c/u	Sesión 3: Mindfulness I	→	Sesión 4: Mindfulness II
Semana 7 y 8:	90 min c/u	Sesión 5: Salas Multisensoriales I	→	Sesión 6: Salas Multisensoriales II
Semana 9 y 10:	90 min c/u	Sesión 7: Grupos de Reflexión Narrativa	→	Sesión 8: Apoyo por pares
Semana 11 y 12:	S9: 90 min S10: 60 min	Sesión 9: Cierre y Plan de Mantenimiento	→	Sesión 10: Evaluación Final postest