

Vet Balance Connect: la primera mentoría que lucha contra el *burnout* en la parte femenina del sector veterinario

CON EL OBJETIVO DE OFRECER UNA RESPUESTA ESPECÍFICA A LOS DESAFÍOS DE LAS MUJERES VETERINARIAS, COMO LA CONCILIACIÓN O EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL, EL PROYECTO PROMUEVE UN MODELO QUE COMBINA DESARROLLO PERSONAL, GESTIÓN EMPRESARIAL Y LIDERAZGO PARA AYUDAR A LAS VETERINARIAS A CRECER PROFESIONALMENTE SIN RENUNCIAR A SU BIENESTAR.

A la creciente complejidad técnica y empresarial de las clínicas veterinarias se suma el impacto que la presión asistencial, la gestión de equipos, la responsabilidad económica y la conciliación tienen sobre el bienestar de quienes lideran estos centros. En un sector donde las mujeres representan ya la mayoría de las nuevas generaciones de profesionales, empiezan a surgir iniciativas que abordan desafíos históricamente invisibilizados. Una de ellas es Vet Balance Connect (VBC), una mentoría creada específicamente para mujeres veterinarias que dirigen clínicas y que tiene como objetivo prevenir y combatir el *burnout* desde una perspectiva integral. Detrás del proyecto se encuentra **Carolina Gutiérrez**, veterinaria clínica con más de 16 años de experiencia, MBA en Dirección y Gestión de Centros Veterinarios, directora de Centro Veterinario El Plantío, en Ponferrada (León), y fundadora de una propuesta que aspira a cambiar la forma en que muchas profesionales viven su carrera.

Más que un programa de gestión empresarial, VBC se presenta como un modelo de transformación personal y profesional que busca ayudar a las directoras de clínicas a construir negocios rentables, sostenibles y menos dependientes de

su presencia constante. Todo ello sin renunciar a la vida personal, la salud o la satisfacción profesional.

Un proyecto profesional muy personal

La idea de VBC no nació en un despacho ni como resultado de un estudio de mercado. Su origen se encuentra en una experiencia vital que Carolina Gutiérrez comparte con muchas otras veterinarias. Según explica, durante años observó cómo numerosas compañeras altamente preparadas, apasionadas por su profesión y comprometidas con sus pacientes terminaban atrapadas en una dinámica de trabajo absorbente. Clínicas que dependían totalmente de ellas, agendas imposibles, dificultad para delegar, ausencia de tiempo libre y una sensación permanente de estar llegando tarde a todas las facetas de la vida.

La propia fundadora reconoce que ella también vivió esa situación. Fue la maternidad la que la llevó a detenerse y replantear su modelo profesional. *"Fue mi paracaídas. Me obligó a parar, a replantearme cómo estaba viviendo mi profesión y a construir un sistema que me permitiera volver a ella desde el amor, no desde el agotamiento"*, explica.

Ese proceso de transformación personal le permitió desarrollar herramientas, sistemas y metodologías que posteriormente comenzó a aplicar en su clínica. Con el tiempo, entendió que aquello que había aprendido podía resultar útil para muchas otras profesionales que atravesaban dificultades similares, por lo que afirma que *"cuando lo conseguí, entendí que tenía la responsabilidad de compartirlo"*.

Su motivación sigue siendo vocacional. *"Mi propósito es darle a esta profesión, que es la más bonita del mundo, las herramientas que a mí me permitieron vivirla desde otro lugar"*, señala.

Desafíos de las mujeres que dirigen clínicas veterinarias

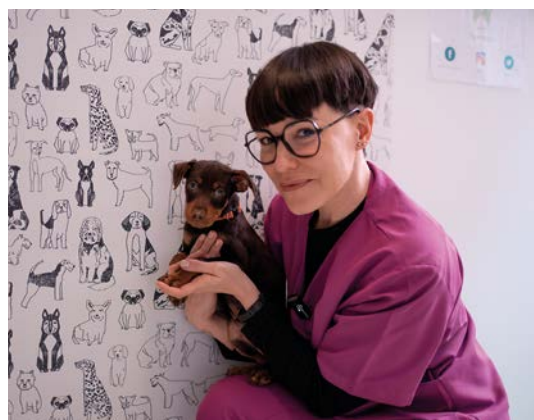
Para la veterinaria, *“la necesidad más urgente no es técnica, es estructural”,* debido a que *“las mujeres que dirigen clínicas veterinarias llevamos sobre los hombros múltiples roles simultáneos: somos las mejores veterinarias de nuestra consulta, las directoras del negocio, las líderes del equipo y, en muchos casos, también madres y gestoras del hogar”.* Asimismo, especifica que *“lo hacemos solas, sin referentes propios, sin formación específica en gestión clínica y sin nadie que nos diga que es posible construir una carrera sostenible sin sacrificarlo todo”.*

Sin embargo, hay un elemento que permanece especialmente oculto: la culpa. *“Cuando están en la clínica, se sienten mal por no estar con sus hijos. Cuando están con sus hijos, se sienten mal por no estar en la clínica”,* detalla. Esta situación, que define como una *“culpa en dualidad”,* genera un desgaste emocional permanente. Muchas profesionales viven atrapadas entre dos mundos, con la sensación de no estar dedicando suficiente atención a ninguno de ellos. A su juicio, uno de los aspectos más importantes del programa es precisamente dar nombre a esta realidad para poder gestionarla. *“Esa tensión permanente es devastadora, y también es invisible porque nadie habla de ella. En VBC la nombramos, la trabajamos y la desactivamos”,* asegura.

Respuesta para una realidad específica

Aunque los problemas relacionados con el estrés laboral afectan a hombres y mujeres, la profesional considera que existen elementos diferenciales que justifican la creación de un programa exclusivamente femenino. *“Los retos no son los mismos”,* sostiene, agregando que *“una profesión que en las cohortes más jóvenes supera el 70 % de mujeres sigue formando a sus directoras con esquemas diseñados para otro perfil”.*

A ello se suma *“el peso de la conciliación, los patrones de autoexigencia, la dificultad para delegar y cobrar lo que se vale, el síndrome de la impostora, el coste emocional de liderar un equipo mientras se sigue siendo la principal generadora de ingresos de la clínica, etc.”.* En este sentido, expresa que *“no es mejor ni peor, es distinto. Y distinto requiere una respuesta distinta”.*



Dependencia de la directora de la clínica

Entre los problemas más frecuentes, se encuentra la excesiva dependencia de la clínica respecto a la figura de la directora. Muchas veterinarias han conseguido construir negocios estables y con buena reputación profesional. No obstante, esos mismos negocios dependen completamente de su presencia diaria para funcionar.

La consecuencia es una sensación permanente de responsabilidad y vigilancia. Vacaciones difíciles de disfrutar, jornadas interminables, imposibilidad de desconectar y escaso margen para desarrollar nuevos proyectos. *“La clínica no funciona sin ellas; eso convierte lo que debería ser una empresa en una trampa laboral”,* advierte.

La falta de sistemas organizativos sólidos, protocolos claros y estructuras de liderazgo eficaces suele estar detrás de esta situación. A ello se suman otros retos como *“la dificultad de gestionar equipos sin formación específica en liderazgo, la falta de sistemas y KPIs que permitan tomar decisiones con datos, el desconocimiento de las palancas reales de rentabilidad, y una comunicación clínica que no está generando el posicionamiento ni los resultados que el nivel de la profesional merece”.* Desde su experiencia, muchas clínicas presentan excelentes niveles asistenciales, pero no han desarrollado modelos de gestión que permitan crecer de manera sostenible.

Recuperar el control

La fundadora de VBC considera que las profesionales que llegan a la mentoría no buscan únicamente mejorar los resultados económicos de sus clínicas. Se trata de veterinarias que habitualmente llevan entre tres y quince años al frente de sus negocios, que han alcanzado un nivel razonable de estabilidad, pero sienten que algo se ha estancado.

Trabajan mucho más de lo que desearían, disponen de poco tiempo para ellas mismas y tienen la sensación de que el esfuerzo realizado no siem-



pre se traduce en bienestar. En consecuencia, *“buscan, sobre todo, recuperar el control; control sobre su tiempo, sobre sus ingresos, sobre el rumbo de su negocio y sobre su propia vida”*.

Muchas de ellas desean construir equipos más autónomos, aprender a delegar, profesionalizar la gestión o desarrollar nuevas líneas de crecimiento. Por otro lado, *“muchas buscan también algo más difícil de nombrar: volver a disfrutar y a sentir que eligieron bien, que su profesión tiene sentido, que el esfuerzo merece la pena”*.

Bienestar como herramienta de gestión

Uno de los mensajes centrales de VBC es que el bienestar personal no constituye un lujo ni una cuestión secundaria. Por el contrario, Gutiérrez lo considera una infraestructura imprescindible para el liderazgo y la toma de decisiones. *“Una directora que no duerme bien toma peores decisiones. Una directora que no tiene tiempo para sí misma no puede liderar con claridad. Una directora que no ha ordenado su economía personal no puede gestionar con serenidad la economía de su empresa”*, matiza.

Desde esta perspectiva, trabajar primero la base personal permite que los cambios empresariales sean más rápidos y duraderos. La mentoría plantea

que el éxito profesional no debe construirse a costa de la salud, sino precisamente apoyándose en ella.

Prevenir el burnout antes de llegar al límite

El burnout es uno de los principales problemas de salud laboral dentro del sector veterinario. Aun así, la profesional insiste en que este fenómeno rara vez aparece de manera repentina, ya que *“es el resultado acumulado de años de exigencia sin estructura, de dar más de lo que se recibe, de no tener un sistema que absorba la carga”*.

Por ello, el enfoque de VBC se centra en la prevención y en la identificación temprana de señales de agotamiento. La mentoría busca ayudar a las profesionales a rediseñar la relación que mantienen con su trabajo y a construir modelos de negocio que no dependan exclusivamente de su esfuerzo constante. De esta forma, aclara que *“la diferencia entre una directora que ha pasado por VBC y una que no está solo en sus resultados financieros: está en cómo se levanta el lunes por la mañana”*.

Visión de futuro para la profesión

Más allá del propio programa, Carolina Gutiérrez aspira a impulsar una transformación cultural dentro del sector veterinario. Su objetivo es contribuir a que las nuevas generaciones de profesionales puedan desarrollar carreras sostenibles sin asumir como inevitables determinadas dinámicas de sacrificio extremo. *“Quiero que la veterinaria, la profesión más bonita del mundo, pueda ser vivida desde un lugar más amable para la profesional”*, comparte.

También considera necesario dejar de normalizar comportamientos tóxicos y revisar algunas creencias profundamente arraigadas. Así, defiende que *“tenemos que dejar de confundir servicio con servilismo”*.

A largo plazo, imagina un sector donde el liderazgo femenino sea plenamente visible, reconocido y normalizado, y donde los modelos de transformación integral formen parte habitual del desarrollo profesional.

Mientras tanto, VBC continúa avanzando con la ambición de convertirse en el programa de referencia para las mujeres veterinarias del mundo hispanohablante que desean crecer profesionalmente sin renunciar a su bienestar. Como concluye su fundadora, *“nadie nos enseñó a gestionar una clínica mientras seguíamos siendo las mejores veterinarias de la consulta; eso se aprende, se sistematiza y se transforma”*. 🐾

Transformación 360 grados

Uno de los elementos que diferencia a VBC de otras formaciones es su enfoque integral. Gutiérrez sostiene que gran parte de los programas de gestión empresarial ignoran la realidad específica de las clínicas veterinarias. Del mismo modo, muchos programas de desarrollo personal no tienen en cuenta las exigencias del liderazgo empresarial.

A su vez, critica que algunos cursos de gestión clínica sean impartidos por profesionales alejados desde hace años de la práctica asistencial diaria. *“Yo sigo haciendo clínica. Sigo siendo la veterinaria del Centro Veterinario El Plantío cada semana. Cuando hablo de la tensión entre la agenda de pacientes y la gestión del equipo, no lo recuerdo: lo estoy viviendo”*, puntualiza.

Por ese motivo, define a VBC como *“la primera transformación 360 de la mujer veterinaria: un sistema que integra la persona y el negocio construido por alguien con los pies en el suelo de la clínica cada día”*.

El programa utiliza una metodología piramidal que parte de una idea fundamental: *“No es posible construir un negocio sólido sobre una base personal inestable”*. La primera fase consiste en un autodiagnóstico que permite *“identificar dónde estás, qué quieres y cómo quieres vivir tu profesión”*. Posteriormente, se trabaja el equilibrio personal *“porque una directora agotada no toma buenas decisiones”*, a través de aspectos como el descanso, la nutrición, el ejercicio físico, el autocuidado, la organización doméstica y las finanzas personales.

Solo cuando esa base está consolidada, se abordan cuestiones relacionadas con la gestión empresarial: liderazgo, rentabilidad, KPIs, marketing, comunicación, inteligencia artificial aplicada al sector veterinario, dashboards de seguimiento, protocolos y herramientas de trabajo. Finalmente, todas las piezas se integran, *“encajando como un sistema que se sostiene solo”*.