



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Psicología positiva organizacional en los docentes de la  
Institución Educativa Innova Schools de la región 5**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

**AUTOR**

Piero Alessandro PINO BENITES

**ASESOR**

Dr. Doris Elida FUSTER GUILLÉN

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Pino, P. (2023). *Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Piero Alessandro Pino Benites
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47058970
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8453-8881">https://orcid.org/0000-0002-8453-8881</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Doris Elida Fuster Guillén
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	04086550
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-7889-2243">https://orcid.org/0000-0002-7889-2243</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Gonzalo Alberto Pacheco Lay
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06019056
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Isabel Menacho Vargas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09968395
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Núñez Lira
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08012101
<b>Miembro del jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	Ángel Salvatierra Melgar

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	19873533
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Institución Innova Schools País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Chorrillos Latitud: -12.1923497 Longitud: -77.0089623
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2020 - julio 2022
URL de disciplinas OCDE	Educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



## ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 009-DUPG-FE-2023-TR

En la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de febrero de 2023, siendo las 10:00 a.m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS DE LA REGIÓN 5**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **BUENO**, con la calificación de **DIECISÉIS (16)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** al Bach. **PINO BENITES, PIERO ALESSANDRO**.

En señal de conformidad, siendo las 11:15 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

**Dr. Gonzalo Alberto Pacheco Lay**  
Presidente

**Dr. Doris Elida Fuster Guillén**  
Asesora

**Dra. Isabel Menacho Vargas**  
Jurado Informante

**Dr. Luis Alberto Núñez Lira**  
Jurado Informante

**Dr. Ángel Salvatierra Melgar**  
Jurado Examinador



## INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

**Nro. Informe virtual N°011/DUPG-FE-2023**

<b>Autoridad académica</b>	<b>Dr. Edgar Froilán Damián Núñez</b> Director
<b>Título de la tesis evaluada</b>	<b>PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS DE LA REGIÓN 5</b>
<b>Grado para obtener</b>	Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación
<b>Autor de la tesis</b>	<b>PINO BENITES, PIERO ALESSANDRO</b>
<b>Fecha de recepción de la tesis</b>	15-12-2022
<b>Fecha de aplicación del programa informático de similitudes</b>	11-01-2023
<b>Software utilizado</b>	Turnitin
<b>Configuración del programa detector de similitudes</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Excluye coincidencias menores a 40 palabras <input checked="" type="checkbox"/> Excluye citas <input checked="" type="checkbox"/> Excluye bibliografía
<b>Porcentaje de similitud</b>	<b>2 % (Dos por ciento índices de similitud)</b>
<b>Fuentes originales de las similitudes encontradas</b>	<input checked="" type="checkbox"/> repositorio.ucv.edu.pe <input checked="" type="checkbox"/> Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Observaciones</b>	La presente tesis evaluada contiene 97 páginas.
<b>Calificación de originalidad</b>	Documento cumple con los criterios de originalidad.
<b>Fecha del informe</b>	13-01-2023



Firmado digitalmente por DAMIAN  
NUNEZ Edgar Froilan FAU  
20148092282 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 13.01.2023 14:20:53 -06:00

**Dr. Edgar Froilán Damián Núñez**  
**Director**

## **Dedicatoria**

Con mucho amor a mis padres, Alex y Ercy, quienes son mi ejemplo de vida y superación.

Asimismo, a mi novia Dana, con quien día a día aprendo lo mágico de la vida.



## **Agradecimiento**

Agradezco a las personas que la vida me puso por delante para concretar esta investigación, y en especial a mi asesora, Doris Fuster, quien me guió sabiamente en este arduo camino.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág</b>
Dedicatoria	I
Agradecimiento	II
Resumen	III
Abstract	IV
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO</b>	
1.1 Situación problemática.....	3
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.1 Problemas específicos.....	6
1.3 Justificación teórica.....	6
1.4 Justificación práctica.....	7
1.5 Objetivos de la investigación.....	8
1.5.1 Objetivo general.....	8
1.5.2 Objetivos específicos.....	9
1.6 Hipótesis.....	9
1.6.1 Hipótesis general.....	9
1.6.2 Hipótesis específicas.....	9
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	12
2.2. Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	13
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	17
2.3 Bases teóricas.....	21
2.4. Marco conceptual o Glosario.....	43
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	
3.1 Operacionalización de las variables .....	46
3.2 Tipo y diseño de investigación .....	47
3.3 Población y muestra .....	48
3.4 Instrumentos de recolección de datos.....	50

**CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	51
4.2 Prueba de hipótesis.....	59
4.3 Presentación de resultados.....	71
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>84</b>

## Resumen

La finalidad del presente estudio fue realizar la descripción de la psicología positiva organizacional e identificar las características clave de los maestros de Innova Schools - Región 5. Se trata de un estudio descriptivo con diseño de campo. La población la conformaron 322 docentes, cuya muestra probabilística fue 75. Para recopilar sus datos se adoptó la técnica denominada encuesta, además el instrumento fue el cuestionario, que estuvo constituido por 28 ítems. Su validez fue realizada por juicio de expertos, y tuvo una fiabilidad de 0,93 calculada por medio del alfa de Cronbach. El resultado fue que el rasgo principal es la dimensión propósito. Por lo anterior, se concluyó que se debería trabajar en esta área con los maestros para continuar optimizando los elementos que la conforman, del mismo modo continuar fortaleciendo otros aspectos sobre psicología organizacional positiva de modo holístico.

**Palabras clave:** Psicología positiva organizacional, rasgo predominante, emociones positivas, propósito, relaciones positivas, logro, compromiso, psicología positiva

## **Abstract**

The purpose of this study was to describe positive organizational psychology and identify the key characteristics of the teachers of Innova Schools - Region 5. It is a descriptive study with a field design. The population was made up of 322 teachers, obtaining 75 as a probabilistic sample. To collect their data, the technique called survey was adopted, in addition the instrument was the questionnaire, which consisted of 28 items. Its validity was determined by expert judgment, with a reliability of 0.93 calculated using Cronbach's alpha. Resulting in the main feature being the purpose dimension. Due to the above, it was concluded that work can be done in this field with the teachers to continue improving the elements that make it up, in the same way to continue strengthening different aspects of positive organizational psychology in a holistic way.

**Key words:** Positive organizational psychology, predominant feature, positive emotions, purpose, positive relationships, accomplishment, engagement, positive psychology.

## CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

### 1.1 Situación problemática

Históricamente, los seres humanos han sido estudiados desde diferentes perspectivas. Esto dio lugar a muchos campos y ciencias como los conocemos hoy. Uno de ellos es la psicología. Esta se originó por los siglos XVIII, cuando se la veía como la “ciencia que estudia el alma”; no obstante, todavía carecía de una base científicamente sólida. Recién a partir del siglo diecinueve, cuando Wilhem Wundt creó un laboratorio (el primero a nivel mundial) sobre psicología experimental, la psicología toma fuerza como ciencia. Este hecho marcó un hito, debido a que, a partir de ello, se enfocó en los análisis y entendimiento del comportamiento humano. *A posteriori*, innumerables psicólogos reconocidos por sus grandes logros han contribuido en este campo, desde Freud y Skinner hasta Rogers, Maslow, entre otros.

Sin lugar a dudas, la psicología ha aportado de forma sustancial en conocer y comprender el comportamiento del ser humano y sus procesos mentales; sin embargo, en el transcurso de estos años, pareciese que solo se ha centrado en intentar estudiar y “suplir” los aspectos dañinos del individuo y ha perdido el enfoque a las fortalezas humanas, es decir, ha dejado de lado la idea de que el principal objetivo es mejorar la vida humana.

Últimamente, la investigación psicológica ha comenzado a cambiar, centrándose en el aspecto positivo y preventivo más que en la debilidad y patologías de la investigación tradicional (Simonton & Baumeister, 2005).

En este sentido nació una corriente psicológica, denominada psicología positiva,

que ha tomado protagonismo en los últimos años por Seligman, en la Universidad de Pensilvania. Seligman (2002) define esta corriente de la siguiente manera:

“Es la investigación científica de las prácticas y particularidades positivas de los individuos, así como de instituciones que originan desarrollo y de programas que apoyan la mejora de la condición vital de las personas. También se entiende como investigación científica de aquellas fortalezas y virtudes personales que ayudan a ver más allá los potenciales humanos, la motivación y las habilidades”.

Esta corriente considera el aspecto positivo de los individuos para potenciarlos, en vez de darle mucha importancia a las insuficiencias o dificultades.

Desde este punto de vista, las organizaciones constituidas por un grupo de personas que tienen una intención clara y buscan constantemente optimizar sus procesos y fines, deciden involucrarse en el concepto de psicología positiva, fortaleciendo su clima y cultura organizacional, así como integrando una variedad de enfoques que ayudan a alcanzar los objetivos.

Asimismo, si nos referimos al nivel de educación, la institución educativa en sí misma no está libre con lo que se propone, sino inmersa en ello. El centro educativo es el lugar donde los docentes interactúan y conviven la mayor parte de su día a día, y es por ello que, inevitablemente, debe convertirse en un lugar agradable y confortable donde la emoción positiva, el compromiso al trabajar, la buena interrelación entre colegas, el *growth mindset*, el sentido de lograr los objetivos y la superación sean motores para poder vivir en paz y lograr las metas en común.

Sin embargo, no cabe duda que una de las dificultades que se evidencian en muchas de las instituciones educativas es la ausencia de estos rasgos individuales positivos y resulta un verdadero desafío cumplirlos adecuadamente, ya que los agentes educativos, en muchas ocasiones, presentan cierta disconformidad ante el ambiente de trabajo, la comunicación entre pares, las responsabilidades compartidas, la regulación emocional, entre otros.

Por todo ello, es necesario analizar y reflexionar sobre lo necesario de desarrollar y consolidar dentro de las organizaciones la existencia de la psicología positiva. En base a ello, se podrán realizar los cambios y las mejoras adecuadas para que el desempeño docente sea óptimo y se alcancen los aprendizajes esperados en los estudiantes.

## **1.2 Formulación del problema**

En razón a lo presentado, con este trabajo, se busca dar respuesta a lo siguiente:

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Cuál es el rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los maestros de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?



### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo emociones positivas en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5?
- ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo compromiso en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5?
- ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo relaciones en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5?
- ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo propósito en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5?
- ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo logro en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5?

### **1.3 Justificación teórica**

Esta investigación es de suma importancia, dado que contiene información confiable, relevante e inédita acerca de la psicología positiva organizacional en maestros del centro educativo Innova Schools de la Región 5. Asimismo, los resultados que se obtengan serán útiles para los participantes de dicha institución, pues ayudará a desarrollar una cultura en base a estas ideas.

En la parte teórica de la psicología, a lo largo del tiempo, se ha evidenciado que los casos de estudios apuntan a enfocarse en los aspectos negativos y en la extenuación del individuo. A pesar de que esta ciencia ha elaborado ciertas formas de intervención para muchos problemas psicológicos, no ha sido suficiente para contrarrestar esas dificultades. No obstante, últimamente, se ha generado una variación del estudio en psicología, llevando a abordar las fortalezas y rasgos positivos del ser humano con el fin de potenciarlos. Esto recibe el nombre de psicología positiva. Ante lo expuesto, es de consideración valerse de las ideas de la psicología positiva y su aporte para potenciar el progreso personal de cada persona. Ahora bien, en las organizaciones educativas, como en cualquier otra, es de suma importancia que los miembros que las integran tengan objetivos comunes y un perfil orientado a la cultura organizacional que aspiran. En este sentido, resulta clave conocer cuáles son los rasgos predominantes positivos dentro de cada comunidad.

#### **1.4. Justificación práctica**

Identificar los rasgos positivos de los individuos en las instituciones educativas ayudará en demasía en varios aspectos: estructurales, organizacionales y prácticos.

En primer lugar, conociendo ello, se puede evidenciar las características de cada docente para que logren desempeñarse de manera eficiente y se desarrolle un ambiente institucional conveniente. Por ejemplo, identificar las emociones positivas, sentido de logro, responsabilidad, etc., que conllevan a conseguir un medio adecuado para laborar.

Resulta importante, por ello, fortalecer las habilidades de los maestros y enfocarse en sus potencialidades para generar lazos interpersonales potentes en la comunidad educativa en pro de las metas en común de la institución.

Por otro lado, mediante la identificación de los rasgos predominantes positivos, se podrán trabajar en estrategias que fortalezcan aquellos que todavía no se alcanzan con el fin de contribuir con el rol que desempeñan los docentes. Es decir, se podrán llevar a cabo jornadas y talleres de capacitación donde los maestros vivan la experiencia de ciertas actividades que los sobrelleven a entender e internalizar los aspectos importantes de la Psicología positiva organizacional.

Fortaleciendo estos aspectos, no cabe duda, que la organización verá los beneficios en razón a un buen clima institucional y a una mejora en el desempeño profesional por parte de sus docentes. A su vez, todo esto va a contribuir a potenciar sus virtudes personales y conseguir un medio adecuado para el aprendizaje de los alumnos.

## **1.5 Objetivos de la investigación**

### **1.5.1 Objetivo general:**

- Determinar el rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5.

### 1.5.2 Objetivos específicos:

- Identificar el indicador predominante del rasgo emociones positivas en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5.
- Establecer el indicador predominante del rasgo compromiso en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5.
- Determinar el indicador predominante del rasgo relaciones en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5.
- Identificar el indicador predominante del rasgo propósito en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5.
- Establecer el indicador predominante del rasgo logro en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5.

## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

- Hipótesis alterna ( $H_1$ ): El rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5 es la dimensión relaciones.
- Hipótesis nula ( $H_0$ ): El rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los maestros de la I.E. Innova Schools - Región 5 no es la dimensión relaciones.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (H1): El indicador predominante del rasgo emociones

positivas en los maestros de Innova Schools - Región 5 es optimismo.

Hipótesis nula (Ho): El indicador predominante del rasgo emociones positivas en los maestros de Innova Schools - Región 5 no es el optimismo.

### **Hipótesis específica 2**

Hipótesis alterna (H3): El indicador predominante del rasgo compromiso en los maestros de Innova Schools - Región 5 es fluir.

Hipótesis nula (Ho): El indicador predominante del rasgo compromiso en los maestros de Innova Schools - Región 5 no es fluir.

### **Hipótesis específica 3**

Hipótesis alterna (H3): El indicador predominante del rasgo de relaciones positivas en los maestros de Innova Schools - Región 5 es relaciones interpersonales.

Hipótesis nula (Ho): El indicador predominante del rasgo de relaciones en los maestros de Innova Schools - Región 5 no es relaciones interpersonales.

### **Hipótesis específica 4**

Hipótesis alterna (H4): El indicador predominante del rasgo propósito en los maestros de Innova Schools - Región 5 es trascendencia.

Hipótesis nula (Ho): El indicador predominante del rasgo propósito en los maestros de Innova Schools - Región 5 no es trascendencia.

### **Hipótesis específica 5**

Hipótesis alterna (H5): El indicador predominante del rasgo logro en los

maestros de Innova Schools - Región 5 es realización.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): El indicador predominante del rasgo logro en los maestros de Innova Schools - Región 5 es realización.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Marco filosófico o epistemológico de la investigación

La palabra psicología positiva fue propuesta por Martín Seligman, luego de años de dedicación al estudio de los aspectos de mejora y de la psicopatología de los individuos. Él realizó un cambio importante al investigar las características favorables y virtudes del ser humano. Seligman & Csikszentmihalyi (2000) indican que esta psicología se conceptualiza como la investigación científica de las vivencias positivas de la persona y de las características individuales positivas; en tal sentido, es de vital importancia poder facilitar su avance y ayudar a optimizar las condiciones vitales de las personas.

Asimismo, Linley, Joseph, Harrington y Wood (2006) mencionan que la psicología positiva es el estudio investigativo de la posibilidad del desarrollo humano eficiente. En razón a ello, la identificación de las características y vivencias positivas del ser humano resultan vitales para optimizar su desarrollo personal.

Por otro lado, a partir del análisis del constructo de psicología positiva, derivan rasgos esenciales que las personas, en cualquier ámbito, deben fortalecer. Seligman organiza todos estos en un modelo llamado PERMA, en el que los describe de la siguiente manera: emociones positivas (Positive Emotion), compromiso hacia uno mismo y con actividades que a uno más le apasionan (Engagement), buenas relaciones positivas (Relationships), intención o definición en el aporte que realizamos a nivel mundial (Meaning), sentido de logro mediante el cumplimiento de fines y objetivos trazados (Accomplishment) Como se puede evidenciar, tales factores conforman un sentido integral para que los individuos se vayan enfocando en sus fortalezas, mas no en sus debilidades.

## **2.2. Antecedentes de la investigación**

Al realizar la indagación de investigaciones anteriores sobre la variable a estudiar, se obtuvo de las diferentes fuentes confiables los siguientes antecedentes:

### **a) A nivel internacional**

Franco, J. (2021) en Medellín, Colombia, realizó el artículo titulado: “La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior”, revista Virtual Católica del Norte, 1 (64), 151-179. La investigación presentó como objetivo examinar las categorías y/o variables que incentivan a los maestros de dicha institución para obtener calidad en la educación. Para fundamentar el estudio se empleó una metodología descriptiva-cualitativa, donde 10 expertos, que son docentes universitarios, fueron los encargados de analizar mediante dos rondas el sistema de categorías, las cuales fueron factores externos e internos; cambiar de paradigma; calidad educativa; formación constante, y enseñanza para generar estatus social. Se concluyó que los factores tanto extrínsecos como intrínsecos llegan a ser los más definitivos para motivar a los docentes; ya que favorecía en el aumento de compromiso del maestro, en mejorar sus relaciones interpersonales y en promover el logro de sus objetivos. En consecuencia; fomentaba emociones positivas en los educadores de las instituciones de Medellín.



Sánchez, J. (2021), en Puebla, México elaboró la tesis denominada: “La influencia de la habilidad interpersonal en la docencia: un estudio en el programa de psicología-BUAP”, para el grado como Maestro en Educación Superior, en la Universidad Benemérita de Puebla, México. El estudio trazó como finalidad analizar la relación de habilidad interpersonal con el desempeño de los docentes. Asimismo, la metodología que se empleó fue la siguiente: enfoque cuantitativo de alcance exploratorio. Como también emplearon datos institucionales, mediante los resultados, evidenciaron que por medio de la hipótesis la habilidad interpersonal resulta parcialmente correcta. Como conclusión, la comunicación muestra la existencia de la relación positiva y el desempeño de docentes por el estilo de enseñanza, siendo la psicología psicosocial importante para la persona, así como la valoración de las habilidades del educador que permitan coexistir sin afectarse; de modo que se puedan retroalimentar y fortalecer la profesionalización de la plana docente.

García, D.; Soler, M.; Achard, L. y Cobo, R. (2020), en Costa Rica ejecutaron la investigación titulada: “Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo”, revista Electrónica Educare, 24(1), 1-24. El estudio tuvo como finalidad conocer si un programa era eficiente en el bienestar psicológico; asimismo, mejorar la fortaleza de los caracteres de las personas. En ese sentido, la finalidad fue valorar los beneficios de la aplicación del programa en los individuos para analizar su perfil psicológico como el factor de autocontrol, amor, habilidades de aprendizaje, gratitud, valentía y curiosidad. La metodología que empleó fue un método de diseño cuasi experimental- de pre y post; además, se elaboró tres cuestionarios basados en una carta de presentación; así como los ítems referentes a la escala

psicológica, y las subescalas de fortaleza, amor y gratitud. Finalmente, los resultados establecieron cambios estadísticos significativos del bienestar psicológico previo y posterior al ejecutar el programa. Se llegó a la conclusión de lo beneficioso que sería para los docentes, pues ello aumentaría su nivel para autocontrolarse, demostrar sus habilidades, afecto, aprendizaje, gratitud, valor y curiosidad.

Carabel, T.; Meneghel, I.; Martínez, N. y García, S. (2020), en Logroño (La Rioja), España, ejecutaron la investigación titulada: "Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva", revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna, 38(1), 21-30. El objetivo de la investigación fue evaluar la eficacia de los factores psicosociales positivos para mejorar la gestión de tecnoestrés. La problemática presentada en el estudio fueron los riesgos de tecnoestrés que vienen sufriendo los colaboradores de las empresas en función al daño que ocasiona el tecnoestrés, los cuales dañan su nivel afectivo, cognitivo, fisiológico y conductual. Por otra parte, los instrumentos utilizados en esta investigación fueron cuestionarios, siendo estos tomados a los trabajadores; se realizó el análisis ANOVA. La investigación fue descriptiva y analítica, en donde se abordaron como conclusión que en la empresa se debían realizar actividades de mentoring y coaching con el propósito de mejorar los factores negativos del tecnoestrés y de esta manera poder asistir a que tenga un nivel elevado de afectividad; por ende, se concluyó que dicha psicología ayuda a mejorar el grado afectuoso y cognoscitivo de los trabajadores.

Palomera, M. (2017), en Cantabria, España, ejecutó el artículo titulado: "Psicología positiva en la escuela: Un cambio con raíces profundas", revista Papeles

del Psicólogo, 1 (38), 65-74. Presentó como objetivo establecer cómo influye la psicología positiva en los docentes y estudiantes. Al estudio se aplicó una metodología cuantitativa y se realizó revisión bibliográfica, pudiendo evidenciar que comprender dicha psicología aporta conocimientos respecto a su impacto en la vida. El autor planteó la siguiente pregunta: ¿Qué se debería fomentar en las escuelas para promover el bienestar y aprendizaje?, y plasmó 7 respuestas: (1) respetar y dar valor a la felicidad, (2) modelos organizacionales y metodológicos, apremiantes flexibles y cambiados, (3) áreas de felicidad, (4) tiempo para la felicidad, (5) respetar la opinión de los infantes, (6) actitud y ventura del profesorado y (7) formación previa. En base a la información se pudo concluir que el aprendizaje no debe perderse a lo largo de la vida y que la psicología positiva influye grandemente al desarrollo de los educadores, siendo estos quienes incorporaron este tipo de psicología a su estudiante contribuyendo con la mejora del aprendizaje.

**b) A nivel nacional**

Barrantes, M. (2020), en la ciudad de Tarapoto – Perú, ejecutó la tesis titulada: “Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la I.E. 00536 “Manuel Segundo Del Águila Velásquez”, distrito de Rioja, 2014”, para obtener el grado como Magíster en Educación, en la Universidad Nacional de San Martín. Su finalidad fue estudiar la interrelación del clima organizacional con la relación interpersonal, y realizar un análisis sobre las relaciones de los colaboradores del centro educativo. Asimismo, se utilizó la siguiente metodología: nivel descriptivo- correlacional, la población lo conformaban 81 personas entre los educadores y el personal administrativo, y la muestra 40 participantes. Los instrumentos de recolección fueron dos cuestionarios. Se concluyó que hay una correlación sobre las variables identificadas; además que los colaboradores mostraban emociones positivas, debido a la motivación y empatía que les brindaban los directivos, considerando que había una buena relación entre compañeros de trabajo; mientras que la cordialidad y cooperación presentaron un nivel medio; por tanto, debía mejorarse el ambiente de trabajo de la organización.

Buitrón, K. (2020), en la ciudad de Lima - Perú, elaboró la investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad en Lima”, para conseguir el grado de Magíster en Educación en la Universidad SMP. El estudio se ejecutó, debido a que se pudo conocer que se estaba presentando poco compromiso del personal docente. Por ello, se estableció como propósito evaluar la interrelación entre el compromiso organizacional con la satisfacción de trabajo de los maestros; además, se persiguió la siguiente metodología:

enfoque cuantitativo, su muestra la conformaron 118 docentes y se dispuso emplear como instrumento de recolección una lista de ítems basado en afirmaciones. En definitiva, existe una correlación positiva entre ambas variables y el compromiso afectivo tiene más correspondencia con la satisfacción en el trabajo; por otro lado, la primera variable se asocia con el conocimiento de retroalimentación y participación empresarial.

Estrada, E. y Mamani, H. (2020), en Madre de Dios - Perú, realizaron el siguiente estudio denominado “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de EBR”. Dicho estudio ha sido realizado; dado que las instituciones el personal docente carecían de los trabajos en equipo y la dirección de los directivos en el trabajo no era adecuada; por ende, la gestión en los centros educativos no era apropiada. De ese modo, se estableció como finalidad hallar la relación entre desempeño en la docencia y compromiso con la organización; asimismo, se persiguió la siguiente metodología: el enfoque no experimental, cuantitativo, su diseño fue no experimental y de corte transversal con alcance descriptivo correlacional, para recolectar los datos se hizo uso del cuestionario, siendo la muestra de 83 docentes. El resultado indica que hay relación fuerte positiva en el compromiso y desempeño del maestro; además que los directivos tenían que mejorar su gestión y comprensión de los maestros; de esta manera, se desempeñen eficientemente, aumentando sus competencias y desempeños.

Huamán, P. y Suárez, A. (2020), en el departamento de Lima – Perú, ejecutaron la tesis denominada “Actitud positiva docente y el clima institucional educativo en el Instituto de Educación superior tecnológico público “José María Arguedas” Sicaya –

Junín, 2019”, para tener el grado como Magister en Docencia Universitaria en la UPC, Escuela de Posgrado. Asimismo, presentó como propósito identificar la relación existente entre cualidad positiva educativo y medio institucional educativo de dicho instituto superior. La metodología usada tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental transversal y nivel correlacional. Como resultados se pueden deducir que la actitud positiva del maestro va a depender de los factores externos e intrínsecos. Los internos fueron cognitivos, afectivos y conductuales; en cuanto a los externos fueron clima institucional educacional, además de actividades desarrolladas. En definitiva, obtenemos que hay correlación directa entre las variables, y que se necesitaba fortalecer la relación laboral entre maestros con el fin de apoyar en la eficacia del centro educativo.

Bustamante, E., Bustamante, R. y Chacón, T. (2019), en el departamento de Lima – Perú, se hizo la investigación denominada: “YOGA Y MINDFULNESS CORPORATIVO” para optar el grado académico como Magíster en Administración de empresas, en la UTP. Su finalidad fue elaborar un modelo de negocio que presenta considerar la habilidad del Yoga y Mindfulness en relación a los procedimientos que poseen los beneficios laborales que ofrecen las empresas a sus trabajadores como herramientas y estrategias acerca de una apropiada gestión; a fin de conseguir una organización saludable. La metodología fue la siguiente: enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, tipo exploratorio, el marco muestral se ha basado en la cartografía de Lima Metropolitana, en función a los datos de la INEI, se ejecutaron 147 encuestas para líderes de negocios y el muestreo fue aleatorio probabilístico. Las conclusiones fueron que el estrés laboral representa un problema psicosocial que afecta la salud del

personal; asimismo, que la mayoría de colaboradores realizaban solo un tiempo de actividad física y que las prácticas de yoga benefician a la empresa a ejecutar una mejor gestión de salud.

Bustamante, P.; Kato, C., Marroquín, P. y Yánac, S. (2019), en el departamento de Lima – Perú, establecieron la investigación titulada “Las emociones como predictoras del engagement (compromiso) laboral en docentes de una I.E.P. del Perú”, para optar el grado como magister en Dirección de Personas, en la Universidad del Pacífico Escuela de Posgrado. Mencionan que el objetivo es hallar los niveles engagement de los docentes de dicha institución, basaron su investigación en la metodología de enfoque cuantitativo, explicativo no experimental y transversal. Los resultados demostraron la predicción de las emociones elocuentemente el *engagement*, hallándose también que las emociones positivas van a predecir de forma positiva al *engagement*, en tanto las negativas lo harán negativamente. Como conclusión a base del estudio, se realizó un plan que será implementado en dicha organización para mejorar y conservar el nivel de *engagement*; del mismo modo, pretende aumentar las emociones positivas y eliminar las negativas.

Gonzales, R.; Ponce, H.; Ríos, D. y Vargas, C (2018), en el departamento de Lima – Perú, efectuaron la investigación llamada: “Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao”, para optar el grado académico de Magíster en Administración, en la PUCP. Su finalidad fue conocer si existe una relación de felicidad y satisfacción laboral en los miembros ya mencionados. La metodología que siguió un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental - transversal y el instrumento para recolectar datos ha sido la encuesta; se tomaron a 96

consultores. Sus conclusiones abordadas fueron que ambas variables guardan una correlación significativa; además que el personal percibía que no estaba siendo remunerado efectivamente en función a sus competencias y las funciones ejercidas; además que las relaciones interpersonales presentaban un bajo nivel y que no brindaban reconocimiento al personal.

## **2.3 Bases Teóricas**

En relación a la base teórica, a continuación, se presentan las definiciones referentes a la variable y las dimensiones de la investigación.

### **2.3.1 Aspectos conceptuales sobre psicología positiva organizacional**

La psicología positiva es un tema que viene marcando mayor interés en el mundo en estos últimos tiempos. Gracias a quien impulso esta vertiente en la Universidad de Pensilvania, Martín Seligman, esta palabra viene tomando más protagonismo e interés por distintos expertos del ámbito de la psicología.

Observemos ciertas definiciones que se han establecido sobre dicha corriente.

Es importante destacar que la psicología positiva (PP) permite conocer las vivencias reales, las características positivas, muchas asociaciones que favorecen en su mejoramiento a la persona, así como algunos programas que permiten la prosperidad de la vivencia de los individuos, logrando que se reduzca la repercusión de la psicopatología (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Asimismo, la Psicología Positiva, en un nivel



intrínseco, permite establecer habilidades internas como la satisfacción de la emoción, alegría y el bienestar (pasado); expectativa y confianza (futuro); y fluir *-flow-* y prosperidad (presente). A su vez, muestra los rasgos personales auténticos como la aptitud del amor, la disposición de firmeza, clemencia, originalidad, perspectiva en el expectante, espiritualismo, competitividad y conocimiento. En el aspecto grupal, tomamos a las integridades cívicas y las fundaciones el compromiso, generosidad, medida, paciencia y la conducta (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000, p.5). Por ende, se asevera que la psicología positiva permite conocer los semblantes auténticos y positivos de la experiencia del ser humano como la satisfacción y bienestar de la condición vital personal enfocados al anhelo, tranquilidad, optimismo y felicidad.

Sin duda al basarnos en la capacidad de la persona se alcanzan demostrar variados indicadores positivos que consiguen extender desarrollándose intra e interpersonalmente. Este es el motor de esta corriente.

Se considera psicología positiva al estudio científico enfocado a las integridades y fuerzas de la persona. Además, realiza el estudio al “ser humano promedio” a fin de investigar cómo marcha, qué mejora y cuál es lo correcto (Sheldon & Kasser, 2001, p. 216). Igualmente, viene a ser el estudio dirigido a las situaciones y procedimientos que benefician a avanzar a la apropiada actividad del ser humano, fundaciones o grupos (Gable & Haidt, 2005, p. 104).

De la misma manera, Linley, Joseph, Harrington y Wood (2006) refieren que la psicología positiva permite mejorar las opciones del individuo, ayudando en su optimismo. En cuanto al nivel metapsicológico se enfoca en transformar

hipotéticamente la inestabilidad que coexisten en las prácticas e investigaciones psicológicas, ofreciendo mayor calidad en la comprensión de los modos positivos, de las prácticas trascendentes de los individuos, integrándose con aquellos originarios del sufrimiento y la pena; en un nivel de estudios experto, el cual invade las técnicas y componentes que hacen viable lograr una insuperable ejecución individual y mejora en la calidad de vida (p. 8). Por tanto, la psicología positiva es el centro de estudio que permite al ser humano alcanzar mayor estabilidad emocional, el cual fomenta su confianza, optimismo, alegría y felicidad para ayudar a mejorar las condiciones vitales.

Cabe indicar que los conceptos permiten conocer más sobre el tema y también resaltan en diferentes preguntas. En primer lugar, es clave recalcar factores que no corresponden a psicología positiva. Por un lado, no debería confundirse con movimientos filosóficos ni espirituales, tampoco con ejercicios para autoayudarse a conseguir la felicidad. Así como los constructos psicológicos planteados y la certeza práctica originaria, la PP posee una consistente base científica. Por otro lado, la PP no se encuentra asentado en la razón autoritaria del fundado ni en la exploración de partidarios como crea el conocimiento pseudocientífico, sino que se basa en la colectividad científica internacionales, pues los estudios hallados se localizan publicados en artículos científicos. Tercero, no se frecuenta la negación de la angustia y de los semblantes contrarios de los individuos, sino en desarrollar la complementariedad, además de amonestar el desequilibrio que resistió la psicología en estas últimas 60 décadas que cedió cuantioso énfasis al aspecto patológico del individuo (Castro, 2010). Por ende, el marco patológico de la persona debe ser evaluado

a fin de contraer causas negativas referentes a algún tipo de enfermedad que sea dañina para su salud mental o física.

La definición brindada por Linley junto a sus colaboradores afirman lo que intenta imponerse como PP, lo cual afirma que cada definición rebusca alcanzar a los consecutivos fines (Gancedo, 2008): desarrollar y fortalecer, desde el núcleo de la intranquilidad, las potencialidades; indagar el bien subjetivo y psíquico para medir, identificar y suscitar al bien de la persona, grupos y sociedad en general. También destacan que la PP provisionó los “lentes diferentes” para concebir la práctica personal y ha abordado a instaurar una expresión simultánea para el estudio de los semblantes y actitudes positivas. Entonces, el estudio de la psicología positiva desarrolla actitudes apropiadas del individuo donde logra adoptar una mejor lección de fortalezas, mejorar el potencial y las habilidades reales y buenas del ser humano.

Por otro lado, en un análisis de la psicología positiva, Vernucci, S. y Zamora, E. (2019) mencionan lo siguiente:

La psicología positiva aporta un enfoque novedoso, mediante el cual entiende y estudia los anómalos psicológicos para desarrollar la trascendencia psicológica centrada en el desarrollo y análisis de los aspectos positivos y competitivos del individuo, basado en un estudio científico (Park, Peterson, & Sun, 2013; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Vera, 2006). Por tanto, dichos estudios afirman dicha psicología permite comprobar el estado personal, mediante las experiencias vividas e importantes que fomenten a conseguir mayor felicidad en la persona, mejorar su vida saludable y logre aumentar mayor prosperidad y

significancia (Park & Peterson, 2009). Por ende, es necesario desarrollar un estudio más completo de la psicología para contribuir en los estados de las personas, para una mayor comprensión de la felicidad y sufrimiento que surge en el ser humano.

No se niega en lo absoluto la angustia humana, sino que se enfatiza en que vivir involucra más allá de impedir o resolver dificultades (Park, Peterson, & Sun, 2013). No se debe estudiar el plano secundario: el progreso de las etapas que conciben que admita que valga la pena vivirla (Seligman, 2002), ni intentar equilibrar la salud mental con separarla de algunas enfermedades (Castro, 2010), sino que sería exacto desplegar una práctica y ciencia más completa sobre la psicología que contenga una mejor intuición de la angustia y felicidad, así como de su interacción (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). De este modo, la PP reside sobre la investigación de la funcionalidad psíquica insuperable de los individuos, conjuntos o fundaciones (Castro, 2010), en base a un mayor entendimiento científico de las condiciones, procedimientos y componentes que inciden en los estados sociales, culturales y subjetivos, donde garantizan una óptima condición de vida de las personas (Linley, Joseph, Harrington, & Wood, 2006). Entonces, la PP favorece a mejorar las calidad vital de las personas, ya que le ayuda a conocer sus fortalezas, reforzar sus virtudes y potenciar las motivaciones del ser humano.

Entonces ¿qué hace que una vida sea plena?

Vernucci, S., & Zamora, E. (2019) afirman:

Según Seligman (2019) se cuenta con cinco componentes primordiales dirigidos

al bien de la persona, siendo estos compuestos por el acrónimo PERMA: en donde refiere a la labor de las emociones positivas (Positive Emotion), el acuerdo vital y las acciones que incitan en el desarrollo del ser humano en base al estado “flow” (Engagement), la edificación y sostén de interacciones reales (Relationships), la definición que involucra la exploración de la prioridad a algo mayor que cada uno (Meaning), con el conocimiento de la meta o éxito por medio de la fijación de objetivos y metas (Accomplishment). Si bien es cierto que el ser humano podría conseguir una vida colmada por medio de cualquiera de ellas, quienes utilizan en unión todos los caminos que conlleven a la dirección correcta del bien aumentan la satisfacción (Peterson, 2006). Por lo tanto, el modelo PERMA ayuda a contribuir en la integridad del individuo, donde involucra el logro de la persona, su desarrollo y el incremento de emociones efectivas con el objetivo de impulsar al logro de metas y objetivos del ser humano.

Espin, K. (2019) muestra este modelo PERMA, basándose a la investigación y aporte de Martin Seligman, quien lo cataloga de la siguiente manera:

Varios autores, incluida Carol Ryff, han propuesto modelos de bienestar, así como de salud mental positiva utilizando la guía de bienestar mental de seis referencias. A fines de 2003, Corey Keyes agregó 2 componentes al modelo Ryff. No obstante, la principal teoría subyacente de la psicología positiva fue desarrollada por Seligman en 2011. Ryff & Keyes (1995) Seligman, años anteriores propuso un enfoque denominado “Felicidad auténtica”, pero lo varía para contener dos elementos con el fin de estar más en relación con el

bienestar y felicidad deducidos de la parte teórica de P.E.R.M.A en la “Teoría del Bienestar”, en el cual implica 5 principios de bienestar psicológico: (P) emociones positivas (positive emotions), (E) compromiso (engagement), (R) relaciones (relationship), (M) significado (meaning), y (A) logro (accomplishment) (Seligman, 2011). Estos ayudan a optimizar y enriquecer la calidad de vivencia del individuo, donde aumenta el compromiso e incrementa su bienestar favoreciendo a lograr el éxito en su vida personal.

### **2.3.2 Dimensiones de psicología positiva organizacional**

#### **Dimensión emociones positivas**

Castro (2020) menciona:

P: “Positive Emotions”. Emociones positivas. Favorece en incrementar el bienestar, aumentar las sensaciones positivas, no gracias a la reciprocidad con los aspectos negativos, sino como instrumento para combatir contra ellas. Estas acceden a alcanzar la mejora en las condiciones vitales de las personas, donde obtienen mayor tranquilidad, placer, satisfacción, agradecimiento, placer, confianza, inspiración, amor y curiosidad. Es claro establecer que las emociones positivas son de gran beneficio para los seres humanos donde mejoren sus afectos a través de un mayor sentimiento de amor, aprecio, paz, integridad, gratitud y de seguridad, invitándolo a que tenga mayor capacidad para alcanzar todos sus objetivos.

Según Espin, K. (2019):

Emociones positivas. Define a las emociones positivas como emociones que, por lo general, tienen componentes cognitivos y fisiológicos, los cuales inciden en la actuación del ser humano (Feldman, 2014). Asimismo, estas instituyen recursos íntimos perpetuos para el individuo (Frederickson, 1998). Hoy las emociones, predominan valorando el alcance propio de cierto evento, a su vez, liberan refutaciones que se pueden hallar en base a los gestos del rostro, el proceso cognitivo, asimismo, en los cambios funcionales (Frederickson, 2001). Se examinó varias intenciones de una impresión, siendo estos los más significativos para la operación: formar nuestra conducta futura y lograr una buena interacción con todos. (Feldman, 2014). Las emociones van a definirse por las cinco fundamentales: alegría, tristeza, miedo, interés e ira. (Teilegen, Walson, y Clark, 1999). Si apaleamos respecto a las intenciones, se indicaría que concurren otras ocupaciones.

Por lo tanto, por lo enunciado anteriormente, se establece que es necesario que una persona adopte conductas apropiadas, donde tenga una buena relación con otras y pueda expresar sus sentimientos ante los demás, asimismo pueda liberar cada uno de sus sentimientos, ya sean de felicidad, temor, tristeza, alegría o algún disgusto, establecido por aquellos sujetos que no tienen ningún lazo de compañerismo donde surge algún tipo de delito u ofensa, incitando a un conflicto. Mientras que el sentimiento de alegría favorece a que el individuo presente felicidad y bienestar, el temor, por el contrario, genera síntomas de tristeza, dolor, sentimientos negativos en la persona.

Lupano y Castro (2010) establecen:

Que es importante destacar dos interrogantes claves en relación a la PP: ¿Qué

concibe que la vida sea satisfactoria?, ¿cuáles son las formas de obtenerlo? Según Seligman (2002), hay tres caminos que conllevan a la vivencia de una vida de plenitud. Siendo, en primer lugar, el recorrido de las emociones afectivas o positivas, en el que autor señala que se refiere a la vida placentera o satisfactoria (*pleasant life*). Además, que este recorrido es -posiblemente- el más claro y reconoce a la noción usualmente desarrollada de la felicidad. Igualmente se enfoca en el desarrollo, que provoca el aumento de sentimientos afectivas para obtener la comodidad. En este se considera que la felicidad reside en conseguir mayormente buenos momentos en toda la vida. Las emociones afectivas además logran centrarse en el hecho de haber surgido algo del pasado para incitar la gratitud junto al perdón a futuro por medio del anhelo y optimismo.

A su vez, el camino a conseguir la felicidad posee dos límites significativos. En donde primero se enfoca en el grado de emoción positiva, el cual se encuentra unido al temperamento y los componentes hereditarios (de 40% - 50%), que representa que los niveles de emoción positiva que tienen los individuos son casi fijos, con poca posibilidad de varianza (Lyubomirsky, 2007). Segundo, otra desventaja sería el acontecimiento del fenómeno conocido como adaptación hedónica.

Por ende, es necesario señalar que la primera opción de la vida placentera está ligada a los momentos que experimentamos de regocijo, en donde los factores que influyen son externos y se encuentran acoplados a lo material como la adquisición de un terreno o la obtención del sueldo, entre otros; mientras que la segunda opción rige al compromiso “engagement”, lo cual produce un sentimiento de felicidad.



Está demostrado científicamente que si los individuos reanudan con aceptación emocional negativo a los acontecimientos trascendentales estresantes, pronto retornan a la base lineal (set point) sin concernir el impulso eventual (Diener, Lucas & Scollon, 2006). Siendo potencial gracias al componente de aprendizaje, si este se estima en grandes conjuntos de afecto positivo, experimentaron mayores cantidades de efectos negativos. Entonces se indica que si los factores son negativos en la persona, se deben mejorarlas para aumentar su aprendizaje; ya que, deben ser cambiadas por sentimientos de afectos positivos a fin de conseguir mejores resultados en las condiciones vitales humanas, favoreciendo a que adquiera paz, mejore su integridad, aumente su alegría, optimismo y felicidad.

## **Indicadores de emociones positivas**

Los indicadores correspondientes a la dimensión emociones positivas son optimismo, gratitud, amor y paz.

### **Optimismo**

Seligman (2002) indica:

El optimismo fomenta sentimientos positivos respecto al futuro. Al igual que la esperanza, el optimismo perfecciona la estabilidad emocional, evitando la aparición de la depresión causada por las adversidades y beneficiando al rendimiento laboral, sobre todo enfocados a las actividades de retos y la salud física. (...) La definición de optimismo aprendido impulsa a la esperanza. Por ende, se deduce que el optimismo es importante en el ser humano; ya que incide a que tenga mayor esperanza de alcanzar sus logros y eliminar cualquier aspecto negativo, que influya en la vida de la persona, fomentando a que obtenga depresión o sentimientos negativos.

### **Gratitud**

Seligman (2002) indica:

La gratitud permite desarrollar la apreciación y disfrute de los momentos buenos, anteriores y la nueva escritura histórica en base al perdón, reduciendo los aspectos negativos o deprimentes. Por lo que se afirma que la gratitud mejora la parte emocional de la persona, debido a que al pedir perdón nos libera de estados emocionales negativos, como de tristeza o depresión, y nos genera un sentimiento de tranquilidad y felicidad, que favorece a que los momentos negativos sean transformados a recuerdos positivos, reduciendo cualquier tipo de adversidad.

### **Amor**

Seligman (2002) indica:

El sentimiento del amor de una persona envuelve su generosidad, afecto, amabilidad y la aptitud para amar y que sea recíproco. Por ello, es importante indicar que la emoción del amor atiza el aumento y aceleración de los neurotransmisores como la dopamina, en donde la persona se libera de toda emoción negativa y empieza a adquirir sensaciones positivas como alegría, felicidad, afecto o afición.

### **Paz**

Seligman (2002) indica:

El sentimiento de paz alude a que el individuo tenga un mayor grado de satisfacción y felicidad, provoca que tenga calma o serenidad en sí mismo. Cabe hacer hincapié que el individuo debe adquirir momentos amenos, en el cual adopte emociones de tranquilidad y lo fomente al relacionarse con otras personas para desarrollar sus habilidades y tener la capacidad de obtener paciencia y serenidad ante cualquier dificultad o barrera que le impida obtener sus logros, metas y objetivos personales.

### **Dimensión compromiso**

Castro (2020) indica:

E: “Engagement”, Compromiso. Consiste en un orden de alianza o de pacto personal, así como con las fortalezas propias, con el objetivo de lograr una buena conexión para crear un momento armónico, de semejanza, de flujo del conocimiento. Esto sería el compromiso de la indagación de ciertas acciones para afiliarse en “flow”, o a un estado mejor de activación. Sucede que cuando laboramos con compromiso o conseguimos algún propósito, en el cual se experimenta una etapa de flujo, el tiempo parece estancarse y enfocamos nuestro sentido en nosotros mismos, concentrándose solamente en el presente. Por ello, se

establece que es importante que seamos comprometidos con lo que deseamos alcanzar, con nuestros propósitos u objetivos, los cuales nos enfoquemos en vivir el presente y construir una alianza para nuestra vivencia en el futuro.

Según Espin, K. (2019):

Compromiso. Se refiere a un lazo psicológico profundo. Este enfoque se precisa como un estado de flujo. Csikszentmihalyi (1997) creó esta definición en los 70 y afirma que el flujo, como instante insuperable de concentración, es fundamentalmente un desafío motivacional. La persona recibe el flujo cuando posee un tiempo de concentración, en el cual envuelve un profundo cambio de esmero en una acción; esta es una práctica tan satisfactoria que el individuo experimenta y pretende experimentar dicho flujo varias veces. (Keller & Bless, 2008). La mezcla de emociones motivadoras y positivas se hallan interiormente de esta práctica y aunque para la actividad es necesaria el esfuerzo lo que se mantiene es la motivación, las inquietudes diarias dejan de lado una falta de tiempo (Fernández, Pérez & González, 2013). No hay sospecha de que al estar en estado de *flow* se alcanzan instrumentos terapéuticos profundos que adecuan a la persona en un nivel alto de bienestar (Moneta, 2004). También, según Seligman en su libro llamado “Florecer”, menciona que, a distancia del flujo, los seres humanos pueden apreciar acciones denominadas “microflujo”, es decir que localizan instantes como complacerse del recorrido del bus, disfrutar de su comida preferida, y estas podrían sumar calidad a sus experiencias diarias. Seligman (2011) indica que dichas actividades pueden eliminar malos momentos. Por ende, se puede establecer que el compromiso de las personas, donde presentan esmero, dedicación, motivación para lograr hacer lo que deseen, ayudan a cumplir sus anhelos o labores determinadas para su desarrollo personal.

Lupano, María y Castro, Alejandro (2010), sostienen:

En segundo lugar, se localiza el rumbo, el cual se encuentra enfocado con su compromiso (*engagement life*). Los placeres van a derivarse del compromiso mostrado al trabajo efectivo y con el interés de sentir *flow*. Y este estado se consigue cuando la acción contiene a la persona y posee la emoción de que la estación se estancó. Quizá se pueda llegar a conseguir *Flow* cuando haya retos laborales, repasando textos o tocando instrumentos musicales. Para adquirir el *flow* será propicio que el trabajo pueda ser agradable y no fastidioso ni estresante. Es la igualdad de las destrezas propias y las cualidades laborales. Al emplear las fortalezas particulares en una ocupación específica se consigue el enlace tan individual llamado compromiso. El *flow* no surge en primera cómo se dan las emociones auténticas, sino que demanda de mucha labor y esfuerzo.

### **Indicadores de la dimensión compromiso**

Los indicadores oportunos a compromiso son fluir (*flow*), conciencia plena (Mindfulness).

#### **Fluir (*flow*):**

Según Seligman (2002):

*Flow* es entregarnos completamente en lo gratificante y no al aspecto de goce. De hecho, la carencia de afecto o de otra cognición nos lleva a ese estado. Los sentimientos y el ser conscientes de las cosas poseen un centro para llegar a ese camino; no son obligatorios cuando lo que una persona realiza se acerca a lo idóneo. A lo mejor la fluidez sea el cambio que establece el desarrollo psíquico. Por ende, la persona debe buscar fluir en cada una de sus actividades; ya que, es

un estado que busca alcanzar la calma y reducir el estrés, pues este último produce que no consigamos lo que nos proponemos. Entonces si nosotros aprendemos a fluir vamos a lograr un estado anímico positivo y un alto nivel de concentración.

Domínguez e Ibarra (2017):

Fluir con lo que amamos es crear un estado armónico, que permite aumentar un nivel de descanso mental del individuo, reduciendo el estado de cansancio, tristeza y estrés, en donde se disfrute y goce de una vida alegre, y se muestre un mando más activo, proactivo y apasionado. Asimismo, es motivarse al lograr objetivos, confiando en sus conocimientos y obteniendo paz consigo mismo. En efecto, es más sencillo demostrar las emociones positivas, la complacencia de las acciones y transmitir alegría a otras personas. Por lo cual, se puede afirmar que, si una persona adquiere un estado de fluidez, logrará transmitir su emoción positiva a otras, y provocará que tengan ganas de ser positivo con sus objetivos a lograr, muestren alegría, motivación y proactividad, además, tengan ganas de seguir superándose y alcanzar una mejor calidad de vida.

### **Conciencia plena:**

Seligman (2002) indica:

La conciencia plena surge por la comprobación de que el desconocimiento somete una mayor parte de la destreza del ser humano. No tenemos advertencia en gran mayoría sobre nuestra experiencia vivida, sino que procedemos a actuar y socializamos de manera automática, sin especular tanto.

La conciencia real sobre un acontecimiento actual es producida de una manera

más natural en un estado de mentalidad lenta que cuando uno transita rápidamente por una acción o hecho pensando en el futuro.

La concentración, la carencia de atención sensata y la dilación del tiempo serían maneras que el propio desarrollo evolutivo ha fijado para desarrollar los recursos psicológicos a futuro. Entonces, es necesario que el individuo tenga la capacidad para realizar meditación, en la que conscientemente se encuentre enfocado a fin de que logre reducir la ansiedad y el estrés, reforzando el mecanismo neuronal del cerebro, ya que todo ello es de gran beneficio para el bienestar del ser humano.

### **Dimensión relaciones**

Castro (2020) menciona:

R: "Relationships". Relaciones positivas. Bajo nuestro indiscutible estado de seres sociales es elemental aseverar que este aspecto resulta trascendental para obtener mejores condiciones de vida. Sea en gran o poca medida, todos nos relacionamos con otros, y esto nos ayuda a que obtengamos un componente de amparo y soporte poderoso en comunidad. Por ello, es clave que mantengamos una buena relación con otros seres humanos, en el cual fomentemos armonía, cordialidad y simpatía con la finalidad de mejorar nuestras interrelaciones y ser felices. A su vez, esto favorece a que la persona se sienta bien y haga sentir de igual manera a los demás.

Según Espin, K. (2019):

Las relaciones comprenden emociones de sentirse parte de una comunidad o colectividad, pues estas interrelaciones dan una gran importancia a la existencia de las personas. Las parejas y amigos vuelven felices a los seres humanos y esto hace que tengan más oportunidades de obtener pareja y amistades. El apoyo social con las relaciones mutuas son buena medicina para eliminar las "desventajas" vitales y un modo confidencial de estar bien. Asimismo, beneficia a que observemos a los otros de manera óptima y provoca la emoción de colaboración y dependencia positiva con los demás (Seligman, 2007). Por lo tanto, es clave que el individuo mejore su relación en su sociedad, en donde adopte emociones positivas con otras personas, de manera que compartan cosas en común: conocimientos, gustos, pasatiempos y creen un vínculo afectivo de amistad o de amor con una pareja.

Lupano y Castro (2010) sostienen:

Últimamente Seligman (2009) añadió un nuevo pilar por estudiar: las relaciones positivas (vida social) para conseguir la felicidad, además basa su principio en el estudio del bienestar psicológico, que indica que aquellas personas bastante sociales son las que demuestran mayor felicidad. Por ende, se deduce que los vínculos positivos consiguen el éxito de felicidad del individuo; ya que, es necesario -para su supervivencia en la sociedad- socializar con otras personas durante su existencia por el camino de la vida.



## **Indicadores de relaciones**

Los indicadores correspondientes a la dimensión relaciones son relaciones interpersonales y bondad.

### **Relaciones interpersonales**

Seligman (2011) indica:

Las relaciones positivas efectúan 2 tipologías de criterios: favorecen el bienestar y se les puede medir de forma autónoma de los demás aspectos. Sin embargo, cuando buscamos una amistad, ¿acaso entablamos una relación sin pensarlo, o quizá la llevamos a cabo solamente porque nos origina un sentimiento positivo, responsabilidad o beneficios? ¿Nos incomodamos en investigar relaciones positivas para lograr algún provecho en nosotros?

Dos corrientes nuevas sobre el avance humano marcan la trascendencia de las relaciones positivas por su propio derecho y por su valor interno.

La vasta corteza prefrontal que poseemos utiliza continuamente millones de conexiones para entablar posibilidades sociales y elegir el mejor camino para seguir adelante. En ese sentido, el cerebro es un gran motor de simulación interpersonal, seleccionado precisamente por la línea evolutiva para cumplir la funcionalidad de diseñar y construir armoniosas y efectivas relaciones humanas. Además, que los lazos interpersonales fomentan una mejor correspondencia con otras personas, en donde desarrollamos emociones positivas y una socialización afectiva y motivadora.

## **Bondad**

Seligman (2002) indica:

La práctica de la bondad genera gratitud, a diferencia de un placer. Cuando realizamos una experiencia grata, entra a tallar nuestro vigor personal y requiere estar a la altura de ocupar un reto.

Esta no va custodiada de una norma o sentimiento positivo como el regocijo, sino que va a consistir en el compromiso pleno y favorece a la conciencia personal de identidad. Por ello, es importante que el individuo sea auténtico en sus emociones para alcanzar una mejor relación con los demás, que fomente un vínculo ameno y satisfactorio.

## **Dimensión propósito**

Castro (2020) indica:

“Meaning and purpose”. Propósito y significado. Este factor está relacionado con la búsqueda para pertenecer a algo que nos supere a nosotros mismos. Se debe pensar que nuestro propósito en la vida está más lejos de centrarnos solo en cada uno de nosotros. Detrás de cada proyecto alcanzado, meta y propósito logrados, hay un sentido de trascendencia. Todos necesitamos encontrar sentido a la vida para sentirnos bien con uno mismo. Por ello, es importante que el individuo adquiera motivaciones constantes, en las que tenga objetivos claros, establezca estrategias para desarrollarlos con la finalidad de alcanzar el logro de ellos.

Según Espin, K. (2019):

Sentido. En la psicología positiva, específicamente de dicho modelo, sobresale la cuantía de que se encuentre sentido a la vida. De acuerdo a Seligman (2014), el sentido se refiere a tener una dirección y finalidad en la existencia de cada uno. Los individuos que aseveran poseer una vida más plena y con propósito casi siempre mencionan que se encuentran muy felices. Huppert (2014) afirma que el sentido hace referencia a utilizar algo de mayor dimensión a uno mismo. Algunos estudios han justificado que los individuos religiosos y espirituales, particularmente, aprecian la vida demostrándolo más que las personas que no son creyentes. Por ende, en la PP cobra más importancia el hecho de contar con la vida, logrando que el individuo valore y aprecie su existencia, optimizando así sus condiciones vitales.

Lupano, María y Castro, Alejandro (2010), sostienen:

En tanto que las anteriores dimensiones para lograr la felicidad guardan relación con aspectos del propio individuo sin tomar en cuenta tanto el entorno (emociones positivas y compromiso), esta vía de vida significativa (*meaningful life*) posee la indagación sobre el sentido, el cual se engloba en un contexto más grande. Este tercer camino es la combinación de las fuerzas personales para lograr un mayor desarrollo sobre algo más sustancial y extenso que uno mismo. Igualmente, esta permite ayudar a los otros -en base a las fortalezas que cada uno posee- con el fin de que puedan desenvolver sus capacidades. Hablando de forma general, este suceso surge de las instituciones como la familia, el colegio y la sociedad. Por ello, es necesario que los ambientes en donde nos

encontremos sean agradables a fin de apoyar a los demás y fomentar un vínculo familiar, amical, educativo con las personas que nos rodean.

### **Indicadores de la dimensión propósito**

Los correspondientes a la dimensión propósito: trascendencia y espiritualidad.

#### **Trascendencia**

Seligman (2002) afirma:

Al hablar de trascendencia me refiero a la potencia o fuerza emocional que va más allá del individuo y nos enlazan con algo mayor, amplio e indestructible: con el futuro, con los demás, con la evolución y el universo. Por ello, se puede afirmar que el ser humano posee una fortaleza que le permite considerarse un ser que no se amilana ante nada, sino alguien con mucha fortaleza, capaz vencer cualquier tipo de obstáculo e ir más allá de su círculo, es decir, alcanzar un vínculo con el universo.

#### **Espiritualidad**

Seligman (2002) indica:

Tiene perspectivas coherentes y potentes acerca de la cognición y significado trascendental del universo. Sabe cuál es su sitio dentro del precepto universal. Sus dogmas se basan en las acciones y son motivo de alivio del espíritu. ¿Tienes una filosofía particular de vida religiosa o de otro tipo que dicta que eres parte de todo el universo? ¿Tiene la vida un significado más amplio para ti? Entonces, se puede afirmar que muchas de las personas que buscan la espiritualidad logran conseguir respuestas a las preguntas últimas que se realizan, entablando una relación íntima con lo espiritual o sagrado, lo cual le trae tranquilidad para su

vida.

### **Dimensión logro**

Castro (2020) indica:

A: "Accomplishment". Éxito y sentido del logro. Involucra fijar objetivos, los que una vez logrados, ayudarán a sentirnos aptos, avivando nuestra oportuna independencia. Esto ayudará a optimizar nuestras destrezas. Por ende, el éxito de un objetivo rige el cumplimiento de estrategias que se establecen para obtener el logro, las cuales deben ser motivadas para desarrollar nuestras habilidades hasta conseguir lo que se busca.

Según Espin (2019):

El logro es comprendido mejor cuando notamos a los individuos trazarse metas, prosperar para ellas y alcanzar objetivos (Butler y Kern, 2014). Asimismo, se refiere a aquella potencia vital de los individuos. Cuando se logra una meta, afecta el cerebro y produce dopamina, que provoca placer. Al mismo tiempo, este neurotransmisor activa circuitos cerebrales que impulsan a las personas a establecer nuevas metas, obteniendo así un circuito constante de realización. Además, al lograr una meta, nos sentimos satisfechos con los deseos anhelados y de esta forma pensamos en otras más para el futuro.

Según Seligman (2011):

El logro (o realización) normalmente lo busca uno mismo, inclusive cuando no origina sentimientos positivos o nada relacionado a ello (...) Entonces, la teoría del bienestar solicita una dimensión más: conseguir el logro transitorios y la

“vida de realización”, una vida diligente al logro por sí mismo, de forma amplia. Además, la realización ayuda a que la persona aumente su capacidad de inventiva y resiliencia para alcanzar sus objetivos propuestos.

### **Indicadores de la dimensión logro**

Los correspondientes a la dimensión logro: realización y cumplimiento de metas.

#### **Realización**

Seligman (2011) indica:

La “vida de realización”, una vida enfocada al logro personal de forma general. Al realizar acciones donde practiquemos nuestras fortalezas, obtendremos –en consecuencia- emociones positivas auténticas como la satisfacción, orgullo, gozo, desarrollo personal o concordia. Por esta razón, las fortalezas con las virtudes a menudo entran en juego en situaciones ganadoras: todos podríamos ser ganadores si actuamos sobre nuestras fortalezas y virtudes. En ese sentido, el individuo debe generar la capacidad de tener una mentalidad de desarrollo en función a sus aspectos positivos para lograr su realización.

#### **Cumplimiento de metas**

Seligman (2011) acerca de este indicador hace una reflexión:

Ciertos jugadores que poseen mayor experiencia de *bridge* entran al ruedo para adquirir aprendizaje, mejorar, solucionar problemas y mantenerse en estado de *flow*. Cuando vencen, es impresionante. Lo denominan “ganar bonito”. En caso de que pierdan, pero hayan jugado bien, el sentimiento es similar: júbilo. Estos profesionales apuestan por el compromiso, las emociones positivas e incluso por puro placer. Por el contrario, existen otros que solo juegan para ganar. Para

ellos, perder sería terrible sin importar lo bien que jugaran. Sin embargo, cuando ganas, es lo mejor, incluso si "ganaste feo".

Por lo tanto, resulta importante entregarnos a ese estado de goce por lo que hacemos con el fin de alcanzar nuestras metas y disfrutar del cumplimiento de estas.

## **2.4. Glosario**

### **Psicología positiva**

Viene a ser una corriente psicológica que se basa en tomar como núcleo los rasgos positivos de un individuo con el objetivo de conocer mejor a la persona y aprovechar todo el potencial que posee.

### **Psicología positiva organizacional**

Estudia las particularidades positivas de las personas dentro de una organización con el fin de mejorar y potenciar sus habilidades.

### **Emociones positivas**

Las emociones positivas son los sentimientos verdaderos que poseen las personas acerca de lo que sucede a su alrededor y sobre las otras personas. Entre estas podemos resaltar el optimismo, el agradecimiento, el afecto, la paz y el amor.

### **Compromiso**

El compromiso es un acuerdo que tenemos entre nosotros mismos y las actividades que ejecutamos. Es un estado pleno de conexión con las labores realizadas.

### **Relaciones**

Las relaciones son aquellas interacciones sociales que tenemos con las personas que nos rodean. Como seres sociables, siempre estamos comunicándonos con los demás.

### **Propósito**

El propósito viene a ser el significado profundo que tenemos por alcanzar alguna cosa dentro del mundo. Es el sentido que guía nuestras vidas.

### **Logro**

El logro se da cuando se realizan los objetivos planteados, es decir, es la realización de todas las metas propuestas.

### **Atención plena (*Mindfulness*)**

Atención plena o *Mindfulness* es el proceso por el cual el ser humano logra tomar conciencia de sus actos y de lo que acontece en su entorno. Es decir, tiene una conciencia plena de lo que sucede en sí mismo.



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **Metodología de la investigación**

Esta investigación tiene el enfoque cuantitativo, su tipo es básico, su diseño es no experimental - transversal con alcance descriptivo.

Por consiguiente, el estudio consta de una matriz de operacionalización, la cual involucra operacionalizar la variable psicología positiva organizacional, ejecutar su concepto de la variable, dimensiones y deducir los indicadores correspondientes de la investigación. Cabe señalar que es importante conceptualizar la variable para dar a conocer la temática a investigar.

Seguidamente, se aprecia la tabla de la matriz de operacionalización, la cual describe de manera más estructurada y organizada lo siguiente:

## 3.1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
<b>PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL</b>	Se conceptualiza como el estudio de la experiencia y características positivas del individuo, así como de las instituciones que facilitan su desarrollo con el fin de la mejora de la calidad de vida de las personas, mientras aminora la repercusión de la psicopatología (Seligman 2005; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).	La Psicología positiva organizacional es el estudio de los rasgos positivos de las personas dentro de una institución con el fin de mejorar y potenciar sus habilidades.	Emociones positivas	Optimismo Gratitud Amor Paz	1 - 8	Cuestionario
			Compromiso	Fluir (flow) Conciencia plena (Mindfulness)	9 - 13	
			Relaciones	Relaciones interpersonales Bondad	14 - 19	
			Propósito	Trascendencia Espiritualidad	20 - 23	
			Logro	Realización Cumplimiento de metas	24 - 28	

*Tabla 1.* Operacionalización de la variable Psicología positiva organizacional

*Nota.* Elaboración propia del investigador

### **3.2 Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo**

Este trabajo presenta un estudio de tipo básico, porque profundiza y desarrolla contenidos teóricos respecto a la variable psicología positiva organizacional; asimismo, se describen los hechos presentados en la realidad problemática y los conceptos teóricos relacionados a las dimensiones e indicadores del estudio. Por lo mencionado, los autores Escudero, C. y Cortez, L. (2018) señalan que la investigación del tipo básico va a enmarcarse solamente en los fundamentos teóricos; igualmente se encuentra orientada a realizar nuevos descubrimientos de leyes teóricas y profundizando conceptualmente cada uno de los elementos que conforman la investigación.

#### **Diseño**

El trabajo, por sus características, presenta un diseño no experimental, corte transversal, pues no hay manipulación de la variable de estudio, sino que se analiza de manera objetiva sin ocasionar ninguna alteración en la variable y dimensiones. Por este punto, Hernández, A; Ramos, M.; Placencia, B.; Indacochea, B.; Quimis, M. y Moreno, L. (2018) manifiestan que, en el estudio con diseño no experimental, sus variables no serán manipuladas, sino que solo se manejan deliberadamente, donde se estudia la realidad sin ocasionar ningún cambio o transformación alguna. Por consiguiente, Álvarez y Delgado (2017) explican que una investigación de corte transversal se enfoca en la observación que mide la exposición y los resultados en cierto punto concluyente mediante el tiempo; además, también se le denomina como estudio de prevalencia o encuesta de frecuencia.

## **Alcance**

La ejecución del presente estudio, debido a la naturaleza situacional y a su estado actual, pertenece al alcance descriptivo, puesto que pertinentemente se vio trabajar de esta manera, como se muestran en el contenido del planteamiento de la problemática y los objetivos, los cuales van a influenciar en la implementación de las recomendaciones en relación al efecto del problema establecido. Como lo sostienen Álvarez, G. y Delgado, J. (2017) que un estudio descriptivo permite dar soluciones a la problemática presentada, donde se conocen cuáles son las causas que originan dichos problemas para proponer una solución a los objetivos del estudio para alcanzar derivaciones favorables.

### **3.3 Población y muestra**

La población se conforma en base a 322 maestros de Innova Schools - Región 5. Según Arias, J. Villasís, M. y Miranda, M. (2017) infieren que dicha población representa a un grupo de individuos que presentan mismas particularidades, el cual es definido y accesible para ejecutar un estudio, los cuales deben ser seleccionados e identificados del planteamiento de los objetivos de este estudio.

A continuación, se establece la tabla de la población, respecto a la cantidad de docentes que hay en cada sede de la región 5:

**Tabla 2***Población de estudio*

<b>REGIÓN 5</b>	<b>Docentes</b>
Chorrillos 1 – Villa	47
Chorrillos 2 - Horizontes	27
Chorrillos 3 – Faisanes	46
Chorrillos 4 - La Campiña	37
Chorrillos 5 - Universo 1	17
Chorrillos 6 - Universo 2	19
Surco 1 – Ambrosio	53
Villa El Salvador 1 - Laderas de Villa	33
Villa El Salvador 2 – Vallejo	20
San Juan de Miraflores	23
Total de docentes	322

*Nota.* Datos obtenidos de Innova Schools - Región 5

### **Muestra**

Para este estudio, como muestra, se tomó a 75 docentes de la institución antes mencionada, el cual fue obtenido mediante un método no probabilístico por cuotas. Por lo enunciado, Arias, J., et al. (2017) afirman que se refiere a la parte representativa de la población, donde se selecciona para poder ser estudiada, y los participantes son analizados y estudiados para la investigación con la finalidad de conseguir resultados que se busca en un estudio, siguiendo procedimientos de técnicas que se eligen para trabajar con la cantidad de la muestra.

### **3.4 Instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica de recolección de datos**

Como técnica para este estudio se optó por la encuesta y se aplicó el cuestionario como instrumento. Este se realizó a 75 maestros de la institución en estudio. El propósito de este procedimiento no es para describir a los individuos de forma personal, sino es adquirir el perfil de toda la población.

#### **Instrumento de recolección de datos**

Como instrumento a emplear, se optó por el cuestionario; este se realizó mediante un Formulario de *Google* y se envió vía correo a los docentes en el horario de trabajo, de lunes a viernes, durante dos semanas. Por este punto, López, P. y Facheli, S. (2016) explican que el cuestionario se usa bastante como instrumento, que permite recoger datos de un estudio, en donde se presentan las interrogantes o preguntas de manera ordenada y sistemática, siendo dicho instrumento que favorece en conseguir la información que se busca en un estudio.

#### **Procesamiento de recolección de datos**

Con el número considerado de cuestionarios y con las repuestas por los docentes, se analizó la información haciendo uso del software llamado *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, que facilita el proceso de estos datos, así como también elaborar los cuadros estadísticos en poco tiempo.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

**Tabla 3**

*Fiabilidad de instrumento*

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Psicología positiva organizacional	0.925	28

*Nota.* Base de datos

Por lo tanto, el valor del coeficiente presenta un alto grado de fiabilidad y de coherencia, determinando que existe claridad en cada una de las interrogantes del instrumento. Dado que el Alfa de Cronbach es 0.925, el cuestionario de la investigación es aceptable.

**Tabla 4**

*Baremos de la variable*

Variable/dimensión	Nivel		
	Escaso desarrollo	Moderado desarrollo	Desarrollado
Psicología positiva organizacional	28-65	66-103	104-140
Emociones positivas	8-19	20-29	30-40
Compromiso	5-12	13-18	19-25
Relaciones	6-14	15-22	23-30
Propósito	4-9	10-15	16-20
Logro	5-12	13-18	19-25

*Nota.* Base de datos

Los resultados de los baremos fueron obtenidos mediante la suma de cada uno de los ítems del estudio en correspondencia a su variable y dimensiones, siendo los puntajes conseguidos para conocer el tipo de nivel correspondiente de cada puntaje.

### Resultados descriptivos

Psicología positiva organizacional

**Tabla 5**

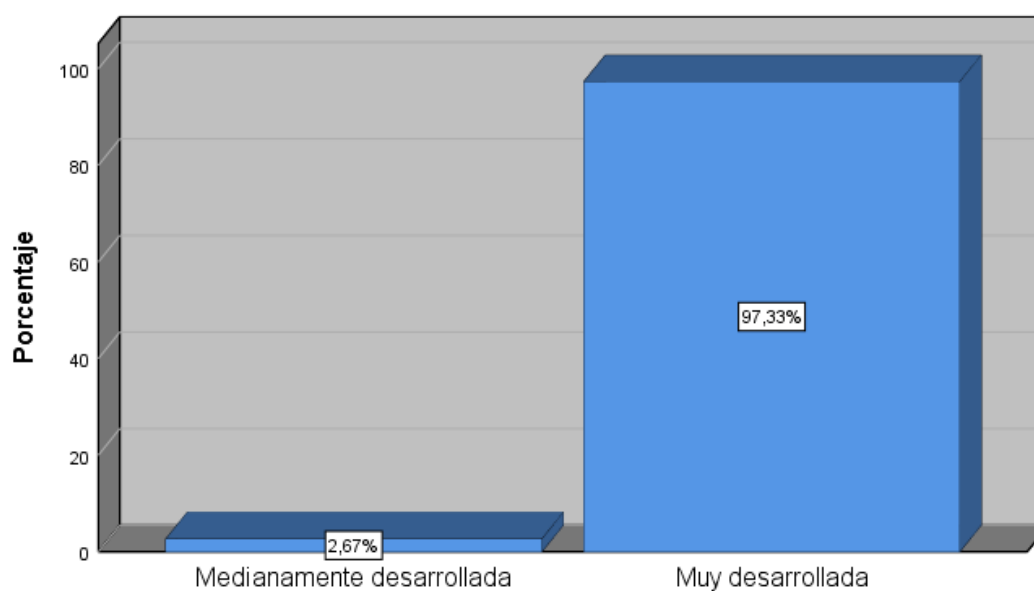
*Psicología positiva organizacional en los maestros de la institución educativa Innova Schools de la Región 5*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente desarrollada	2	2,7
Muy desarrollada	73	97,3
Total	75	100,0

*Nota.* Base de datos de la investigación

**Figura 1**

Dimensiones de la psicología positiva organizacional



*Nota.* Representación gráfica, tabla 5

Del resultado acerca de la variable en mención, se muestra que en su mayoría los educadores de Innova Schools - Región 5 han desarrollado una psicología positiva organizacional muy desarrollada, y este índice es del 97.33%; mientras que el 2,67% de los docentes tienen un nivel medio de desarrollo. Esto se da porque los docentes tienen sentimientos positivos, son conscientes del trabajo que realizan, son apreciados por sus



pares, están tranquilos al realizar sus tareas en la organización y son agradecidos. Del mismo modo, muestran un grado alto de compromiso y tienen buenas interrelaciones con sus equipos, logrando cada meta y compartiendo sus logros juntos.

La psicología organizacional positiva está sujeta a las dimensiones de emoción positiva, compromiso, relación positiva, finalidad y logro.

### Dimensión Emociones positivas

**Tabla 6**

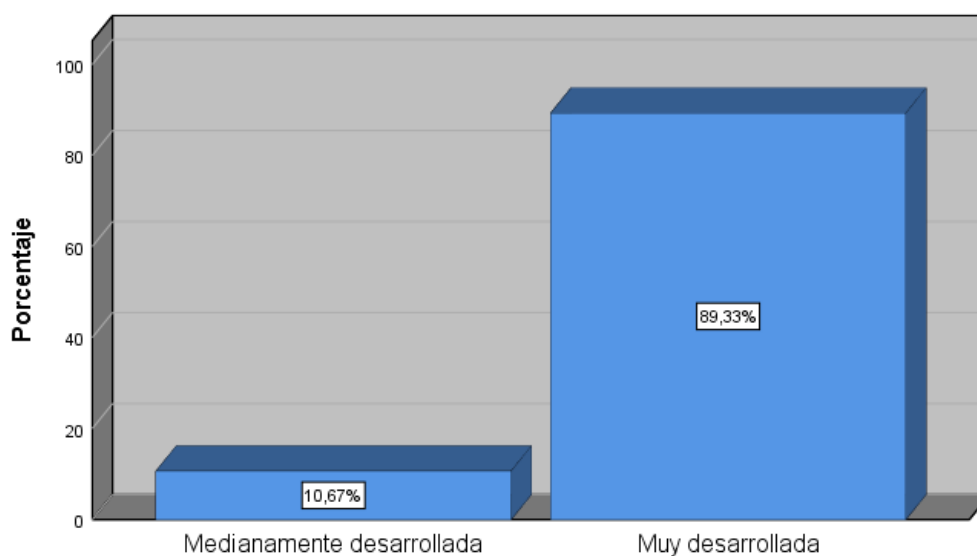
*Emociones positivas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente desarrollada	8	10,7
Muy desarrollada	67	89,3
Total	75	100,0

*Nota.* Base de datos

**Figura 2**

*Emociones positivas*



*Nota.* Representación gráfica de la tabla 6

El 89.33% del total de docentes de la institución en estudio tienen emociones positivas muy desarrolladas, en tanto el 10,67% poseen el nivel desarrollado medianamente.

Esto indica que los maestros, en su mayoría, tienen una visión optimista de las actividades que realizan en la organización y muchas veces trabajan con extrema cautela u optimismo, y también se dan cuenta de que los problemas que surjan son solo temporales. Asimismo, tienen estima entre sus compañeros, reconocen el trabajo y esfuerzo de todos los que forman el equipo y muestran comodidad en su centro laboral.

### Dimensión Compromiso

**Tabla 7**

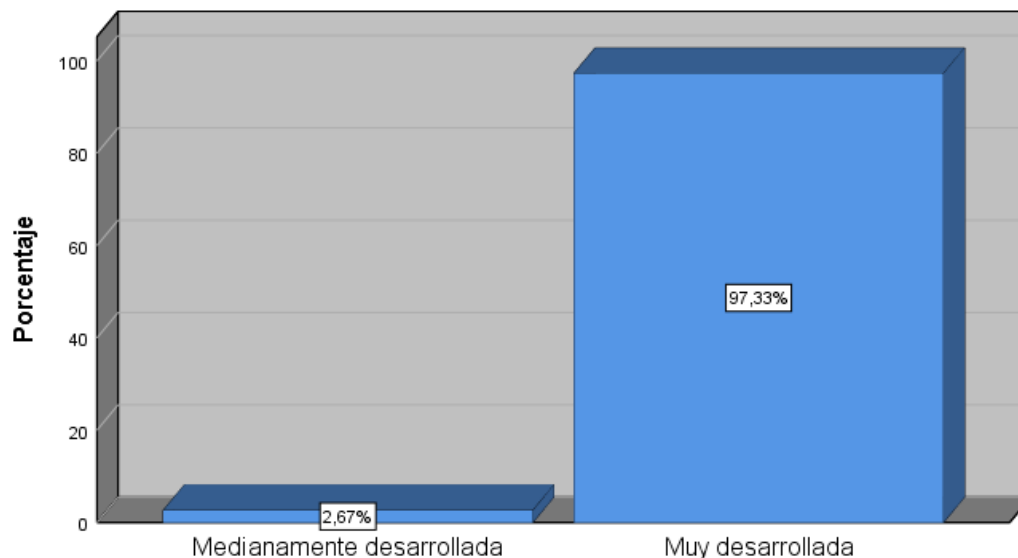
Compromiso

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente desarrollada	2	2,7
Muy desarrollada	73	97,3
Total	75	100,0

*Nota.* Base de datos

**Figura 3**

*Compromiso*



*Nota.* Representación gráfica de la tabla 7

Según la tabla, la dimensión del compromiso, se puede observar que el 97,33% del total de educadores del centro educativo en estudio, presentan el compromiso en un nivel muy desarrollado, en tanto solamente el 2,67% poseen un nivel medianamente desarrollado. Esto se explica porque a casi todos los docentes les apasiona mucho el trabajo que desempeñan, pues frecuentemente se involucran en las actividades que ejecutan; asimismo, se concentran y disfrutan del trabajo que realizan y tienden a prestar atención a todas las tareas del trabajo, evitando del todo cualquier distracción que no los deje concentrarse.

### **Dimensión Relaciones positivas**

**Tabla 8**

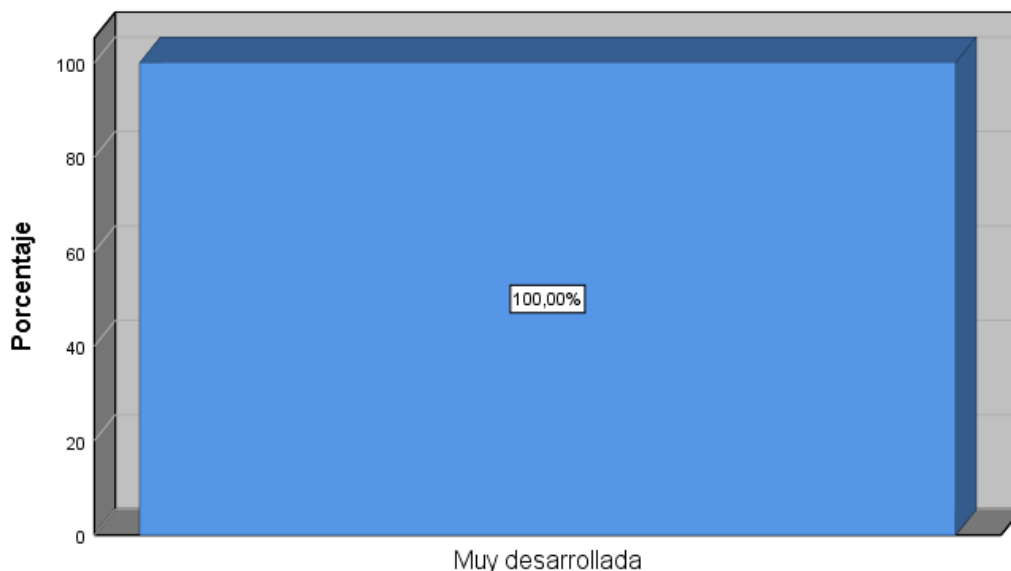
Relaciones positivas

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy desarrollada	75	100,0

*Nota.* Base de datos

Figura 4

*Relaciones positivas*



*Nota.* Representación gráfica de la tabla 8

En esta dimensión sobre relaciones, se aprecia que los docentes pertenecientes a la I.E en mención, mantienen buenas relaciones con los colegas del trabajo. Es el 100% los que cuentan con relaciones positivas muy desarrolladas. Esto es porque los profesores, en su conjunto, mantienen buena interacción con sus colegas, lo que significa que su trato se da con bastante respeto. Además, se puede deducir, que son muy asertivos, se comunican adecuadamente con todos y son muy empáticos. De igual manera, los docentes poseen la capacidad de controlar los sentimientos dentro la I.E. y son solidarios, pues si uno de sus colegas experimenta algún problema en el trabajo, los demás lo apoyarán sin ningún beneficio personal, pues tienen el compromiso de ofrecer su apoyo a todos.

### **Dimensión Propósito**

#### **Tabla 9**

Propósito

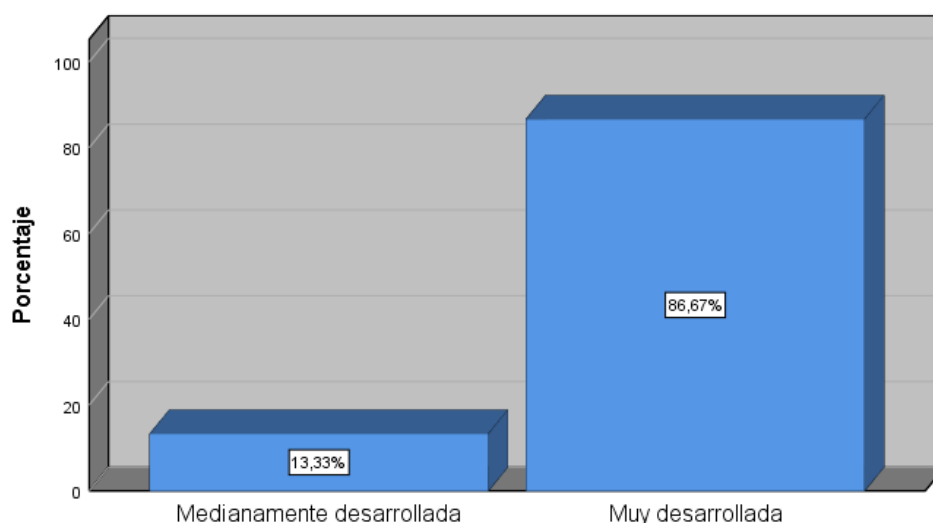
<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Medianamente desarrollada	10	13,3

Muy desarrollada	65	86,7
Total	75	100,0

Datos. Base de datos

### Figura 5

Propósito



Nota. Representación gráfica de la tabla 9

En la dimensión de propósito, según los resultados hallados, se puede apreciar al 86.67% del total de docentes de la escuela en mención que poseen esta dimensión propósito al nivel muy desarrollado, en tanto el 13.33% cuentan con el propósito en el nivel desarrollado medianamente. Este propósito implica que el maestro tenga sentido de alcance y espiritualidad, se relacione con hacer cosas por los demás y por el mundo, tenga una relación íntima consigo mismo para vivir tranquilamente.

Esto es porque la mayoría de los maestros siempre son conscientes de que están contribuyendo al avance de la sociedad a través de su trabajo, que juegan un papel importante en las instituciones educativas en las que trabajan y que, así mismo, trabajan de forma colaborativa y se sienten parte de un equipo. Cabe señalar que el trabajo que realizan los educadores dentro de la sociedad también es significativo a nivel mundial, de esta

manera los estudiantes adquieren aprendizajes esenciales para toda la vida por la enseñanza y competencias que ofrecen y realizan en sus alumnos.

Sin embargo, comparada a las demás dimensiones y a sus resultados, esta es claramente la dimensión que tiene mayor oportunidad de trabajar con los educadores y seguir mejorando los indicadores por los que están compuestos.

### Dimensión Logro

**Tabla 10**

Logro

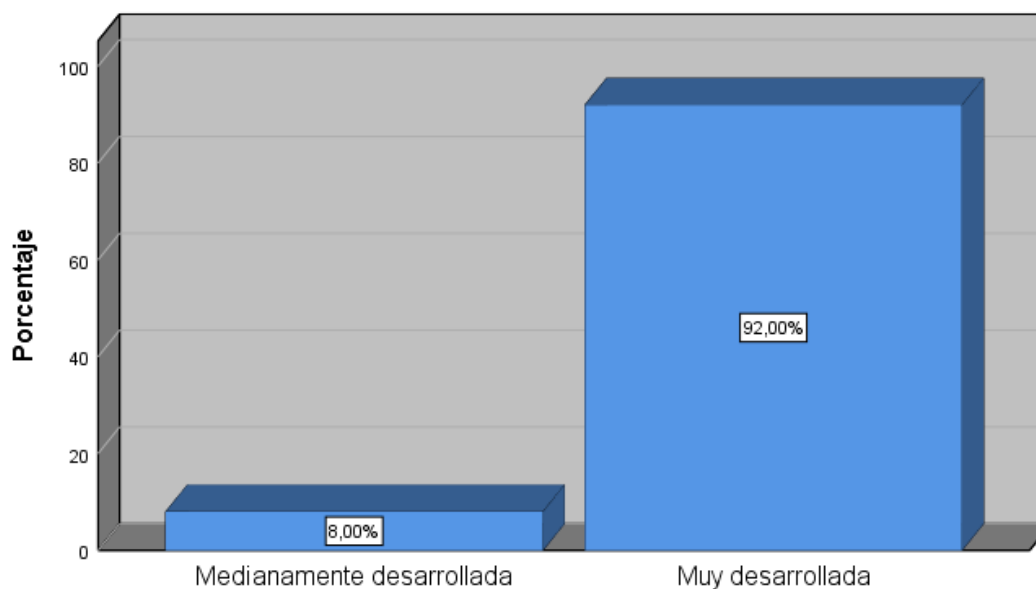
*Logro de los docentes de la institución educativa Innova Schools de la región 5*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente desarrollada	6	8,0
Muy desarrollada	69	92,0
Total	75	100,0

Nota. Base de datos

**Figura 6**

Logro



Nota. Representación gráfica de la tabla 10

Según el resultado de la dimensión logro, se puede apreciar que el 92.00% del total de docentes de la I.E en mención, muestran el logro en el nivel muy desarrollado, en tanto solo el 8 % lo muestran en el nivel medianamente desarrollado. Esto es porque casi todos los educadores siempre han sido muy competentes al laborar en su centro de trabajo y están muy orgullosos de asociarse con dicha institución y llamarla su lugar de trabajo. También mencionar que los maestros siempre establecen metas y generalmente las alcanzan. En otras palabras, los maestros continúan recibiendo ideas y solicitudes de mejoras para el desarrollo profesional. Asimismo, pueden ejercer emociones positivas porque se esfuerzan para lograr un objetivo general propuesto. Esto tiene grandes beneficios para la evolución personal y el progreso institucional.

#### 4.2 Pruebas de hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se encontró la normalidad en los datos para variables y dimensiones. Cuando  $p < \alpha$ , representa una distribución no normal. Cuando  $p > \alpha$ , tendrá una distribución normal.

**Tabla 11**

Prueba de normalidad de datos

Variable y dimensión		Kolmogorov-Smirnov			Resultado
		Estadístico	gl	Sig.	
Psicología	positiva	0.528	75	0.000	No normal
organizacional					
Emociones positivas		0.539	75	0.000	No normal
Compromiso		0.539	75	0.000	No normal
Relaciones		0.518	75	0.000	No normal
Propósito		0.535	75	0.000	No normal
Logro		0.539	75	0.000	No normal

*Nota.* Cuestionario aplicado a los docentes

Se hizo la prueba para determinar la normalidad con el estadístico Kolmogorov Smirnov, porque la muestra se consideró como grande, ya que es superior a los 50, en este caso son 75 los encuestados.

#### **4.2.1 Hipótesis general de investigación**

El rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los docentes de Innova Schools - Región 5 es la dimensión Relaciones.

##### **a) Nivel de significancia**

La significación teórica viene a ser:  $\alpha = 0,05$ , que hace referencia al nivel de confianza del 95%.

##### **b) Función de prueba**

Se efectuó una regresión logística ordinal porque las variables y dimensiones presentadas representan una escala ordinal. Los coeficientes de esta regresión indican el peso que los factores (dimensión o índice) tienen en la variable. Es decir, si el coeficiente es grande, también lo será la variable. De lo contrario, cuando es pequeño el coeficiente, la variable también lo será. En otras palabras, cuanto mayor sea el coeficiente, más probable es que el encuestado (evaluado) posea un bajo nivel de la variable sobre otro encuestado, que posea un alto nivel en su variable. También, el valor de odds ratio "Exp (B)" indica que el factor sea protector o riesgoso. Protector cuando Exp (B) sea inferior a 1, riesgoso cuando Exp (B) sea superior a 1, perennemente que la unidad no se incluya dentro del intervalo de confianza de Exp(B).

##### **c) Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  "p" es menos que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  "p" es menos que  $\alpha$ .



## d) Cálculos

Tabla 12

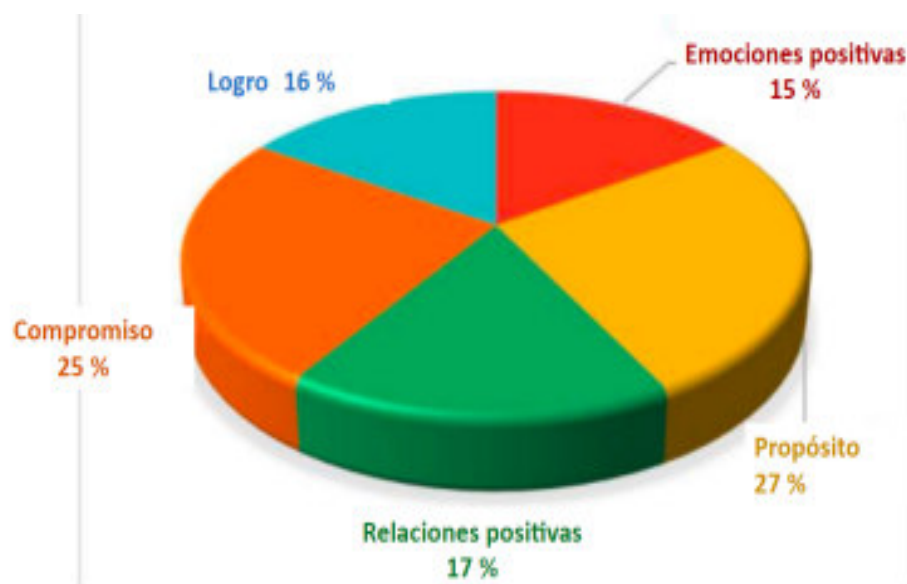
*Coefficientes de regresión logística ordinal de las dimensiones de psicología positiva organizaciones en los maestros de la I.E. Innova Schools de la región 5*

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Emociones positivas	1.392	0.204	0.010	0.249	-6,333	6,118
Compromiso	2.398	0.931	0.020	0.091	-8,063	8,266
Relaciones positivas	1.544	,500	0.000	0.214	-5,000	-4,000
Propósito	3.220	0.12	0.040	0.109	-8,980	8,589
Logro	1.428	0.00	0.000	0.240	-1,428	-1,428

*Nota.* Cuestionario aplicado a los docentes

## Figura 7

*Peso de las dimensiones de Psicología positiva organizaciones en los maestros de Innova Schools de la región 5*



*Nota.* Base de datos

## Conclusión

La significancia observada (Sig.) es inferior a la significancia teórica respecto a las dimensiones, entonces se va a rechazar la  $H_0$ .

Por lo tanto, hay variaciones en la dimensión de la psicología organizacional en la I.E de estudio.

En general, la dimensión propósito ( $B = 3.220$ ), que tiene el nivel significativo de 0,040, es más predominante en la Psicología positiva organizacional en los educadores del centro educativo en estudio.

## Hipótesis específica uno

El indicador predominante del rasgo “emociones positivas” en los maestros de Innova Schools - Región 5 es Optimismo.

### a) Nivel de significancia

La significación teórica viene a ser:  $\alpha = 0,05$ , que hace referencia al nivel de confianza del 95%.

### b) Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  "p" es menos que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  "p" es menos que  $\alpha$ .

### c) Cálculos

**Tabla 13**

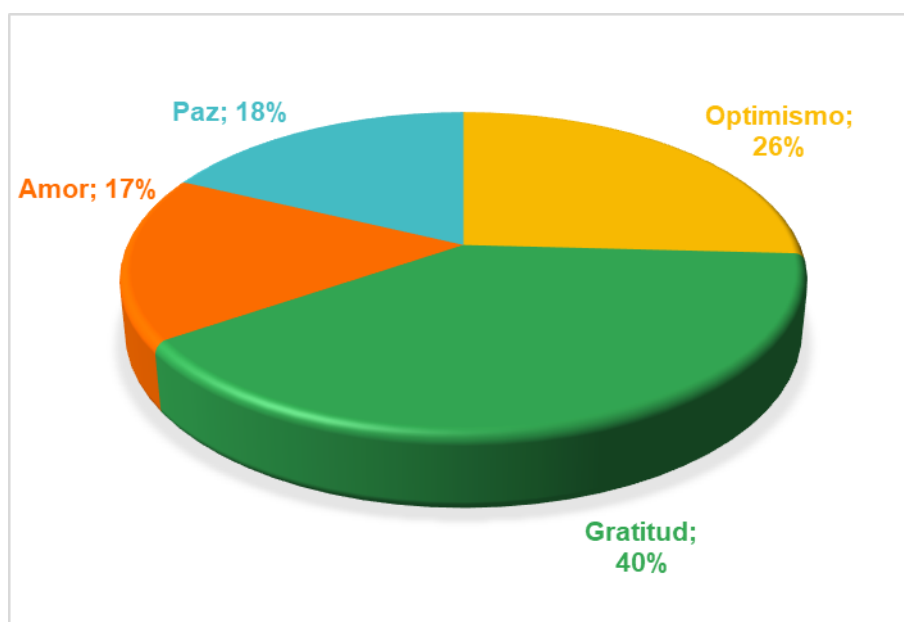
*Coefficientes de regresión logística ordinal de los indicadores de la dimensión emociones positivas en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5*

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Optimismo	1.558	1.88	0.000	0.211	-1,254	1.586
Gratitud	2.386	0.669	0.010	0.092	-10,581	10,809
Amor	1.007	0.319	0.010	0.365	-11,026	11,013
Paz	1.076	0.355	0.019	0.341	-1,016	19,863

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes

**Figura 8**

Peso de los indicadores de la dimensión emociones



*Nota.* Base de datos

#### **d) Conclusión**

La significación observada (Sig.), es inferior a la significancia teórica de  $\alpha = 0.05$  para cada indicador, por lo que se va a rechazar la  $H_0$ . Por lo tanto, hay discrepancias en dichos indicadores de la dimensión emociones positivas en la I.E de estudio.

En general, el indicador gratitud ( $B = 2.386$ ) tiene la significancia de 0.010, es más predominante en la dimensión de las emociones positivas en los educadores del centro educativo en estudio.

#### **Hipótesis específica dos**

El indicador predominante del rasgo “compromiso” en los docentes de Innova Schools - Región 5 es Fluir.

##### **a) Nivel de significancia**

La significación teórica viene a ser:  $\alpha = 0,05$ , que hace referencia al nivel de confianza del 95%.

##### **b) Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  “p” es menos que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  “p” es menos que  $\alpha$ .

##### **c) Cálculos**

#### **Tabla 14**

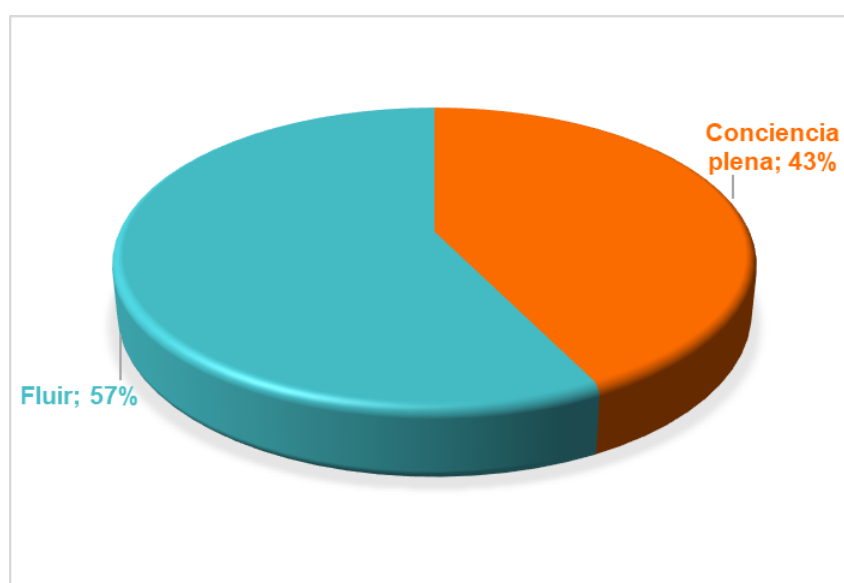
*Coefficientes de regresión logística ordinal de los indicadores de la dimensión compromiso en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5*

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Conciencia plena	1.882	2.78	0.000	0.152	-5,467	5,467
Fluir	2.527	2.78	0.000	0.080	-3,527	-3,527

*Nota.* Cuestionario aplicado a los docentes

### Figura 9

*Peso de los indicadores de la dimensión compromiso*



*Nota.* Base de datos

#### d) Conclusión

La significancia observada (Sig.) es inferior a la significancia teórica respecto a los indicadores, entonces se va a rechazar la  $H_0$ . Por lo tanto, hay disimilitudes en los indicadores de la dimensión compromiso en la escuela en mención.

En suma, el indicador fluir con un  $B = 2.527$  tiene el nivel significativo de 0,000 es más predominante en la dimensión compromiso en los educadores del centro educativo en estudio.

#### Hipótesis específica tres

El indicador predominante del rasgo “relaciones” en los maestros de Innova Schools - Región 5 es Relaciones.

**a) Nivel de significancia**

La significación teórica viene a ser:  $\alpha = 0,05$ , que responde al nivel de confianza del 95%.

**b) Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  “p” es menos que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  “p” es menos que  $\alpha$ .

**c) Cálculos**

**Tabla 15**

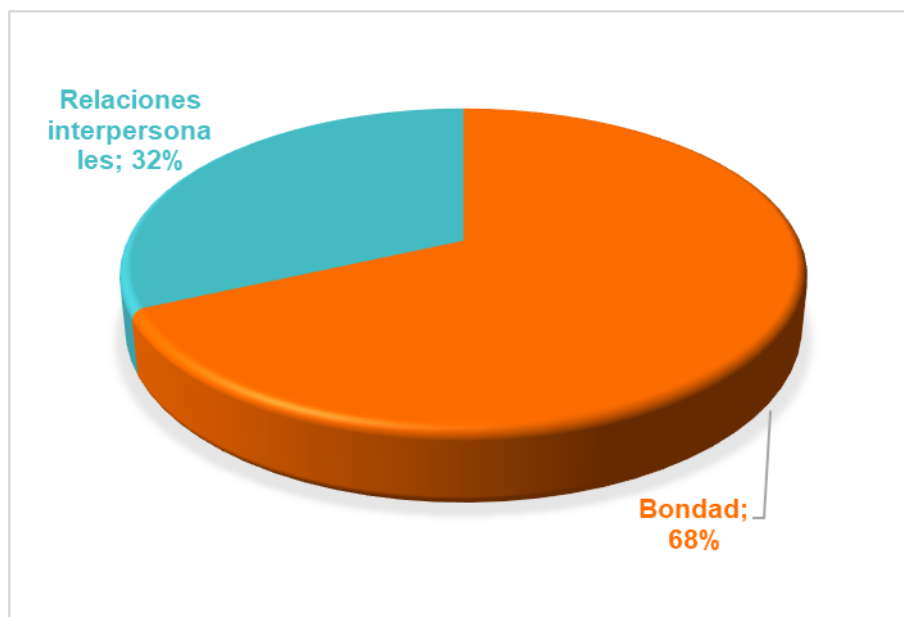
*Coefficientes de regresión logística ordinal de los indicadores de la dimensión relaciones positivas en los maestros de Innova Schools de la región 5*

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Bondad	2.786	0.134	0.000	0.062	-4,521	-,075
Relaciones interpersonales	1.298	0.395	0.000	0.273	-3,719	3,291

*Datos. Cuestionario aplicado a los docentes*

**Figura 10**

*Peso de los indicadores de la dimensión Relaciones positivas*



*Nota.* Base de datos

#### **d) Conclusión**

La significancia observada (Sig.) es inferior a la significancia teórica respecto a los indicadores, entonces se va a rechazar la  $H_0$ . Por lo tanto, hay variación en los indicadores de la dimensión relaciones en la I.E de estudio.

En suma, el indicador relaciones con un  $(B = 2.786)$  tiene el nivel significativo de 0,000; es más predominante en la dimensión relaciones en los educadores del centro educativo en estudio.

#### **Hipótesis específica cuatro**

El indicador predominante del rasgo “propósito” en los maestros de Innova Schools - Región 5 es Trascendencia.

##### **a) Nivel de significancia**

La significación teórica viene a ser:  $\alpha = 0,05$ , que responde al nivel de confianza del 95%.

##### **b) Regla de decisión**

Rechazar H0 “p” es menos que  $\alpha$ .

No rechazar H0 “p” es menos que  $\alpha$ .

### c) Cálculos

Tabla 16

*Coef. de regresión logística ordinal de los indicadores de la dimensión propósito en los maestros de Innova Schools - R5*

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Trascendencia	1.116	0.839	0.000	0.328	-1,849	1,924
Espiritualidad	2.19	0.556	0.000	0.112	-1,654	1,274

Nota. Cuestionario aplicado a los maestros

Tabla 16

*Coefficientes de regresión logística ordinal de los indicadores de la dimensión propósito en los maestros de Innova Schools de la región 5*

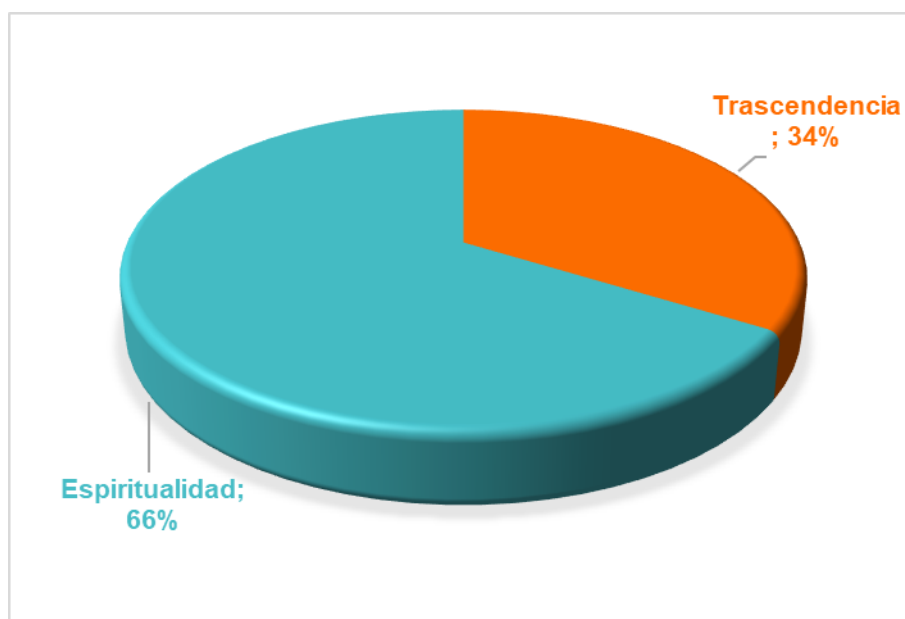
Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Trascendencia	1.116	0.839	0.000	0.328	-1,849	1,924
Espiritualidad	2.19	0.556	0.000	0.112	-1,654	1,274

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes

Figura 11

*Peso de los indicadores de la dimensión propósito*





*Nota.* Base de datos

#### **d) Conclusión**

La significancia observada (Sig.) es inferior a la significancia teórica respecto a los indicadores, entonces se va a rechazar la  $H_0$ . Por lo tanto, hay disimilitudes en los indicadores de la dimensión propósito en escuela en mención.

En suma, el indicador trascendencia con un ( $B = 1.116$ ) tiene el nivel significativo de 0,000; es más predominante en la dimensión propósito en los educadores del centro educativo en estudio.

#### **Hipótesis específica cinco**

El indicador predominante del rasgo “logro” en los maestros de Innova Schools - Región 5 es Realización.

#### **a) Nivel de significancia**

La significación teórica viene a ser:  $\alpha = 0,05$ ; correspondiente al nivel de confianza del 95%.

**b) Regla de decisión**Rechazar  $H_0$  "p" es menos que  $\alpha$ .No rechazar  $H_0$  "p" es menos que  $\alpha$ .**c) Cálculos****Tabla 17**

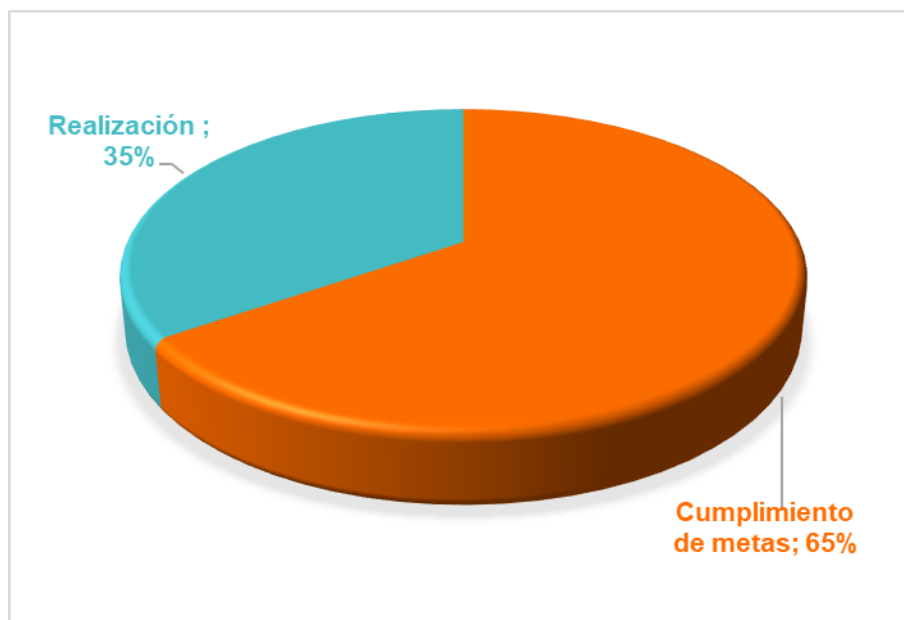
*Coefficientes de regresión logística ordinal de los indicadores de la dimensión logro en los maestros de Innova Schools de la región 5*

Indicadores	B	Error estándar	Sig.	Exp (B)	95% C.I. Para EXP (B)	
					Inferior	Superior
Cumplimiento de metas	3.326	0.001	0.000	0.036	-4,326	-4,326
Realización	1.758	0.148	0.001	0.172	-7,067	7,550

*Nota.* Cuestionario aplicado a los docentes

**Figura 12**

*Peso de los indicadores de la dimensión logro en los docentes*



*Nota.* Base de datos

#### **d) Conclusión**

La significancia observada (Sig.) es inferior a la significancia teórica respecto a los indicadores, entonces se va a rechazar la  $H_0$ . Por lo tanto, hay diferencias en los indicadores de la dimensión logro en la I.E de estudio.

En suma, el indicador trascendencia con un ( $B = 3.326$ ) tiene el nivel significativo de 0,000; es más predominante en la dimensión logro en los educadores del centro educativo en estudio.

### **4.3. Presentación de resultados**

La Psicología Positiva Organizacional de maestros de Innova Schools - Región 5 se determina por emociones positivas, compromisos, interrelaciones positivas, propósito y logro. Del mismo modo, cada variable actúa como variable protectora; en otras palabras, cada vez que se desarrolle alguna de estas se incrementa la posibilidad de que exista y se consolide la variable en mención.

Los resultados descriptivos del estudio indican que los educadores perciben significativamente la psicología positiva organizacional. Esto se refleja en la percepción de que determina el desempeño de una variable en relación con la evolución de las dimensiones mencionadas.

Nuestros resultados se basan en Fuentealba e Imbarack (2014), cuyo análisis afirma que el sentido de propósito del docente influye, incluso si empieza como parte del comportamiento individual, y se ha demostrado que el sentido de propósito del docente debe construirse porque los objetivos que se propone o las modificaciones que realiza, tanto individualmente como en equipo, lo afectan a él y al resto de la institución.

En la misma disposición de pensamiento, se considera que la psicología positiva organizacional es un punto esencial para mejorar al equipo de trabajo del docente, y el estudio de Palomera (2017) muestra que dicha psicología tiene un gran impacto en el progreso docente porque esto es lo integra esta psicología en los estudiantes, contribuyendo así a mejorar el aprendizaje. También, en igual dirección, la investigación realizada por Carabel, Meneghel, Martínez y García (2020) se alinea con la determinación de que la psicología psicosocial positiva aumenta los niveles afectivos y cognitivos de los trabajadores en la institución, por lo que las empresas deben contar con Mentoring y coaching. programas para ayudar a sus miembros a alcanzar altos niveles de emoción.

Además de dichos resultados, es relevante el acto de analizar el indicador de la dimensión emoción positiva, ya que, si bien es uno de los menos dominantes, se integra con los demás aspectos de la evaluación y, por lo tanto, encuentra más docentes que no logran consolidarlo, vale la pena discutirlo. Las emociones positivas repercuten en el sentimiento general de un docente, en este sentido, esto le ayuda no solamente a comportarse satisfactoriamente, sino también a vencer las circunstancias complejas que le generan angustia. Además, es determinante a la hora de realizar el trabajo, ya que involucra un vínculo afectivo con los alumnos. Por eso, los resultados mostraron que el optimismo, agradecimiento, amor y tranquilidad eran aspectos de los que carecían varios docentes de la institución, ya que el aumento de estos aspectos incrementaba la posibilidad de realización de la propia dimensión. Es importante señalar que aquí tanto la gratitud como el optimismo llegan a ser los aspectos principales. La gratitud y el optimismo les dan la calma y la estabilidad afectiva requerida para hacerle frente a desafíos que presente el entorno, en tanto la falta de este sentimiento puede arrastrarlos a la desesperación o la depresión. La presente dimensión concierne abordajes relacionados con la atención a la salud de la mente, por lo que cualquier disrupción de ésta afectará también la consolidación de las demás dimensiones. Asimismo, Vicente de Vera y Gabari (2019) confirmaron en su estudio que la emoción positiva disminuye la sensibilidad al estrés en el trabajo y favorece la aparición de la resiliencia. Esto, de igual forma, se incrementa en el ambiente de estabilidad afectiva, emocional y de trabajo. Además, Alarcón, R. y Caycho, T. (2015) mencionan que el factor de gratitud, reciprocidad y obligación moral se han relacionado positiva y de forma significativa a la felicidad, al igual que las actitudes positivas hacia la vida y los factores que satisfacen la vida, además de la realización personal. La gratitud por los beneficios recibidos y la satisfacción que la acompaña suelen estar asociadas a actitudes positivas, experiencias de vida y el logro de la paz emocional.

La segunda dimensión predominante de esta investigación, viene a ser el compromiso mostrado por los docentes que se refleja en los siguientes indicadores: *fluir* (flow) y conciencia plena (mindfulness). De lo estudiado, ambos aspectos ofrecen grandes beneficios para el desarrollo de una psicología organizacional positiva. Porque ambos se relacionan con los aspectos esenciales de ser un maestro. Bustamante, Kato, Marroquín y Yánac (2019) adoptaron este enfoque para demostrar que la emoción positiva predice el compromiso.

También, Huamán y Suárez (2020) encontraron una relación directa entre las actitudes positivas y el clima organizacional. Además, existe la necesidad de mejorar las relaciones de trabajo entre los docentes y alentar un mayor compromiso para mejorar la eficiencia institucional.

Desde ese punto de vista, Fuentealba e Imbarack (2014) confirman que, por el compromiso y su dimensión, los docentes pasan de meros ejecutantes a protagonistas. Su sentido de dedicación está relacionado con el nivel de profesionalismo que posee, otorgándole sentido, implicancia y ejercicio al proceso que quiere generar.

La dimensión compromiso incluye la plena conciencia o Mindfulness, indicador más importante para desarrollar óptimamente el trabajo en equipo. Relacionado con esto, Montes, G. (2019) encontró que el nivel más elevado de mindfulness en el aspecto laboral se relacionó con la satisfacción de la pareja, un cariño positivo y una buena convivencia con colegas, y diferentes equipos y espacios de trabajo. Por ello, estar al tanto de la actualidad es clave en la relación personal y profesional.

Finalmente, es importante considerar la dimensión relacional positiva. Esto se debe a que, se sabe que es un factor omnipresente en la autocomprensión de un docente, El progreso de las dimensiones está indisolublemente ligado a los demás y aún debe optimizarse.

## CONCLUSIONES

- En suma, la dimensión propósito ( $B = 3.220$ ), con significancia de 0.040, es el rasgo que presenta mayor predominancia en la Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.
- El indicador gratitud con un ( $B = 2.386$ ), con significancia de 0.010, es el rasgo que presenta mayor predominancia en la dimensión emociones positivas en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.
- En suma, el indicador fluir con un ( $B = 2.527$ ) con significancia de 0.000, es el rasgo que presenta mayor predominancia en la dimensión compromiso en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.
- En suma, el indicador relaciones interpersonales con un ( $B = 2.786$ ) con significancia de 0.000, es el rasgo que presenta mayor predominancia en la dimensión relaciones positivas en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.
- El indicador espiritualidad con un ( $B = 1.116$ ) con significancia de 0.000, es el rasgo que presenta mayor predominancia en la dimensión propósito en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.
- El indicador cumplimiento de metas con un ( $B = 3.326$ ), con significancia de 0.000, es el rasgo que presenta mayor predominancia en la dimensión logro en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los Equipos Directivos de las sedes, a las psicólogas y a los coaches de Innova Schools trabajar los elementos de la psicología positiva organizacional con los docentes, a través de talleres vivenciales, charlas, jornada de reflexión, donde los maestros puedan tener la oportunidad de fortalecer dichas componentes. Además, se recomienda que este estudio sea replicado en las demás regiones de la institución a nivel nacional y aprovechar la presencia de Innova Schools en países como México y Colombia, para realizar estudios paralelos en estos centros de estudios en razón a la problemática en mención.
- Principalmente, a los equipos directivos (Director, Coordinadores académicos) y psicólogos de cada sede de la región 5 de Innova Schools se recomienda poder trabajar, a través de talleres vivenciales, las emociones positivas de los docentes con el fin de que elementos claves como la gratitud, optimismo, paz puedan fortalecerse para obtener un óptimo clima institucional.
- Se recomienda a los coaches educativos de la región 5 de Innova Schools trabajar con los docentes el sentido del logro a través de jornadas de reflexión y compromisos con el fin de que los maestros renueven los objetivos aspiracionales y de crecimiento que tienen hacia la institución.
- A su vez, se recomienda a las psicólogas de las sedes de la región 5 de Innova Schools a trabajar las relaciones interpersonales de los docentes a través de jornadas recreativas y de vínculo con el fin de que los maestros puedan tener mayor conexión y confianza entre los integrantes del equipo.
- Por otro lado, se recomienda al Director Regional que fomente el fortalecimiento del desarrollo de los rasgos positivos presentes en los docentes, pues, aunque -en términos generales- la psicología organizacional positiva es una característica presente en la institución, aún existen factores en los que este impacto no es ciento por ciento homogéneo, lo cual puede repercutir en un futuro al clima y cultura organizacional.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G., & Delgado, J. (2017). Diseño de Estudios Epidemiológicos. El Estudio Transversal: Tomando una Fotografía de la Salud y la Enfermedad. *Revista Bol Clin Hosp Infant Edo Son*, 1(32), 26-34.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2017). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Barrantes, M. (2020). *Relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de la institución educativa N.00536 Manuel Segundo del Águila Velásquez, distrito de Rioja en el año 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3644/MAEST.GEST.EDUC.%20-%20M>
- Buitrón, M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. (Tesis de Maestría), Universidad de San Martín de Porres, Perú. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON\\_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=1](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=1)
- Bustamante, E., Bustamante, R. y Chacón, T. (2019). *Yoga y mindfulness corporativo*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2432>
- Bustamante, P., Kato, C., Marroquin, P., & Yánac, S. (2019). *Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa*

*privada del Perú*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.

Obtenido

de:[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2581/Patricia\\_Tesis\\_maestria\\_2019.pdf?sequence=1&](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2581/Patricia_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&)

Butler, J. y Kern, M. L. (2014). The PERMA-Profilier: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1-48. doi:10.5502/ijw.v6i3.1

Carabel, T., Meneghel, I., Martínez, N. y García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna*, 38(1), 21-30.

Castro, A. (2010). Psicología Positiva: ¿una nueva forma de hacer psicología?

*Revista de Psicología*, 6 (11),

113-131. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6113>

Castro, S. (2020). *Modelo PERMA*. Obtenido de: <https://www.iepp.es/modelo-perma/>

Contreras, F. y Esguerra, G. (2006) Psicología positiva: una nueva perspectiva en

psicología. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2 (2),

311-319.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=en&tlng=es)

[99982006000200011&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011&lng=en&tlng=es)

Csikszentmihalyi, M. (1997). *The masterminds series. Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Basic Books.

- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305–314. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.61.4.305>
- Domínguez, R., Ibarra, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21 (96), 660-679. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación cuantitativa*. Machala: Ediciones UTMACH.
- Espin, K. (2019). *Modelo PERMA para incrementar la satisfacción con la vida y aumentar el florecimiento en adultos mayores que asisten al programa 60 y piquito* [tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito USFQ]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/8347>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de educación básica. *Revista Innova educación*, 2(1), 132-146. DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Feldman, S. (2014) Understanding the Determinants of Political Ideology: Implications of Structural Complexity. *Political Psychology*. 3 (35). DOI: <https://doi.org/10.1111/pops.12055>
- Fernández, M.; Pérez, M.; & González, H. (2013). EFECTO DEL FLUJO Y EL AFECTO POSITIVO EN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO. *Boletín de Psicología*, 10 (107), pp. 71-90

- Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior, 64(1), 151-179. DOI: <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The Broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Gable, S. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology* 9(2), 102-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Gancedo, M. (2008). Historia de la Psicología Positiva. Antecedentes, aportes y proyecciones. *Prácticas en Psicología Positiva*. 1 (1), 11-38.
- García, D., Soler, M., Achard, L., & Cobo, R. (2020). Program of Positive Psychology Applied to Education on the Psychological Wellbeing of Educational Actors. *Revista Electrónica Educare*, 24(8), 1-24. DOI:<http://doi.org/10.15359/ree.24-1.19>
- Gonzales, R.; Ponce, H.; Ríos, D. y Vargas, C. (2018). *Felicidad y Satisfacción Laboral de los Consultores Empresariales de Lima Metropolitana y el Callao*, (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela Posgrado, Lima, Perú. Obtenido de:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE\\_RIOS\\_FELICIDAD\\_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/13206/PONCE_RIOS_FELICIDAD_CALLAO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ecuador: Editorial Área de Innovación y Desarrollo.

Huamán, G., & Suárez, M. (2020). *Actitud positiva docente y el clima institucional educativo en el Instituto de*. (Tesis de Maestría), Universidad Peruana de Ciencias e Informática Escuela de Posgrado, Perú. Obtenido de: <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/256/TESIS%20%20-%20HUAMAN%20ARRO>

Huppert, F. (2014). The State of Wellbeing Science. *Concepts, Measures, Interventions, and Policies*, 1(6), pp. 1-23. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell036>

Keller, J., & Bless, H. (2008). Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to the Flow Model of Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 196-209. <https://doi.org/10.1177/0146167207310026>

Linley, A., Joseph, A., Harrington, S. & Wood, A. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/10.1080/17439760500372796>

López, P., & Facheli, S. (2016). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Lupano, M. L y Castro, A. (2010). *Psicología Positiva: Análisis de su surgimiento*.

*Ciencias Psicológicas*, 4 (1),  
43-56. [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212010000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212010000100005&lng=en&tlng=es)

- Lyubomirsky, S. (2007). *The show of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. Penguin Press.
- Moneta, M. (2004). *El Apego. Aspectos clínicos y psicobiológicos de la díada madre-hijo*. Santiago: Cuatro Vientos.
- Palomera, R. (2017). Positive Psychology in schools: A change with deep roots. *Papeles de psicólogo*, 38(1), 66-71. Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2823.pdf>
- Park, N., y Peterson, C. (2009). Achieving and sustaining a good life. *Perspective on Psychological Science*, 4 (1), 422-428.
- Park, N., Peterson, Christopher, & Sun, Jennifer K. (2013). Psicología Positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia psicológica*, 31(1), 11-19. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082013000100002>
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Sánchez, J. (2021). *La influencia de la habilidad interpersonal en la docencia: un estudio en el programa de Psicología-BUAP*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (Tesis de Maestría), Puebla, México. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/12367>
- Seligman, M. E. P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. <https://www.researchgate.net/publication/232536135>
- Sheldon, K. & Kasser, T. (2001). Goals, congruence and positive well-being: new empirical support for humanistic theories. *Journal of humanistic psychology*, 41(1), 30-50. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022167801411004>
- Seligman, M. (2002). *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara.
- Seligman, M.E.P. (2005). Colombia: Imprelibros, S.A.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Seligman, M. (2007). Positive psychotherapy. *American Psychologist*, 61 (1), pp. 774-788.

- Seligman, M. E. P. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Revista Journal*, 15(5), pp. 293-311
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Seligman, M.E.P. (2014). *Florecer, la nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. México: Editorial Océano.
- Seligman, M. E. P. (2019). Positive Psychology: A Personal History. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15 (23), pp. 1-23
- Simonton, D.K. & Baumeister, R. (2005). Positive Psychology at the summit. *Review of General Psychology*, 9 (2), 99-102. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.99>
- Tellegen, A., Watson, D., & Clark, L. A. (1999). On the dimensional and hierarchical structure of affect. *Psychological Science*, 10(4), pp. 297–303. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00157>
- Vernucci, S. y Zamora, E. (2019). La ciencia de enseñar. Aportes desde la psicología cognitiva a la educación. Universidad Nacional de Mar del Plata. <https://www.researchgate.net/publication/337719186>
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 50-69.



**ANEXOS**

1. Matriz de consistencia
2. Instrumento de recolección de datos
3. Fichas de evaluación de expertos
4. Muestreo probabilístico simple

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS DE LA REGIÓN 5, 2021	<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es el rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar el rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es la dimensión Relaciones.	<b>Variable:</b> <b>Psicología organizacional positiva</b>  <b>Dimensiones/indicadores:</b> <b>Emociones positivas</b> -Optimismo -Gratitud - Amor -Paz <b>Compromiso</b> -Fluir (Flow) -Conciencia plena (Mindfulness) <b>Relaciones</b> -Relaciones interpersonales -Bondad <b>Propósito</b> -Trascendencia -Espiritualidad	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básico <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental de corte transversal <b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> La población está conformada por 322 docentes de la institución educativa Innova Schools de la región 5. <b>MUESTRA:</b> La muestra está compuesta por 56 docentes de la institución educativa Innova Schools de la región 5. <b>TÉCNICA DE MUESTREO</b> Muestreo probabilístico-aleatorio simple.
	<b>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b> - ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo Emociones positivas en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?  - ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo Compromiso en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?  - ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo Relaciones en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</b> - Identificar el indicador predominante del rasgo “emociones positivas” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.  - Establecer el indicador predominante del rasgo “compromiso” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.  - Determinar el indicador predominante del rasgo “relaciones” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> - El indicador predominante del rasgo “emociones positivas” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es Optimismo.  - El indicador predominante del rasgo “compromiso” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es Fluir.  - El indicador predominante del rasgo “relaciones” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es Relaciones.		
					<b>TÉCNICAS E</b>

---

<p>Schools de la región 5?</p> <p>- ¿Cuál es el indicador predominante del rasgo Propósito en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?</p> <p>-¿Cuál es el indicador predominante del rasgo Logro en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5?</p>	<p>de la región 5.</p> <p>- Identificar el indicador predominante del rasgo “propósito” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.</p> <p>- Establecer el indicador predominante del rasgo “logro” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5.</p>	<p>los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es Relaciones interpersonales.</p> <p>- El indicador predominante del rasgo “propósito” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es Trascendencia.</p> <p>- El indicador predominante del rasgo “logro” en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es Realización.</p>	<p><b>Logro</b></p> <p>-Realización</p> <p>-Cumplimiento de metas</p>	<p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>Escala de medición</b></p> <p>Ordinal Likert</p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>
---	---	--	---	--

---

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN  
MARCOS**

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

**FACULTAD DE EDUCACIÓN UNIDAD DE  
POSGRADO**

**INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE ENCUESTA

**VARIABLE:** PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL

**OBJETIVO:** Determinar el rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 **INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una lista de ítems. En cada uno, debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marque la respuesta con un (X).

**1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE**

DIMENSIONES	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Emociones positivas	1. Tienes una mirada positiva de las actividades que realizas en el trabajo.					
	2. Eres consciente de que los problemas que pueden surgir en el trabajo son pasajeros y momentáneos.					
	3. Reconoces el esfuerzo de los demás en el lugar donde laboras.					
	4. Expresas tu agradecimiento hacia los demás.					
	5. Sientes estima por tus compañeros del trabajo.					
	6. Permites que los demás te indiquen el aprecio que tienen hacia ti.					
	7. Te sientes tranquilo, en paz, en el lugar donde trabajas.					
	8. Mantienes un estado de tranquilidad mientras realizas tus labores en el trabajo.					
Compromiso	9. Tienes pasión por tu trabajo.					
	10. Te involucras completamente con las tareas que tienes que realizar.					
	11. Prestas plenamente atención a las cosas que realizas en el trabajo.					
	12. Te enfocas en las actividades que realizas en el presente.					
	13. Disfrutas las labores que realizas en el trabajo.					
Relaciones positivas	14. Tratas con respeto a los demás.					
	15. Eres asertivo cuando te comunicas con los demás.					
	16. Muestras empatía por tus compañeros del trabajo.					
	17. Controlas tus emociones en el trabajo.					
	18. Ayudas a tus compañeros en el trabajo de forma					

	desinteresada.					
	19. Muestras compromiso por ayudar a los demás.					
<b>Propósito</b>	20. Con el trabajo que realizas, sientes que aportas a la mejora de la sociedad.					
	21. Sientes que tu trabajo marca la diferencia en la institución donde laboras.					
	22. Te sientes parte del equipo en el lugar donde trabajas.					
	23. Sientes que tu labor es importante para el mundo.					
<b>Logro</b>	24. Consideras que eres una persona competente en la labor que realizas.					
	25. Sientes orgullo al mencionar el lugar donde trabajas.					
	26. Te planteas objetivos permanentemente en el trabajo.					
	27. Consideras que estás logrando tus objetivos en el lugar donde trabajas.					
	28. Tienes un pensamiento de superación frente a las metas que te planteas.					

**MUCHAS GRACIAS**

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**I. Datos informativos**

<b>Apellido y Nombre del Informante</b>	<b>Especialidad del evaluador(a)</b>	<b>Cargo o Institución donde Labora</b>	<b>Nombre del Instrumento de Evaluación</b>	<b>Autor(a) del Instrumento</b>
Ocaña Fernández Yolvi	Dr. en Educación	UNMSM	Cuestionario	Pino, Piero
Título: PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS DE LA REGIÓN 5				

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Deficiente 0 -20 %</b>	<b>Regular 21- 40%</b>	<b>Buena 41- 60 %</b>	<b>Muy buena 61-80 %</b>	<b>Excelente 81- 100%</b>
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.					X

8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X
<b>OPINIÓN DE APLICACIÓN</b> Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]						
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b>						<b>90%</b>
Lima, 15 de junio de 2021	40043433				992794156	
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto			Teléfono	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**II. Datos informativos**

<b>Apellido y Nombre del Informante</b>	<b>Especialidad del evaluador(a)</b>	<b>Cargo o Institución donde Labora</b>	<b>Nombre del Instrumento de Evaluación</b>	<b>Autor(a) del Instrumento</b>
Bardales Flores, Antonia	Doctora en Adiministración	UNMSM	Cuestionario	Pino, Piero
Título: PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS DE LA REGIÓN 5				

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Deficiente 0 -20 %</b>	<b>Regular 21- 40%</b>	<b>Buena 41- 60 %</b>	<b>Muy buena 61-80 %</b>	<b>Excelente 81-100%</b>
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	



4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				x	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				x	
<b>OPINION DE APLICACIÓN</b> Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]						
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80%</b>						
Lima, 2/5/21	08064236				945390023	
Lugar y fecha	DNI	Dra. Antonia Bardales Flores Firma del Experto			Teléfono	

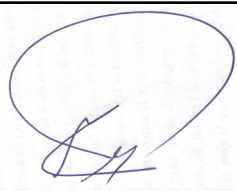
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN JUICIO DE EXPERTOS**

**III. Datos informativos**

<b>Apellido y Nombre del Informante</b>	<b>Especialidad del evaluador(a)</b>	<b>Cargo o Institución donde Labora</b>	<b>Nombre del Instrumento de Evaluación</b>	<b>Autor(a) del Instrumento</b>
Pino Hurtado, Edward	Magíster en Administración	UNMSM	Cuestionario	Pino, Piero
Título: PSICOLOGÍA POSITIVA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INNOVA SCHOOLS DE LA REGIÓN 5				

**I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

<b>INDICADORES</b>	<b>CRITERIOS</b>	<b>Deficient</b>	<b>Regular</b>	<b>Bue</b>	<b>Muy</b>	<b>Excel</b>
--------------------	------------------	------------------	----------------	------------	------------	--------------

		e 0 -20 %	21- 40%	na 41- 60 %	buen a 61-8 0%	ente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos.				x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					x
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
<b>OPINION DE APLICACIÓN</b>						
Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]						
<b>PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 80%</b>						
Lima, 3/5/21	43338651				996 780 484	
Lugar y fecha	DNI	Maestro Edward Jonn Pino Hurtado			Teléfono	



