

INFORMACOM

NUEVA JUNTA DIRECTIVA 2026-2028 / RENUNCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO / LEGADO DE COMPROMISO: DOS TRAYECTORIAS QUE DIERON IMPULSO A LA MISIÓN INSTITUCIONAL / NUEVAS CARAS, GRANDES METAS



PROFAMILIA PRESENTA NUEVA JUNTA DIRECTIVA 2026-2028



Profamilia eligió una nueva Junta Directiva, donde la doctora Ana Navarro fue reelecta como presidenta.

Ana María Navarro es doctora en medicina especializada en patología quirúrgica y estará acompañada en su gestión 2026-2028 por Víctor Rosario, vicepresidente; Melba Barnett, tesorera; Radhive Pérez, secretaria; Millizen Uribe, vocal; Amelia Vicini, vocal; Yildalina Tatem, vocal; Mary Fernández, suplente de vicepresidente; Arlette Palacios, suplente de tesorera; Josefina Stubbs, suplente de secretaria; María Js. Pola, Elisa González y Greicy Romero, como suplentes de vocal.

En la misma Asamblea Ordinaria en que se escogió la nueva Junta Directiva, Profamilia presentó la memoria anual correspondiente al 2025, año en que la institución brindó más de 1 millón de servicios clínicos, de los que el 40% correspondieron a salud sexual y salud reproductiva, siendo la especialidad de ginecología la de mayor demanda con casi 92,000 consultas, en atención a la misión institucional.

Vea los detalles y otros recursos de prensa aquí



ALDEAS INFANTILES SOS RD Y PROFAMILIA SE UNEN PARA MEJORAR EL ACCESO A SERVICIOS DE SALUD DE NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES Y JÓVENES

Aldeas Infantiles SOS República Dominicana y Profamilia firmaron un acuerdo de colaboración con el propósito de fortalecer el acceso a servicios de salud integral y promover la restitución de derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes participantes de sus programas.

El acuerdo firmado por José Luis Benavides, director nacional de Aldeas Infantiles y Magaly Caram, directora ejecutiva de Profamilia, también contempla la colaboración técnica para el desarrollo de proyectos enfocados en la prevención en salud, la promoción de la igualdad y equidad de género y la erradicación de la violencia contra niñas, niños, adolescentes y mujeres.

El convenio tendrá una vigencia de cuatro años, con posibilidad de prórroga, e incluye disposiciones en materia de confidencialidad, protección de datos y salvaguarda infantil, en cumplimiento de la legislación nacional y los estándares de protección de niños, niñas y adolescentes.



RENUNCIA EMOCIONAL EN EL TRABAJO: IMPACTO EN LA SALUD PSICOLÓGICA Y EL COMPROMISO LABORAL



Nahumry Toribio

Psicóloga | Terapeuta familiar y de pareja

Si te encuentras con que vas al trabajo a cumplir solo con lo mínimo necesario, tienes falta de iniciativas o desinterés por los objetivos de la empresa, además de eso evitas responsabilidades adicionales y mantienes un distanciamiento emocional en tu trabajo, podrías estar viviendo la renuncia silenciosa.

La renuncia emocional (también conocida como “renuncia silenciosa” o *quiet quitting*) es un concepto utilizado en psicología organizacional para describir la desconexión afectiva y psicológica que experimenta un trabajador hacia su trabajo o hacia la organización, aun cuando continúa desempeñando sus funciones y permanece físicamente en su puesto laboral.

Nahumry Toribio, psicóloga de la Clínica Profamilia San Francisco de Macorís, nos explica que, en este estado, el trabajador reduce su nivel de compromiso, motivación e implicación emocional, limitándose a cumplir únicamente con las responsabilidades mínimas requeridas, sin mostrar iniciativa, entusiasmo o sentido de pertenencia hacia la institución.

Toribio afirma que, desde una perspectiva psicológica, la renuncia emocional suele ser una respuesta adaptativa al desgaste laboral, al estrés prolongado o a entornos organizacionales percibidos como injustos, poco valorados o carentes de reconocimiento. Como mecanismo de protección, el individuo disminuye su inversión emocional en el trabajo para preservar su bienestar psicológico.

Este fenómeno está estrechamente relacionado con conceptos estudiados en la psicología del trabajo, como el burnout, la desmotivación laboral y los riesgos psicosociales.

No es pereza ni falta de capacidad. En la mayoría de los casos, es una respuesta psicológica al desgaste laboral acumulado.

Diversos factores dentro del entorno organizacional pueden provocar este fenómeno. Cuando se combinan durante largos periodos, terminan debilitando la motivación del trabajador.

En este contexto, el trabajador desarrolla un mecanismo de defensa: desconectarse emocionalmente del trabajo para proteger su bienestar psicológico.

La renuncia emocional no solo afecta al trabajador que la experimenta. También impacta al equipo y a la organización en general, algunas de las consecuencias visibles en el clima laboral incluyen:

- Disminución de la colaboración entre compañeros
- Ambientes de trabajo tensos o indiferentes
- Pérdida del sentido de equipo
- Reducción de la innovación y la creatividad
- Mayor rotación de personal

La renuncia emocional también está estrechamente vinculada con problemas de salud mental y física, entre los efectos más comunes se encuentran:

- Estrés crónico
- Ansiedad laboral
- Desmotivación generalizada
- Fatiga mental
- Problemas de sueño
- Síndrome de burnout (agotamiento laboral)

Con el tiempo, esta situación puede deteriorar la calidad de vida del trabajador y afectar su desempeño en otras áreas de su vida personal y familiar.

Nahumry Toribio resalta que cuando una persona experimenta renuncia emocional, suele sentirse agotada, desmotivada o desconectada de su trabajo. Este estado puede afectar tanto el bienestar psicológico como la calidad de vida. Por ello, es importante que el paciente adopte estrategias que le permitan reconocer sus emociones, recuperar el equilibrio personal y fortalecer su salud mental.

Con el acompañamiento adecuado y la adopción de estrategias de autocuidado, es posible recuperar la motivación, el equilibrio emocional y el sentido de propósito en la vida laboral.

¿Qué puede hacer tu institución para evitar la renuncia silenciosa?

Nahumry Toribio plantea 5 formas de hacerlo:

1. Proactividad

Esto conlleva disponer de una planificación eficaz. Saber anticiparse y estar al tanto, por ejemplo, de la sobrecarga de trabajo de los/as colaboradores/as. Reconocer las señales de cuando un equipo está descontento o se siente desmoralizado es clave para evitar la renuncia silenciosa.

2. Flexibilidad laboral

Potenciar la flexibilidad laboral en tu institución puede evitar la fuga de talento. Sin ir más lejos, contar con un horario flexible de entrada es una medida muy interesante no solo para propiciar la conciliación de los padres y madres, sino también para la propia productividad.

3. Trabajo significativo

Sin duda, es una de las mejores formas de evitar la renuncia silenciosa en tu institución. Saber que el trabajo de uno merece la pena y contar con un/a líder que te dé las gracias por el trabajo bien hecho es muy importante.

4. Cultura del bienestar

En otras palabras, fomentar acciones positivas en la organización como actividades de integración y la adopción de buenos hábitos de manejo del tiempo laboral evitando así ocupar el tiempo personal de los/as colaboradores/as, lo cual fomenta una verdadera desconexión laboral.

5. Comunicación

La comunicación interna en una institución es fundamental. Una comunicación asertiva y lineal, donde todos/as los/as miembros/as de la institución están debidamente informados/as, fomenta el sentido de pertenencia de los/as colaboradores/as e importantiza sus roles en la organización.

En conclusión, evitar la renuncia silenciosa no se trata de exigir más, sino de conectar mejor. Implementar estas cinco estrategias transforma el entorno laboral en un espacio de crecimiento mutuo. Cuando una institución cuida a su equipo, el compromiso y la excelencia surgen de forma natural.

LEGADO DE COMPROMISO: DOS TRAYECTORIAS QUE DIERON IMPULSO A LA MISIÓN INSTITUCIONAL

Hoy reconocemos y agradecemos la trayectoria de dos profesionales que han dejado una huella significativa en la historia de Profamilia.

Después de años de compromiso, liderazgo y dedicación, Leopoldina Cairo y Myrna Flores inician una nueva etapa en sus vidas profesionales y personales.

Desde sus respectivas áreas, ambas contribuyeron de manera decisiva al fortalecimiento de nuestra misión y visión institucional, impulsando iniciativas vinculadas a los derechos de las mujeres, las juventudes, la prevención de la violencia de género y la promoción de los derechos sexuales y reproductivos.

Su trabajo, visión estratégica y compromiso con la transformación social han generado un impacto que sobrepasa

proyectos y resultados: han contribuido a construir capacidades, abrir caminos y fortalecer el propósito que nos mueve como institución.

En Profamilia creemos que el cambio es parte del crecimiento. Por eso, más que despedirlas, celebramos su legado y les agradecemos por cada aporte realizado durante este recorrido.

Les deseamos éxito en los nuevos proyectos que emprendan y confiamos en que continuarán generando cambios positivos allí donde estén.

Gracias Leopoldina y Myrna por ser parte de nuestra historia.



Gracias



NUEVAS CARAS, GRANDES METAS

DAMOS LA BIENVENIDA A LOS/AS NUEVOS/AS INTEGRANTES DEL EQUIPO GERENCIAL

CLAUDIA SALETA

Gerente de Programas de Incidencia y Educación

Es especialista en género, derechos sexuales y reproductivos y derechos humanos. Posee una Maestría en Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad Autónoma de Madrid y una licenciatura en derecho de la PUCMM.

Su trabajo se centra en la formulación e implementación de proyectos de cooperación para el desarrollo y estrategias de incidencia política. Ha representado a diversas organizaciones en foros internacionales.



GILENA ALCANTARA MATEO

Ingresa a Profamilia como Gerente Senior de Planificación Estratégica y Programación, cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector público y organizaciones sociales de la República Dominicana. Se especializa en sistemas de monitoreo y evaluación (M&E), presupuestos institucionales (PEI/POA) y proyectos de salud pública (VIH/SIDA y salud materno-infantil) bajo estándares internacionales. Gilena, se ha desarrollado como Gerente de Planificación y Seguimiento en el Poder Judicial de la República Dominicana (2023–2026): lideró la formulación y evaluación del Plan Estratégico, POA y PACC, implementando alertas tempranas con IA para la toma de decisiones, también como consultora en Planificación, Calidad y M&E para organismos nacionales e internacionales.



RANDOL LUCIANO MEDINA

Gerente Senior de Administración y Finanzas con más de 18 años de experiencia liderando equipos gerenciales multidisciplinarios (Administración, Finanzas, TI, Recursos Humanos, Producción y Compras). Randol es especialista en planificación estratégica, reestructuración y optimización de recursos presupuestarios, con sólida trayectoria tanto en el sector corporativo privado como en organizaciones de cooperación internacional.



Son las nuevas caras en el área gerencial, comprometidos en fortalecer la misión institucional y asegurar el establecimiento y cumplimiento de procesos para fortalecer la institucionalidad de Profamilia, así como la promesa de logros progresivos en el corto, mediano y largo plazo de la institución.



Acceder a la versión
digital escaneando
el código



@Profamiliard
www.profamilia.org.do



Es una publicación a
cargo de la Gerencia de
Comunicación e Imagen.

Magaly Caram
Dirección Ejecutiva

Josefina Arroyo
Dirección de Operaciones

Redacción
Pebbers González

Cuidado editorial
Melania Febles

Diseño y diagramación
Esteban Aquino

Fotografías
José Miguel Renville
Fuente externa

JUNTA DIRECTIVA

Ana Navarro
Presidenta
Víctor Rosario
Vicepresidente
Melba Barnett
Tesorera
Radhive Pérez
Secretaria
Millizen Uribe
Vocal
Amelia Vicini
Vocal
Yildalina Tatem
Vocal

Mary Fernández
Suplente Vicepresidenta
Arlette Palacios
Suplente Tesorera
Josefina Stubbs
Suplente Secretaria
Maria Js. Pola
Suplente Vocal
Elisa González
Suplente Vocal
Greicy Romero
Suplente Vocal