



Universidad Femenina del Sagrado Corazón
Facultad de Psicología y Humanidades
Escuela Profesional de Psicología

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA PARA DISMINUIR EL
BURNOUT EN CUIDADORAS DE PERSONAS ADULTAS
MAYORES**

Tesis presentada por:

PRISCILLA ALESSANDRA DONAYRE MONTESINOS

Para obtener el Título Profesional de:

Licenciada en Psicología

Línea de Investigación:

Proyectos y programas de prevención e intervención

Asesor:

JESÚS HUGO MONTES DE OCA SERPA

ORCID: 0000-0002-6529-6717

Lima – Perú

2023

Los miembros del jurado han aprobado el estilo y el contenido de la tesis sustentada por:

PRISCILLA ALESSANDRA DONAYRE MONTESINOS



Dr. Jesús Hugo Montes de Oca Serpa

Asesor: Nombre(s) y Apellidos

Dr. Lisle Sobrino Chunga

Presidente de Jurado: Nombre(s) y Apellidos



Dr. Jesús Hugo Montes de Oca Serpa

Miembro de Jurado 1: Nombre(s) y Apellidos

Dra. Bertha Sonia Reyes Portocarrero

Miembro de Jurado 2: Nombre(s) y Apellidos

Dr. Lisle Sobrino Chunga

Decano de la Facultad De Psicología y Humanidades

Declaratoria de Originalidad del Asesor

Facultad o Escuela de Posgrado:	Facultad de Psicología y Humanidades		
Escuela Profesional o Programa Académico:	Escuela Profesional de Psicología		
Dependencia a la que pertenece el docente asesor:	Departamento de Psicología.		
Docente asesor que verifica la originalidad:	Jesús Hugo Montes de Oca Serpa		
ORCID:	0000-0002-6529-6717		
Título del documento:	PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA PARA DISMINUIR EL BURNOUT EN CUIDADORAS DE PERSONAS ADULTAS MAYORES		
Autora(s) del documento:	Priscilla Alessandra Donayre Montesinos		
Mecanismo utilizado para detección de originalidad:	Software Turnitin		
Nº de trabajo en Turnitin: (10 dígitos)	2395499903		
Porcentaje de similitud detectado:	11 %		%
Fuentes originales de las similitudes detectadas:	Fuentes de internet =		10%
	Publicaciones =		2%
	Trabajos del estudiante =		3%
(imagen del % similitud y fuentes detectadas)			
<p>The screenshot shows a Turnitin report for 'Tesis final.docx'. At the top, it says 'INFORME DE ORIGINALIDAD'. Below that, the overall similarity is 11%. A breakdown shows: 10% from internet sources, 2% from publications, and 3% from student work. Under 'FUENTES PRIMARIAS', three sources are listed: 1. 'repositorio.ucv.edu.pe' (Fuente de Internet) at 2%, 2. 'Submitted to Universidad Cesar Vallejo' (Trabajo del estudiante) at 1%, and 3. 'Submitted to Universidad Femenina del Sagrado Corazón' (Trabajo del estudiante) at <1%. The date '29/08/2024' is at the bottom left of the report image.</p>			
<p>El docente asesor declara ha revisado el informe de similitud y expresa que el porcentaje señalado cumple con las "Normas Internas de Investigación e Innovación" establecidas por la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.</p>			
Fecha de aplicación en Turnitin: (dd-mm-aaaa)	29/08/2024		

RESUMEN

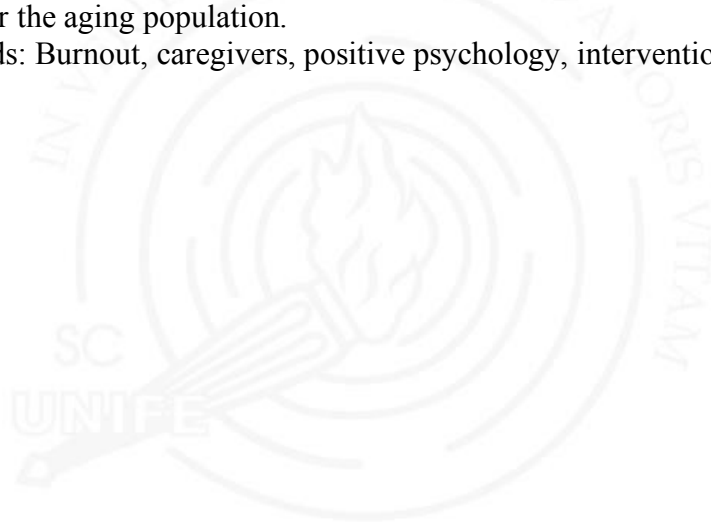
La presente investigación tuvo como objetivo determinar el efecto de un programa basado en la psicología positiva para disminuir el burnout en cuidadoras de personas adultas mayores. El estudio adoptó un diseño cuasiexperimental con preprueba y posprueba, incluyendo grupos experimental y control. La muestra estuvo compuesta por 10 cuidadoras de un hogar para adultos mayores en Lima, Perú, divididas equitativamente entre los grupos. Se utilizó el Inventario de Burnout de Copenhague (CBI) para medir el burnout antes y después de la intervención, que consistió en 15 sesiones basadas en las dimensiones del modelo PERMA (Emociones Positivas, Compromiso, Relaciones, Sentido y Logro). Los análisis mostraron una reducción significativa en los niveles de burnout en el grupo experimental. En la preprueba, la media de burnout general era de 41.32, que se redujo a 25.53 en la posprueba. Este cambio representó una diferencia estadísticamente significativa ($t(4) = 4.64$, $p < .01$), con un tamaño de efecto grande ($g = 1.87$). Se concluye que el programa de psicología positiva demostró ser efectivo para reducir significativamente el burnout en las cuidadoras de personas adultas mayores. Estos resultados sugieren que intervenciones centradas en promover aspectos positivos del bienestar pueden ser una herramienta valiosa para mejorar la salud mental y la calidad de vida de los cuidadores, quienes desempeñan un rol crucial en el cuidado de la población envejecida.

Palabras clave. Burnout, cuidadores, psicología positiva, programa de intervención

ABSTRACT

This research aimed to determine the effect of a program based on positive psychology to reduce burnout in caregivers of elderly adults. The study adopted a quasi-experimental design with pre-test and post-test, including experimental and control groups. The sample consisted of 10 caregivers from a senior home in Lima, Peru, evenly divided between the groups. The Copenhagen Burnout Inventory (CBI) was used to measure burnout before and after the intervention, which consisted of 15 sessions based on the dimensions of the PERMA model (Positive Emotions, Engagement, Relationships, Meaning, and Achievement). Analyses showed a significant reduction in burnout levels in the experimental group. In the pre-test, the average general burnout score was 41.32, which decreased to 25.53 in the post-test. This change represented a statistically significant difference ($t(4) = 4.64, p < .01$), with a large effect size ($g = 1.87$). It is concluded that the positive psychology program was effective in significantly reducing burnout among caregivers of elderly adults. These results suggest that interventions focused on promoting positive aspects of well-being can be a valuable tool for improving the mental health and quality of life of caregivers, who play a crucial role in caring for the aging population.

Keywords: Burnout, caregivers, positive psychology, intervention



DEDICATORIA

A las cuidadoras por su esfuerzo e involucramiento a lo largo de todo el programa. A Dios por ser mi refugio frente a las adversidades de la vida.

ÍNDICE

	Pág.
RESUMEN/ABSTRACT	3
DEDICATORIA	6
ÍNDICE	6
LISTA DE TABLAS / LISTA DE FIGURAS	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES	12
1. Marco teórico conceptual.....	12
2. Revisión de la literatura	27
3. Planteamiento del problema	32
4. Objetivos.....	35
5. Hipótesis.....	36
6. Definiciones operacionales de términos	37
7. Importancia y limitaciones de la investigación	38
CAPÍTULO II: MÉTODO	40
1. Tipo y diseño de investigación.....	40
2. Participantes.....	41
3. Materiales	41

4. Procedimiento.....	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	51
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
1. Conclusiones.....	62
2. Recomendaciones.....	63
REFERENCIAS.....	64



LISTA DE TABLAS / LISTA DE FIGURAS

Tabla 1	<i>Comparación de modelos de intervención de psicología positiva</i>	19
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable dependiente</i>	38
Tabla 3	<i>Nivel del burnout en la preprueba en el personal cuidador</i>	44
Tabla 4	<i>Nivel de burnout en la posprueba en el personal cuidador</i>	45
Tabla 5	<i>Opinión del impacto del programa en el grupo experimental</i>	46
Tabla 6	<i>Prueba de normalidad de datos de las variables de estudio</i>	47
Tabla 7	<i>Diferencias de burnout en la posprueba entre grupos</i>	48
Tabla 8	<i>Diferencias de burnout del grupo control</i>	49
Tabla 9	<i>Diferencias de burnout del grupo experimental</i>	50
Figura 1	<i>Diseño del estudio</i>	40
Figura 2	<i>Nivel de burnout en la preprueba</i>	80
Figura 3	<i>Nivel de burnout personal en la preprueba</i>	80
Figura 4	<i>Nivel de burnout en el trabajo en la preprueba</i>	81
Figura 5	<i>Nivel de burnout con el usuario en la preprueba</i>	81
Figura 6	<i>Nivel de burnout en la posprueba</i>	82
Figura 7	<i>Nivel de burnout personal en la posprueba</i>	82
Figura 8	<i>Nivel de burnout en el trabajo en la posprueba</i>	83
Figura 9	<i>Nivel de burnout con el usuario en la posprueba</i>	83

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la psicología moderna, la psicología positiva ha surgido como un enfoque revolucionario que, según Seligman y Csikszentmihalyi (2000), se centra en el funcionamiento óptimo de las personas, promoviendo el florecimiento de las sociedades a través del desarrollo de cualidades que permitan a las personas no solo sobrevivir sino prosperar. Este enfoque destaca por su capacidad para mejorar significativamente la calidad de vida al fomentar el bienestar y la felicidad más allá de la mera ausencia de enfermedad.

Paralelamente, el concepto de burnout, inicialmente introducido por Freudenberger (1974), describe un estado de agotamiento físico y emocional caracterizado por síntomas como cansancio, dolores de cabeza, problemas para dormir y una creciente irritabilidad. Maslach (1976) amplía esta definición al asociar el burnout con el estrés laboral crónico manifestado en agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal, comúnmente visto en profesiones de alto contacto humano como la de los cuidadores.

La relevancia de estudiar el burnout en cuidadores de personas mayores es evidente dado el aumento global de la población envejecida. Las estadísticas indican que para el año 2030, una de cada seis personas en el mundo será considerada mayor de 65 años, aumentando la demanda de cuidadores eficientes y emocionalmente estables (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). Sin embargo, las investigaciones muestran que un porcentaje significativo de estos trabajadores experimenta niveles altos de burnout, lo que afecta su salud mental y su eficacia laboral (Alves et al., 2019; Barboza Benavides, 2022).

Este estudio se enfoca en la aplicación de un programa de psicología positiva diseñado para disminuir el burnout en cuidadoras de adultos mayores, utilizando el modelo PERMA que promueve aspectos de bienestar como emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, sentido y logro. La justificación para usar la psicología positiva en lugar de otros enfoques como la Terapia Cognitivo Conductual (TCC) se basa en evidencias que sugieren su efectividad para aumentar la felicidad y el bienestar general, haciéndola particularmente adecuada para abordar el burnout en contextos laborales emocionalmente exigentes.

En ese sentido, la presente tesis está organizada en varios capítulos que abarcan desde la fundamentación teórica hasta la evaluación empírica del programa de intervención.

En el capítulo 1 se presentan los antecedentes, se revisan las teorías subyacentes de la psicología positiva y el burnout, y discuten modelos previos y actuales que abordan estas temáticas.

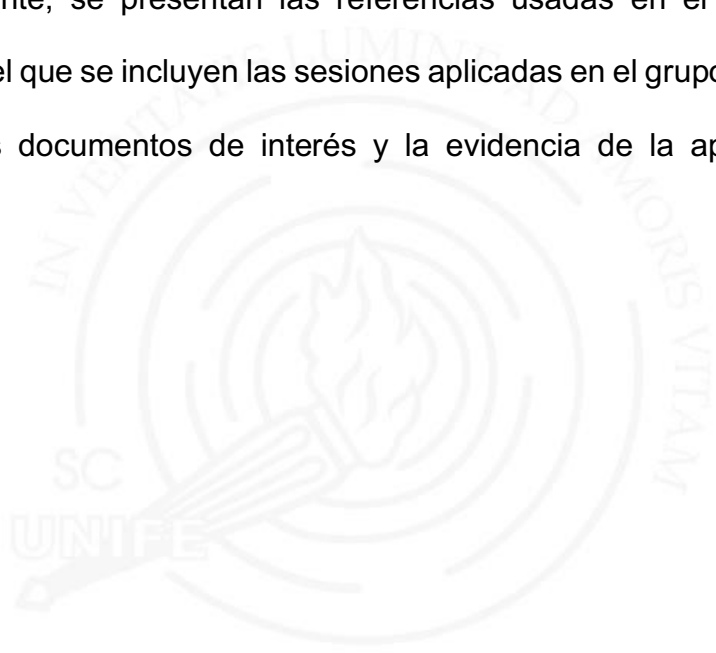
En el capítulo 2 se presenta la metodología, se describen el diseño de la investigación, los participantes, las medidas empleadas y el procedimiento de análisis.

En el capítulo 3 se presentan los resultados, se explican los hallazgos del estudio, analizando las diferencias pre y post intervención en los niveles de burnout entre los grupos experimental y control.

En el capítulo 4 se presenta la discusión de los resultados en el contexto de la literatura existente, subrayando la eficacia del programa de psicología positiva.

En el capítulo 5 se presentan las conclusiones y recomendaciones, se exponen las conclusiones finales y proponen recomendaciones para futuras investigaciones y prácticas profesionales.

Finalmente, se presentan las referencias usadas en el estudio, y los apéndices en el que se incluyen las sesiones aplicadas en el grupo experimental, además, otros documentos de interés y la evidencia de la aplicación de la intervención.



CAPÍTULO I: ANTECEDENTES

1. Marco teórico conceptual

Antes de entrar a detallar sobre el enfoque elegido como base para el estudio, es necesario explicar las razones de elegibilidad de dicho modelo, en este caso, la razón de escoger una intervención basada en psicología positiva en vez de otro enfoque, por ejemplo, la terapia cognitiva conductual (TCC), que es considerada como uno de los enfoques de mayor eficacia en el tratamiento de problemas psicológicos, no obstante, diferentes estudios han mostrado que intervenciones en psicología positiva tienen el mismo efecto que la TCC.

La afirmación anterior se basa en estudios previos donde se han comparado ambas intervenciones, demostrando que ambos tratamientos logran reducir síntomas psicológicos y aumentar el sentido de bienestar (Chaves et al., 2017). Incluso, se ha evidenciado que intervenciones de TCC y de psicología positiva aplicados en conjunto, logran mayores resultados en el aumento de la satisfacción con la vida, mayor pensamiento esperanzador y, una mejor percepción de las fortalezas, en comparación, si se aplican dichas intervenciones por separado, ya que, ambas son igual de efectivas, pero en conjunto logran un mayor resultado (Mak & Chan, 2018).

Quizás, la razón principal de por qué elegir la psicología positiva como método de intervención en vez de la TCC, se deba no solo a que produce los mismos efectos, sino a que, las intervenciones en psicología positiva logran mayor efectividad en el aumento de la felicidad y sentido de bienestar en comparación de la TCC (Asgharipoor et al., 2012).

Otra de las razones es que, la TCC se centra en el cambio de pensamientos y comportamientos, es decir, en la mejora de los síntomas y lograr mayor funcionalidad diaria, lo que implica que, sus intervenciones son específicas. En cambio, la psicología positiva busca mejorar la experiencia de la persona, promocionando los aspectos positivos de dichas situaciones, de ahí que, su finalidad se centre en la mejora del bienestar general, fortaleciendo el sentido de vida plena y significativa, lo cual logra mediante el desarrollo de las relaciones, sentido y propósito personal.

1.1. Psicología positiva

1.1.1. Definiciones de psicología positiva

La psicología positiva desde su fundación, hace poco más de 20 años, ha tenido cada vez más evidencia que respalda su postura sobre los aspectos psicológicos de la persona, como tal, su definición ha tenido una creciente forma de entenderlo y aplicarlo.

El primero en definir como tal la variable fue Seligman y Csikszentmihalyi (2000, 2014) quienes, contrarios a la postura clínica y patológica de los problemas mentales de la época, proponen una perspectiva del funcionamiento positivo de las personas y, no únicamente centrarse en los aspectos negativos. En ese sentido, la psicología positiva busca la comprensión y construcción de los factores que contribuyen al florecimiento de las sociedades, desarrollando las cualidades que permitan a las personas, no solo resistir o sobrevivir, más que todo, prosperar.

Posteriormente, Sheldon y King (2001) explican que la psicología positiva es el estudio científico de las fortalezas y virtudes comunes de las personas, buscando entender su potencial, motivación y capacidades, por lo tanto, los psicólogos no solo deben visualizar los aspectos negativos del padecer humano, sino que, es merecedor dar la atención debida a los aspectos positivos.

Luego, Linley et al. (2006) describe que la psicología positiva no es una panacea para todos los males psicológicos, sino que, aborda de forma diferente los problemas, de esta manera, definen la psicología positiva como la ciencia que busca estudiar el funcionamiento de las personas de forma óptima, integrando los aspectos positivos y experiencias para explicar y comprender la razón de los aspectos negativos.

Por su parte, Schueller (2012) explica que, la psicología positiva busca estudiar el funcionamiento óptimo de las personas, a partir de la evaluación de los recursos personales y las características adaptativas que hacen posible el afrontamiento de las demandas de la vida diaria.

Park et al. (2016) explican que la psicología positiva se centra en estudiar las experiencias que las personas consideran como óptimas, indagando tanto las fortalezas y debilidades de las personas, para así, comprender de forma científica cómo las personas y comunidades pueden llegar a un equilibrio saludable y exitoso.

Asimismo, Vázquez y Chaves (2016) describen a la psicología positiva como una corriente psicológica que tiene la finalidad de estudiar los aspectos positivos de la vida y la razones de experimentar de forma óptima la misma, tales como las experiencias subjetivas positivas, características individuales positivas,

relaciones interpersonales positivas y, las instituciones positivas como las familias y organizaciones.

Finalmente, la American Psychological Association indica que el término fue mencionado por Maslow y conceptualizado por Seligman, asimismo, se define a la psicología positiva como una teoría psicológica que investiga características psicológicas, rasgos personales, fortalezas del carácter e instituciones que buscan el bienestar de las personas, además, destacan variables como: satisfacción, alegría, intimidad, integridad, altruismo y otros (APA, 2010, 2018b; VandenBos, 2015)

1.1.2. Modelos teóricos de la psicología positiva

Modelo de psicología positiva: capital psicológico

Modelo teórico sustentado por Luthans et al. (2007) los autores explican que, esta teoría se representa en base a cuatro experiencias imparciales positivas en el trabajo como son: 1) la esperanza, que implica que la persona en su centro de trabajo busca redireccionar las situaciones hacia el logro de objetivos y metas; 2) la resiliencia, que implica la facultad de recuperarse en el trabajo; 3) la autoeficacia, es decir, la seguridad en sus capacidades de llegar al éxito en la empresa; 4) el optimismo, esto es, tener las aptitudes positivas en un futuro dentro de la empresa. Estas prácticas en recursos humanos hacen que el desempeño laboral sea más óptimo y abierto al desarrollo y compromiso laboral.

Modelo de psicología positiva: fortalezas y virtudes del carácter

Modelo teórico propuesto por Peterson y Seligman (2004) quienes describen que el florecimiento de las personas se puede entender a partir de

virtudes y fortalezas universales, las mismas que se agrupan en seis grandes virtudes y, estas a la vez, agrupan a 24 fortalezas, las mismas que han evidenciado su estructura a nivel de diversos estudios, tal como explican Littman-Ovadia et al. (2021), que este modelo es uno de los que ha recopilado suficiente evidencia de su abordaje.

La primera dimensión es sabiduría y conocimiento, entendiendo que esta permite potenciar el intelecto, a la vez, también promueve un mayor entendimiento del entorno y de uno mismo. En ese sentido, las fortalezas implicadas a dicha dimensión son: la creatividad, la curiosidad, la perspectiva crítica y la sabiduría (Littman-Ovadia et al., 2021; Peterson & Seligman, 2004).

La segunda dimensión es el coraje, que viene a ser la capacidad de la persona para enfrentar desafíos y adversidades con valentía y determinación, no limitándose a situaciones de peligro físico, sino que, también, abarca la valentía emocional y moral. En ese sentido, las fortalezas implicadas en dicha dimensión son: la valentía, la perseverancia, la honestidad y la vitalidad (Littman-Ovadia et al., 2021; Peterson & Seligman, 2004).

La tercera dimensión es la humanidad, que describe las características de aquellas personas que mantienen interacciones sociales positivas, basadas en el afecto positivo y demostrando empatía hacia los demás, siendo estas características fundamentales para el florecimiento humano y la construcción de comunidades caracterizadas por relaciones positivas y apoyo mutuo. En ese sentido, las fortalezas implicadas en dicha dimensión son: el amor, la amabilidad y la inteligencia social (Littman-Ovadia et al., 2021; Peterson & Seligman, 2004).

La cuarta dimensión es la justicia, que describe las características de las personas a las que les importa la participación activa en la sociedad y el compromiso con los principios éticos, ayuda a la equidad, responsabilidad cívica y promoción del bien común. Por tal razón, las fortalezas implicadas en esta dimensión son: la ciudadanía, equidad y liderazgo (Littman-Ovadia et al., 2021; Peterson & Seligman, 2004).

La quinta dimensión es la templanza, en la que describe la importancia de que las personas sepan controlar sus emociones, impulsos y conductas, haciendo énfasis en que el equilibrio y el bienestar son imprescindibles en la búsqueda del bienestar, por ello, se debe aprender a posponer el placer, tomar decisiones debidamente informadas y, reconocer las limitaciones propias. Por ello, las fortalezas implicadas en esta dimensión son: autocontrol, prudencia y humildad (Littman-Ovadia et al., 2021; Peterson & Seligman, 2004).

Por último, la sexta dimensión es trascendencia, en la que describen la importancia de que las personas busquen el significado de su vida, con el fin que encuentren que pertenecen a algo más amplio y que tienen un propósito, de ahí que logren apreciar las cosas, desarrollar un sentido espiritual, apreciar la belleza y, entender que las situaciones pueden ser cómicas. Por lo tanto, las fortalezas implicadas en esta dimensión son: gratitud, espiritualidad, apreciación de la belleza y humor (Littman-Ovadia et al., 2021; Peterson & Seligman, 2004).

Modelo de psicología positiva: PERMA

Seligman (2016, 2017, 2019) sustenta su teoría del bienestar, modificando su planteamiento inicial de tres componentes a cinco, al que denominó modelo PERMA. Según Garassini (2018) esta nueva formulación, busca que las

personas desarrollen su bienestar logrando que desarrollen la conciencia sobre sus destrezas y capacidades personales. En ese sentido, estos cinco componentes son los siguientes:

Emociones Positivas: Este componente se refiere a la capacidad de experimentar y cultivar emociones positivas en la vida cotidiana. La presencia constante de sentimientos como la alegría, la gratitud y la satisfacción contribuye significativamente al bienestar psicológico (Garassini, 2018; Seligman, 2016, 2017, 2019).

Compromiso. Este componente explica que el compromiso implica la participación activa y plena en actividades significativas. La experiencia de estar inmerso y concentrado en una tarea, experimentando un flujo óptimo. Se asocia positivamente con el bienestar subjetivo y la realización personal (Garassini, 2018; Seligman, 2016, 2017, 2019).

Relaciones Positivas. Este componente destaca la importancia de establecer y mantener relaciones interpersonales saludables. La calidad de las conexiones sociales, ya sean familiares, amistosas o laborales, está correlacionada positivamente con el bienestar emocional y la felicidad (Garassini, 2018; Seligman, 2016, 2017, 2019).

Sentido. Este componente del sentido se refiere a la identificación y búsqueda de un propósito significativo en la vida. Encontrar significado en las metas personales, los valores y contribuir a objetivos más amplios, se relaciona con un mayor sentido de satisfacción y bienestar a largo plazo (Garassini, 2018; Seligman, 2016, 2017, 2019).

Logro. Este componente refiere que la consecución de metas y logros personales representa un componente fundamental del bienestar. Establecer y perseguir objetivos realistas, ya sea en el ámbito personal o profesional, se asocia positivamente con la autoestima, la satisfacción y la sensación de cumplimiento (Garassini, 2018; Seligman, 2016, 2017, 2019).

Tabla 1

Comparación de modelos de intervención de psicología positiva

	M1	M2	M3
Autor	Alipour et al. (2013)	Meyers y Van Woerkom (2017)	Manzano y Fabella (2019)
Contexto	Internacional (Irán)	Internacional (Holanda)	Internacional (Filipinas)
Base teórica	Modelo de capital psicológico (PCI) de Luthans	Modelo de intervención en Fortalezas de Peterson	Modelo PERMA de Seligman
Muestra	60 trabajadores, dos grupos de 30	116 trabajadores en dos grupos	30 estudiantes con bajo bienestar
Objetivo	Evaluar la eficacia del PCI en el burnout	Efecto de intervención en fortalezas en el bienestar y burnout	Evaluar el efecto del PERMA en el bienestar
Metodología	Diseño cuasiexperimental con pre y postprueba	Diseño cuasiexperimental con pre y postprueba	Diseño cuasiexperimental con pre y postprueba
Componente	Cuatro: esperanza, optimismo, autoeficacia y resiliencia	Elementos: identificación, desarrollo y uso de fortalezas	Cinco: emociones positivas, relaciones, compromiso, logro y significado
Tiempo y sesiones	15 sesiones de 2 horas cada uno	1ra: identificación de fortaleza de las 24 2da: capacitación continua de 6 horas	8 sesiones, 2 por semana
Resultados	El PCI tuvo efecto pequeño en el nivel de burnout emocional y despersonalización	Los resultados mostraron efectos en el afecto positivo y capital psicológico, más no en burnout.	Hubo un aumento significativo del bienestar luego de aplicado el programa PERMA
Evaluación	MBI de Maslach	UBOS de Schaufeli	Well-being Assessment Test
Conclusión	El PCI es un programa adecuado para reducir el burnout	Las intervenciones mejoran los aspectos positivos, pero no influyen en el burnout	El modelo PERMA tiene un efecto en el bienestar

Nota. M1 = Capital psicológico, M2 = Fortalezas y virtudes del carácter, M3 = PERMA

1.2. Burnout

1.2.1. Definiciones del burnout

Freudenberger (1974) fue quien introduce el término de burnout (agotamiento), y lo define en dos estados: 1) físico, en el que considera diversos factores como la percepción de burnout y cansancio, dolores de cabeza y problemas estomacales, problemas para dormir y respiratorios. 2) aspectos conductuales, como que el personal se irrite con rapidez y responda con irritabilidad y frustración. Estos dos aspectos, según el autor, influyen en el burnout del sujeto.

Por su parte, Maslach (1976) describió que las personas que trabajan de forma intensa, acumulan estrés y, en consecuencia, muestran burnout, el cual se caracteriza por una actitud de poca importancia sobre las situaciones, hasta conductas negativas y deterioro físico. En el extremo, pueden experimentar alteración del sueño, enfermedades como úlceras, migrañas y otras más severas. Posteriormente, define el burnout como un estado que, hace que los trabajadores sean psicológicamente menos capaces para realizar tareas dentro de la empresa, asimismo, el trabajador desarrolla actitudes negativas que lo llevan a tratar de forma inadecuada a los clientes, llegando a sentirse insatisfecho consigo mismo en sus logros dentro de la empresa (Maslach & Jackson, 1997).

Asimismo, Pines y Maslach (1980) han definido el burnout como algo que sucede entre trabajadores que comparten periodos largos de su tiempo laborando, lo que origina en el trabajador desinterés por sus compañeros,

llegando a desarrollar actitudes negativas, que producen, con el tiempo, deterioro físico en el trabajador.

También, Schaufeli y Enzmann (1998) definen el burnout como un estado de disminución motivacional como la afectiva, cognitiva, física y conductual, por la inadecuada utilización de estrategias de afrontamiento en el trabajo. Posteriormente, se ha entendido que el personal que desarrolla burnout es aquel que vienen laborando por largos periodos. La fatiga, la alteración cognitiva y emocional, son factores principales, a los que se le añaden, sentimientos de tristeza, depresión y estrés psicossomático (W. Schaufeli et al., 2020).

En tanto, la APA define al burnout como un cansancio que afecta a nivel físico-emocional-mental, lo que llega a afectar la motivación, rendimiento y las actitudes favorables hacia los demás, así como consigo mismo. Este se va formando cuando el estrés y la tensión son extremos y prolongados, propio de mantener niveles de desempeño muy elevados e intensos (APA, 2010, 2018a; VandenBos, 2015).

1.2.2. Teorías explicativas

Respecto a las teorías explicativas del burnout, Edú-Valsania et al. (2022) hacen un recuento de las principales teorías explicativas, en total, seis son las que, más evidencia, han obtenido:

Teoría cognitiva social.

Según, Edú-Valsania et al. (2022) este enfoque ha sido principalmente desarrollado por los aportes de autores como Pines, Cherniss Llorens y Salanova, cuyos trabajos se centran en el estudio individual de variables como

la autoconfianza y la autosuficiencia. Si el trabajador desarrolla dudas acerca de su capacidad laboral para alcanzar los objetivos de la organización, podría experimentar burnout. Otros factores que podrían facilitar el desarrollo del burnout incluyen malas experiencias, fatiga en el trabajo y críticas de compañeros, lo que originaría una falta de realización personal. Por lo tanto, una crisis en la eficacia de la persona conlleva a una menor realización personal, lo que ocasiona agotamiento emocional y, que, en consecuencia, genera despersonalización.

Teoría del intercambio social.

Según, Edú-Valsania et al. (2022) esta teoría tiene como principal exponente el trabajo realizado por Schaufeli et al. (2011) que postulan que el burnout se manifiesta cuando el trabajador percibe que el esfuerzo y el trabajo que realiza, no son debidamente valorados. La falta de reconocimiento por parte de los usuarios, compañeros de trabajo y la empresa afectan emocionalmente al individuo, generando agotamiento emocional. Según este enfoque, el burnout es provocado por la interacción con usuarios o clientes. Además, para evitar el malestar, el trabajador desarrolla estrategias como el cinismo y la despersonalización con el objetivo de mitigar el estrés y, como resultado, experimenta una baja realización personal.

Teoría organizacional

Según, Edú-Valsania et al. (2022) este enfoque sostiene que el burnout surge debido a factores específicos en el entorno laboral, así como a la implementación de estrategias inadecuadas. Dos teorías abordan las dimensiones del burnout: 1) para Golembiewski et al. (1983) el burnout se origina

a partir de factores de riesgo y de la sobrecarga laboral, lo que resulta en una disminución del compromiso laboral por parte del trabajador con la empresa. Este fenómeno conduce a una disminución en la realización personal del trabajador y, según estos autores, el agotamiento emocional es el punto de partida para una baja realización personal. 2) para Cox et al. (2017) los estresores del entorno laboral primero originan el agotamiento, cuando esto es duradero, recién desarrolla la despersonalización y, en consecuencia, se origina la baja realización personal.

Teoría de la demanda y los recursos.

Según Edú-Valsania et al. (2022) este enfoque fue sustentado por Bakker y Demerouti (2017) quienes sugieren que el burnout ocurre debido a la inestabilidad en las demandas y la carga de trabajo. Estas demandas no solo implican esfuerzo físico, sino también mental, resultando en fatiga, presión y conflictos con los usuarios, lo que lleva al burnout. Por otro lado, los recursos laborales están vinculados a la empresa y a las demandas laborales para alcanzar los objetivos. Estas exigencias están directamente relacionadas con el burnout y el agotamiento emocional.

Teoría estructural.

Según Edú-Valsania et al. (2022) este enfoque fue sustentado por Manzano y Ramos (2000) quienes sostienen que el individuo no implementa adecuadamente sus estrategias de afrontamiento, lo que origina estrés emocional. Estas dificultades pueden llevar al trabajador al fracaso, tanto en el ámbito personal como profesional, dando lugar a actitudes de baja realización personal y generando el burnout. Esto, a su vez, puede ocasionar daños en la

salud del trabajador y dificultades para que la empresa alcance sus objetivos propuestos.

Teoría del contagio emocional

Según Edú-Valsania et al. (2022) esta teoría fue sustentada por Hatfield et al. (1993) y se refiere a cuando el trabajador adopta las posturas, formas de hablar y expresiones de sus compañeros de trabajo, compartiendo sentimientos de alegría, tristeza, ira o burnout. Según esta teoría, el burnout se desarrolla en los grupos laborales a lo largo del tiempo y a través de la interacción que se establece, evidenciándose en el personal, tanto dentro, como fuera del ámbito laboral.

1.2.3. Modelos de evaluación del burnout

Según Rotenstein et al. (2018) dentro de los modelos de evaluación del burnout el más empleado corresponde al MBI de Maslach, ya sea en su versión original o en su versión modificada según diferentes contextos. Asimismo, Rotenstein et al. (2018) describe otros modelos de evaluación como el CESQT de Gil-Monte o el CBI de Kristensen.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Según Maslach y Jackson (1997) el burnout se establece por medio de tres dimensiones. La primera dimensión corresponde al agotamiento emocional, el cual se evidencia a través de la expresión de afectos y la percepción de fatiga resultante de las demandas psicológicas involucradas en el desempeño laboral. Además, se caracteriza mediante la utilización de vocablos como burnout, cansancio, fatiga, debilitamiento, entre otros. Individuos que exhiben esta

categoría de sentimientos experimentan complicaciones al adaptarse al entorno laboral, dado que carecen de la energía emocional suficiente para enfrentar las exigencias laborales (Maslach & Jackson, 1997; Rotenstein et al., 2018).

La segunda dimensión es la despersonalización, que constituye el componente interpersonal del síndrome de burnout, se conceptualiza como una manifestación caracterizada por un desapego notorio, indiferencia y falta de interés hacia las tareas laborales y/o las personas destinatarias del servicio. Asimismo, se manifiesta a través de actitudes y conductas adversas o inapropiadas, acompañadas de irritabilidad, pérdida de idealismo y, habitualmente, evitación en las interacciones con los usuarios de servicios, pacientes y/o clientes (Maslach & Jackson, 1997; Rotenstein et al., 2018).

La tercera dimensión es el logro personal disminuido, que consiste en una autoevaluación profesional desfavorable y la presencia de incertidumbres acerca de la aptitud para ejecutar el trabajo de manera eficaz, acompañada de una propensión incrementada a valorar negativamente los resultados obtenidos. Asimismo, se traduce en una reducción de la productividad y de las habilidades, una disminución de la moral y una merma en las capacidades de afrontamiento (Maslach & Jackson, 1997; Rotenstein et al., 2018).

Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)

Instrumento diseñado por Gil-Monte (2019) con la finalidad de evaluar el burnout, también denominado como síndrome del quemado, quien postula que este síndrome tiene la presencia de cuatro dimensiones.

Ilusión por el trabajo. Dimensión que consiste en establecer qué tan ilusionado está un trabajador por lograr metas y objetivos laborales, ya que, esto permite sentirse realizado y da satisfacción personal, por lo tanto, una evaluación baja de esta dimensión representa mayor burnout (Gil-Monte, 2019).

Desgaste psíquico. Dimensión que consiste en el clásico agotamiento emocional y físico, que experimenta la persona por la carga laboral que representa sus funciones, o por la interacción con personas dentro de su trabajo que causan problemas (Gil-Monte, 2019).

Indolencia. Dimensión que consiste en que el trabajador trata a los usuarios con indiferencia y cinismo, su actitud es desfavorable, por lo tanto, no empatizan con las dificultades de los clientes (Gil-Monte, 2019).

Culpa. Dimensión que consiste en un sentimiento de culpa por parte del trabajador, ante las actitudes desfavorables que surgen en las interacciones con los demás trabajadores de la empresa/organización (Gil-Monte, 2019).

Inventario de Burnout de Copenhague (CBI)

Instrumento desarrollado por Kristensen et al. (2005) como alternativa al MBI, ya que, según los autores, la prueba de Maslach tenía deficiencias en algunos aspectos, por ejemplo, el burnout no solo se presentaba en los contextos laborales, sino que se presenta en diversos entornos de interacción, estos puntos fueron corregidos en su modelo de evaluación, por ello, el CBI presenta tres dimensiones.

Burnout personal. Dimensión que consiste en evaluar la frecuencia del cansancio del trabajador, los sentimientos de poder continuar y, la percepción de

que puede enfermar debido al burnout físico y psicológico (Kristensen et al., 2005).

Burnout relacionado con el trabajo. Dimensión que consiste en evaluar el burnout que experimenta el trabajador al culminar sus horarios de trabajo, pudiendo sentir que es cansado realizar sus funciones y, tiene la percepción que su trabajo le impide poder hacer otras actividades familiares, lo que lleva a un sentimiento de frustración (Kristensen et al., 2005).

Burnout relacionado con el cliente. Dimensión que consiste en evaluar el cansancio que experimenta el trabajador al tratar con los usuarios, en cuya interacción siente que ya no puede seguir haciendo dicha labor, situación que lleva a experimentar frustración y pérdida de energía (Kristensen et al., 2005).

Finalmente, si bien para evaluar el burnout existen diversos instrumentos, en la presente investigación se usará *Inventario de Burnout de Copenhague (CBI)*, por ser de dominio público y, porque cuenta con evidencia psicométrica en el contexto peruano.

2. Revisión de la literatura

Internacional

Bazargan-Hejazi et al. (2021) en los EE.UU., realizaron un estudio con el objetivo de valorar la aplicación del programa “PERMA” como sustento de la psicología positiva a fin de reducir el burnout y mejorar la salud de los médicos. La investigación de meta-análisis analizó 21 estudios, los mismos que se centraron en la reducción del estrés y el burnout de los médicos, mejorando su bienestar a través de la intervención de la psicología positiva, obteniendo

resultados positivos con respecto a la reducción del burnout y mejorando el bienestar de los médicos con la aplicación del modelo PERMA como modelo variado de la psicología positiva.

An et al. (2020) realizaron un estudio en Korea, con la finalidad de analizar la agrupación entre las variables capital psicológico positivo, el burnout y el desempeño de enfermería. La metodología de estudio fue descriptivo, correlacional y de mediación, con la participación de 285 enfermeras a quienes se les aplicó el cuestionario estructurado ESCVP (burnout), la EDE y el CCP. Los hallazgos demostraron que el 57.5% presentó un nivel severo de carga laboral y 42.5% un nivel moderado, asimismo, el 87.7% tuvo un nivel moderado de burnout. También, el capital psicológico positivo tuvo relación negativa con el burnout laboral ($r = -.50$, $p < .01$). En tanto, el capital psicológico positivo media la relación entre el burnout y el desempeño ($p < .01$). Los autores explican que se deben desarrollar intervenciones basadas en psicología positiva como el capital psicológico para el manejo del burnout.

Fischer et al. (2020) en Nueva Zelanda, realizó un estudio con el objetivo de evidenciar la eficacia de las intervenciones en psicología positiva en problemas de ansiedad, depresión y estrés en el contexto de la pandemia. La investigación de meta-análisis analizó 34 estudios, en los que se tenían intervenciones aplicadas a grupos experimentales y control. Los resultados evidenciaron que los programas basados en psicología positiva pueden tener una eficacia prometedora, específicamente, las técnicas de gratitud, compasión y escritura expresiva.

Hendriks et al. (2020) en los Países Bajos, realizaron un estudio con el objetivo de analizar la eficacia de los programas de psicología positiva de componentes múltiples. La investigación de meta-análisis tuvo una muestra de 50 ensayos controlados efectuados entre 1998 y 2018. Los resultados reflejaron que los programas de psicología positiva de componentes múltiples tuvieron un efecto pequeño en bienestar subjetivo y depresión, efecto de pequeño a moderado en bienestar psicológico y ansiedad, asimismo, efecto moderado en el estrés.

Donaldson et al. (2019) en Nueva Zelanda, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de mejorar el manejo positivo de los trabajadores a través del trabajo y la organización positiva. La investigación fue de revisión sistemática, para esta evaluación se basaron en la teoría de la psicología positiva luego de realizar la búsqueda en tres bases de datos electrónicas como: PsycINFO, Psyc Articles y el ISI Web of Science. Además, se realizaron las intervenciones en medios de renombre como el Journal of Happiness Studies y el European Journal of Work and Organizational Psychology, los mismos que son medios para la publicación de intervenciones positivas en el trabajo. La revisión estuvo compuesta por 22 estudios realizados en 10 países, en los cuales se incluía 5 teorías positivas: capital psicológico, elaboración del trabajo, gratitud, teoría de las fortalezas y bienestar; las mismas que fueron aplicadas en la educación, la policía, la salud y el gobierno.

Luo et al. (2019) en China, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de evidenciar el efecto de la intervención en psicología positiva en el burnout. La investigación fue cuasi-experimental con una muestra de 87 enfermeras (GC=46,

GE=41), a quienes se les aplicó el MBI de Maslach por medio de “We Chat”, asimismo, se aplicó el ejercicio de registro de psicología positiva consistente a anotar tres cosas buenas cada noche por cinco días a la semana y, reflexionar el porqué de dichas cosas y las razones de por qué se consideran como buenas. Los resultados del estudio indicaron que hay diferencias en el nivel de agotamiento entre la preprueba y posprueba del grupo experimental ($t=2.024$, $p<.05$), asimismo, el burnout en las enfermeras disminuyó notoriamente según el análisis comparativo de tres tiempos ($F=4.142$, $p<.05$), por ello, se recomienda esta intervención en la mejora de sus emociones positivas y aliviar el burnout por medio del autocuidado.

Nacional

Chavez (2022) en Lima, realizó su investigación con el objetivo de determinar de qué forma la psicología positiva se corresponde con las respuestas rumiativas de los docentes. La investigación fue correlacional, la cual tuvo una muestra de 54 docentes a quienes se les aplicó dos instrumentos creados por el autor. Los hallazgos mostraron que existe una correlación significativa entre la rumiación y la psicología positiva ($r_s=.509$ y $p<.01$).

Ccaypani (2022) en Lima, llevó a cabo un estudio con el objetivo de analizar qué tan eficaz es el programa de psicología positiva en los procesos de comprensión de lectura de los alumnos de primaria. La metodología de estudio fue cuasi experimental, la muestra estuvo conformada por 50 estudiantes a quienes se les administró el instrumento PROLEC-R y el programa “Emociónate” de 12 sesiones basadas en el modelo PERMA de la psicología positiva, los

resultados demostraron que el programa tuvo un impacto significativo en los procesos superiores de lectura de los estudiantes.

Aurich (2021) llevó a cabo una investigación en Chiclayo, con la finalidad de diseñar un programa de psicología positiva a fin de reducir los valores de procrastinación en los trabajadores de una institución educativa. La metodología de estudio fue descriptiva propositiva, interviniendo 33 trabajadores a quienes se les aplicó la EPL-PAWS de Metin. Los hallazgos mostraron que, en los niveles de procrastinación laboral del personal, el 60.6% presentan un nivel alto, el 27.3% se encuentran en un nivel medio y el 12.1% en un bajo, los resultados demostraron que la procrastinación es un factor que perjudica al personal y el diseño del programa basado en la psicología educativa será de gran ayuda a fin de disminuir los niveles de procrastinación en los trabajadores de la institución educativa.

Sánchez (2021) en Chiclayo, desarrolló su estudio con el objetivo de proponer un programa de psicología positiva en la autoestima. La investigación descriptiva-propositiva, contó con una muestra de 137 estudiantes de 5° y 6° de primaria, a quienes se les aplicó el inventario SEI de Coopersmith. Los resultados mostraron que el 52.6% tiene un nivel medio de autoestima y, 8.8% un nivel bajo, indicativo que se debe fortalecer el mismo. Basado en los resultados se propuso un programa basado en el modelo PERMA de cinco componentes, con 16 sesiones de 60 minutos de aplicación.

Sánchez (2020) realizó una investigación en Trujillo, con la finalidad de determinar el efecto del programa en psicología positiva "Killari" de los estudiantes de psicología. La metodología de estudio fue cuasi experimental,

cuya muestra estuvo conformada por 15 estudiantes a quienes se les aplicó el pre y post test, adaptación del CSM de María Lluch y el programa de intervención “Killari” de 12 sesiones desarrollado bajo el enfoque de la psicología positiva. Los resultados demostraron que el programa “Killari” generó efectos significativos, mejorando positivamente la salud mental de los estudiantes ($p < .01$).

Mendoza y Urbina (2019) en Chiclayo, desarrollaron su estudio con el objetivo de analizar el efecto de un programa de psicología positiva en la motivación laboral. El estudio cuasi experimental con preprueba y postprueba, contó con una muestra de 38 trabajadores de una clínica entre hombres ($n=27$) y mujeres ($n=27$), quienes respondieron la escala MPLA de Steers y, se les aplicó un programa sustentado en el modelo PERMA de 13 sesiones. Los resultados demostraron que hay diferencias en el nivel de motivación, siendo que, en la preprueba, los trabajadores tuvieron una media menor de motivación laboral ($M=38.68$), en comparación de la postprueba luego de aplicado el programa sustentado en el modelo PERMA, que obtuvo una media significativamente mayor ($M=63.08$, $t(37)=-99.169$, $p < .01$).

3. Planteamiento del problema

Los trabajadores del sector de cuidados cada vez son más importantes, según las Naciones Unidas (NU, 2022), debido al crecimiento de la población y envejecimiento de la misma, conlleva a que cada vez se necesiten más cuidadores, no obstante, aquellas personas que se dedican a esta labor no siempre percibe una retribución económica acorde a su labor, añadido a ello, las personas se exponen a padecer problemas mentales o físicos debido a las exigencias del trabajo.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) indica que las actividades de cuidado en sus dos formas (directo e indirecto), es una modalidad de trabajo que muchas veces no es bien remunerado, y en su mayoría es efectuado por mujeres, con una representación de 76.2%, demostrando una dedicación mayor a dicha actividad que los varones, asimismo, el trabajo de cuidador no remunerado es mayor en mujeres que en varones y, en los que gozan de remuneración, las mujeres suelen trabajar más que los varones que se dedican a la misma actividad.

Además, se calcula que la población de adultos mayores aumentará con el paso de los años, las estimaciones indican que para 2030 una de cada seis personas será considerada adulta mayor y, para 2050 se espera que se duplique este grupo al 22% de la población global (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Por su parte, se calcula que en Hong Kong y Nueva Zelanda entre el 15.5% y 13.9% respectivamente, de los cuidadores de adultos mayores tiene burnout, aunado a una alta sobrecarga de trabajo (Chan et al., 2021). Cifra similar se ha reportado en un estudio de revisión, en la que se estima que el 19% de cuidadores tienen burnout y, un 22.6% tiene riesgo de desarrollarlo (Alves et al., 2019). En tanto, en Ecuador el 66% de cuidadores de adultos mayores presentan sobrecarga (Shulca & Cortez, 2023).

En tanto, en Perú la prevalencia nacional de adultos mayores se estima que en el 39.1% de hogares tienen un integrante, mientras que, en Lima Metropolitana, dicha cifra alcanza el 41.6% de hogares (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021).

Asimismo, en el Perú, se ha reportado que hasta el 97.6% de cuidadores de personas con discapacidad tienen un nivel moderado de burnout (Arias et al., 2019). Mientras que en cuidadores de adultos mayores, el burnout físico afecta en un nivel severo al 32.61% y en burnout psicológico en nivel severo afecta al 54.35% (Barboza, 2022).

Entonces, dada las cifras de aumento de la población adulta mayor, se hace de conocimiento de la importancia de cuidadores, no obstante, esta profesión/oficio es una de las que más experimenta sobrecarga y más afectación a su salud, especialmente, las mujeres tienen mayores síntomas somáticos y disfunción social (Hernández-Padilla et al., 2021). Asimismo, las condiciones que aumentan la sobrecarga del cuidador son el tiempo que dedican, el grado de dependencia y, los problemas de conducta y cognitivos del paciente (Lindt et al., 2020).

Por su parte, en una casa hogar de personas adultas mayores, se ha detectado que las cuidadoras cumplen su trabajo con jornadas laborales extensas, que van, como mínimo, de lunes a jueves, las 24 horas del día, es decir, el cumplimiento de su trabajo implica una labor de mañana, tarde y noche. Asimismo, las tareas y funciones que realizan son intensas, ya que todas las cuidadoras tienen una alta responsabilidad, pues cada residente se encuentra en cierto nivel de dependencia y que esto conlleva a tener tareas extenuantes, añadido a ello, todas las cuidadoras tienen en común, el atender pacientes diagnosticados con una determinada psicopatología y/o condición psicológica lo que hace, su trabajo, mucho más complejo por la falta de conocimiento para el manejo de dichos diagnósticos. Por otro lado, las cuidadoras son contratadas

por los familiares de las personas adultas mayores y que, aunque la relación entre las cuidadoras y los familiares contratantes consideran que es buena y manejable. Ellas consideran que la remuneración económica no está en línea al nivel de responsabilidades que asumen con la persona adulta mayor. Finalmente, lo que complica que se sientan satisfechas con el esfuerzo que realizan en su trabajo es que, entre las cuidadoras y el personal administrativo de la Casa Hogar, existe mucha fricción en la relación ya que el propio Centro, exige el cumplimiento de ciertas reglas y/o normas de convivencia que las cuidadoras tienen que acatar, aunque no estén de acuerdo con dichas disposiciones.

Con base a lo detallado con anterioridad, se entiende que abordar el burnout de las cuidadoras es muy importante, de ahí que, el presente estudio busque disminuir el cansancio mediante la aplicación de un programa de psicología positiva. En ese sentido, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál será el efecto del programa de psicología positiva para disminuir el burnout en cuidadoras de personas adultas mayores?

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Determinar el efecto del programa de psicología positiva para disminuir el burnout en cuidadoras de personas adultas mayores.

4.2. Objetivos específicos

Describir el nivel de burnout en el grupo control y grupo experimental, antes y después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

Determinar las diferencias significativas del burnout personal entre la preprueba y posprueba del grupo experimental, después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

Determinar las diferencias significativas del burnout relacionado al trabajo entre la preprueba y posprueba del grupo experimental, después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

Determinar las diferencias significativas del burnout relacionado al cliente entre la preprueba y posprueba del grupo experimental, después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

5. Hipótesis

5.1. Hipótesis general

Hi. El programa de psicología positiva es efectivo para disminuir el burnout en cuidadoras de personas adultas mayores.

5.2. Hipótesis específicas

Hi2. Hay diferencias significativas en burnout personal entre la preprueba y posprueba en el grupo experimental después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

Hi3. Hay diferencias significativas en burnout relacionado al trabajo entre la preprueba y posprueba en el grupo experimental después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

Hi4. Hay diferencias significativas en burnout relacionado al cliente entre la preprueba y posprueba en el grupo experimental después de aplicado el programa de psicología positiva, en cuidadoras de personas adultas mayores.

6. Definiciones operacionales de términos

Definición conceptual.

Programa de psicología positiva. Programa que busca la comprensión y construcción de los factores que contribuyen al florecimiento de las sociedades, desarrollando las cualidades que permitan a las personas no solo a resistir o sobrevivir, más que todo, a prosperar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014).

Burnout. Estado que hace que los trabajadores sean psicológicamente menos capaces para realizar tareas dentro de la empresa, asimismo, el trabajador desarrolla actitudes negativas que lo llevan a tratar de forma negativa a los clientes, llegando a sentirse insatisfecho consigo mismo en sus logros dentro de la empresa (Maslach & Jackson, 1997).

Definición operacional

Programa de psicología positiva: Es un conjunto de talleres vivenciales, con participación activa y dinámica, para cuidadoras de personas adultas mayores. Cada sesión tiene una duración de 45 minutos, en total son 15

sesiones cuya aplicación será de dos sesiones por semana. Estas sesiones se sustentan en las cinco dimensiones del modelo PERMA de Seligman.

Burnout: se mide a partir de 19 ítems de respuesta Likert que establece tres dimensiones: burnout personal, burnout relacionado al trabajo y burnout relacionado al cliente, con la aplicación del *Inventario de Burnout de Copenhague (CBI)*.

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Medidas	
Burnout	Burnout personal	Agotamiento físico	1, 2, 5, 6	Ordinal: Siempre Frecuentemente A veces Raramente Nunca	
		Agotamiento emocional	3, 4		
	Burnout relacionado al trabajo	Cansancio	10, 11, 12		
		Agotamiento emocional	7		
		Frustración	9		
	Burnout relacionado al cliente	Fatiga			8, 13
			Cansancio		14, 17, 18
		Frustración	15		
		Agotamiento emocional	16, 19		

7. Importancia y limitaciones de la investigación

7.1. Importancia

La investigación es importante porque aporta datos sobre cómo cuidadoras de personas adultas mayores se ven afectadas por el burnout propio de su oficio, con ello, conocer más de cerca sus necesidades de atención y salud que requieren para hacer frente a la exigencia de su labor.

Asimismo, el estudio es beneficioso para el grupo de cuidadoras que participan del estudio, quienes serán atendidas desde una intervención basada en psicología positiva. También, se benefician futuros investigadores que podrán usar el actual estudio para proponer nuevas investigaciones.

Además, la investigación es importante desde el aspecto práctico, ya que da una solución a una problemática de la realidad (burnout), que afecta a una población en específico (cuidadoras), a quienes se les aplica una solución (programa), para dar solución a su problemática mencionada.

A su vez, teóricamente la investigación, en la variable de psicología positiva se sustenta en el modelo PERMA, mientras que, el burnout se sustenta en las teorías explicativas del Burnout (Edú-Valsania et al. 2022).

Además, desde lo metodológico, la presente investigación ha propuesto un programa de intervención de 15 sesiones centrales, basados en el modelo PERMA de Seligman, para disminuir el nivel de burnout en personal cuidador.

7.2. Limitaciones

Finalmente, las principales limitaciones del estudio son

- 1) financiero, ya que, los recursos provienen únicamente de la autora;
- 2) bibliográfico, específicamente, de los escasos estudios de programas PERMA aplicados en el contexto peruano.
- 3) control de variables intervinientes, ya que, la muestra del grupo control pasó por eventos vitales que cambiaron su nivel de burnout.

CAPÍTULO II: MÉTODO

1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada, ya que, se trató de un estudio cuya principal prioridad fue aportar soluciones a una problemática que se suscitó en una realidad específica (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2020; Sánchez & Reyes, 2021).

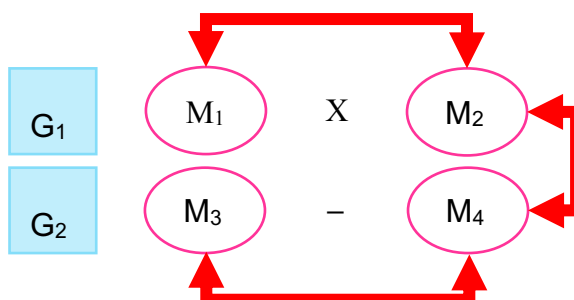
Enfoque cuantitativo, porque se basó en un planteamiento específico, en la que se midió la variable dependiente (VD) y, luego, se contrastó las hipótesis con análisis estadístico inferencial (Hernández & Mendoza, 2023).

Es diseño cuasiexperimental, con preprueba-posprueba y grupo control, en la que se tuvo dos grupos (experimental y control), se aplicó una pre y posprueba y, en el grupo experimental se aplicó una intervención (variable independiente [VI]), con el fin de modificar la VD (Hernández & Mendoza, 2023).

Estudio explicativo, porque, su finalidad fue explicar el efecto que tiene la VI en la VD (Hernández & Mendoza, 2023).

Figura 1

Diseño del estudio



Nota. G₁ = grupo experimental, G₂ = grupo control, M₁ = preprueba en G₁, M₂ = posprueba en G₁, M₃ = preprueba de G₂, M₄ = posprueba en G₂, X = intervención, - = ausencia de intervención

2. Participantes

La población estuvo constituida por 12 cuidadoras mujeres de personas adultas mayores de una casa hogar, ubicada en el distrito La Molina, Lima Metropolitana.

La muestra fue determinada por criterio de conveniencia, es decir, se trabajó con las que accedieron y estuvieron en el transcurso de aplicación del estudio (Hernández & Mendoza, 2023).

Por tal razón, la muestra fue de 10 mujeres cuidadoras de adultos mayores, de 36 a 60 años ($M=47.9$, $DE=8.96$), divididas de forma equitativa en dos grupos: control (GC) y, experimental (GE). El 80% tiene carga familiar compartida, el 20% exclusiva. 50% tiene familia extensa, 40% familia nuclear y, 10% familia monoparental. Además, las cuidadoras tenían entre 2 a 38 años de experiencia ($M=14.2$, $DE=10.44$).

Criterios de inclusión: cuidadoras mujeres con dos a más años de experiencia, que trabajaron en una Casa Hogar de La Molina y jornada laboral mínima de cuatro días seguidos (mañana, tarde y noche).

Criterios de exclusión: participantes que abandonen dos a más sesiones del GE y, aquellas que no completen dos o más ítems de la pre y posprueba.

3. Materiales

“MBI. Inventario de Burnout de Copenhagen”. Instrumento diseñado por Kristensen et al. (2005) como parte del proyecto PUMA del Centro Nacional de

Investigación sobre el Medio Ambiente de Trabajo de Dinamarca, cuyo acceso es público.

El instrumento presentó 19 ítems de respuesta Likert de cinco opciones: 5 = siempre, 4 = frecuentemente, 3 = a veces, 2 = raramente, siempre, 1 = nunca. Este instrumento evalúa tres dimensiones del burnout: burnout personal (seis ítems, F1), burnout relacionado al trabajo (siete ítems, F2) y burnout relacionado con el cliente (seis ítems, F3).

En la validación original, Kristensen et al. (2005) efectuó la validez de criterio multigrupo, con aplicaciones múltiples, obteniendo valores de relación significativa con salud general y con las aplicaciones del CBI en diferentes años, mostrando la estabilidad del instrumento. Asimismo, la confiabilidad fue estimada con el Alpha de Cronbach con valores $\alpha=.87$ para F1, $\alpha=.87$ para F2 y $\alpha=.85$ para F3. Además, la adaptación al español fue realizada por Molinero et al. (2013).

En la validación peruana, Hernández et al. (2022) efectuó la adaptación, cambiando el término “cliente” por “usuario” de la versión en español. El análisis factorial confirmatorio demostró la presencia de tres factores originales con valores CFI=.98, TLI=.98, SRMR=.06 y RMSEA=.07. La fiabilidad con el Alpha de Cronbach obtuvo valores $\alpha=.87$ para F1, $\alpha=.88$ para F2 y $\alpha=.82$ para F3.

4. Procedimiento

Para el proceso de recolección de datos se tuvo en cuenta los siguientes pasos: 1) Se solicitó la carta de presentación a la UNIFÉ para entregar a la casa hogar donde se realizó el estudio; 2) Se solicitó acceso a la casa hogar para proceder con la aplicación de instrumentos y, aplicar el programa de psicología

positiva; 3) Se entregó los consentimientos informados a los participantes del estudio; 4) Se aplicó los instrumentos y el programa de psicología positiva a los participantes del estudio.

Para el proceso de análisis de datos, se efectuó inicialmente la prueba de normalidad de datos con Shapiro-Wilk, cuyo resultado mostró que los datos recopilados tienen una distribución normal, en consecuencia, se ha usado la prueba t de Student para el contraste de hipótesis, de diferencia de muestras independientes y relacionadas, añadida, la prueba de efecto de g de Hedges. En ese sentido, se efectuó un análisis por frecuencias agrupadas según grupo: experimental y control, además, las inferencias con la t de Student. Todo esto, se realizó en SPSS v27.

Por su parte, en cuanto a los aspectos éticos, estos estuvieron basados en lo que establece el informe Belmont (Anabo et al., 2019; Parasidis et al., 2019). Estos principios son: 1) Respeto, a la autonomía de cada uno de los participantes, quienes accedieron al estudio mediante consentimiento informado, en el cual se explicó las implicaciones del estudio, el respeto y confidencialidad de datos; 2) justicia, esto implicó que cada participante ha sido escogida por criterios exclusivamente del estudio, ninguno fue excluido por temas de creencias o etnias; 3) beneficencia, es decir, se procuró el mayor de los beneficios para cada participante, por dicha razón, el programa buscó desarrollar el sentido de bienestar con el fin de reducir el nivel de burnout.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 3

Nivel del burnout en la preprueba en el personal cuidador

Variables	Categoría	Experimental		Control		Total	
		n	%	n	%	n	%
Burnout total	Bajo	0	0	3	60	3	30
	Medio	4	80	1	20	5	50
	Alto	1	20	1	20	2	20
Burnout personal	Bajo	2	40	1	20	3	30
	Medio	2	40	3	60	5	50
	Alto	1	20	1	20	2	20
Burnout en el trabajo	Bajo	0	0	3	60	3	30
	Medio	1	20	1	20	2	20
	Alto	4	80	1	20	5	50
Burnout con el usuario	Bajo	1	20	2	40	3	30
	Medio	3	60	2	40	5	50
	Alto	1	20	1	20	2	20

Antes de aplicado el programa de intervención, en el burnout general, el 80% del grupo experimental tiene un nivel medio y, el 20% un nivel alto. En tanto, el 60% del grupo control tiene un nivel bajo, 20% nivel medio y 20% nivel alto.

En el burnout personal, en el grupo experimental el 40% tiene un nivel bajo, 40% un nivel medio y 20% un nivel alto. En cambio, en el grupo control, el 20% tiene un nivel bajo, 60% un nivel medio y, 20% un nivel alto.

En el burnout en el trabajo, en el grupo experimental, el 20% tiene un nivel medio y 80% un nivel alto. Por su parte, en el grupo control, el 60% tiene un nivel bajo, 20% un nivel medio y 20% un nivel alto.

En el burnout con el usuario, en el grupo experimental, el 20% tiene un nivel bajo, 60% un nivel medio y 20% un nivel alto. Mientras que, en el grupo control, el 40% tiene un nivel bajo, 40% un nivel medio y, 20% un nivel alto.

Finalmente, se comprende que la totalidad del grupo experimental presenta indicadores moderados y altos de burnout general, asimismo, el 60% tiene indicadores moderados y altos de burnout personal, también, el 100% presenta indicadores moderados y altos de burnout en el trabajo, finalmente, el 80% tiene indicadores moderados y altos de burnout con el usuario.

Tabla 4*Nivel de burnout en la posprueba en el personal cuidador*

Variable	Categoría	Experimental		Control		Total	
		N	%	N	%	N	%
Burnout total	Bajo	5	100	4	80	9	90
	Alto	0	0	1	20	1	10
Burnout personal	Bajo	3	60	2	40	5	50
	Medio	2	40	2	40	4	40
	Alto	0	0	1	20	1	10
Burnout en el trabajo	Bajo	4	80	4	80	8	80
	Medio	1	20	0	0	1	10
	Alto	0	0	1	20	1	10
Burnout con el usuario	Bajo	2	40	1	20	3	30
	Medio	3	60	3	60	6	60
	Alto	0	0	1	20	1	10

Posterior a la aplicación del programa, en el burnout general, en el grupo experimental, el 100% se ubicó en un nivel bajo, esto implica que, se redujo la totalidad de casos de los niveles medio y alto del grupo. En cambio, en el grupo control se mantuvo la tendencia, el 80% en nivel bajo y 20% en nivel alto, similar a la preprueba.

En el burnout personal, luego de aplicado el programa, el grupo experimental tuvo un 60% en nivel bajo y 40% en nivel medio, no hubo presencia de niveles altos en comparación de la preprueba. En tanto, en el grupo control el 40% tuvo un nivel alto, 40% un nivel medio y 20% un nivel alto, similar a los resultados de la preprueba.

En el burnout en el trabajo, luego de aplicado el programa, el grupo experimental tuvo un 80% en nivel bajo y 20% nivel medio, esto implica una reducción del 80% de casos que se ubicaron en nivel alto en la preprueba. Por su parte, en el grupo control, el 80% tuvo un nivel bajo y 20% un nivel alto, que es similar a los resultados de la preprueba.

En el burnout con el usuario, luego de aplicado el programa, el grupo experimental tuvo un 40% en nivel bajo y 60% en nivel medio, no hubo presencia de niveles altos en comparación de la preprueba. Mientras que, en el grupo control el 20% tuvo un nivel bajo, 60% un nivel medio y 20% un nivel alto, similar a los resultados de la preprueba.

Tabla 5*Opinión del impacto del programa en el grupo experimental*

Indicadores	Intermedio		Mucho	
	n	%	n	%
Mejora a nivel personal	0	0	5	100
Mejora a nivel laboral	1	20	4	80
Herramientas para el agotamiento	1	20	4	80
Herramientas para las interrelaciones	1	20	4	80
Herramientas para las dificultades	1	20	4	80
Mejora de motivación profesional	1	20	4	80
Mejora de motivación personal	1	20	4	80
Perspectiva positiva	0	0	5	100
Practica de lo aprendido	2	40	3	60
Sentimiento de mejora	1	20	4	80

Luego de aplicado el programa, se administró una encuesta a las participantes del grupo experimental, sobre el impacto que ha tenido la intervención, del cual se puede extraer lo siguiente:

El 100% del grupo opina que el programa le ayudó mucho a nivel personal. Asimismo, El 80% indica que el programa le ha ayudado mucho a mejorar a nivel laboral y, 20% que le ha ayudado de forma intermedia.

También, el 80% ha indicado que el programa le ha ayudado mucho con herramientas para enfrentar el agotamiento laboral, para mejorar en sus interrelaciones y hacer frente a las dificultades. En tanto, el 20% opina que el programa les ha ayudado a nivel intermedio en estas tres modalidades descritas.

Además, el 80% ha descrito que el programa les ha ayudado mucho a mejorar su motivación profesional y su motivación personal. Por su parte, el 20% indicó que el programa tuvo un impacto intermedio en su motivación profesional y personal.

A su vez, el 100% ha indicado que el programa les ha enseñado mucho a tener una perspectiva más positiva de la vida.

Por su parte, el 60% practica mucho lo aprendido durante el programa, mientras que, el 40% lo practica de forma intermedia.

Finalmente, el 80% indica que el programa les ha hecho sentir mucho mejor, en cambio, el 20% dice que ese sentimiento de mejora es intermedio.

Tabla 6*Prueba de normalidad de datos de las variables de estudio*

Variable	S-W	gl	p
Burnout global	.990	10	.997
Burnout personal	.883	10	.140
Burnout en el trabajo	.933	10	.474
Burnout con el usuario	.971	10	.903

Nota. S-W = Shapiro-Wilk, gl = grados de Libertad, p = significancia

El análisis de normalidad de datos se realizó con el coeficiente Shapiro-Wilk, ya que, la muestra de estudio es pequeña ($n=10$). En ese sentido, los resultados mostraron que las variables presentan una distribución normal, ya que, la significancia es mayor al punto de corte ($p>.05$). Por lo tanto, el análisis de datos debe ser paramétrico, por ello, se empleará la prueba con t de Student para muestras independientes y muestra relacionadas.

Tabla 7*Diferencias de burnout en la posprueba entre grupos*

Variables	Grupo	n	M	DE	t(gl)	p
Burnout General	GE	5	25.53	7.18		
	GC	5	32.89	16.77	-0.90(5)	.405
Burnout personal	GE	5	27.50	11.26		
	GC	5	36.67	12.98	-1.19(8)	.268
Burnout en el trabajo	GE	5	24.29	9.24		
	GC	5	25.71	18.45	-0.15(6)	.882
Burnout con el usuario	GE	5	25.00	11.02		
	GC	5	37.50	20.20	-1.21(6)	.269

Nota. M = media, DE = desviación estándar, t(gl) = t de Student con grados de libertad, p = significancia, GE = grupo experimental, GC grupo control

Los resultados mostraron que luego de aplicado el programa de psicología positiva “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”, el grupo experimental obtuvo una media inferior (M=25.53) en comparación del control (M=32.89), a pesar de ello, estas diferencias de la media no son estadísticamente significativas, ya que, el valor p (significancia) es mayor al punto de corte de 0.05, por lo tanto, no hay diferencias significativas entre el grupo experimental y control, posterior de aplicado la intervención.

Tabla 8*Diferencias de burnout del grupo control*

Variable	Momento	n	M	DE	t(gl)	p
Burnout General	Preprueba	5	33.95	15.91	0.326(4)	.761
	Posprueba	5	32.89	16.77		
Burnout personal	Preprueba	5	39.17	14.01	1.177(4)	.305
	Posprueba	5	36.67	12.98		
Burnout en el trabajo	Preprueba	5	30.00	13.51	0.910(4)	.414
	Posprueba	5	25.71	18.45		
Burnout con el usuario	Preprueba	5	33.33	23.75	-0.767(4)	.486
	Posprueba	5	37.50	20.20		

Los resultados mostraron que en el burnout general y en sus dimensiones: personal, trabajo y usuario, no hay diferencias significativas entre la preprueba y la posprueba del grupo control, toda vez que la significancia es mayor al punto de corte ($p > .05$). Este hallazgo es consistente con el planteamiento de que no debe haber cambios en la evolución antes y después en el grupo control, ya que, en este, no se aplicó el programa de intervención.

Tabla 9*Diferencias de burnout del grupo experimental*

Variable	Momento	n	M	DE	t(gl)	p	g	95% IC
CBI	Preprueba	5	41.32	2.20				
	Posprueba	5	25.53	7.18	**4.64(4)	.009	1.87	[0.37, 3.32]
BP	Preprueba	5	35.83	10.46				
	Posprueba	5	27.50	11.26	2.58(4)	.061	1.04	[-0.04, 2.06]
BT	Preprueba	5	51.43	10.29				
	Posprueba	5	24.29	9.24	**5.73(4)	.005	2.31	[0.57, 4.03]
BU	Preprueba	5	35.00	12.00				
	Posprueba	5	25.00	11.02	1.99(4)	.118	0.80	[-0.19, 1.73]

Nota. M = media, DE = desviación estándar, t(gl) = t de Student con grados de libertad, p = significancia, g = g de Hedges, IC = intervalo de confianza, CBI = burnout global, BP = burnout personal, BT = burnout en el trabajo, BU = burnout con el usuario.

** $p < .01$

Los resultados mostraron que, en el grupo experimental en la preprueba tuvieron una media mayor de burnout ($M=41.32$, $DE=2.20$), en comparación de la posprueba que tuvo una media significativamente menor ($M=25.53$, $DE=7.18$, $t(4)=4.64$, $p<.01$). Asimismo, el programa de intervención “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”, tuvo un efecto grande en la reducción del burnout en el grupo experimental ($g=1.87$ [IC: 0.37, 3.32]).

Asimismo, en el burnout en el trabajo, el grupo experimental tuvo una media mayor en la preprueba ($M=51.43$, $DE=10.29$), en comparación del resultado de la posprueba que tuvo una media significativamente menor ($M=24.29$, $DE=9.24$, $t(4)=5.73$, $p<.01$). Por lo tanto, el programa de intervención “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”, tuvo un efecto grande en la reducción del burnout en el trabajo en el grupo experimental ($g=2.31$ [IC: 0.57, 4.03]).

Por su parte, en el burnout personal y burnout con los usuarios, se mostró que no hay diferencias significativas entre la preprueba y posprueba del grupo experimental en ambos casos ($p>.05$). Además, la prueba g de Hedges mostró en el IC que el programa no tuvo efectos en la muestra.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el efecto de un programa de psicología positiva para disminuir el burnout en cuidadoras de personas adultas mayores. Los resultados mostraron que después de la implementación del programa de psicología positiva, el burnout general en el grupo experimental mostró una reducción significativa, con una media que disminuyó de 41.32 (DE=2.20) en la preprueba a 25.53 (DE=7.18) en la posprueba. Esta disminución fue estadísticamente significativa ($t(4)=4.64$, $p<.01$) y el tamaño del efecto fue grande ($g=1.87$ [IC: 0.37, 3.32]).

El burnout es un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, que puede afectar gravemente la capacidad de una persona para realizar su trabajo de manera efectiva (Maslach & Jackson, 1997). La significativa reducción del burnout general sugiere que el programa "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" fue efectivo para disminuir el nivel de agotamiento y estrés general en las cuidadoras del grupo experimental. Este resultado puede explicarse a través del Modelo PERMA de Seligman (2016), el cual postula que el bienestar general puede ser mejorado mediante la promoción de emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito y logro. Asimismo, el hallazgo ha sido respaldado por estudios previos que demuestran la efectividad de las intervenciones basadas en psicología positiva para mejorar el bienestar general y reducir el burnout (Alipour et al., 2013; Manzano & Fabella, 2019; Meyers & Van Woerkom, 2017).

Respecto al objetivo del nivel del burnout general en la preprueba del grupo experimental y control, se encontró que el 80% del grupo experimental

tenía un nivel medio de burnout general y el 20% un nivel alto, mientras que en el grupo control, el 60% tenía un nivel bajo, el 20% un nivel medio y el 20% un nivel alto. Estos niveles de burnout elevado, indican que las cuidadoras presentaban un estado de cansancio a nivel físico, emocional y mental, afectando su motivación, rendimiento y actitud (APA, 2018a). Asimismo, los niveles más altos de burnout en el grupo experimental pueden atribuirse a dos razones principales; la intensidad de las demandas laborales y la falta de apoyo, lo que coincide con la teoría de la demanda y los recursos de Bakker y Demerouti (2017), que postula que el desequilibrio entre demandas laborales y recursos disponibles aumenta el riesgo de burnout. Asimismo, el descontento de las cuidadoras por el bajo salario percibido (factores de riesgo) que no justifican el nivel de demanda de trabajo (sobrecarga) que asumen, coincide con la teoría organizacional de Golembiewski et al. (1983). Finalmente, los trabajos previos han demostrado que este desequilibrio puede llevar a un aumento significativo del burnout, afectando negativamente la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores (Kristensen et al., 2005).

Asimismo, en el burnout personal, en el grupo experimental, el 40% de las cuidadoras presentaban un nivel bajo, el 40% un nivel medio y el 20% un nivel alto de burnout personal. En contraste, en el grupo control, el 20% tenía un nivel bajo, el 60% un nivel medio y el 20% un nivel alto. Estos resultados indican que las cuidadoras del grupo experimental presentaban una inestabilidad en el burnout personal, lo que refleja el impacto del estrés laboral prolongado en el agotamiento físico y emocional (Pines & Maslach, 1980). La diferencia en los niveles de burnout personal puede estar influenciada por factores como la carga emocional y física asociada al cuidado de personas mayores. Un tema de

bastante notoriedad en el grupo de cuidadoras del grupo experimental era la percepción de desconfianza y poca colaboración (compañerismo) entre ellas mismas ya que, el programa se aplicó después de la salida de antiguas cuidadoras y con el ingreso de nuevas, cuya situación se volvió desfavorable para mantener el ambiente armonioso que se había construido anteriormente, cumpliéndose la teoría del contagio emocional, según esta teoría, sustentada por Hatfield et al. (1993), el burnout se desarrolla en los grupos laborales a lo largo del tiempo y a través de la interacción que se establece entre los mismos, evidenciándose en el personal, tanto dentro como fuera del ámbito laboral (Edú-Valsania et al., 2022).

Asimismo, Schaufeli y Enzmann (1998), manifiesta que el burnout personal afecta la motivación y la eficiencia laboral. La teoría del intercambio social de Schaufeli et al. (2011) manifiesta que la falta de reconocimiento y valoración del trabajo puede aumentar significativamente el burnout personal, aspecto también indentificado en las cuidadoras al declarar que no existe una comunicación amplia con sus contratantes que permita un mayor conocimiento del nivel de demanda de sus funciones. Estudios previos han mostrado una correlación entre el reconocimiento laboral y la reducción del burnout, lo cual es consistente con los hallazgos actuales (Edú-Valsania et al., 2022).

También, en el burnout en el trabajo, en el grupo experimental, el 80% de las cuidadoras presentaban un nivel alto de burnout relacionado al trabajo, y el 20% un nivel medio. Por otro lado, en el grupo control, el 60% tenía un nivel bajo, el 20% un nivel medio y el 20% un nivel alto. Se entiende que el burnout relacionado al trabajo refleja el agotamiento emocional y físico específico de las

demandas y la interacción con el entorno laboral. Como se mencionó anteriormente, la teoría organizacional de Golembiewski et al. (1983) sostiene que el burnout surge de factores de riesgo y sobrecarga laboral, lo que disminuye el compromiso laboral y la realización personal. En el caso de las cuidadoras del grupo experimental, se identificó que todas se encontraban insatisfechas con la remuneración salarial ya que esta no se encuentra en línea ni refleja la demanda de trabajo. Estos hallazgos son consistentes con estudios previos que han demostrado que las demandas laborales excesivas y la falta de recursos adecuados son factores claves que contribuyen al desarrollo del burnout en el entorno laboral (Kristensen et al., 2005).

Además, en el burnout con el usuario, en el grupo experimental, el 60% de las cuidadoras presentaban un nivel medio de burnout con el usuario, el 20% un nivel bajo y el 20% un nivel alto. En el grupo control, el 40% tenía un nivel bajo, el 40% un nivel medio y el 20% un nivel alto. Se comprende que el burnout con el usuario se refiere al agotamiento emocional resultante de las interacciones con las personas cuidadas. La teoría del intercambio social de Schaufeli et al. (2011) también indica que el burnout puede aumentar cuando los cuidadores perciben que sus esfuerzos no son reconocidos o valorados. Los niveles iniciales de burnout con el usuario fueron similares entre ambos grupos, lo que sugiere que las interacciones con los usuarios son igualmente desafiantes para toda la muestra de cuidadoras. Sin embargo, el mayor porcentaje de burnout medio en el grupo experimental podría indicar una mayor carga emocional derivada de estas interacciones, ya que, según estudios previos hay relación entre el estrés emocional y el burnout en interacciones laborales (Edú-Valsania et al., 2022).

Con respecto al objetivo específico del nivel del burnout en la posprueba del grupo experimental y control, posterior a la aplicación del programa, en el burnout general, en el grupo experimental, el 100% se ubicó en un nivel bajo, implicando que se redujo la totalidad de casos de los niveles medio y alto del grupo. En cambio, en el grupo control se mantuvo la tendencia, el 80% en nivel bajo y 20% en nivel alto, similar a la preprueba. Estos resultados muestran una mejora significativa en el grupo experimental, sugiriendo que el programa de psicología positiva "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" fue efectivo en reducir el burnout general. Según la APA (2018a), el burnout es un estado de cansancio físico, emocional y mental que afecta la motivación, rendimiento y actitud de las cuidadoras. La reducción del burnout puede atribuirse a que, a través de las sesiones se trabajó el manejo óptimo de las emociones, propiciando el cambio de mentalidad hacia un pensamiento más positivo y optimista frente a las circunstancias personales y laborales. Asimismo, aprender a comprometerse con sus tareas y propósitos que permitan su cumplimiento y la autosatisfacción. También, la importancia de construir y mantener relaciones significativas que permitan lograr obtener un ambiente saludable y armonioso. La motivación, para un mayor sentido de vida, reconociendo lo logrado, desde lo más mínimo hasta lo máximo que permita incentivarlas a cumplir nuevas metas en los diferentes aspectos de su vida y puedan seguir desarrollando la capacidad de logro. Estudios previos han demostrado que intervenciones basadas en psicología positiva pueden mejorar significativamente el bienestar y reducir el burnout (Luo et al., 2019).

Asimismo, en el burnout personal, luego de aplicado el programa, el grupo experimental tuvo un 60% en nivel bajo y 40% en nivel medio, sin presencia de

niveles altos en comparación con la preprueba. En tanto, en el grupo control, el 40% tuvo un nivel alto, 40% un nivel medio y 20% un nivel bajo, similar a los resultados de la preprueba. Es necesario entender que el burnout personal, se refiere al agotamiento físico y emocional (Pines & Maslach, 1980), y mostró una reducción significativa en el grupo experimental. Esto demuestra que el programa de psicología positiva ayudó a las cuidadoras a manejar mejor el burnout personal, posiblemente a través de la mejora de estrategias de afrontamiento y la promoción de emociones positivas. La teoría del intercambio social de Schaufeli et al. (2011) respalda esta mejora, ya que al invitar a las cuidadoras a propiciar mayor apertura en la comunicación con sus contratantes han colaborado al reconocimiento y valoración del trabajo, pudiendo reducir significativamente el burnout personal. Asimismo, habiendo identificado la teoría del contagio emocional y cómo este afecta negativamente el bienestar emocional de la persona como lo menciona en su teoría Hatfield et al. (1993). A través del programa, se les ofreció técnicas de comunicación positiva que mejoren la relación entre las mismas cuidadoras y el personal administrativo de la Casa Hogar. Este resultado es consistente con estudios que muestran que el apoyo emocional y el reconocimiento laboral son cruciales para reducir el burnout (Edú-Valsania et al., 2022).

También, en el burnout relacionado al trabajo, luego de aplicado el programa, el grupo experimental tuvo un 80% en nivel bajo y 20% en nivel medio, lo que implica una reducción del 80% de casos que se ubicaron en nivel alto en la preprueba. Por su parte, en el grupo control, el 80% tuvo un nivel bajo y 20% un nivel alto, similar a los resultados de la preprueba. La mejora significativa en el burnout relacionado al trabajo en el grupo experimental sugiere que el

programa ayudó a las cuidadoras a manejar de manera más adecuada las demandas laborales. La teoría de Golembiewski et al. (1983) sobre cómo la sobrecarga de trabajo y, en este caso, el salario bajo como factor de riesgo, resulta en una disminución del compromiso laboral por parte del trabajador. Si bien el salario es un tema que no se ha podido mejorar, se les ofreció, a las cuidadoras, sesiones enfocadas en el reconocimiento de sus pequeños logros en el día a día, que permitan automotivarse para centrarse en la solución y no en el problema. Asimismo, la teoría de Manzano y Ramos (2000) que nos explica la importancia de implementar adecuadamente las estrategias de afrontamiento, se les proporcionó herramientas para mejorar la planificación y organización de sus tiempos que colabore a distribuir y administrar de mejor manera los recursos, necesarios para mitigar este efecto. Estudios previos también han encontrado que intervenciones estructuradas pueden reducir significativamente el burnout laboral (Luo et al., 2019).

Además, en el burnout con el usuario, luego de aplicado el programa, el grupo experimental tuvo un 40% en nivel bajo y 60% en nivel medio, sin presencia de niveles altos en comparación con la preprueba. Mientras que, en el grupo control, el 20% tuvo un nivel bajo, 60% un nivel medio y 20% un nivel alto, similar a los resultados de la preprueba. La reducción del burnout con el usuario en el grupo experimental indica que el programa de psicología positiva ayudó a mejorar las interacciones emocionales entre las cuidadoras y los usuarios. La teoría del intercambio social de Schaufeli et al. (2011) respalda que el reconocimiento y la valoración de los esfuerzos de las cuidadoras pueden reducir el agotamiento emocional relacionado con el cuidado de los usuarios a través de la mejora de la comunicación entre cuidador y contratante proponiendo

alternativas de estilos de comunicación que promuevan un feedback constructivo y reflexivo para ambas partes. Estudios previos han demostrado que intervenciones que fomentan el autocuidado y la reflexión emocional pueden reducir el burnout con el usuario (Luo et al., 2019).

Referente al objetivo específico del efecto del programa en el burnout personal del grupo experimental, en la preprueba, el grupo experimental presentó una media de burnout personal de 35.83 (DE=10.46). Después de la intervención, la media disminuyó a 27.50 (DE=11.26). Aunque esta reducción no fue estadísticamente significativa ($t(4)=2.58$, $p=.061$). El burnout personal mostró una disminución moderada en el grupo experimental tras la implementación del programa de psicología positiva. Según la teoría del intercambio social de Schaufeli et al. (2011), el reconocimiento y la valoración del trabajo pueden reducir significativamente el burnout personal. Además, estudios previos han demostrado que intervenciones basadas en la psicología positiva pueden mejorar el bienestar y reducir el burnout, aunque los efectos pueden variar según el contexto y la duración de la intervención (Luo et al., 2019). La teoría del contagio emocional de Hatfield et al. (1993) también respalda la idea de que emociones positivas inducidas por el programa pueden haberse transmitido entre las cuidadoras, contribuyendo a la reducción del burnout personal.

Aunque la diferencia en los niveles de burnout personal entre la preprueba y la posprueba no fue significativa, la intervención mostró tener un efecto reductor, en ese sentido, la falta de significancia estadística podría atribuirse al tamaño reducido de la muestra, lo que limita el poder estadístico del estudio. Los componentes del modelo PERMA de Seligman (2016) —que incluyen emociones

positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito y logro— han contribuido a la mejora del bienestar de las cuidadoras, alineándose con los hallazgos de estudios que indican la efectividad de estas intervenciones en contextos similares (Manzano & Fabella, 2019; Meyers & Van Woerkom, 2017).

Referente al objetivo específico del efecto del programa en el burnout en el trabajo del grupo experimental, en la preprueba, el grupo experimental presentó una media de burnout relacionado al trabajo de 51.43 (DE=10.29). Después de la intervención, la media disminuyó a 24.29 (DE=9.24), siendo esta reducción estadísticamente significativa ($t(4)=5.73$, $p=.005$) con un tamaño del efecto grande ($g=2.31$ [IC: 0.57, 4.03]). Estos resultados indican una mejora significativa en el burnout relacionado al trabajo después de la implementación del programa de psicología positiva "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor". La teoría organizacional de Golembiewski et al. (1983) respalda la idea de que la sobrecarga laboral sin un manejo adecuado puede llevar al burnout, mientras que la intervención del programa ha proporcionado los recursos necesarios para mitigar este efecto. Estudios previos también han encontrado que intervenciones estructuradas pueden reducir significativamente el burnout laboral (Luo et al., 2019). Es por ello que, parte del programa, se enfocó, también, en proporcionar herramientas para mejorar las estrategias de afrontamiento de las cuidadoras (Manzano & Ramos, 2000).

Asimismo, la significancia estadística y el tamaño del efecto grande indican que el programa "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" tuvo un impacto notable en la reducción del burnout relacionado al trabajo. La teoría del modelo PERMA de (Seligman, 2016) —que incluye emociones positivas,

compromiso, relaciones positivas, propósito y logro— ha sido efectiva en mejorar el bienestar de las cuidadoras, contribuyendo a la reducción del burnout en el trabajo. Esta intervención ha abordado exitosamente los factores de estrés y agotamiento emocional, permitiendo a las cuidadoras manejar mejor sus demandas laborales. Estudios previos han demostrado que programas basados en la psicología positiva pueden tener un impacto significativo en la reducción del burnout y la mejora del bienestar laboral (Manzano & Fabella, 2019; Meyers & Van Woerkom, 2017).

Respecto al objetivo específico del efecto del programa en el burnout con el usuario del grupo experimental, en la preprueba, el grupo experimental presentó una media de burnout relacionado al usuario de 35.00 (DE=12.00). Después de la intervención, la media disminuyó a 25.00 (DE=11.02). Esta reducción no fue estadísticamente significativa ($t(4)=1.99$, $p=.118$), a pesar de ello, la tendencia muestra un impacto positivo del programa. La teoría del intercambio social de Schaufeli et al. (2011) indica que el reconocimiento y la valoración del trabajo pueden reducir significativamente el burnout relacionado al usuario. Estudios previos han encontrado que intervenciones basadas en la psicología positiva pueden mejorar las interacciones y reducir el burnout en contextos de cuidado (Luo et al., 2019).

Asimismo, como se mencionó anteriormente, la falta de significancia estadística podría deberse al tamaño reducido de la muestra, limitando el poder estadístico del estudio. Sin embargo, el tamaño del efecto moderado demuestra que el programa "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" tuvo un impacto favorable en la reducción del burnout relacionado al usuario. Los

componentes del modelo PERMA de (Seligman, 2016) —que incluyen emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito y logro— han contribuido a mejorar el bienestar de las cuidadoras, aunque los efectos no hayan sido estadísticamente significativos.

Finalmente, se entiende que el programa de psicología positiva "PERMANece cuidándote para poder cuidar mejor" ha demostrado ser una intervención efectiva para reducir el burnout en cuidadoras de personas adultas mayores, mejorando significativamente su bienestar general y su capacidad para manejar las demandas laborales y emocionales del cuidado. Estos resultados subrayan la importancia de continuar implementando y desarrollando programas basados en la psicología positiva para apoyar a las cuidadoras en su labor crucial y desafiante.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

El programa de psicología positiva "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" resultó efectivo en la reducción del burnout en cuidadoras de personas adultas mayores. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar programas basados en psicología positiva para mejorar el bienestar de las cuidadoras.

Antes de la intervención, las cuidadoras del grupo experimental presentaban niveles más altos de burnout general y relacionado al trabajo en comparación con el grupo control. Después de la intervención, se observó una reducción significativa en el burnout general y relacionado al trabajo en el grupo experimental. En contraste, los niveles de burnout en el grupo control se mantuvieron similares a la preprueba. Esto sugiere que el programa tuvo un efecto positivo en la reducción del burnout en el grupo experimental. Por lo tanto, se sugiere la aplicación del programa en el grupo control.

No se encontraron diferencias significativas en los niveles de burnout personal entre la preprueba y la posprueba del grupo experimental, la disminución observada sugiere que el programa, a pesar de ello, tuvo un impacto positivo en la reducción del burnout personal.

Se observó una reducción significativa del burnout relacionado al trabajo en el grupo experimental tras la intervención, indicando que el programa fue efectivo en mejorar la capacidad de las cuidadoras para manejar las demandas laborales.

No se encontraron diferencias significativas en los niveles de burnout relacionado al usuario entre la preprueba y la posprueba del grupo experimental, la disminución observada y el tamaño del efecto moderado sugieren que el programa, a pesar de ello, tuvo un impacto positivo en la reducción del burnout relacionado al usuario.

2. Recomendaciones

Aplicar el programa de psicología positiva “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”, al conjunto de trabajadoras del grupo control, para así reducir el nivel de burnout, especialmente, aquellas que presentan en relación al trabajo que desempeñan, para así, mejorar su compromiso y desempeño laboral.

Ahondar en el estudio de la aplicación del modelo PERMA como intervención para reducir el burnout y el estrés en trabajadores, no solo en personal cuidador, sino, también de diferentes rubros, para así mejorar la comprensión del modelo PERMA como intervención en diferentes contextos y problemáticas.

Replicar el estudio considerando una mayor muestra y teniendo un mayor control de grupos, es necesario, realizar una comparación con otros tratamientos de intervención, para así esclarecer si el modelo PERMA tiene similar o mayor efectividad que programas basados en TCC u de otra índole, para la reducción del burnout.

REFERENCIAS

- Alipour, A., Saffari nia, M., Sarami Forushani, G., Agha Alikhani, A., & Akhundi, N. (2013). Evaluation of the effectiveness of psychological capital intervention of Luthans on job burnout in the experts working in Iran Khodro Diesel Company. *SSUJ*, 5(3), 30-41. <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-375-en.html>
- Alves, L. C. D. S., Monteiro, D. Q., Bento, S. R., Hayashi, V. D., Pelegrini, L. N. D. C., & Vale, F. A. C. (2019). Burnout syndrome in informal caregivers of older adults with dementia: A systematic review. *Dementia & Neuropsychologia*, 13(4), 415-421. <https://doi.org/10.1590/1980-57642018dn13-040008>
- American Psychological Association. (2010). *APA. Diccionario conciso de Psicología*. Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association. (2018a). Burnout. En *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/burnout>
- American Psychological Association. (2018b). Positive psychology. En *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/positive-psychology>
- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5988. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>
- Anabo, I. F., Elexpuru-Albizuri, I., & Villardón-Gallego, L. (2019). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: Perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics*

and Information Technology, 21(2), 137-149.
<https://doi.org/10.1007/s10676-018-9495-z>

Arias, W., Cahuana, M., Ceballos, K., & Caycho-Rodríguez, T. (2019). Síndrome de Burnout en Cuidadores de Pacientes con Discapacidad Infantil. *Interacciones: Revista de Avances en Psicología*, 5(1), 7-16.
<https://doi.org/10.24016/2019.v5n1.135>

Asgharipoor, N., Asgharnejad Farid, A., Arshadi, H., & Sahebi, A. (2012). A comparative study on the effectiveness of positive psychotherapy and group cognitive-behavioral therapy for the patients suffering from major depressive disorder. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(2), 33-41.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3940016/>

Aurich Cabrejos, C. (2021). *Diseño de un programa de psicología positiva para disminuir la procrastinación en docentes de la ciudad de Chiclayo, 2020* [Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84643>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Barboza Benavides, K. N. (2022). *Agotamiento de los familiares cuidadores del adulto mayor. Centro Poblado de Yuracyacu, Chota 2021*. [Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Chota].
<https://hdl.handle.net/20.500.14142/266>

Bazargan-Hejazi, S., Shirazi, A., Wang, A., Shlobin, N. A., Karunungan, K., Shulman, J., Marzio, R., Ebrahim, G., Shay, W., & Slavin, S. (2021).

Contribution of a positive psychology-based conceptual framework in reducing physician burnout and improving well-being: A systematic review. *BMC Medical Education*, 21(1), 593. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-03021-y>

Ccaypani Arroyo, L. E. (2022). *Programa emociónate en procesos superiores de lectura en estudiantes de cuarto grado de primaria de una IE, Lima – Perú* [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102015>

Chan, C. Y., Cheung, G., Martinez-Ruiz, A., Chau, P. Y. K., Wang, K., Yeoh, E. K., & Wong, E. L. Y. (2021). Caregiving burnout of community-dwelling people with dementia in Hong Kong and New Zealand: A cross-sectional study. *BMC Geriatrics*, 21(1), 261. <https://doi.org/10.1186/s12877-021-02153-6>

Chaves, C., Lopez-Gomez, I., Hervas, G., & Vazquez, C. (2017). A Comparative Study on the Efficacy of a Positive Psychology Intervention and a Cognitive Behavioral Therapy for Clinical Depression. *Cognitive Therapy and Research*, 41(3), 417-433. <https://doi.org/10.1007/s10608-016-9778-9>

Chavez Solis, J. A. (2022). *Rumiación y psicología positiva de los docentes de instituciones educativas, Cerro de Pasco, 2022* [Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97949>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). *Guía práctica para la Formulación y ejecución de Proyecto de investigación y desarrollo*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. bit.ly/3oM2UNQ

- Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M. P. (2017). Burnout, Health, Work Stress, and Organizational Healthiness. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & C. Maslach, *Professional Burnout* (1.^a ed., pp. 177-193). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-14>
- Donaldson, S. I., Lee, J. Y., & Donaldson, S. I. (2019). The Effectiveness of Positive Psychology Interventions in the Workplace: A Theory-Driven Evaluation Approach. En L. E. Van Zyl & S. Rothmann (Eds.), *Theoretical Approaches to Multi-Cultural Positive Psychological Interventions* (pp. 115-159). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-20583-6_6
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Fischer, R., Bortolini, T., Karl, J. A., Zilberberg, M., Robinson, K., Rabelo, A., Gemal, L., Wegerhoff, D., Nguyễn, T. B. T., Irving, B., Chrystal, M., & Mattos, P. (2020). Rapid Review and Meta-Meta-Analysis of Self-Guided Interventions to Address Anxiety, Depression, and Stress During COVID-19 Social Distancing. *Frontiers in Psychology*, 11, 563876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.563876>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Garassini, M. E. (2018). *Psicología positiva y comunicación no violenta*. Editorial El Manual Moderno.

- Gil-Monte, P. R. (2019). *CESQT. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (2.^a ed.). TEA Ediciones.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., & Carter, D. (1983). Phases of Progressive Burnout and Their Work Site Covariants: Critical Issues in OD Research and Praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
<https://doi.org/10.1177/002188638301900408>
- Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993). Emotional Contagion. *Current Directions in Psychological Science*, 2(3), 96-100.
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770953>
- Hendriks, T., Schotanus-Dijkstra, M., Hassankhan, A., De Jong, J., & Bohlmeijer, E. (2020). The Efficacy of Multi-component Positive Psychology Interventions: A Systematic Review and Meta-analysis of Randomized Controlled Trials. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 357-390.
<https://doi.org/10.1007/s10902-019-00082-1>
- Hernández Breña, W., Burneo, A., & Cassaretto, M. (2022). Translation, adaptation, and validation of the Copenhagen Burnout Inventory for the Peruvian version. *Revista de Psicología*, 40(2), 711-738.
<https://doi.org/10.18800/psico.202202.003>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2.^a ed.). McGraw Hill Education.
- Hernández-Padilla, J. M., Ruiz-Fernández, M. D., Granero-Molina, J., Ortíz-Amo, R., López Rodríguez, M. M., & Fernández-Sola, C. (2021). Perceived health, caregiver overload and perceived social support in family caregivers of patients with Alzheimer's: Gender differences. *Health &*

- Social Care in the Community*, 29(4), 1001-1009.
<https://doi.org/10.1111/hsc.13134>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Situación de la Población Adulta Mayor* (Informe Técnico 3). INEI. <https://bit.ly/3sTJAka>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
<https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Lindt, N., Van Berkel, J., & Mulder, B. C. (2020). Determinants of overburdening among informal carers: A systematic review. *BMC Geriatrics*, 20(1), 304.
<https://doi.org/10.1186/s12877-020-01708-3>
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/17439760500372796>
- Littman-Ovadia, H., Dubreuil, P., Meyers, M. C., & Freidlin, P. (2021). Editorial: VIA Character Strengths: Theory, Research and Practice. *Frontiers in Psychology*, 12, 653941. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653941>
- Luo, Y., Li, H., Plummer, V., Cross, W. M., Lam, L., Guo, Y., Yin, Y., & Zhang, J. (2019). An evaluation of a positive psychological intervention to reduce burnout among nurses. *Archives of Psychiatric Nursing*, 33(6), 186-191.
<https://doi.org/10.1016/j.apnu.2019.08.004>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL: MEASUREMENT AND RELATIONSHIP WITH PERFORMANCE AND SATISFACTION. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Mak, V. W. M., & Chan, C. K. Y. (2018). Effects of cognitive-behavioural therapy (CBT) and positive psychological intervention (PPI) on female offenders with psychological distress in Hong Kong. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 28(2), 158-173. <https://doi.org/10.1002/cbm.2047>
- Malpica Maldonado, A. C. (2018). *Técnicas para la dinámica de grupo*. Universidad de Carabobo.
- Manzano García, G., & Ramos Campos, F. (2000). Enfermería hospitalaria y síndrome de burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 197-213. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/28267ab848bcf807b2ed53c3a8f8fc8a>
- Manzano Huab, C. A., & Fabella, F. E. (2019). Proactive Intervention Program for Students of Sto. Tomas De Villanueva Parochial School Guidance and Counseling (Positive Psychology Perma-Based). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3362815>
- Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Relations*, 9(5), 16-22. <https://bit.ly/47uD8PW>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1997). *MBI. Inventario «Burnout» de Maslach* (N. Seisdedos, Trad.). TEA Ediciones.
- Mendoza Díaz, K. L. S., & Urbina Carrillo, M. N. (2019). *Programa de psicología positiva para mejorar la motivación laboral en los colaboradores de una clínica en Chiclayo* [Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49508>
- Meyers, M. C., & Van Woerkom, M. (2017). Effects of a Strengths Intervention on General and Work-Related Well-Being: The Mediating Role of Positive

Affect. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 671-689.

<https://doi.org/10.1007/s10902-016-9745-x>

Moliner Ruiz, E., Basart Gómez-Quintero, H., & Moncada Lluís, S. (2013).

Fiabilidad y validez del Copenhagen Burnout Inventory para su uso en España. *Revista Española de Salud Pública*, 87(2), 165-179.

<https://doi.org/10.4321/S1135-57272013000200006>

Naciones Unidas. (2022). *Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo 29 de octubre* [Gubernamental]. UN. <https://www.un.org/es/observances/care-and-support-day>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente [Resumen Ejecutivo]* (p. 22) [Resumen Ejecutivo]. Organización Internacional del Trabajo.

[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang-es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud. (2022, octubre 1). *Envejecimiento y salud* [Gubernamental]. OMS. <https://bit.ly/3T5voiL>

Parasidis, E., Pike, E., & McGraw, D. (2019). A Belmont Report for Health Data.

New England Journal of Medicine, 380(16), 1493-1495.

<https://doi.org/10.1056/NEJMp1816373>

Park, N., Peterson, C., Szvarca, D., Vander Molen, R. J., Kim, E. S., & Collon, K.

(2016). Positive Psychology and Physical Health: Research and Applications. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(3), 200-206.

<https://doi.org/10.1177/1559827614550277>

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. *Character strengths and virtues: A handbook and classification.*, xiv, 800-xiv, 800.
- Pines, A., & Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 9(1), 5-16.
<https://doi.org/10.1007/BF01555032>
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of Burnout Among Physicians: A Systematic Review. *JAMA*, 320(11), 1131.
<https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
- Sánchez Carlessi, H. H., & Reyes Meza, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6.^a ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Hoyos, O. M. (2020). *Programa de intervención psicológica "Killari" en la salud mental positiva de los practicantes pre profesionales de psicología en Trujillo* [Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48947>
- Sanchez Medina, T. A. (2021). *Modelo PERMA para la autoestima, en estudiantes del V ciclo de la Institución Educativa N°10825 Juan XXIII. Chiclayo* [Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/63533>
- Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0* (2.^a ed.). Unpublished internal report.
<https://bit.ly/47ox4rQ>

- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Taylor & Francis Group.
<https://doi.org/10.1201/9781003062745>
- Schaufeli, W., Maassen, G. H., Bakker, A. B., & Sixma, H. J. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians: Stability and change in burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 248-267.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02013.x>
- Schueller, S. M. (2012). Positive Psychology. En *Encyclopedia of Human Behavior* (pp. 140-147). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00284-6>
- Seligman, M. E. P. (2016). *Florecer: La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. Océano exprés.
- Seligman, M. E. P. (2017). *La Auténtica Felicidad*. Ediciones B.
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15(1), 1-23.
<https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-050718-095653>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. En M. Csikszentmihalyi, *Flow and the Foundations of Positive Psychology* (pp. 279-298). Springer Netherlands.
https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18

- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Shulca Tipantuña, R. G., & Cortez Flores, C. D. R. (2023). Caregiver syndrome in primary caregivers of dependent older adults. *Salud Ciencia y Tecnología*, 387. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023387>
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA dictionary of psychology (2nd ed.)*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14646-000>
- Vázquez, C., & Chaves, C. (2016). Positive Psychology. En *Encyclopedia of Mental Health* (pp. 290-299). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-397045-9.00049-5>

Apéndice 1. Permiso de uso del CBI

El “CBI. Inventario de Burnout de Copenhagen” es un instrumento de acceso público, desarrollado en Dinamarca por el Centro Nacional de Investigación sobre el Medio Ambiente de Trabajo. Traducido y adaptado en diversos idiomas.

En la página oficial <https://bit.ly/4ddq6Jl> se puede consultar el instrumento disponible con acceso público <https://bit.ly/4ddlnHu>

12/12/23, 11:55

Copenhagen Burnout Inventory - CBI



Copenhagen Burnout Inventory - CBI



Here you can download the Copenhagen Burnout Inventory - CBI questionnaire.

[Copenhagen Burnout Inventory. Scales used in the PUMA study](#)

[Copenhagen Psychosocial Questionnaire \(COPSOQ\). Scales used in the PUMA study](#)

[Copenhagen Burnout Inventory. Normative data from a representative Danish population on Personal Burnout and Results from the PUMA* study on Personal Burnout, Work Burnout, and Client Burnout](#)

PUMA (Project on Burnout, Motivation and Job Satisfaction)

The PUMA project was the first Danish research project on Burnout. The project was started in 1999 and lasted for five years. Approx. 2,000 employees from five different human service occupations participated in PUMA:

1. Employees in social welfare work.
2. Employees in institutions for chronically handicapped.
3. Hospital employees.
4. Employees in a prison.
5. Home helpers in a provincial town and in the capital.

All employees – managers as well as staff – filled in questionnaires three times during the five-year study period. After each round of questionnaires the participating worksites were informed about the relevant results. After receiving feedback from the baseline study the worksites decided on possible interventions aiming at improvements of the psychosocial work environment.


The project had several aims:


La adaptación del CBI al español ha sido efectuada por Molinero et al. (2013) con licencia Creative Commons 4.0, en el cual, está la traducción del CBI con los ítems completos <https://bit.ly/4d7sBgd>

Asimismo, en la validación desarrollada en Perú tiene también licencia Creative Commons Reconocimiento 4.0, es decir, es libre de compartir y adaptar el trabajo, cumpliendo con indicar el crédito del trabajo original

Inicio / Archivos / Vol. 40 Núm. 2 (2022) / Artículos

Traducción, adaptación y validación del inventario de burnout de Copenhagen para Perú

 **Wilson Hernández Breña** Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
whernandez@grade.org.pe

 **Andrea Burneo** Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
aburneo@grade.org.pe

 **Mónica Cassaretto** Pontificia Universidad Católica del Perú
mcassar@pucp.pe


DOI: <https://doi.org/10.18800/psico.202202.003>


Palabras clave:

Burnout, CBI, Perú, Psicometría, Estrés

Resumen

El objetivo es adaptar y analizar las propiedades psicométricas de Copenhagen Burnout Inventory (CBI) en operadoras de la línea telefónica de violencia familiar (Perú). Se realizaron dos mediciones en la misma población (n=160). Se aplicó traducción – traducción inversa. La consistencia interna se analizó mediante el alfa de Cronbach, correlación ítem-total corregida y el coeficiente omega. Se aplicó testeo-retesteo en la segunda medición. La validez convergente se analizó con correlaciones de Pearson para Estrés Traumático Secundario, Estrés Percibido Agudo y la escala del Miedo al Covid-19. El análisis confirmatorio mostró que la mejor solución es la de los tres factores correlacionados. Respecto de la confiabilidad, se obtuvieron coeficientes adecuados (alfa: >.82, omega: >.91 y correlación intraclase: >.66). Las escalas del CBI mostraron correlación con el Estrés Traumático Secundario, Estrés Percibido Agudo y la escala del Miedo al Covid-19, y también con el autorreporte de salud, aunque solo el burnout relacionado al trabajo se asoció con el volumen de trabajo. Como resultado, el CBI muestra excelentes propiedades psicométricas.

0
 **Compartir**

 PDF (English)

Cómo citar

Hernández Breña, W., Burneo, A., & Cassaretto, M. (2022). Traducción, adaptación y validación del inventario de burnout de Copenhagen para Perú. *Revista De Psicología*, 40(2), 711-738.
<https://doi.org/10.18800/psico.202202.003>

Formatos de citación ▾



Esta obra está bajo licencia internacional [Creative Commons Reconocimiento 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Creative Commons Reconocimiento 4.0

ESCRITURA CC BY 4.0

Atribución 4.0 Internacional

URL canónica: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

[Ver el código legal](#)

Eres libre de:

Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato para cualquier fin, incluso comercial.

Adapte: remezcle, transforme y desarrolle el material para cualquier propósito, incluso comercialmente.

El licenciente no puede revocar estas libertades siempre que cumpla con los términos de la licencia.

Bajo los siguientes términos:

Atribución: debe dar [el crédito apropiado](#), proporcionar un enlace a la licencia e [indicar si se realizaron cambios](#). Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciente lo respalda a usted o su uso.

Sin restricciones adicionales: no puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier cosa que la licencia permita.

En ese sentido, se ha escrito al autor de la validación del CBI en Perú, para obtener de igual modo su autorización, cuyo contenido del correo es el siguiente:

RE: SOLICITUD DE USO Y COPIA EN ESPAÑOL DEL INVENTARIO CBI

Wilson Hernández <whernandez@grade.org.pe>
To: You
Fri 8/9/2024 10:48 AM

You forwarded this message on Fri 8/9/2024 10:55 AM

Hernández, Burneo & Cassar...
71 KB

Autorizado. Éxitos

De: Priscilla Alessandra Donayre Montesinos <priscillaessa@hotmail.com>
Enviado: viernes, 9 de agosto de 2024 08:10
Para: Wilson Hernández <whernandez@grade.org.pe>
Asunto: SOLICITUD DE USO Y COPIA EN ESPAÑOL DEL INVENTARIO CBI

Mg. Hernández:

Muy buen día, soy Priscilla A. Donayre Montesinos, egresada de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) con sede en Lima, Perú. Estoy desarrollando mi investigación de grado denominada: "PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA PARA DISMINUIR EL BURNOUT EN CUIDADORAS DE PERSONAS ADULTAS MAYORES".

En ese sentido, recorro a su persona para solicitar permiso para usar la adaptación efectuada por su persona y colaboradores, de la publicación: "Traducción, adaptación y validación del inventario de burnout de Copenhagen para Perú" (<https://doi.org/10.18800/psico.202202.003>).

Asimismo, solicito la versión en español del CBI resultante del estudio.

Sin otro particular, agradeceré mucho su pronta respuesta.

Atte.
Saludos,
Priscilla Donayre

Apéndice 2. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Yo _____
con DNI o Carnet Extranjero _____ declaro que he sido informada e invitada a participar en una investigación denominada **“PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA PARA DISMINUIR EL BURNOUT EN CUIDADORAS DE PERSONAS ADULTAS MAYORES”**, éste es un proyecto de investigación científica que será utilizado como Tesis por la alumna egresada, Priscilla Alessandra Donayre Montesinos para poder obtener la titulación de la carrera de Psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Entiendo que este estudio busca: Desarrollar un programa con bases en la psicología positiva para determinar el impacto de este sobre el bienestar psicológico de las cuidadoras de adultos mayores.

Mi participación se llevará a cabo en la Casa Hogar _____ en el horario que corresponda a cada sesión, y consistirá en 15 sesiones desarrolladas dos veces por semana y en el transcurso de dos meses. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie. Asimismo, realizaré evaluaciones al inicio del programa y al cierre del mismo, para poder corroborar si ha habido cambio y mejora después de haber efectuado el Programa, dichos resultados no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados.

Estoy en conocimiento que, una vez finalizado el Programa, puedo solicitar mis resultados obtenidos.

Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha:

*Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del Programa de Investigación, puede comunicarse con Priscilla Alessandra Donayre Montesinos, al Whatsapp: 978890435.

Apéndice 3. Carta de Aceptación para ingreso a la Casa Hogar

Lunes, 15 de enero de 2024

CH-22-2024

Señorita
Priscilla Alessandra Donayre Montesinos
Egresada de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE)
Presente

Estimada Srta. Donayre:

A través de este documento hacemos de conocimiento que la Junta Directiva de la Casa Hogar [REDACTED] tiene el placer de informarle que cuenta con la autorización para el ingreso al Centro con la finalidad de poder ejecutar y desarrollar su Programa de Psicología Positiva "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" como parte de su trabajo de investigación y tesis, dirigido a las cuidadoras de personas adultas mayores que se encuentran laborando dentro de nuestras instalaciones.

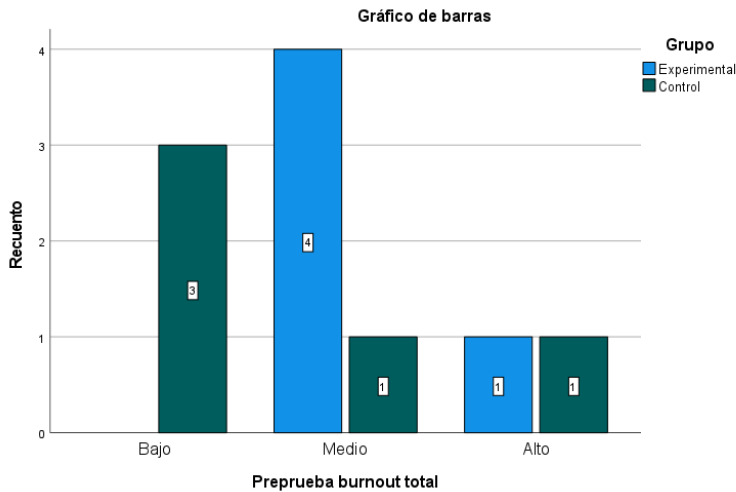
Atentamente,

[REDACTED]

Apéndice 4. Otros análisis estadísticos

Figura 2

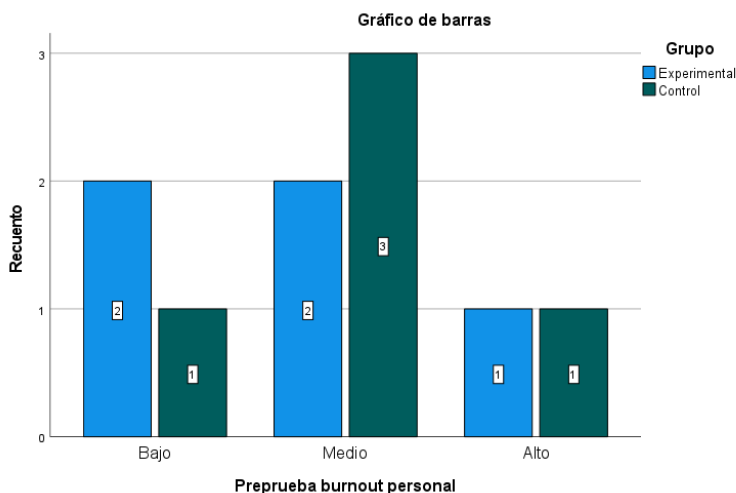
Nivel de burnout en la preprueba



En la preprueba, el burnout total en el grupo experimental mostró una predominancia del nivel medio en el 80% de los participantes, mientras que el 20% restante exhibió un nivel alto. Este grupo no reportó casos de burnout bajo. Por otro lado, el grupo control presentó una mayor proporción de burnout bajo (60%), con un 20% en niveles medio y alto respectivamente. En general, para todos los participantes, el nivel medio fue el más común (50%), seguido por los niveles bajo (30%) y alto (20%).

Figura 3

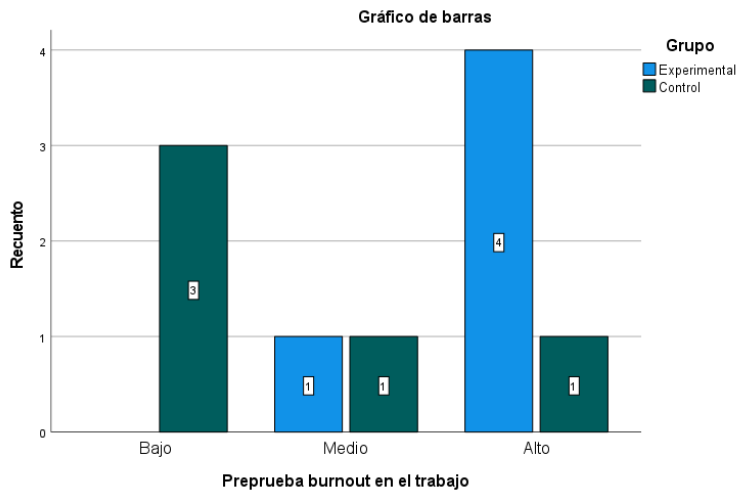
Nivel de burnout personal en la preprueba



En cuanto al burnout personal, tanto en el grupo experimental como en el control, se observó una distribución más equitativa entre los niveles bajo y medio, con un 40% cada uno en el experimental y un 60% en nivel medio para el control. El 20% restante en ambos grupos presentó niveles altos. De manera agregada, la mayoría (50%) presentó un nivel medio, seguido por un 30% en bajo y un 20% en alto.

Figura 4

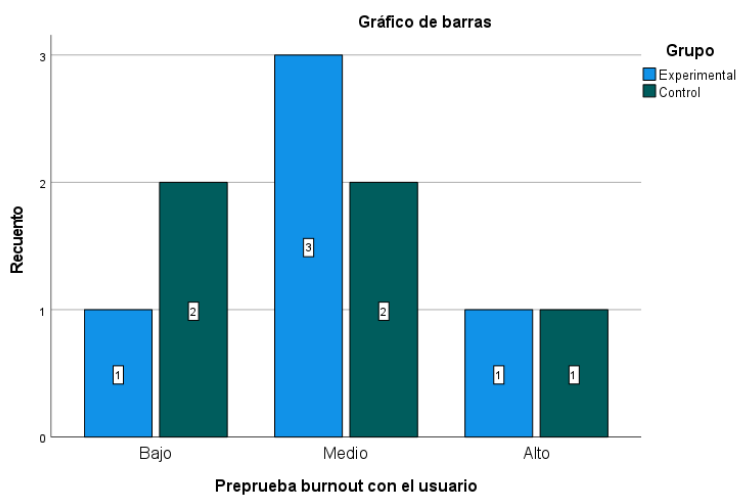
Nivel de burnout en el trabajo en la preprueba



El burnout en el trabajo mostró contrastes más marcados, especialmente en el grupo experimental, donde el 80% de los cuidadores sufrió de burnout alto y solo un 20% medio. El grupo control tuvo una distribución más balanceada, con predominancia de nivel bajo (60%). En conjunto, el nivel alto fue el más prevalente (50%), seguido por los niveles bajo (30%) y medio (20%).

Figura 5

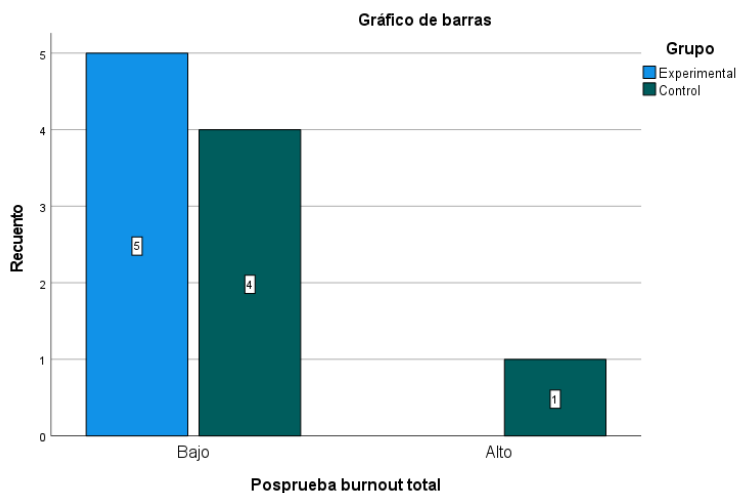
Nivel de burnout con el usuario en la preprueba



En el burnout con el usuario en el grupo experimental se concentró en un nivel medio (60%), con niveles bajo y alto igualmente distribuidos en un 20%. El grupo control mostró una distribución más equilibrada entre los niveles bajo y medio (40% cada uno), con un 20% en alto. En total, los niveles medio y bajo fueron los más comunes (50% y 30%, respectivamente), con un 20% reportando niveles altos.

Figura 6

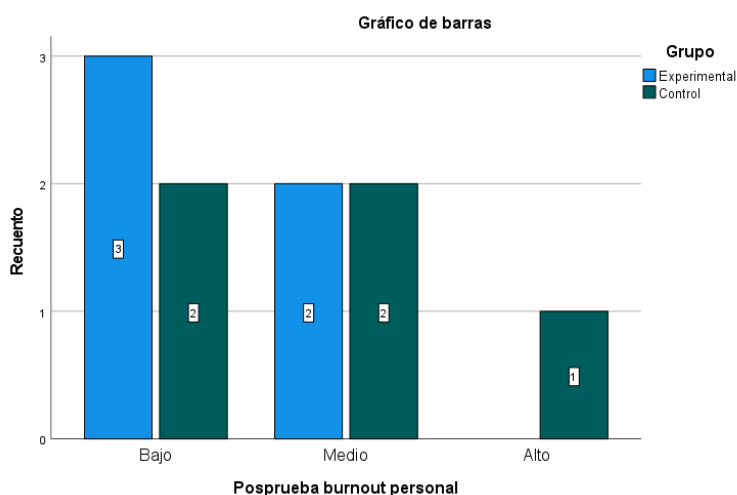
Nivel de burnout en la posprueba



Después de las intervenciones, el grupo experimental mostró una mejora notable en el burnout total, con todos los participantes (100%) reportando niveles bajos. En el grupo control, la mayoría (80%) también mejoró a niveles bajos, aunque un 20% permaneció en alto. En conjunto, el 90% de los participantes mostró niveles bajos de burnout total, con solo un 10% en alto.

Figura 7

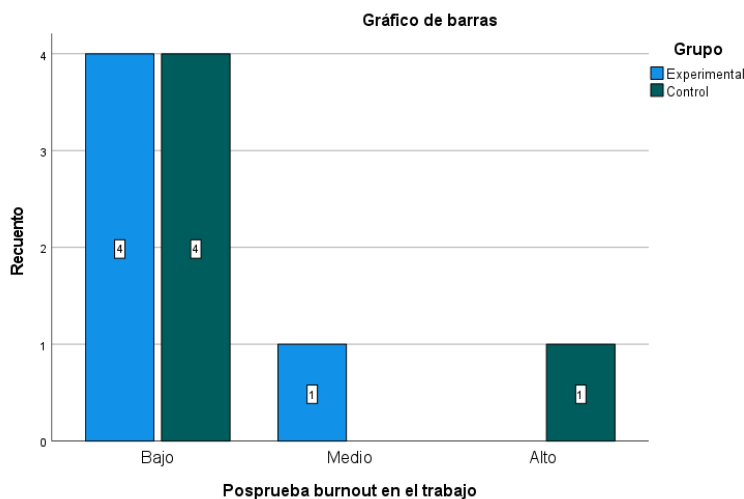
Nivel de burnout personal en la posprueba



En el burnout personal, el 60% del grupo experimental alcanzó niveles bajos y el 40% medio, sin reportes de nivel alto. El control mostró un equilibrio entre niveles bajo y medio (40% cada uno), y un 20% en alto. Globalmente, la mitad de los participantes tenía un nivel bajo, un 40% medio y solo un 10% alto.

Figura 8

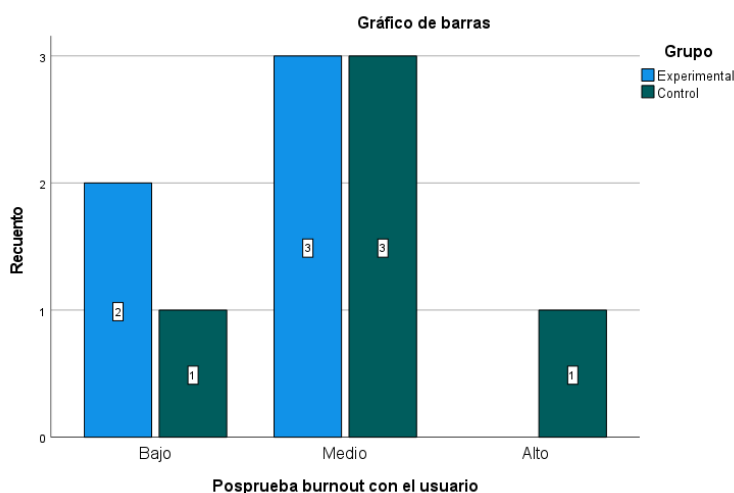
Nivel de burnout en el trabajo en la posprueba



Respecto al burnout en el trabajo, el 80% del grupo experimental informó niveles bajos y un 20% medio. El grupo control tuvo un 80% en bajo y un 20% en alto. Colectivamente, el 80% mostró niveles bajos, con minorías en niveles medio y alto (10% cada uno).

Figura 9

Nivel de burnout con el usuario en la posprueba



Por último, el burnout con el usuario en el grupo experimental reflejó un 60% en nivel medio y un 40% en bajo. En el control, los niveles medio y bajo se observaron en un 60% y 20%, respectivamente, con un 20% en alto. En total, el 60% de los participantes presentó un nivel medio, mientras que un 30% estuvo en bajo y solo un 10% en alto.

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA POSITIVA DIRIGIDO A PERSONAL
CUIDADOR DE PERSONAS ADULTAS MAYORES**

1) DATOS INFORMATIVOS

Denominación : Programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”

Lugar : Casa Hogar, La Molina

Beneficiarios : Cuidadoras de personas adultas mayores

Duración : Ocho semanas

Facilitador : Priscilla Alessandra Donayre Montesinos

2) JUSTIFICACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) ha manifestado que las mujeres son las personas que más se dedican a las actividades de cuidado y, muchas veces, su labor es poco remunerada, alcanzando el 76.2% de aquellas que se dedican a este oficio.

Asimismo, los cuidadores son los que muestran una alta sobrecarga laboral y, se estima que hasta un 15.5% padece de burnout (Chan et al., 2021). Dicha cifra puede alcanzar hasta un 19% y, otro 22.6% tiene riesgo de desarrollar dicho síndrome (Alves et al., 2019).

Por su parte, estudios en Perú han mostrado que las cuidadoras pueden presentar síntomas moderados de burnout hasta en el 97.6% de casos (Arias et al., 2019). Sin embargo, las cifras pueden alcanzar el nivel severo de burnout en un 54.35% en los aspectos psicológicos y, 32.61% en el aspecto físico (Barboza, 2022).

Por su parte, en una casa hogar de personas adultas mayores, se ha detectado que las cuidadoras cumplen su trabajo con jornadas laborales extensas, que van, como mínimo, de lunes a jueves, las 24 horas del día, es decir, el cumplimiento de su trabajo implica una labor de mañana, tarde y noche. Asimismo, las tareas y funciones que realizan son intensas, ya que todas las cuidadoras tienen una alta responsabilidad, pues cada residente se encuentra en cierto nivel de dependencia y que esto conlleva a tener tareas extenuantes, añadido a ello, todas las cuidadoras tienen en común, el atender pacientes diagnosticados con una determinada psicopatología y/o condición psicológica lo que hace, su trabajo, mucho más complejo por la falta de conocimiento para el manejo de dichos diagnósticos. Por otro lado, las cuidadoras son contratadas por los familiares de las personas adultas mayores y que, aunque la relación entre las cuidadoras y los familiares contratantes consideran que es buena y manejable, ellas consideran que la remuneración económica no está en línea al nivel de responsabilidades que asumen con la persona adulta mayor. Finalmente, lo que complica que se sientan satisfechas con el esfuerzo que realizan en su trabajo es que, entre las cuidadoras y el personal administrativo de la Casa Hogar, existe mucha fricción en la relación ya que el propio Centro, exige el cumplimiento de ciertas reglas y/o normas de convivencia que las cuidadoras tienen que acatar, aunque no estén de acuerdo con dichas disposiciones.

3) OBJETIVOS

Objetivo general

Reducir el nivel de burnout mediante la aplicación del programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor” en cuidadoras de personas adultas mayores.

Objetivos específicos

Reducir el nivel de burnout personal mediante la aplicación del programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor” en cuidadoras de personas adultas mayores.

Reducir el nivel de burnout relacionado al trabajo mediante la aplicación del programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor” en cuidadoras de personas adultas mayores.

Reducir el nivel de burnout relacionado al cliente mediante la aplicación del programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor” en cuidadoras de personas adultas mayores.

4) COMPETENCIA Y ACTITUDES

Competencia

Construye relaciones fuertes para una vida más plena y significativa a través de su participación en el Programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor” para fortalecer sus emociones positivas, con actividades vivenciales, lúdicas e interactivas, con interés en el bienestar común.

Actitudes

Las participantes del programa desarrollarán las siguientes actitudes:

- Se interesa en su cuidado físico, emocional y mental.
- Se compromete en el mejoramiento de su propio bienestar.
- Afronta de manera asertiva las dificultades y el estrés.
- Muestra optimismo frente a los retos y desafíos del futuro.
- Valora la gratitud por las cosas buenas en su vida.
- Muestra flexibilidad hacia nuevas experiencias y aprendizaje continuo.
- Se muestra responsable en el cuidado personal y el de los demás.
- Practica sus propios valores y respeta los valores de los demás.
- Muestra confianza en sus propias capacidades.
- Valora las relaciones positivas y significativas.

5) DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Área	Objetivo	Sesiones	Duración
Inicio	Diagnosticar el nivel de burnout en los participantes mediante la aplicación del CBI y brindar conocimientos sobre el burnout	Preprueba e introducción (CBI)	45 minutos
(P) Emociones positivas	Desarrollar las emociones positivas mediante la gratitud, actividades placenteras y optimismo	1. Gratitud 2. Actividades placenteras 3. Optimismo	45 minutos por sesión

(E) Compromiso	Fortalecer el compromiso mediante la pasión personal, desafíos y la atención plena	4. Pasión 5. Desafíos 6. Atención plena	45 minutos por sesión
(R) Relaciones	Fomentar las relaciones positivas y significativas a partir del desarrollo de la conexión social, expresión de gratitud y la escucha activa	7. Conexión social 8. Expresar gratitud 9. Escucha activa	45 minutos por sesión
(M) Significado	Desarrollar el significado personal a partir del desarrollo de los valores personales, las metas significativas y la búsqueda de causas para el continuo día a día	10. Valores personales 11. Metas significativas 12. Buscar causas	45 minutos por sesión
(A) Logro	Fortalecer el sentido de logro, mediante el desarrollo de metas realistas, la celebración de logros personales y, el registro de logros	13. Metas realistas 14. Celebrar logros 15. Registro de logros	45 minutos por sesión
Cierre	Evaluar el nivel de burnout mediante la aplicación del CBI y, compartir las experiencias de las sesiones	Posprueba y seguimiento (CBI)	45 minutos

6) METODOLOGÍA

La metodología utilizada será activa y participativa. Por lo tanto, para la realización de las actividades del programa, se empleará una dinámica del juego grupal, esto con la finalidad de mantener activa la relación facilitador-participante, que permita un vínculo cordial y para lo cual se empleará las dinámicas de grupo, en conjunto con otras técnicas propias del modelo PERMA.

En las técnicas de grupo, se utilizarán aquellas que, según la clasificación de Malpica (2018), son las siguientes:

1. Actividades de inicio, aquellas técnicas destinadas a la presentación del grupo, tales como: rompe hielo, presentación y apertura.

2. Actividades de desarrollo, aquellas técnicas que buscan la realización del tema de la sesión de trabajo, se incluyen técnicas como: de integración, de formación, de animación, de análisis de contenido, de sensibilización y de reflexión.

3. Actividades de cierre, son las técnicas que permiten analizar si se han logrado concretar los objetivos de la sesión, técnicas como: de evaluación de aprendizaje y de evaluación de sesión.

Por su parte, como técnicas del modelo PERMA, se debe entender que este no precisa de técnicas específicas, sino que, se orienta más a la experiencia de actividades y estrategias, las cuales, para fines metodológicos, se referirá como técnicas PERMA, las mismas que se han extraído de la obra de Seligman (2016, 2017), y son las siguientes:

1. Técnicas lúdicas positivas, agrupa actividades que tienen como finalidad generar emociones positivas, mediante juegos y animaciones.

2. Técnicas de desafío, agrupa actividades que tiene como objeto que los participantes colaboren para lograr objetivos específicos, tratando de compartir sus intereses y pasiones personales.

3. Técnicas de construcción, agrupa actividades que tiene como fin el desarrollo de conexiones interpersonales, mediante la formación de equipos colaborativos.

4. Técnicas de reflexión, agrupa actividades que se centran en reflexionar sobre temas en específico, como los valores, los propósitos y demás.

5. Técnicas de celebración, agrupa actividades que se centran en el reconocimiento de logros y objetivos.

7) EVALUACIÓN

La evaluación de la efectividad del programa se realizará mediante la comparación de la preprueba y posprueba. Para ello, se empleará el “CBI. Inventario de Burnout de Copenhagen”, desarrollado por Kristensen et al. (2005) y que cuenta con su validación en el contexto peruano por Hernández et al. (2022). Además, se ha aplicado una encuesta de satisfacción del programa afectado.

Sesión Introductoria.

Objetivo

Diagnosticar el nivel de burnout, brindar conocimientos sobre el burnout y, explicar en qué consistirá el programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”

Habilidades

Identifica los síntomas del burnout en sí mismas y en otras personas.

Actitudes

Se interesa en su cuidado físico, emocional y mental.

Inicio (5 minutos)

Dinámica de presentación: El saludo

Esta dinámica de distensión y de presentación de una duración de 5 minutos, se debe acompañar con música de fondo y, tiene la finalidad que los participantes se presenten e interactúen entre sí, para ello, se tomará en cuenta, los siguientes pasos:

1. Se explica que las personas somos seres sociales que necesitan el intercambio e interacción con otros y, que uno de los primeros acercamientos cuando se conoce a alguien o interactúan con alguien ya conocido o cercano, es el saludo, que representa el paso inicial para comunicarnos y dialogar con los demás. Entonces, cuando uno saluda, es importante observar la forma de caminar, la postura que tiene su cuerpo, brazos, piernas y los gestos que realiza, de estas características, se enfocará la sesión en la forma de caminar, ya que esto puede transmitir ya sea, seguridad u hostilidad hacia uno.
2. Colocar una música de fondo, amena y, que motive a caminar a los demás (p.e., música de Deep House), luego, se invita a que se muevan por el ambiente, se explica que, la idea es buscar diferentes formas de saludar a las personas. Se pide que suelten los brazos y, mantengan

la cabeza levantada, posterior a ello, se pide que imiten el caminar de una persona que es extrovertida, luego de 3-5 segundos se pide que caminen como una persona introvertida, alguien que está apurado, alguien que está enojado y así, sucesivamente.

3. Ahora, se ordena al grupo para que se saluden entre ellas, para ello, se sigue pidiendo que caminen por el ambiente y, se le indica a cada una, que saluden como si esa persona fuera su vecino, su amigo, su pareja, su papá, su hijo, etc. Posterior, se pide que saluden como si ellos fuesen extrovertidos, tímidos, alegres y, mientras se saludan con los demás, deben mencionar el nombre de cada una.

Desarrollo (40 minutos)

Evaluación de la preprueba

Para la realización de la evaluación de la preprueba, es necesario seguir las instrucciones de aplicación, tales como, ambiente iluminado, mantener la objetividad durante la aplicación y explicar el consentimiento informado a los participantes. La prueba tiene una duración de 15 a 20 minutos máximo, asimismo, al ser un estudio experimental, se precisa que llenen sus datos para su identificación y seguimiento posterior.

Elaboración de las normas de convivencia

Se realiza una ronda entre todo el grupo, la facilitadora coloca un papelógrafo en la pared con cinta adhesiva, luego, solicita que cada participante, coloque una regla que debe regir en el transcurso del programa, una vez culminada la elaboración de las reglas, describir las posibles consecuencias del incumplimiento (duración aproximada 5 minutos).

Exposición sobre el burnout

En este apartado se explica en qué consiste el burnout, para ello, se proyecta las diapositivas con nombre: "Sesión 0 – Burnout", cuya duración no debe exceder los 20 minutos.

Cierre

Se recapitula lo explicado en la parte expositiva y, se menciona que el programa "PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor" tiene como inicio la próxima semana.

Materiales

Papelógrafo, plumón, cojín, parlante y USB con música.



Sesión 1. Gratitud

Objetivo

Fomentar la reflexión sobre los beneficios de la gratitud y su impacto en las emociones positivas.

Habilidades

Realiza acciones donde incorpora la gratitud y que propician el desarrollo de emociones positivas.

Actitud

Se compromete en el mejoramiento de su propio bienestar.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "Agradeciendo a mi compañera".

Se reúnen a los participantes y se hace una ronda, la facilitadora se presenta y menciona dos cosas y/o situaciones con las que se siente agradecida con su compañera.

Desarrollo (40 minutos)

Introducción a la gratitud

Para la ejecución de este apartado se deben realizar los siguientes pasos:

- Se define la gratitud como la apreciación por las cosas y/o situaciones buenas en la vida.
- Se explica la importancia de la gratitud para el bienestar mental y físico.

Práctica de la gratitud:

1. "Diario de gratitud". El participante debe elegir un espacio de la sala donde se sentará o recostará, para que pueda escribir. En dicha hoja (Ficha S1-1). Escribirá tres cosas y/o situaciones por las que están agradecidas hasta

ahora. Seguido, debe de escribir cómo se siente al pensar en esas cosas y/o situaciones.

2. "Círculo de gratitud". Los participantes se sientan en círculo (en sillas o cojín) y comparten con la persona que tienen al lado una de las tres cosas y/o situaciones por lo que están agradecidas que fueron escritas en la Ficha S1-1. Posteriormente, comparten lo que han escrito con el grupo. Finalizan dándose aplausos y agradeciendo por compartir su experiencia.

3. "Cartas de agradecimiento". De nuevo, se invita a los participantes a sentarse o recostarse en algún lugar de la sala, donde se sientan cómodas, se les entregará la "Ficha S1-2", en donde, llenarán los datos que se piden. Esta vez, elegirán una persona, con la que actualmente tengan contacto y con quien están agradecidas, escribirán en la ficha expresando su agradecimiento por lo que ha hecho esta persona por ella, debe ser específico. Luego, compartirá lo que ha escrito con el grupo. Finalmente, enviará el mensaje de agradecimiento por mensaje de texto, WhatsApp o e-mail a la persona.

Cierre (10 minutos)

Retroalimentación: Los participantes comparten sus experiencias con las actividades de la sesión.

Reflexión: Se les pide a los participantes que reflexionen sobre cómo la gratitud ha impactado sus emociones y su perspectiva de vida.

Actividad para casa: Se les anima a los participantes a continuar con el diario de gratitud (2 a 3 cosas y/o situaciones de las que están agradecidas) y las cartas de agradecimiento (escribir a una persona a la semana con la que está agradecidas).

Materiales

Papel, fichas de trabajo, lapiceros, cojín, sillas y parlante.

Ficha S1-1. Estoy agradecida

A continuación, se te presenta un cuadro donde, en el lado izquierdo escribirás cosas y/o situaciones con las que estás agradecida y, a su costado, debes escribir cómo te sientes cuando piensas en ello.

	¿Con qué cosas y/o situaciones estás agradecida en este momento? ¿Por qué?	¿Cómo te sientes al pensar en ello?
1.		
2.		
3.		

Ficha S1-2. Agradeciendo a los demás

A continuación, se presenta una ficha, en ella debes pensar en una persona con la que actualmente tienes contacto y a quién quieres agradecerle, debes llenar todos los datos que se te piden:

¿Con quién estás agradecida?	
¿Qué es ella/él de ti?	
¿Qué hizo por ti?	
Escribe un mensaje de agradecimiento a esa persona por lo que ha hecho por ti (sé específico y detallado)	

Sesión 2. Actividad placentera

Objetivo

Brindar herramientas prácticas para identificar y programar actividades placenteras en la vida diaria.

Habilidades

Elabora su plan de actividades placenteras para su bienestar mental, emocional y físico.

Actitudes

Se muestra responsable en el cuidado personal y el de los demás.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "Adivina la actividad placentera"

De la Ficha S2-1 se recortará y se pondrá en una caja las actividades placenteras que se describen en cada recuadro (bailar, cantar, leer etc.). Luego, se pide a los participantes que tomen una tarjeta sin mirar y que representen la actividad placentera a través de mímica o gestos. El resto del grupo debe adivinar qué es lo que está representando el participante.

Desarrollo (40 minutos)

Introducción a las actividades placenteras

Se define el concepto de actividades placenteras como aquellas que generan disfrute, alegría y satisfacción. Luego, se explica la importancia de las actividades placenteras para el bienestar mental y físico.

Identificación de actividades placenteras

Primero, se coloca un papelógrafo.

Segundo, se pide a los participantes que piensen en todas las actividades que les producen placer y alegría, animando a los participantes a ser creativos y a no pensar en limitaciones. Luego, se escribe todas las ideas en el papelógrafo.

Tercero, cada participante comparte con el grupo una actividad placentera que realiza, se continúa hasta que cada participante ha compartido su actividad favorita. Finalmente, entre todas generan ideas de nuevas actividades placenteras.

Programación de actividades placenteras

Primero, se entrega a cada participante la Ficha S2-2 y un lapicero.

Segundo, se pide que seleccione algunas de las actividades que ya realizan como actividades placenteras y que lo programen en el calendario, deben indicar la hora y la actividad de realización.

Tercero, elegirá nuevas actividades que le gustaría realizar de las actividades identificadas previamente, estas nuevas actividades las pondrá en el segundo calendario. Finalmente, se reflexiona sobre las experiencias que esperan lograr.

Cierre (10 minutos)

Retroalimentación: Los participantes comparten sus experiencias con las actividades de la sesión.

Reflexión: Se les pide a los participantes que reflexionen sobre cómo las actividades placenteras pueden mejorar su bienestar.

Actividad para casa: Se les anima a los participantes a programar al menos una actividad placentera de las ya realizadas y de las nuevas por realizar en los posteriores días.

Materiales Papelógrafo, lapiceros, fichas de trabajo y música.

Ficha S2-1: Actividades placenteras

BAILAR

CANTAR

LEER

**HACER
EJERCICIO**

**ESCUCHAR
MÚSICA**

JUGAR

Ficha S2-2: Calendario de actividades

Programa las actividades que te gustan

MES:						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

www.funformoms.cl

Identifica nuevas actividades placenteras que te gustaría realizar

MES:						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

www.funformoms.cl

Sesión 3. Optimismo

Objetivo

Brindar herramientas prácticas para desarrollar y mantener un pensamiento positivo.

Habilidades

Modifica sus pensamientos negativos por pensamientos positivos para obtener resultados más satisfactorios.

Actitudes

Muestra optimismo frente a los retos y desafíos del futuro.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "Mi lado optimista".

Se solicita que los participantes hagan una ronda, se saludan y comparten una situación en la que su optimismo les ha ayudado a superar un obstáculo que se haya presentado recientemente.

Desarrollo (40 minutos)

Introducción al optimismo:

Primero, se define el optimismo como la tendencia a esperar resultados positivos en la vida. Luego, se explica la importancia del optimismo para el bienestar mental y físico. (Resaltar que el optimismo no solamente está acompañado de la actitud sino de acciones concretas por parte de la persona).

Practicando el optimismo

Registro de pensamientos: Se entrega la Ficha S3-1 y un lapicero. Posterior, se pide a la persona que recuerde qué pensamientos negativos tuvo en la última semana. Luego, debe cambiar el pensamiento negativo y transformarlo en pensamiento positivo. Finalmente compartirán con el grupo dichos pensamientos y cómo los ha cambiado.

Meditación positiva: Se pide a los participantes que se acomoden en un lugar tranquilo y luego deberán sentarse (cojín, silla). Seguido, deberán cerrar los ojos y concentrarse en cómo respiran. Luego, recordarán alguno de los pensamientos negativos que suelen tener y, repetir la frase: “yo puedo”, “todo saldrá bien” y frases similares que reflejen optimismo.

Visualización positiva: Se sigue en la ronda y se pide que piensen en una situación que les causó preocupación, seguidamente, deben imaginar dicha situación de forma positiva, incluyendo emociones como alegría, risa, humor y diversión. Finalizar la visualización repitiendo las frases optimistas: “Yo puedo superar esto”, “confío en mí misma para superar esto”. Retroalimentación sobre la visualización positiva, luego compartir con el grupo.

Cierre (10 minutos)

Retroalimentación: Los participantes comparten sus experiencias con las actividades de la sesión.

Reflexión: Se les pide a los participantes que reflexionen sobre cómo el optimismo puede mejorar su vida.

Actividad para casa: Se les anima a los participantes a practicar las técnicas aprendidas en la sesión para cultivar un pensamiento más positivo.

Materiales

Fichas de trabajo, lapicero, cojín o manta y música.

Ficha S3-1. Mis pensamientos

Se el siguiente cuadro debes mencionar al menos siete pensamientos negativos que has tenido en la última semana, luego, rellenar los espacios

¿cuál fue el pensamiento negativo que tuviste?	¿qué día tuviste ese pensamiento?	Cambia el pensamiento negativo a positivo

Sesión 4. Pasión

Objetivo

Brindar herramientas prácticas para identificar y explorar actividades que generen entusiasmo y pasión.

Habilidades

Identifica intereses y explora nuevas actividades que le genera pasión en su vida.

Actitudes

Muestra flexibilidad hacia nuevas experiencias y aprendizaje continuo.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: ¿Qué te apasiona?

El facilitador se presenta y comparte una actividad que le apasiona. Puede ser una actividad relacionada con el trabajo, los hobbies, el voluntariado, o cualquier otra área de su vida. Luego, se invita a los participantes a presentarse uno por uno y compartir una actividad que le apasiona (se les puede dar un tiempo límite de 1-2 minutos para su presentación). El facilitador realiza una breve reflexión sobre las diferentes pasiones que se han compartido. Se destaca la diversidad de intereses y la importancia de encontrar actividades que nos generen entusiasmo y satisfacción.

Desarrollo (40 minutos)

Introducción a la pasión:

Se define la pasión como un sentimiento de entusiasmo y entrega hacia una actividad o causa. Asimismo, se explica la importancia de la pasión para el compromiso y el bienestar.

Exploración de la pasión:

Ejercicio: "Mapa de la pasión". Se entrega la Ficha S4-1, en la que habrá un círculo grande en el centro donde figura la palabra "MI PASIÓN PERSONAL", este círculo estará dividido en cuatro secciones, en cada sección la persona responderá cuatro interrogantes: 1) escribe qué actividad apasionante realizas a nivel personal; 2) indica la razón por la que esa actividad te apasiona; 3) indica cada cuanto realiza dicha actividad; 4) formula una nueva actividad apasionante que pueda realizar.

Finalizada la actividad, se entrega la Ficha S4-2, se prosigue hasta completar las fichas S4-3 y S4-4, las cuales corresponden a las otras áreas: laboral, familiar y social.

Cierre (10 minutos):

Compartir experiencias: Los participantes comparten sus experiencias con las actividades de la sesión.

Reflexión final: Se invita a los participantes a reflexionar sobre la importancia de la pasión en su vida y cómo pueden seguir cultivándola.

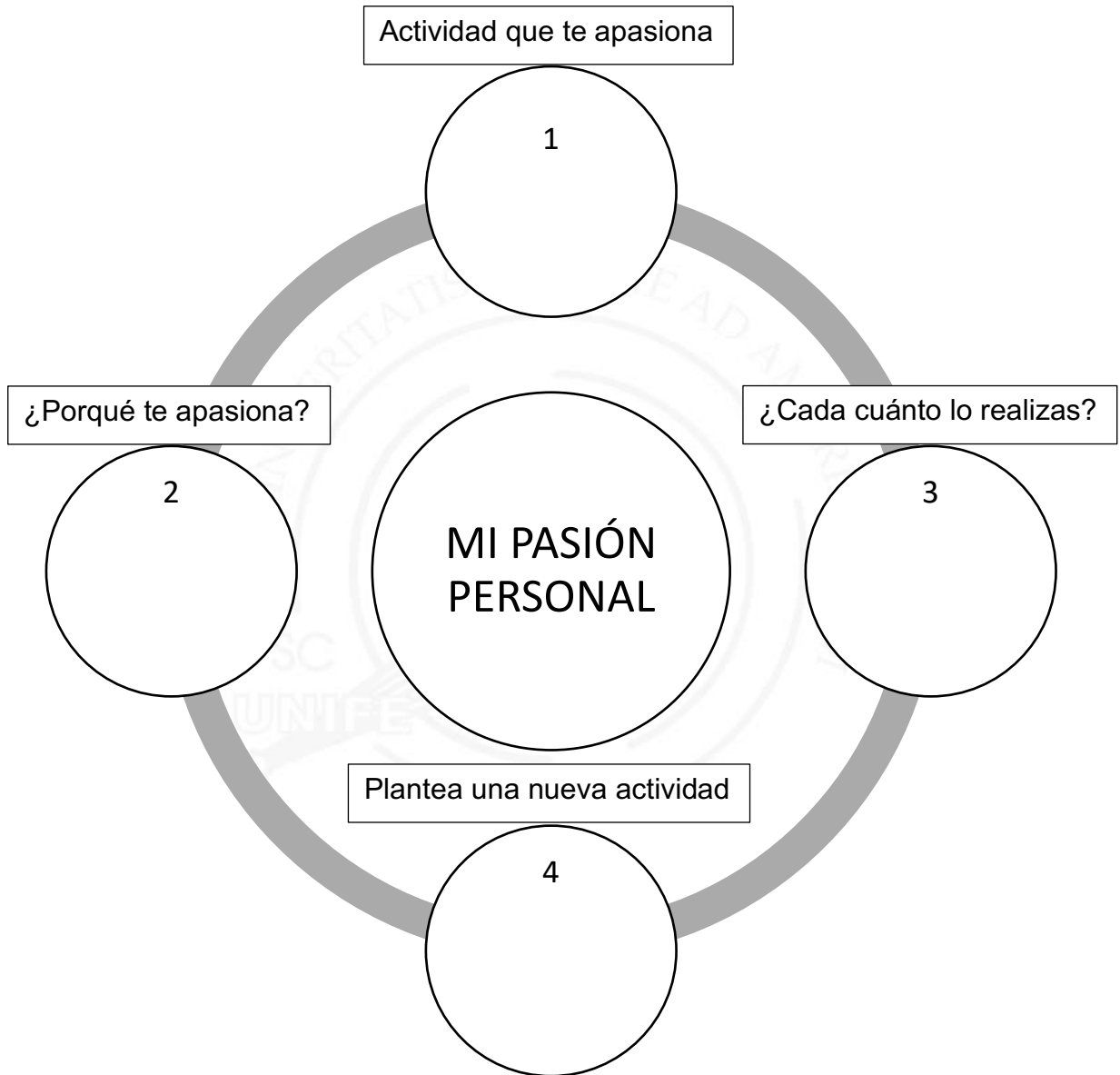
Actividad para casa: Se les anima a explorar nuevos intereses, probar actividades apasionantes y dedicar tiempo a aquello que les enciende la llama interior.

Materiales

Papelógrafo, ficha, lapicero y plumón.

Ficha S4-1: Personal

En la siguiente figura establece que actividad te apasiona a nivel personal.



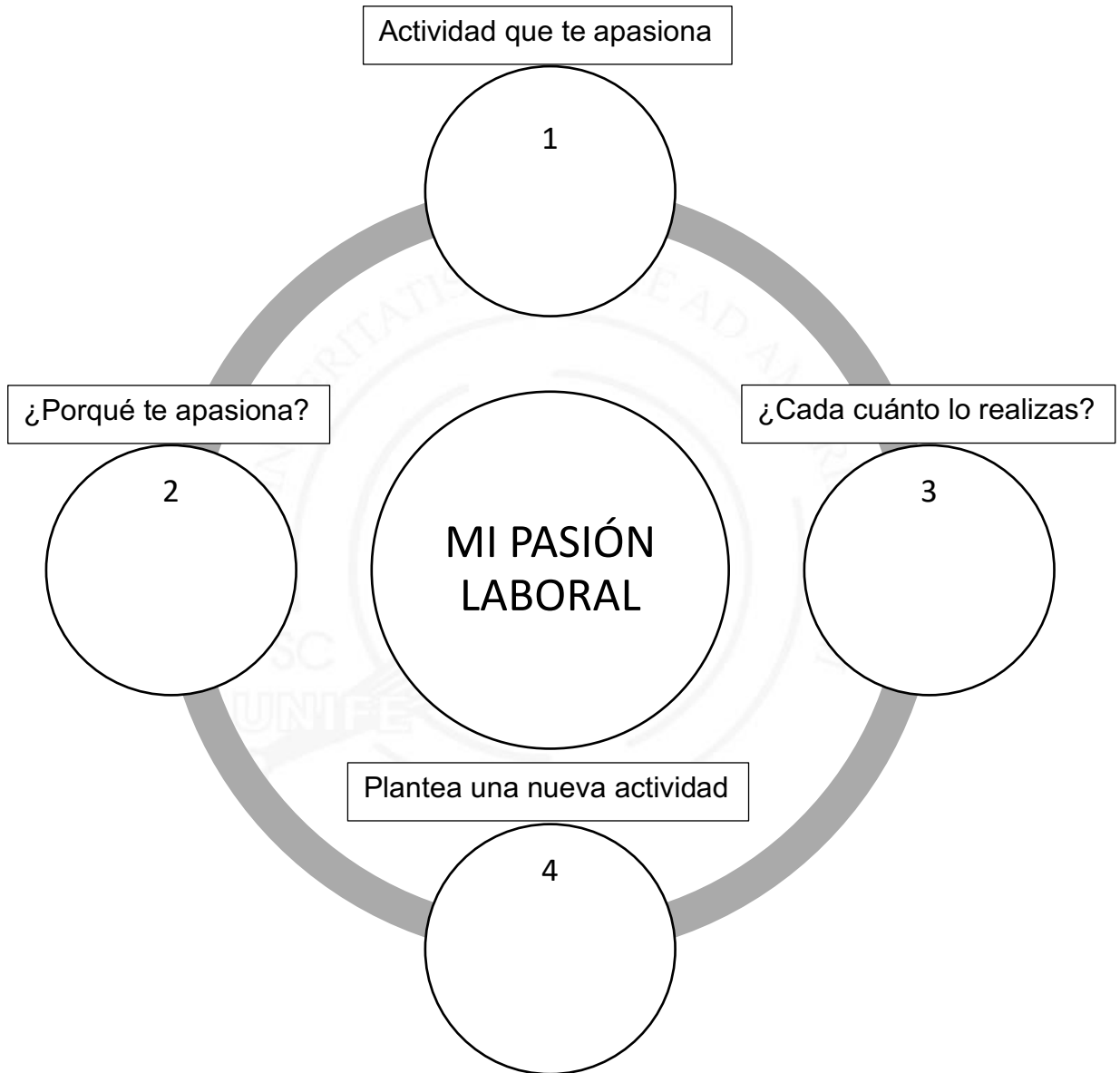
En caso has dejado de realizar la actividad indicada, detalla por qué la has dejado de realizar:

.....

.....

Ficha S4-2: Laboral

En la siguiente figura establece que actividad te apasiona a nivel laboral.



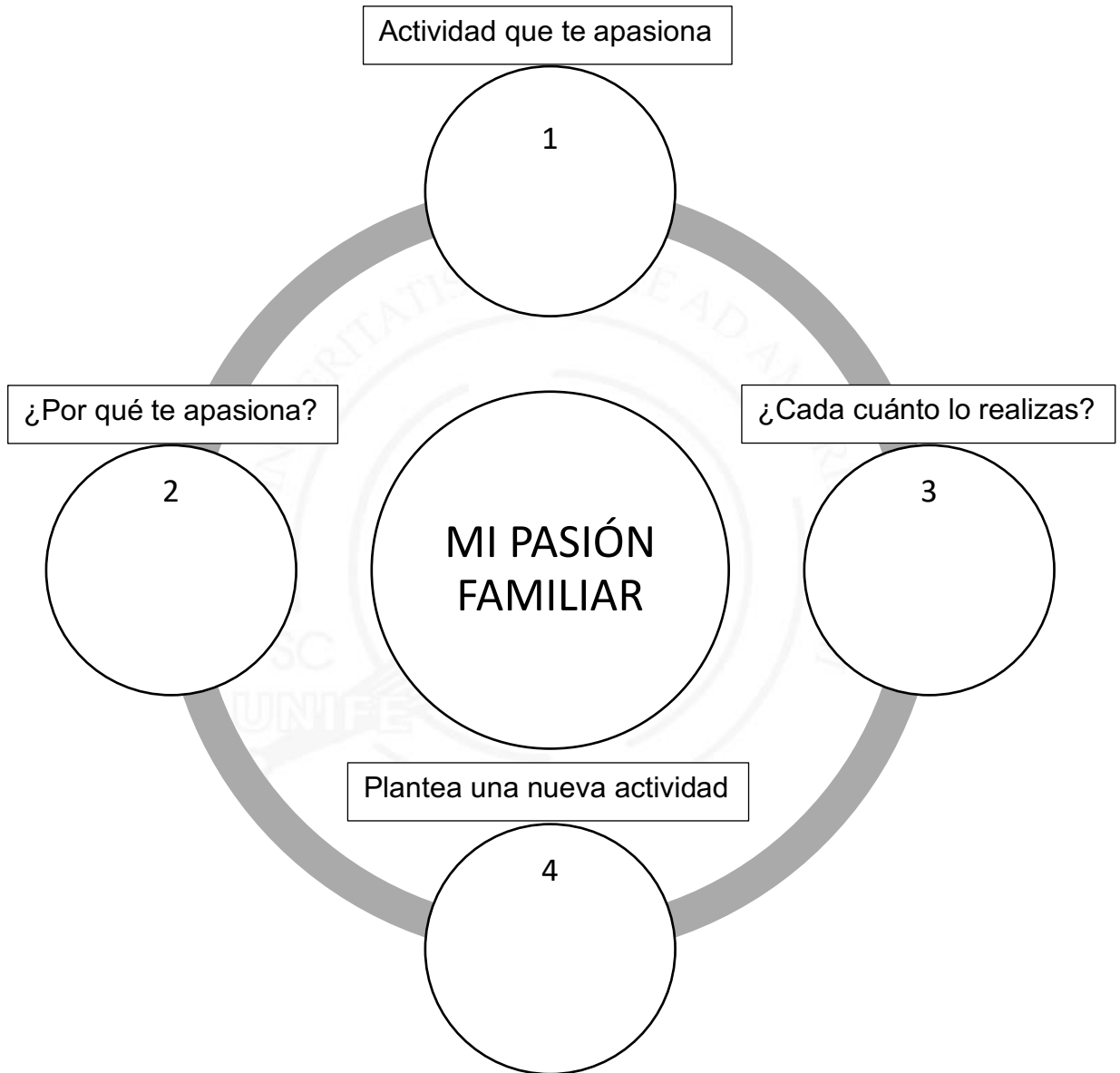
En caso has dejado de realizar la actividad indicada, detalla porque la has dejado de realizar:

.....

.....

Ficha S4-3: Familiar

En la siguiente figura establece que actividad te apasiona a nivel familiar.



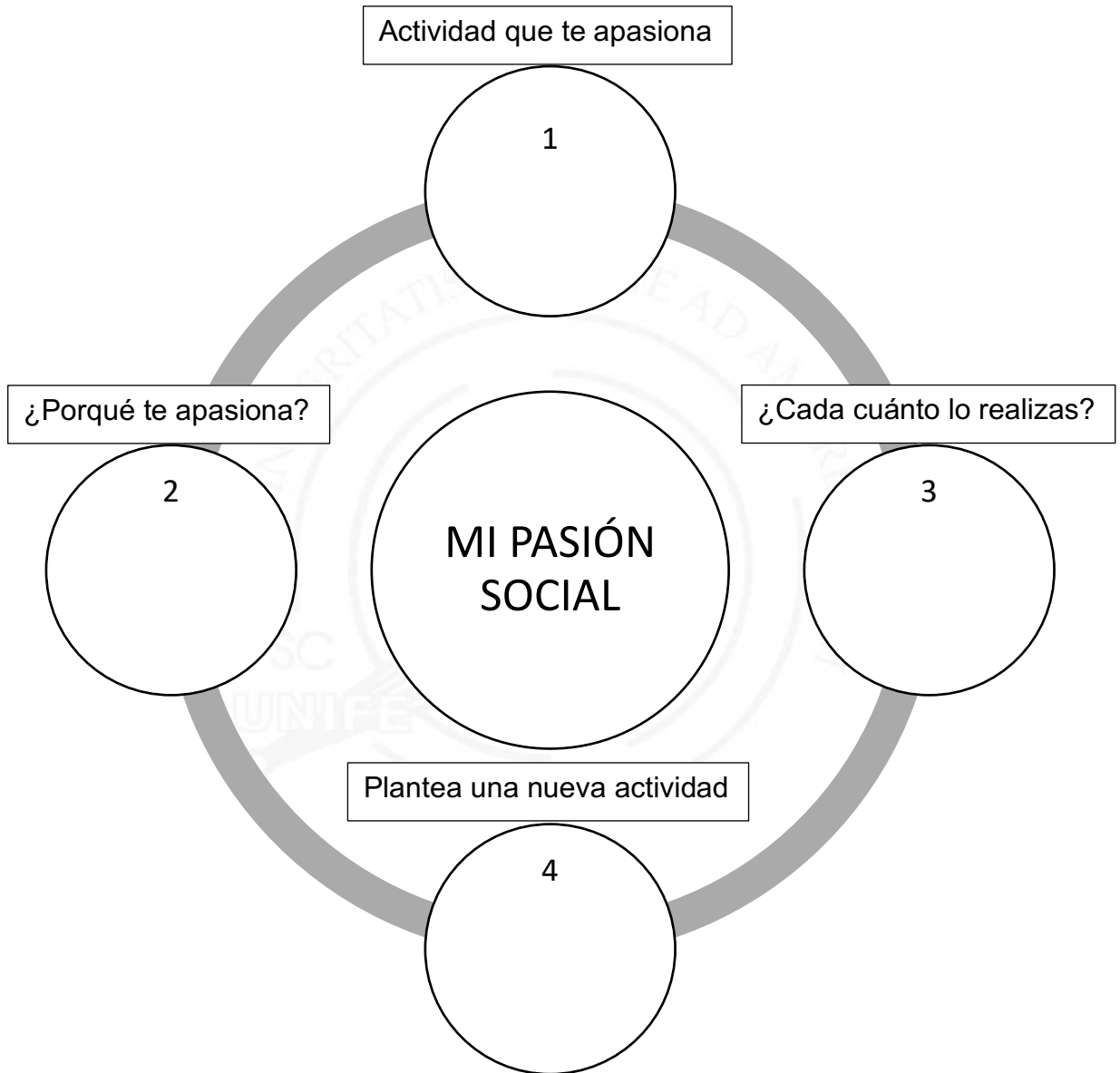
En caso has dejado de realizar la actividad indicada, detalla porque la has dejado de realizar:

.....

.....

Ficha S4-4: Social

En la siguiente figura establece que actividad te apasiona a nivel social.



En caso has dejado de realizar la actividad indicada, detalla porque la has dejado de realizar:

.....

.....

Sesión 5. Desafíos

Objetivo

Desarrollar la habilidad de establecer metas desafiantes y alcanzables que fomenten el crecimiento personal, autorrealización y la satisfacción.

Habilidades

Formula metas desafiantes y alcanzables para lograr su autorrealización y superación personal.

Actitudes

Afronta de manera asertiva las dificultades y el estrés.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "¿Cuál es tu mayor desafío?"

Cada participante comparte un desafío que desea alcanzar y que le motiva a seguir adelante, se le hace las siguientes preguntas: ¿Qué quieres lograr en la vida? ¿Qué te gustaría conseguir en el próximo año?

Desarrollo (40 minutos)

Explorando el poder de las metas (10 minutos)

Charla: "El secreto de las metas SMART": Se explica la importancia de establecer metas SMART y cómo estas pueden ayudarte a alcanzar tus sueños. Entendiendo que las metas SMART, son las metas que se tienen a corto, mediano y largo plazo.

Formulación de tus metas SMART

Ejercicio: "Mi mapa de metas SMART". Los participantes trabajan individualmente en la creación de un mapa de metas SMART. Se les guía paso a paso para definir sus metas en cada una de las áreas del modelo PERMA usando la Ficha S5-1

P: Emociones positivas: ¿Qué te gustaría lograr para aumentar tu bienestar y satisfacción?

E: Compromiso: ¿Qué metas estás dispuesta a comprometerte a cumplir?

R: Relaciones: ¿Qué te gustaría conseguir en tus relaciones con los demás?

M: Sentido: ¿Qué es aquello que te aportaría un mayor sentido de propósito en tu vida?

A: Logros: ¿Qué metas fomentarían tu capacidad de logro?

Se les brinda apoyo y asistencia individual para formular sus metas SMART de manera efectiva.

Planificación y estrategias

Técnica: "Plan de acción para mis metas". Los participantes elaboran un plan de acción para cada una de sus metas SMART establecidas en la Ficha S5-1, para ello, se entregará, ahora, la Ficha S5-2. Se definen los pasos concretos que se deben tomar, los recursos necesarios y las fechas límite para cada paso. Se comparten estrategias para superar los obstáculos y mantener la motivación durante el camino hacia las metas.

Cierre (10 minutos)

Compartir experiencias: Los participantes comparten sus metas SMART y sus planes de acción con el grupo. Se ofrece retroalimentación y apoyo entre los participantes.

Reflexión final: Se invita a los participantes a reflexionar sobre la importancia del compromiso en la vida y cómo este les puede ayudar a alcanzar sus sueños.

Actividad para casa: Se les anima a iniciar el trabajo en sus metas SMART y a registrar su progreso en un diario o cuaderno con fechas tentativas.

Ficha S5-1. Metas SMART

Plantear las metas SMART resolviendo las preguntas del siguiente recuadro

Área	Pregunta
Emociones positivas	¿Qué te gustaría lograr para aumentar tu bienestar y satisfacción? (SMART 1) ----- -----
Compromiso	¿Qué metas estás dispuesta a comprometerte a cumplir? (SMART 2) ----- -----
Relaciones	¿Qué te gustaría conseguir en tus relaciones con los demás? (SMART 3) ----- -----
Sentido	¿Qué es aquello que te aportaría un mayor sentido de propósito en tu vida? (SMART 4) ----- -----
Logro	¿Qué metas fomentarían tu capacidad de logro? (SMART 5) ----- -----

Ficha S5-2. Plan de acción

Meta	¿Qué pasos concretos realizarás?	¿Qué recursos necesitas?	¿Cuál es la fecha límite?	¿Qué obstáculos enfrentarás?
SMART 1				
SMART 2				
SMART 3				
SMART 4				
SMART 5				

Sesión 6. Atención plena

Objetivo

Desarrollar la habilidad de la atención plena para mejorar la concentración, la conexión con el presente y la autorregulación emocional.

Habilidades

Aplica diferentes técnicas de atención plena para integrarlas en su rutina diaria.

Actitudes

Muestra confianza en sus propias capacidades.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "¿Qué es la atención plena para ti?"

Se invita a los participantes a sentarse de forma cómoda haciendo una ronda, luego se invita a compartir sus experiencias y conocimientos sobre la atención plena. Se realiza las preguntas: ¿Has practicado alguna vez la atención plena? ¿Qué beneficios has experimentado? ¿Qué te gustaría aprender en esta sesión?

Desarrollo (40 minutos)

Explorando los beneficios de la atención plena

Charla: "El poder de la atención plena": Se presenta el concepto de atención plena y se explora su impacto positivo en el bienestar mental y emocional.

Práctica de la atención plena

Se pide a las participantes que busquen un lugar donde puedan sentarse cómodamente. Puede ser en el suelo, en una silla o en cualquier otro lugar que les resulte cómodo. Luego, se indica al grupo que se sienten con la espalda recta

y los hombros relajados, pueden cerrar los ojos o dejarlos ligeramente abiertos. Luego se sigue con los siguientes pasos:

- A. Presta atención a tu respiración: Observa cómo entra y sale el aire de tu cuerpo. No intentes controlar tu respiración, simplemente observa cómo fluye naturalmente.
- B. Concéntrate en la sensación de la respiración: Observa cómo se eleva tu pecho y tu abdomen al inhalar y al exhalar.
- C. Si tu mente se distrae: Es normal que tu mente se distraiga durante la práctica. Cuando esto suceda, simplemente enfócate en tu respiración. No te juzgues ni te critiques por distraerte, simplemente vuelve a empezar.
- D. Expande tu atención a tu cuerpo: Percibe las sensaciones físicas en tu cuerpo. No intentes cambiar nada, simplemente percibe.
- E. Presta atención a los sonidos: Escucha los sonidos que te rodean, tanto los cercanos como los lejanos. No intentes identificar los sonidos, simplemente escúchalos.
- F. Reconoce tus pensamientos: Reconoce los pensamientos que vienen a tu mente. No intentes juzgarlos ni analizarlos, simplemente identifícalos como si fueran nubes que pasan por el cielo.

Para finalizar, se pide que se tomen unos minutos para volver a la conciencia del mundo que les rodea. Puedes mover los dedos de las manos y de los pies, abrir los ojos y observar su entorno.

Cierre (10 minutos)

Compartir experiencias: Los participantes comparten sus experiencias durante la sesión y sus aprendizajes sobre la atención plena.

Reflexión final: Se invita a los participantes a reflexionar sobre la importancia de la atención plena para el bienestar y la felicidad.

Actividad para casa: Se les anima a practicar la atención plena en algún momento que pueda de su día a día (30 min) y a registrar sus experiencias en un diario o cuaderno.

Materiales

Manta o petate, cojín y música relajante.



Sesión 7. Conexión social

Objetivo

Fortalecer las relaciones positivas y el apoyo social a través de la planificación y realización de actividades con amigos y seres queridos.

Habilidades

Establece relaciones significativas y comparte tiempo de calidad con las personas que aprecia.

Actitudes

Valora las relaciones positivas y significativas.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "Mi red de conexiones"

Se entrega a cada participante La Ficha S7-1, en la cual vienen las siguientes preguntas: 1) ¿Quiénes son las personas más importantes en su red?, 2) ¿Qué tipo de actividades comparten con ellos?, 3) ¿Cómo se sienten al estar conectados con estas personas?

Seguido, se entrega la Ficha S7-2, la que indica que deberán dibujar su red social basado en la ficha S7-1, para ello, se entrega lápiz y colores (12 colores), en el centro estará un monigote que representa a cada una de ellas y, desde ahí, mediante flechas irá uniéndolo y dibujando su red social (Dibujará a la persona y la unirá a ella mediante flechas).

Desarrollo (40 minutos)

El poder de las conexiones sociales

Exposición breve y diálogo (10 minutos): "Tejiendo redes de bienestar": Se presenta la importancia de las relaciones positivas para la salud mental y el bienestar. Se comparten ejemplos de cómo las conexiones sociales pueden brindar apoyo, alegría y sentido de pertenencia.

Desarrollando las conexiones sociales

Ejercicio 1: Tejiendo redes de conexión. Se pide a las participantes que se sienten en un cojín, manta o tapete, formando un círculo. Luego se pide una voluntaria que iniciará el ejercicio, seleccionada la voluntaria se le entrega el ovillo, coloca música alegre y se sigue los siguientes pasos:

1. Al ritmo de la música, la persona que tiene el ovillo entregará el mismo a una persona del grupo, al hacerlo, debe mencionar una emoción que le despierte al pensar sobre sus relaciones interpersonales.
2. La persona que recibe el ovillo comparte una historia personal relacionada con la emoción compartida anteriormente y pasa el ovillo a alguien más del grupo.
3. La siguiente persona que recibe la historia puede ofrecer palabras de apoyo o consejo. Luego, lanza el ovillo a otra persona, quien debe iniciar de nuevo con el paso 1, 2 y 3, se continúa hasta que todas han compartido sus historias personales.
4. Para cerrar el ejercicio, se pide a las participantes que observen la red creada con el ovillo y se les hace estas preguntas de reflexión: ¿Cómo se sienten al estar conectadas con los demás? ¿Qué aprendieron sobre la importancia de la conexión social?

Ejercicio 2: Baile de conexión. Se explica a las participantes que el baile es una forma de conectarse con distintas personas y, que ha representado en la cultura, parte importante del compartir social. Asimismo, el baile fomenta la comunicación no verbal y la conexión socioemocional. Por ello, en este ejercicio se realizará un baile de conexión, siguiendo los siguientes pasos:

1. Se coloca música variada y se pide a las participantes que se muevan por el ambiente y, que comiencen a bailar libremente al ritmo de la música, sintiendo su cuerpo y sus emociones.

2. Luego, se les pide que formen parejas y, bailen juntas sin hablar, expresando emociones a través del movimiento (haciendo gestos y/o usando lenguaje corporal).
3. Seguido, deben cambiar de parejas cada cierto tiempo (30 segundos) según indicación de la facilitadora. Este cambio es para que exploren cómo las demás personas se expresan con el movimiento y explorar nuevas conexiones.
4. Una vez terminada la música y que todas hayan compartido pareja con todas las demás participantes del grupo, se les pide que formen una ronda y compartan cómo se sintieron bailando con diferentes personas. ¿Qué emociones despertó la actividad? ¿Qué aprendieron sobre la comunicación no verbal?

Cierre (10 minutos)

Compartir experiencias: Las participantes comparten sus ideas para conectar con los demás y sus planes para realizar actividades juntas. (Práctica del baile para ver si llegaron a identificar las emociones de la pareja)

Reflexión final: Se invita a las participantes a reflexionar sobre la importancia de las relaciones positivas en la vida.

Actividad para casa: Se les anima a poner en práctica las ideas y técnicas compartidas y aprendidas para fortalecer sus conexiones sociales.

Materiales

Hoja bond, lapiceros, música y ovillo de lana.

Ficha S7-1

A continuación, debes responder a las siguientes preguntas referidas a como está compuesta tu red social:

PREGUNTA	RESPUESTA
1) ¿Quiénes son las personas más importantes en tu red social?	
2) ¿Qué tipo de actividades compartes con ellos?	
3) ¿Cómo te sientes al estar conectada con estas personas?	

Ficha S7-2

A continuación, se presenta una figura que vienes a ser tú, la puedes colorear como tú quieras. Cuando termines, debes de dibujar a su alrededor a las personas de tu red social que mencionaste en la pregunta 1 de la ficha S7-1, por cada persona, debes hacer una flecha que una tu figura con la otra.



Sesión 8. Expresión de gratitud

Objetivo

Desarrollar la habilidad de expresar gratitud de manera consciente y efectiva para fortalecer las relaciones significativas y crear un ambiente positivo.

Habilidades

Expresa gratitud hacia las personas significativas bajo nuevas formas.

Actitudes

Valora la gratitud por las cosas buenas en su vida.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "Mi círculo de gratitud"

Cada participante dibuja un círculo en una hoja de papel. Dentro del círculo, escribe el nombre de una persona por la que siente gratitud. Alrededor del círculo, escribe las razones por las que siente agradecimiento por esa persona. Se invita a los participantes a compartir sus círculos de gratitud con el grupo.

Desarrollo (40 minutos)

El poder de la gratitud

Charla: "El secreto de la felicidad". Se explica que la expresión de gratitud hacia las personas que nos importan, es fundamental para sentirse felices y bien consigo mismo.

Practicando la gratitud.

Ejercicio 1: "Estoy agradecido con". Para la presente actividad se entregará la Ficha S8-1, en la que la participante rellenará con las siguientes instrucciones:

1. Se le pide que identifique a las personas a las que quiere agradecer: “Piensa en las personas que te apoyan, te ayudan o te hacen la vida más agradable. Pueden ser amigos, familiares, compañeros de trabajo, vecinos o incluso personas desconocidas que te han hecho un favor”. Se resalta que debe ser una persona importante.

2. Se le solicita que elija una forma de agradecer a esa persona, se le explica que hay muchas maneras de expresar agradecimiento a través de pequeños gestos, por ejemplo: ofrecer ayuda, dar un regalo, escribir una tarjeta de agradecimiento, preparar una comida o decir “gracias”. Debe elegir una forma.

3. Se le indica que debe planificar la entrega de su gesto de agradecimiento, debe decidir cuándo y cómo va a realizar el gesto de agradecimiento. Se le menciona: “si vas a ofrecer ayuda, asegúrate de tener tiempo y disponibilidad. Si vas a dar un regalo o escribir una tarjeta, elige algo que sea adecuado para la persona y que le guste”.

4. Se hace hincapié que debe realizar su gesto de agradecimiento en la posterioridad. Debe disfrutar del momento y de la satisfacción de expresar su agradecimiento.

5. Se le invita a compartir con todos las compañeras la experiencia que tendría, basado en lo siguiente: A) Piensa en cómo se sentirá la persona al recibir tu gesto de agradecimiento; B) Cómo te sentirás tú al expresar tu agradecimiento.

Ejercicio 2: El árbol de la gratitud. Para la realización de esta actividad se requerirán diferentes materiales y se seguirán los siguientes pasos

1. Se pone un papelógrafo en la pared, mesa o piso, luego, se entrega plumones a las participantes y se les indica que, en dicho papelógrafo deben dibujar un árbol grande y, entre todas debe hacer las raíces, el tronco, las ramas, las hojas y follaje, flores y frutos (deben tener la misma cantidad que las participantes del grupo).
2. Una vez dibujado el árbol, cada una de las participantes deberá coger un post-its, en esta deben escribir una frase de agradecimiento hacia

una persona significativa. Luego, pegan los post-its en las raíces del árbol (se pueden ayudar de cinta adhesiva).

3. Seguido, vuelven a coger otro post-its en la que escribirán una acción concreta que puede realizar para demostrar su agradecimiento a esta persona significativa. Pegan estos post-its en las ramas del árbol.
4. Luego, retoman con otro post-its y escriben cualidades que admiran de las personas por las que están agradecidas. Pegan estos post-its en las flores del árbol.
5. Finalmente, cogen otro post-its y escriben “Te estoy muy agradecido(a) ‘nombre de la persona’”, la cual deberán colocar en el fruto, pero, para pegar el post-its se colocará música alegre y la persona, deberá dirigirse bailando a pegar el post-its en el fruto del árbol.

Cierre (10 minutos)

Compartir experiencias: Los participantes comparten brevemente experiencias con personas con las que están agradecidas de su círculo familiar y social.

Reflexión final: Se invita a los participantes a reflexionar sobre la importancia de la gratitud en la vida.

Actividad para casa: Se les alienta a cumplir con el gesto de agradecimiento detallado en la ficha S8-1.

Materiales

Hoja bond, lapiceros, música, plumones, cinta adhesiva, papelógrafo y post-its.

Ficha S8-1. Estoy agradecido con

En la siguiente ficha deberá rellenar, siguiendo las instrucciones del facilitador.

	Persona 1	Persona 2	Persona 3
¿Cuál es su nombre?			
¿Qué relación tienes con ella/él?			
¿con qué gesto le vas a agradecer?			
¿Cuándo y cómo realizarás el gesto de agradecimiento?			
Declaras realizar dicho gesto: sí o no			
¿Cómo crees que se sentirá la persona?			
¿Cómo te sentirás tú luego de realizar dicha acción?			

Sesión 9. Escucha activa

Objetivo

Desarrollar la habilidad de la escucha activa para comprender mejor a los demás y fortalecer las relaciones positivas.

Habilidad

Las participantes escuchan activamente a los demás con atención, empatía y sin interrupciones.

Actitud

Valora las relaciones positivas y significativas.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "Adivina el sonido"

Se agrupa a las participantes en dos equipos y se le entrega a cada uno una venda para los ojos. La facilitadora explica que es importante desarrollar la escucha activa, por ello, el ejercicio consiste en que adivinen el sonido que realiza su compañera. Seguido se pide que venden a un integrante del equipo, cuando ya está vendada, se le entrega al equipo un instrumento musical u objetos para que las compañeras puedan tocar. Cuando estén preparadas, el equipo toca el instrumento u objeto, luego, se pide a la persona que está vendada que adivine qué instrumento u objeto se trata. Continúan el ejercicio hasta que todas las compañeras han hecho el ejercicio y tocado varios objetos. Finalmente, se les pregunta cuál de los objetivos se les hizo difícil de reconocer y, se reflexiona sobre la importancia de la escucha activa.

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con la escucha

Se hace una pregunta al grupo: ¿Qué importancia tiene la escucha activa en las relaciones? Las respuestas de las participantes se anotan en un

papelógrafo. Luego, se explica cómo es que la escucha activa permite desarrollar relaciones interpersonales positivas.

Practicando la escucha activa

Ejercicio 1: "El espejo de la escucha". Se forman parejas. Una participante habla sobre un tema que le preocupa o le interesa. La otra participante escucha atentamente y refleja lo que ha escuchado, utilizando frases como: "Si te entiendo bien, estás diciendo que...", "Me parece que sientes...", "Comprendo lo que me dices", "Te entiendo...", "Siento por lo que estás pasando". Se intercambian los roles. Finalmente, se pregunta ¿Qué dificultades encontraron al escuchar? ¿Qué aprendieron sobre la importancia de la escucha activa?

Ejercicio 2: "El juego de las emociones": Se dividen en grupos pequeños. Se reparten tarjetas con diferentes emociones (alegría, tristeza, enojo, sorpresa, miedo, etc.). Una participante elige una tarjeta y expresa la emoción sin hablar, solo con gestos y expresiones faciales. Los demás participantes deben adivinar la emoción. Una vez adivinada la emoción, deberá responder las siguientes preguntas: ¿Cuándo te has sentido así, qué piensas de tu reacción en ese momento, ¿Qué mejorarías de esa situación? Se intercambian los roles hasta que todos han hecho una emoción (usar la ficha S9-1).

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a formar un círculo y compartir brevemente una dificultad al practicar la escucha activa.

Reflexión final: Se invita a la reflexión individual y grupal mediante preguntas: ¿Cómo se sintieron al ser escuchados y al escuchar a las demás?, ¿Qué impacto positivo puede tener la escucha activa en sus relaciones?

Actividad para casa: Hacer un compromiso personal para mejorar su escucha activa en su vida diaria.

Materiales

Papelógrafo, plumones, bolígrafo, ficha e instrumentos musicales.

Ficha S9-1.



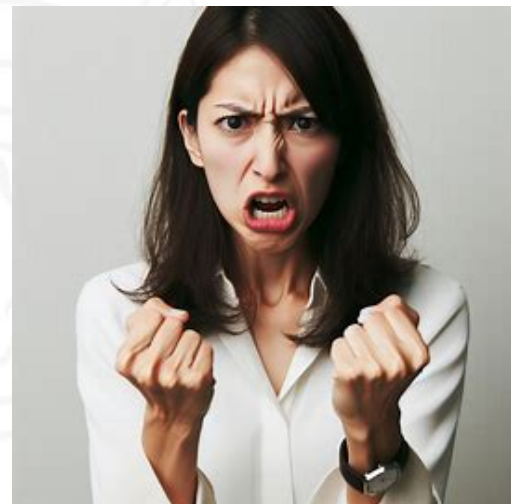
ASCO



TRISTEZA



ALEGRÍA



ENOJO



IEDO



SORPRESA

*Imágenes creadas con Bing Creator para el presente programa

Sesión 10. Valores personales

Objetivo

Descubrir y fortalecer los valores personales para tomar decisiones congruentes y navegar hacia una vida con sentido.

Habilidad

Las participantes se comprometen con sus valores personales.

Actitudes

Practica sus propios valores y respeta los valores de los demás.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: "El tesoro de los valores"

Se invita a las participantes a imaginar que son piratas en busca de un tesoro escondido. El tesoro son sus valores personales. Para encontrarlos, deben responder a preguntas que están en la Ficha S10-1: "¿Qué es lo más importante para mí en la vida?", "¿Qué me hace sentir digna y orgullosa?", "¿Qué principios guían mis decisiones?". Luego, se comparten sus respuestas con el grupo.

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con los valores

Se realiza una ronda y se pregunta al grupo ¿Qué son los valores personales y por qué son importantes? Se anotan las ideas en el papelógrafo. Luego, se explica en qué consisten los valores personales y cómo esto es importante para encontrar el sentido de cada una.

Explorando y vivenciando los valores

Ejercicio 1: La brújula de mis valores. Se forman grupos de 2, luego se entrega a cada participante una brújula de papel (Ficha S10-2). En cada punto cardinal, deben escribir un valor personal que sea importante para ellas. Luego,

comparten sus brújulas con una compañera y explican por qué eligieron esos valores. Finalmente, cada integrante explica qué comportamiento demuestra dicho valor al resto del grupo.

Ejercicio 2: El viaje de los valores. Se dividen en grupos de dos personas. Cada grupo elige un valor personal y crea una pequeña dramatización que represente cómo viven ese valor en su vida diaria. Se presentan las dramatizaciones al resto del grupo.

Ejercicio 3: El compromiso con mis valores. Cada participante escribe una carta a sí misma en la que se compromete a vivir de acuerdo con sus valores personales. La carta debe incluir acciones concretas que tomarán para fortalecer sus valores en diferentes áreas de su vida.

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a formar un círculo y compartir cómo se han sentido con las actividades.

Reflexión final: Se invita a la reflexión individual y grupal mediante la pregunta: ¿Qué impacto positivo puede tener vivir de acuerdo con sus valores?

Actividad para casa: Se invita a las participantes a compartir sus acciones y compromisos que reflejan los valores que han priorizado y mencionado, en su día a día.

Materiales

Fichas de trabajo, lapiceros, lápiz y papelógrafo.

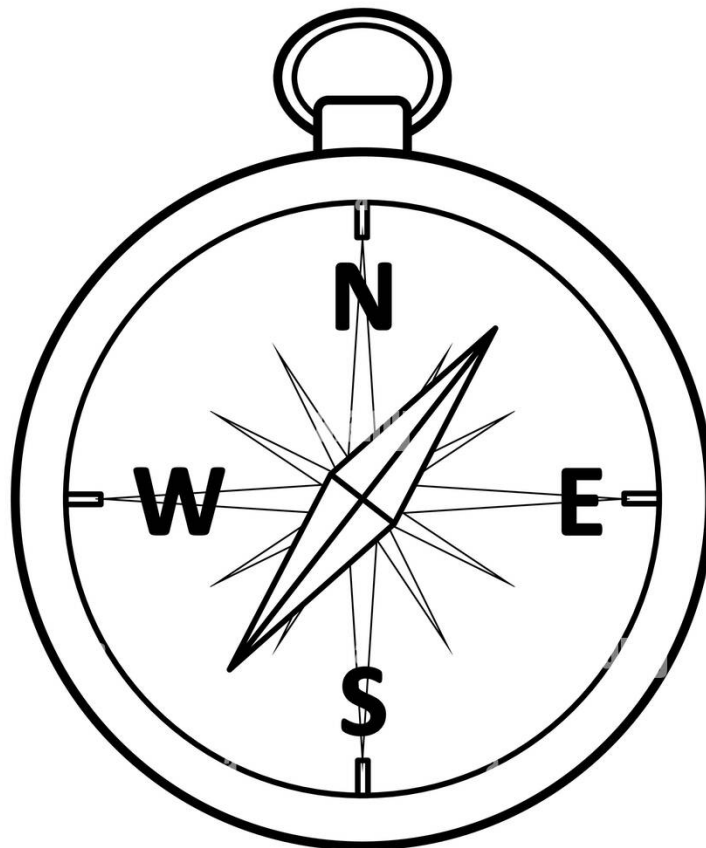
Ficha S10-1

A continuación, se presentan preguntas que tienen como finalidad explorar como piratas, los valores personales que tienes.

Pregunta	Respuesta
¿Qué es lo más importante para mí en la vida?	
¿Qué me hace sentir orgullosa?	
¿Qué principios guían mis decisiones?	

Ficha S10-2

A continuación, se presenta una brújula y, en cada punto cardinal, debes escribir un valor personal que sea importante para ti



Sesión 11. Metas significativas

Objetivo

Descubrir el poder de las metas significativas para dar dirección y motivación a la vida, conectándolas con los valores personales, intereses y habilidades.

Habilidades

Las participantes establecen metas significativas, perseveran y se comprometen a lograrlas.

Actitudes

Muestra confianza en sus propias capacidades para lograr las metas.

Inicio (10 minutos)

Dinámica: El faro de mis sueños

Se entrega a cada participante un papelógrafo, lápiz y colores. Luego, se invita a las participantes a imaginar que son faros que guían a los barcos hacia un puerto seguro. Los barcos representan sus sueños y metas. En el papelógrafo, cada participante dibuja un faro al lado derecho y, al lado izquierdo, escribe sus sueños y metas. Posterior, cada participante va colocando su dibujo en la pared y explicando de qué trata.

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con las metas

Se pide que hagan una ronda y se les pregunta ¿Qué son las metas significativas y por qué son importantes? Se anotan las ideas en el papelógrafo. Luego, se explica cómo las metas significativas son necesarias para lograr el sentido personal.

Exploración y compromiso con las metas

Ejercicio 1: La brújula de mis metas. Se entrega a cada participante una brújula de papel (Ficha S11-1). En cada punto cardinal, deben escribir una meta significativa que sea importante para ellas. Luego, comparten sus brújulas con el grupo y explican por qué eligieron esas metas.

Ejercicio 2: El mapa del tesoro de mis metas. Se entrega a cada participante la Ficha S11-2 (impresa en A3 o A2). Cada una elige una meta significativa y crea un mapa del tesoro que represente los pasos que deben seguir para alcanzarla. Se presentan los mapas del tesoro al resto del grupo.

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a formar un círculo y compartir brevemente una meta significativa que haya descubierto o redescubierto durante la sesión.

Reflexión final: Se invita a la reflexión individual y grupal mediante la pregunta: ¿Qué impacto positivo puede tener el establecimiento de metas significativas en su vida?

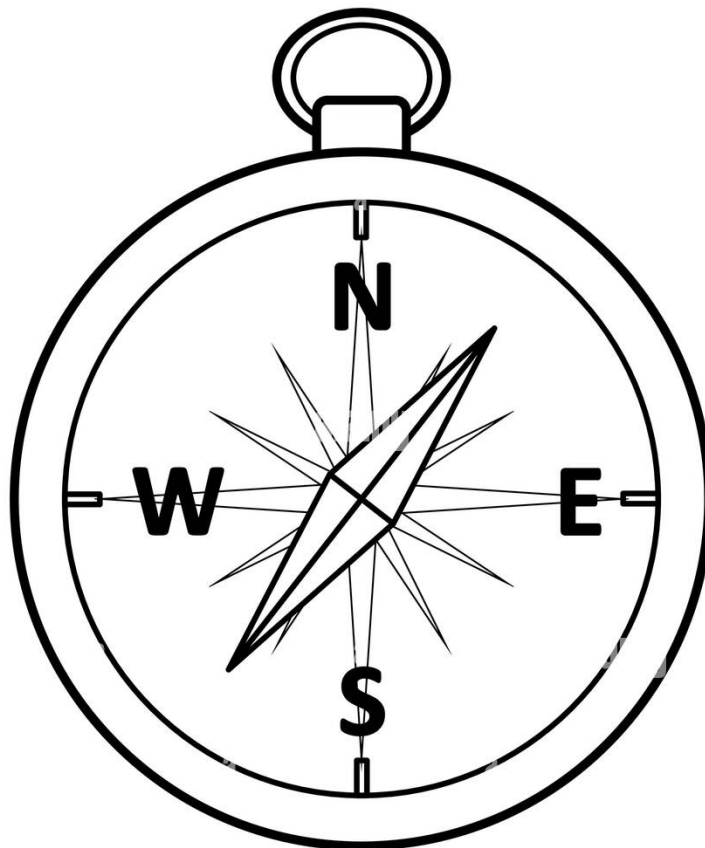
Actividad para casa: Se invita a las participantes a compartir sus acciones y compromisos que realizarán para su día a día.

Materiales

Fichas, papelógrafos, lápiz, colores y plumones.

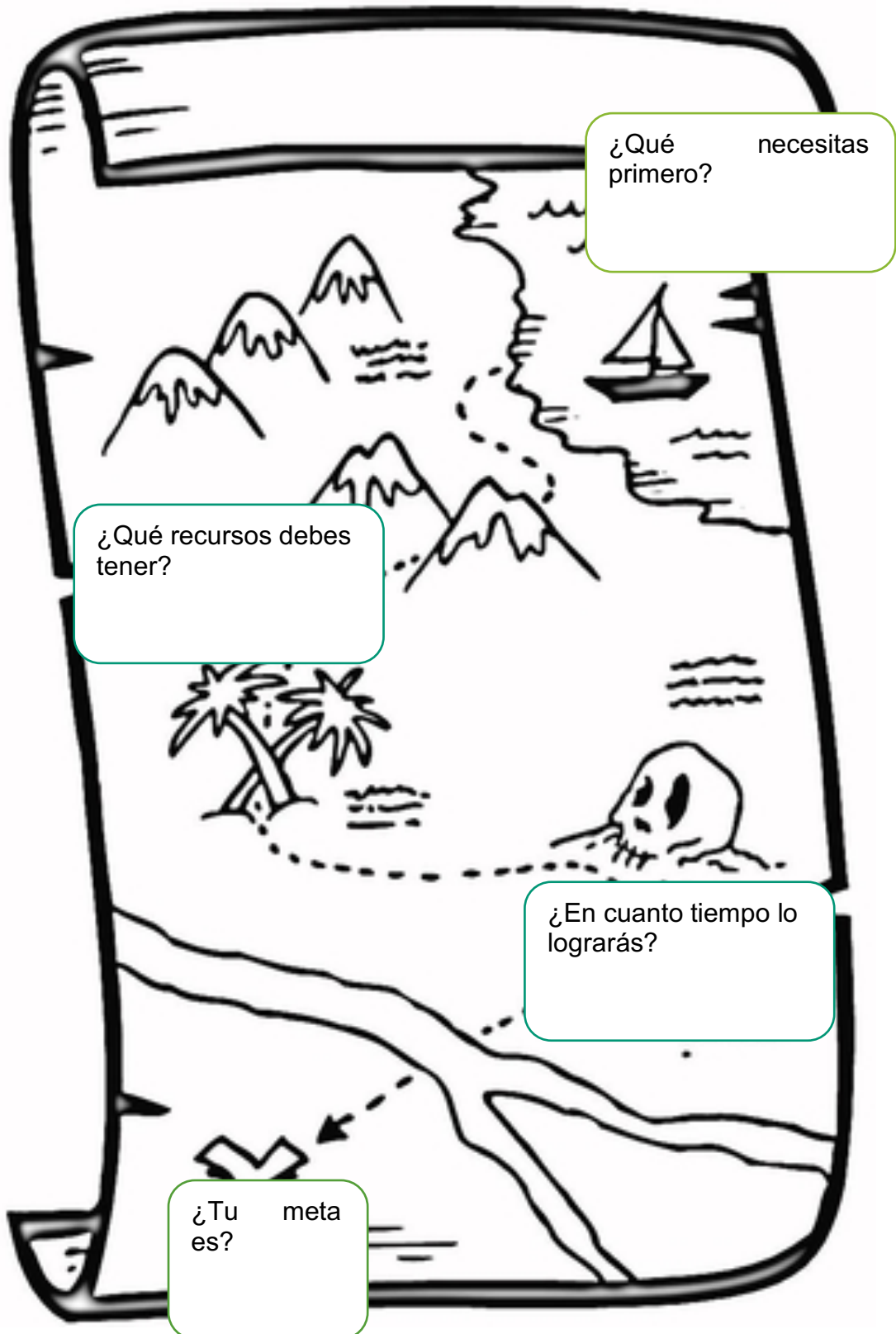
Ficha S11-1

A continuación, se presenta una brújula y, en cada punto cardinal, debes escribir una meta importante que quieres lograr



Ficha S11-2

A continuación, se presenta un mapa del tesoro que guiará la meta que quieres lograr, debes rellenar los puntos que se te piden:



Sesión 12. Buscar causas

Objetivo

Descubrir el poder de unirse a causas que resuenen con los valores personales para encontrar un propósito y conexión con la comunidad.

Habilidad

Las participantes practican valores personales a través de acciones que genera un impacto positivo en la comunidad.

Actitud

Muestra flexibilidad hacia nuevas experiencias y aprendizaje continuo.

Inicio (10 minutos)

Dinámica: El árbol de las causas

En un papelógrafo o Ficha S12-1 impresa en A3, debe haber un árbol dibujado. Seguido, se invita a las participantes a escribir en post-its causas sociales que les interesen o les inspiren. Luego, cada una, va pegando los post-its en las ramas del árbol, indicando por qué es importante esa causa para ellas.

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con las causas

Se hace una ronda y se pregunta a las participantes ¿Alguna vez has participado o has colaborado con alguna causa social? Se anotan las ideas en el papelógrafo. Posterior, se explica de qué trata el buscar una causa social y cómo esto permite, también, el desarrollo del sentido personal.

Practicando la búsqueda de causas

Ejercicio 1: La caja de las causas. Se coloca una caja en el centro del grupo. En la caja, se depositan papeles con diferentes causas sociales (Ficha S12-2), estos papeles estarán doblados, luego, cada una, irá sacando un papel de la caja y regresará a su sitio. Seguido, se entrega a cada participante la Ficha

S12-3, donde deberán responder a las preguntas, una vez finalizado esto, leerán la causa que le tocó y las respuestas a las preguntas de la Ficha S12-3.

Ejercicio 2: El mosaico de las causas. Se forman grupos de dos personas y, se les indica que deben crear un mosaico visual que represente la causa social elegida de las que les ha tocado en el ejercicio anterior. Para ello, se entregará a cada equipo un papelógrafo, tijeras, goma, revistas y periódicos antiguos que podrán recortar. Usarán las imágenes que representen la causa social elegida, sus valores, objetivos y el impacto que se desea generar. Una vez que terminen, presentarán su mosaico y explicarán: 1) ¿Qué elementos del mosaico representan la causa social elegida?, 2) ¿Qué mensaje o sentimiento transmite el mosaico?, 3) ¿Cómo refleja el mosaico el compromiso del equipo con la causa?

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a compartir sus experiencias y aprendizajes durante la actividad.

Reflexión final: Se destaca la importancia de encontrar una causa que las motive y comprometa con acciones concretas para contribuir a ella.

Actividad para casa: Se invita a las participantes a compartir sus acciones y compromisos de alguna acción social que realizarán.

Materiales

Fichas de trabajo, papelógrafo, lapicero, plumones, goma, tijeras, revistas y periódicos antiguos.

Ficha S12-1

A continuación, deberán colocar en el follaje del árbol, causas sociales que les interesan, usando post-its.



Ficha S12-2

A continuación, hay 6 causas que deberán ser recortadas y colocadas dentro de una caja, para usar en la actividad indicada. **AQUÍ**

Protección del medio ambiente

Acciones que se pueden hacer:
Participar en actividades de limpieza ambiental, plantar árboles, reducir el consumo de energía y recursos, reciclar y reutilizar materiales.

Educación para todos

Acciones que se pueden hacer:
Ser voluntario en programas de alfabetización, donar libros y materiales educativos, apadrinar a un niño o niña, apoyar a las escuelas públicas.

Lucha contra la pobreza

Acciones que se pueden hacer:
Donar alimentos y ropa, colaborar con organizaciones benéficas, participar en programas de voluntariado, apoyar a las microempresas.

Defensa de los derechos

Acciones que se pueden hacer:
Participar en campañas de sensibilización, firmar peticiones, donar a organizaciones que defienden los derechos humanos, denunciar las injusticias.

Salud para todos

Acciones que se pueden hacer:
Participar en campañas de vacunación, donar sangre, ser voluntario en hospitales o centros de salud, apoyar a las organizaciones que trabajan por la salud global.

Bienestar animal

Acciones que se pueden hacer:
Adoptar una mascota, donar a organizaciones de protección animal, ser voluntario en refugios de animales, denunciar el maltrato animal.

Ficha S12-3

A continuación, se presenta un cuadro que deberás responder considerando la causa que te ha tocado

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Qué les motiva de esa causa?	
¿Qué habilidades o recursos podrían aportar a esa causa?	
¿Cómo se sentirían al contribuir a esa causa?	
¿Puedes realizar alguna de las acciones que se indican en la causa?	

Sesión 13. Metas realistas

Objetivo

Descubrir el poder de establecer metas realistas y alcanzables para aumentar la motivación, el progreso y la satisfacción personal.

Habilidad

Las participantes establecen metas específicas, alcanzables con un plazo definido.

Actitud

Se compromete al mejoramiento de su propio bienestar.

Inicio (10 minutos)

Dinámica: El camino hacia mi cima

A cada participante se le entrega la Ficha S13-1. Se indica que deben imaginar que la montaña que ven en la ficha representa un meta que ellas han logrado en su vida. En seguida, deben rellenar las secciones que se indican en la ficha. Finalmente, comparten con el grupo esa meta que han alcanzado y explicar lo que han escrito en su ficha.

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con las metas

Se hace una ronda y se hace la siguiente pregunta: ¿Qué significa "establecer metas realistas" y por qué es importante? Se anotan las ideas en el papelógrafo. Luego, se explica en qué consiste las metas realistas y cómo esto ayuda al logro personal.

Desarrollando metas realistas

Ejercicio 1: Estructurando una meta realista. Se forman parejas y, se coloca en una caja, tres metas escritas (Ficha S13-2), luego, una persona de cada grupo sacará una de las metas de la caja. Luego, cuando todas ya tengan

su meta, se les entregará la Ficha S13-3 la cual deberán llenar entre compañeras basadas en la meta. Finalmente, cada grupo describirá la meta que le tocó y explicará las preguntas SMART que permiten alcanzar dicha meta.

Ejercicio 2: Proponiendo mi meta realista. Se pedirá a cada participante que se acomode, luego, se le entregará la Ficha S13-4, en ella deberá establecer una meta que quiera alcanzar en el corto plazo de tres a cuatro meses. Deberá plantear todo el proceso SMART para que logre la meta, al finalizar la ficha, expondrá con todas su meta realista y los procedimientos que realizará.

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a formar un círculo y compartir brevemente una meta realista que haya descubierto o redescubierto durante la sesión.

Reflexión final: Se invita a la reflexión individual y grupal mediante ¿Qué impacto positivo puede tener el establecimiento de metas realistas en su vida?

Actividad para casa: Se invita a las participantes a compartir sus acciones y compromisos que realizarán de hoy en adelante.

Materiales

Fichas, lapiceros, papelógrafo y plumones.

Ficha S13-1

A continuación, rellena los recuadros de la figura



Ficha S13-2

A continuación, se presentan tres metas que serán usadas para el ejercicio respectivo, deberán ser recortadas y colocadas en una caja.

Meta:
Aprender a tocar un
instrumento musical.

Meta:
Mejorar mi condición
física.

Meta:
Desarrollar mi
creatividad.

Ficha S13-3

A continuación, debes contestar una serie de preguntas basadas en la meta que le ha tocado a tu grupo.

Pega aquí la meta que te tocó

SMART	RESPUESTA
Específica: plantear el objetivo según la meta	
Medible: determinar cómo medirán el logro de la meta	
Alcanzable: indicar cómo lograrán alcanzar la meta	
Relevante: Indicar porqué es relevante dicha meta	
Plazo definir: Especificar en cuánto tiempo lo lograrán	

Ficha S13-4

A continuación, debes desarrollar tu propia meta realista, algo que quieras lograr en el corto plazo, recuerda que esa meta debe ser específica

Cuál es tu meta realista:

	PROCESO	RESPUESTA
S	Específica: ¿Qué quieres lograr? (objetivo)	
M	Medible: ¿cómo medirás el progreso?	
A	Alcanzable: ¿cómo lograrás alcanzar la meta?	
R	Relevante: ¿por qué es relevante la meta?	
T	Temporal: ¿Cuánto tiempo te tomará?	

Sesión 14. Celebrar logros

Objetivo

Descubrir el poder de celebrar los logros, grandes y pequeños, para aumentar el bienestar general.

Habilidad

Las participantes reconocen y celebran sus propios logros de forma significativa y gratificante.

Actitud

Muestra optimismo frente a los retos y desafíos del futuro.

Inicio (10 minutos)

Dinámica de interacción: “Fiesta de bienvenida a tus logros”

Para esta actividad es necesario decorar el ambiente con globos, serpentinas, guirnaldas y confeti. Se pondrá música alegre de fondo para crear un ambiente de celebración. Luego, se invita a las participantes a bailar libremente al ritmo de la música. Cuando la música se detenga, deberán decir en voz alta un logro que hayan celebrado recientemente.

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con la celebración

Se hace una ronda y se realiza la siguiente pregunta: ¿Por qué es importante celebrar nuestros logros? Se anotan las ideas en el papelógrafo. Luego, se explica la importancia de celebrar sus logros y cómo este permite mejorar el sentido de logro personal y autorrealización.

Celebrando los logros

Ejercicio 1: El mural de los logros. Se debe imprimir la Ficha S14-1 en papel A1 o A2 y se pondrá en la pared, luego, a cada participante se le entrega un plumón y, se les invita a escribir en el mural sus logros, pequeños y grandes.

Cuando ha terminado de escribir su logro en el mural, la facilitadora le pide que comparta: ¿Qué emociones despierta cada logro?, ¿A qué se atribuye el éxito de cada logro?, ¿Qué aprendieron de cada logro? Finalmente, cuando todas han compartido su experiencia, se hace un círculo, se abrazan entre todas y dicen fuerte: “Felicidades por nuestros logros”, y aplauden entre todas.

Ejercicio 2: El show de los talentos. Se hacen parejas y se indica que deben crear una representación artística que muestre su celebración sobre sus logros alcanzados. Estas representaciones pueden ser: dramatizar, cantar, bailar, declamar un poema, etc. Cualquiera sea la elección, debe ser algo hecho en torno al tema de la celebración de logros.

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a formar un círculo y compartir un compromiso para celebrar sus logros con más frecuencia.

Reflexión final: Se invita a la reflexión individual y grupal mediante la pregunta ¿Cómo te sientes al celebrar los logros en tu vida?

Actividad para casa: Se invita a las participantes a compartir sus acciones y compromisos sobre celebrar de forma más seguida cada logro que alcancen.

Materiales

Mural, plumones, globos, música y serpentinas.

Ficha S14-1. Mural de logros



Sesión 15. Registro de Logros

Objetivo

Descubrir el poder de registrar los logros, grandes y pequeños, para fortalecer la autoestima, la confianza en uno mismo y la motivación para seguir adelante.

Habilidad

Las participantes registran sus logros de forma creativa y significativa.

Actitud

Muestra confianza en sus propias capacidades.

Inicio (10 minutos)

Dinámica: La caja de los recuerdos

Se debe tener decorado el ambiente con frases inspiradoras e imágenes de éxito y música animada. Luego, se coloca una caja en el centro del grupo y se entrega a cada participante la Ficha S15-1, la cual consiste en tres figuras: una medalla, un diploma y una fotografía. Seleccionará una de las figuras, la recortará y colocará su nombre. Posteriormente, debe llevar la figura a la caja de los recuerdos. Cuando haga esto, la facilitadora le hará las siguientes preguntas: ¿Qué logro representa este recuerdo?, ¿Cómo se sintió al alcanzar ese logro?, ¿Por qué es importante este recuerdo para ella?

Desarrollo (40 minutos)

Conectando con el registro de logros

Se hace una ronda y se pregunta a las participantes: ¿Por qué es importante registrar nuestros logros? Se anotan las ideas en el papelógrafo. Luego, se explica en qué consiste registrar los logros personales y cómo esto ayuda a la autorrealización. Finalmente, se pregunta si las participantes tienen alguna forma de registrar sus logros, como diario o post en redes sociales, etc.

Registrando los logros

Ejercicio 1: El museo de los recuerdos. Para esta actividad se entrega a cada participante la Ficha S15-2 que contiene un listado de logros. Asimismo, revistas, periódicos, tijera, plumón y pegamento. Luego, se le indica que en el papelógrafo debe realizar un collage con imágenes, fotos, dibujos, frases u otro elemento que permita expresar de forma creativa el logro que ha elegido. Al finalizar, cada participante debe presentar su obra como si estuviera en un museo, explicando de qué trata el mismo.

Ejercicio 2: Diario de las victorias. Para esta actividad, se deberá imprimir 10 Fichas S15-3 y armar un anillado que será el diario de las victorias. Se solicita a cada participante que llene al menos tres victorias alcanzadas en el diario entregado, una vez que ha culminado, debe narrar al grupo cada una de sus victorias.

Cierre (10 minutos)

Compartiendo experiencias: Se invita a las participantes a formar un círculo y compartir un compromiso para registrar sus logros con más frecuencia y de forma creativa.

Reflexión final: Se invita a la reflexión individual y grupal mediante la pregunta ¿Qué impacto positivo puede tener el registro de los logros en su vida?

Actividad para casa: Se invita a las participantes a compartir sus acciones y compromisos que realizarán en su día a día.

Materiales

Ficha, tijeras, caja y música

Ficha S15-1

A continuación, hay tres figuras, deberás elegir una de ellas y recortarlo, luego, debes colocar tu nombre en la figura elegida y, luego colocarlo en la caja de los recuerdos, describiendo indicar al grupo, qué representa para ti ese recuerdo, cómo te sentiste al alcanzarlo y por qué es importante para ti ese recuerdo.



Ficha S15-2

A continuación, encontrarás un listado de logros que podrás emplear para el desarrollo de la actividad respectiva.

Logros académicos:

Graduarse de la escuela primaria, secundaria o universidad.

Obtener un título profesional o técnico.

Ganar una beca o premio académico.

Publicar un artículo o investigación.

Presentar un trabajo en una conferencia.

Logros profesionales:

Conseguir un nuevo empleo o ascenso.

Desarrollar una nueva habilidad o conocimiento.

Completar un proyecto importante con éxito.

Liderar un equipo o departamento.

Ser reconocido por su trabajo por parte de sus superiores o colegas.

Logros personales:

Aprender un nuevo idioma.

Viajar a un nuevo país.

Practicar un deporte o actividad física con regularidad.

Superar un obstáculo o desafío personal.

Ayudar a otras personas o contribuir a la comunidad.

Logros creativos:

Escribir un poema, cuento o novela.

Componer una canción o pieza musical.

Pintar un cuadro o realizar una escultura.

Diseñar y crear un objeto o producto.

Actuar en una obra de teatro o película.

Logros deportivos:

Ganar una competición o torneo.

Batir un récord personal o colectivo.

Clasificarse para un evento deportivo importante.

Representar a su país en una competición internacional.

Inspirar a otras personas a través del deporte.

Logros relacionados con la salud:

Perder peso o mejorar su estado físico.

Dejar de fumar o beber alcohol.

Adoptar una dieta saludable.

Dormir mejor.

Controlar el estrés o la ansiedad.

Diario DE LAS VICTORIAS

ESTE LOGRO OCURRIÓ EL:

DESCRIBO EL LOGRO OBTENIDO

CÓMO ME SENTÍ AL ALCANZARLO

QUÉ LECCIÓN APRENDÍ

EXPRESO AGRADECIMIENTO

Sesión de cierre

Objetivo

Reflexionar sobre los aprendizajes, identificar los cambios y celebrar la transformación individual y grupal.

Habilidad

Las participantes evalúan su progreso actual en el desarrollo de su bienestar.

Actitud

Muestra flexibilidad hacia nuevas experiencias y aprendizaje continuo.

Inicio (10 minutos)

Bienvenida al cierre del programa

Se debe decorar el espacio con frases inspiradoras, imágenes de las dimensiones PERMA y música motivadora. Luego, se saluda a las participantes con entusiasmo y agradece su participación en el programa.

Desarrollo (40 minutos)

Sistematizar la experiencia del programa

Para este apartado se usará un papelógrafo y se pide a las participantes que, cada una, vaya respondiendo una pregunta a la vez: ¿Hace cuánto inició el programa?, ¿En qué consistió el programa?, ¿Cuántas sesiones tuvo el programa?, ¿Quiénes participaron del programa?, ¿Cuál fue la finalidad del programa?

Seguido, en otro papelógrafo se preguntará y se buscará la participación de las cuidadoras respecto a las siguientes preguntas: ¿Qué actividades aprendieron?, ¿Qué testimonio tienes del programa?, ¿Qué materiales se te entregaron?, ¿Cuál de los ejercicios te gustó más?, ¿Qué sesión te gustó más?

Posterior, en otro papelógrafo se hace las siguientes preguntas: ¿Cuáles consideras que son las fortalezas del programa en la que participaste?, ¿Qué se podría mejorar del programa?, ¿Qué otras actividades te hubiesen gustado que estuvieran en el programa?, ¿Crees que el programa deba aplicarse en otros grupos?

Evaluación del burnout

Se entrega a cada participante el cuestionario del CBI para que lo completen.

Cierre (10 minutos)

Dinámica de despedida: el baile del bienestar

Se coloca música alegre y se invita a las participantes a bailar libremente al ritmo de la música. Cuando la música se detenga, deberán decir en voz alta un logro que hayan celebrado durante el programa “PERMA-nece cuidándote para poder cuidar mejor”. Se repite la dinámica varias veces, cambiando el ritmo de la música y la consigna.

Se despiden entre abrazos y aplausos.

Materiales

Papelógrafos, cuestionarios, plumones y música