

Estudio de caso

Psicología positiva organizacional en los docentes de Innova Schools - Región 5

Positive organizational psychology in Innova Schools teachers - Region 5

Psicologia positiva organizacional nos docentes de Innova Schools - Regiãõ 5

Pino Benites, Piero



 **Piero Pino Benites** pieropinobenites@gmail.com
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Revista de Investigación en Ciencias de la Educación
HORIZONTES

Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia
ISSN-e: 2616-7964
Periodicidad: Trimestral
vol. 6, núm. 22, 2022
editor@revistahorizontes.org

Recepción: 23 Noviembre 2021
Aprobación: 15 Diciembre 2021
Publicación: 09 Marzo 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4663362030/>

DOI: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.337>

Al enviar los artículos para su evaluación, los autores aceptan que transfieren los derechos de publicación a la Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes, para su publicación en cualquier medio. Con el fin de aumentar su visibilidad, los documentos se envían a bases de datos y sistemas de indexación, así mismo pueden ser consultados en la página web de la Revista: <https://revistahorizontes.org>. Por último, la Revista se acoge en todo lo que concierne a los derechos de autor, al reglamento de propiedad intelectual del Centro de Estudios Transdisciplinarios Bolivia, el cual se encuentra en la siguiente dirección: <https://www.cetbolivia.org>.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-
NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: La investigación tuvo como objetivo caracterizar la psicología positiva organizacional y determinar el rasgo predominante en los docentes de Innova Schools - Región 5. Es una investigación descriptiva, con un diseño de campo. La población estuvo constituida por 322 docentes y se obtuvo una muestra probabilística de

75. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 28 ítems. La validez se realizó a través del Juicio de Expertos y la confiabilidad calculada con el alfa de Cronbach fue

0.93. Como resultado se determinó que el rasgo predominante fue la dimensión Propósito. En razón de ello, se concluye que se debe trabajar en este aspecto con los docentes para seguir optimizando los factores que la componen y, a su vez, continuar fortaleciendo las demás dimensiones de la psicología positiva organizacional de manera integral.

Palabras clave: Psicología positiva organizacional, Rasgo predominante; propósito; Relaciones positivas; Psicología positiva.

Abstract: The research aimed to determine the predominant feature of positive organizational psychology in the teachers of Innova Schools - Region

5. The type of research is basic, of non-experimental design, descriptive, and had a population of 322 teachers and a sample of 75 teachers by simple random probabilistic sampling. For data collection, a questionnaire was used and content validity was carried out through expert judgement and reliability analysis through the interpretation of the Cronbach Alpha coefficient, in which 0.925 was obtained. As a result, it was determined that the predominant feature was the Purpose dimension. As a result, it was concluded that we should work with teachers in this area to continue optimizing the factors that make it up and, in turn, continue to strengthen the other dimensions in a comprehensive manner.

Keywords: Positive organizational psychology, Predominant feature, Purpose, Positive relationships, Positive psychology.

Resumo: A pesquisa teve como objetivo determinar o traço predominante da psicologia positiva organizacional nos docentes de Innova Schools - Região 5. O tipo de pesquisa é básico, de matriz não experimental, descritiva, através de uma população de 322 docentes e uma amostra de 75 professores como amostra probabilística aleatória simples. Para a coleta de dados, foi usado um questionário e a validade do conteúdo foi dado através do juízo de expertos e a análise de confiabilidade por meio da interpretação do coeficiente Alfa de Cronbach, na qual se obteve 0,925. Como resultado determinou-se que o traço predominante foi a dimensão Propósito. A raiz disso, conclui-se que é um dever trabalhar em esse aspecto com os docentes para continuar otimizando os fatores que a compõem e, por sua vez, continuar fortalecendo as outras dimensões de maneira integral.

Palavras-chave: Psicologia positiva organizacional, Traço predominante, Propósito, relações positivas, Psicologia positiva.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el ser humano ha sido objeto de estudio desde distintas perspectivas y, a partir de ello, han surgido muchas disciplinas y ciencias, una de ellas es la psicología. Esta toma fuerza como ciencia durante el siglo XIX y se centró en el análisis y comprensión de la conducta humana. No obstante, su estudio se enfocó en atender los aspectos negativos de la persona y perdió el foco en las fortalezas del ser humano, es decir, relegó el objetivo más importante: hacer mejor la vida de todos.

En las últimas décadas, se originaron cambios en la investigación en psicología, que se enfocan en priorizar los aspectos positivos y preventivos en vez de las debilidades y patologías tradicionalmente estudiadas (Simonton y Baumeister, 2005). En esta línea nace una corriente de la psicología, llamada Psicología positiva, que ha venido tomando protagonismo en las últimas décadas gracias a Martín Seligman, gran impulsor de esta vertiente desde la Universidad de Pensilvania.

La psicología positiva fue definida por Seligman (2000) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas. A su vez, es definida como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una mirada más amplia respecto al potencial humano, aspiraciones y habilidades (Sheldon y King, 2001), incluye también virtudes cívicas e institucionales que guían a las personas a tomar responsabilidades sobre su sociedad y promueve características para ser un mejor ciudadano (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Esta corriente se enfoca en tomar en consideración los aspectos positivos de las personas con el fin de potenciarlos, en lugar de centrarse solamente en las deficiencias o dificultades.

Desde esta perspectiva, las organizaciones, conformadas por un conjunto de personas con un propósito definido y en constante búsqueda por optimizar sus procesos y metas, deciden tomar parte de las concepciones de la Psicología

positiva para fortalecer su clima y cultura organizacional a través de la incorporación de diversas estrategias que contribuyan al objetivo.

Ahora bien, si se hace referencia a las instituciones educativas, estas no son ajenas a lo planteado, sino que están inmersas. Los centros educativos, que son los espacios donde los maestros transitan y conviven gran parte de su día a día, deben ser lugares agradables y cómodos, donde se practiquen emociones positivas, haya un compromiso alto hacia las labores que realizan, se observen buenas relaciones interpersonales, una mentalidad de crecimiento y motivación al logro y realización para poder convivir en armonía y alcanzar las metas propuestas como comunidad.

En ese sentido, dentro de la literatura, se hayan diversas investigaciones que realizan estudios sobre los rasgos positivos del ser humano para potenciar los aspectos desarrollados. Una de ella es la de García, et al., (2020) en la que indicaron que los resultados establecieron cambios significativos en bienestar psicológico en el personal educativo antes y después de realizar el programa de psicología positiva. En razón de ello, se concluyó que sería de gran beneficio realizarlo para mejorar el perfil psicológico de los docentes, aumentar su nivel de autocontrol, habilidades, amor, aprendizajes, gratitud, valentía y curiosidad.

En razón a los diversos estudios sobre el tema y a la importancia de la investigación en el ámbito educativo, es conveniente repensar y reflexionar sobre la necesidad de conocer si dentro de la institución existe una psicología positiva organizacional. Por ello, el objetivo del estudio fue caracterizar la psicología positiva organizacional y determinar el rasgo predominante en los docentes de Innova Schools en la región 5. Con base en lo mencionado, se podrán identificar los factores que son necesarios fortalecer en el equipo docente y realizar las mejoras adecuadas para lograr las metas propuestas.

Ahora bien, dentro de la variable de estudio, existen cinco dimensiones que la describen. La primera es emociones positivas. Esta se refiere a los sentimientos auténticos y verdaderos que tiene una persona sobre lo que le sucede y sobre los demás. Entre estos se encuentran el optimismo, la gratitud, el amor y la paz. La segunda dimensión es el compromiso, entendido como un acuerdo que se tiene entre las personas y las actividades que se realiza, es decir, es este estado pleno de conexión cuando se realiza determinadas labores. Dentro de este, se encuentra el *fluir* (*flow*) y la conciencia plena (*mindfulness*). La tercera dimensión son las relaciones positivas, entendidas como aquellas interacciones sociales que tienen unas personas con otras, pues, como seres sociales, siempre están en constante comunicación con los demás. Dentro de esta se identifica las relaciones interpersonales y la bondad. La cuarta dimensión es el propósito, que es el significado profundo que se tiene por lograr algo en el mundo, es decir es el sentido que guía la vida de las personas. En esta, se puede encontrar a la trascendencia y a la espiritualidad. Por último, como quinta dimensión, está el logro, que es el cumplimiento de los objetivos propuestos, o sea la realización de las metas trazadas. Dentro de esta, se encuentra la realización y el cumplimiento de metas.

Es así que la presente investigación resulta relevante e innovadora, debido a que la psicología positiva organizacional, se está abordando

-recientemente- en las últimas décadas. Por lo tanto, los resultados obtenidos serán de gran utilidad para los sujetos correspondientes a la institución educativa.

Asimismo, la identificación de estos rasgos positivos, en las personas dentro las instituciones, ayudará en diversos aspectos: estructurales, organizativos y prácticos. Es decir, se podrá evidenciar si los docentes cuentan con determinados rasgos que ayuden a generar un clima institucional adecuado, el cual permitirá que estos puedan desempeñarse profesionalmente de manera óptima. Por ejemplo, la identificación de emociones positivas, sentido de logro, compromiso, conllevarán a obtener un ambiente propicio para laborar.

Por otro lado, el diagnóstico obtenido servirá de insumo para desarrollar estrategias que fortalezcan los aspectos con mayores debilidades. Como, por ejemplo, el diseño y ejecución de propuestas de capacitación, que les permitan a los docentes adquirir competencias que conlleven a comprender e internalizar elementos claves de la psicología positiva organizacional. Todo ello contribuirá en potenciar las virtudes humanas y generar un entorno más adecuado para desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

MÉTODO

La presente investigación se llevó a cabo para caracterizar la psicología positiva organizacional y determinar el rasgo predominante en los docentes de Innova Schools - Región 5. Asimismo, se pretendió establecer los rasgos positivos de los maestros en cada una de las dimensiones (emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito, logro) de la variable psicología positiva organizacional. La investigación es descriptiva, porque caracteriza la variable de investigación en todas sus dimensiones. Asimismo, es de diseño de campo puesto que no se realiza ninguna manipulación en la variable a investigar. La población fue de 322 docentes de Innova Schools y la muestra de 75 maestros, seleccionados a través de un muestreo probabilístico simple.

La técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y como instrumento se realizó un cuestionario de 28 ítems. Este fue sometido a juicio de expertos que confirmaron un alto grado de validez de contenido; asimismo, obtuvo un alto nivel de fiabilidad y coherencia interna por medio de la interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach, en la que la variable psicología positiva organizacional obtuvo medición de 0.925 para los ítems, determinando que existe confiabilidad en cada una de las dimensiones del instrumento.

El cuestionario se administró vía on line utilizando la aplicación de GoogleForms. La variable psicología positiva organizacional se operacionalizó en 5 dimensiones con sus respectivos indicadores: emociones positivas (optimismo, gratitud, amor, paz), compromiso (fluir, conciencia plena), relaciones positivas (relaciones interpersonales, bondad), propósito (trascendencia, espiritualidad) y logro (realización, cumplimiento de metas). Las posibles respuestas son del tipo escala del 1 al 5 tipo Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). (Tabla 1).

Tabla 1
Operacionalización de variable.

Dimensiones	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Emociones positivas	1. Tienes una mirada optimista sobre 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.					

Dimensiones	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Emociones positivas	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.					
Relaciones positivas	13. Disfrutas las labores que realizas en el trabajo.					
	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.					
Propósito	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.					
Logro	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.					

Conocer los rasgos positivos de la persona resultan clave para generar cambios apropiados en las organizaciones educativas. Por ello, en la presente investigación se indican las siguientes hipótesis:

Hipótesis general

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.

Ho: El rasgo predominante de la Psicología positiva organizacional en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 no es la dimensión relaciones.

Hipótesis específicas Hipótesis alterna 1

El indicador predominante del rasgo emociones positivas en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es optimismo.

Hipótesis nula 1

El indicador predominante del rasgo emociones positivas en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 no es el optimismo.

Hipótesis alterna 2

El indicador predominante del rasgo compromiso en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es fluir.

Hipótesis nula 2

El indicador predominante del rasgo compromiso en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 no es fluir.

Hipótesis alterna 3

El indicador predominante del rasgo de relaciones en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es relaciones interpersonales.

Hipótesis nula 3

El indicador predominante del rasgo de relaciones en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 no es relaciones interpersonales.

Hipótesis alterna 4

El indicador predominante del rasgo propósito en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es trascendencia.

Hipótesis nula 4

El indicador predominante del rasgo propósito en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 no es trascendencia.

Hipótesis alterna 5

El indicador predominante del rasgo logro en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es realización.

Hipótesis nula 5

El indicador predominante del rasgo logro en los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 es realización.

RESULTADOS

Psicología positiva organizacional

De los resultados sobre psicología positiva organizacional, que se presenta en la Tabla 2 se obtuvo que la mayoría de los docentes en los colegios Innova Schools de la Región 5 tienen una muy desarrollada psicología positiva organizacional, que corresponde al 97.33%; mientras que el 2.67% de docentes presentan una medianamente desarrollada. Esto se debe a que los docentes poseen emociones positivas, reconocen la labor que realizan, se estiman entre compañeros de trabajo, se encuentran tranquilos a la hora que desempeñan sus actividades en la institución educativa y son personas agradecidas.

Asimismo, adoptan un compromiso de nivel muy alto y tienen buenas relaciones positivas entre todos, cumpliendo cada uno con sus propósitos trazados y compartiendo los logros de forma conjunta.

La psicología positiva organizacional contiene las dimensiones de emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito y logro.

Tabla 2

Psicología positiva organizacional en los docentes.

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

Dimensión emociones positivas

En la Tabla 3 se destaca que el 89.33% de los docentes de la institución educativa Innova Schools de la región 5 presentan emociones positivas muy desarrolladas, mientras que solo el 10.67% de docentes posee emociones positivas con un nivel medianamente desarrollado.

Esto muestra que los docentes casi siempre poseen una mirada optimista frente a las actividades que desempeñan en la institución y suelen trabajar con mucho esmero u optimismo, además tienen el conocimiento de que los problemas que se puedan presentar son de manera momentánea. Asimismo, son afectuosos entre compañeros, saben reconocer la labor y esfuerzo que realizan cada uno de ellos dentro del equipo y se sienten muy tranquilos en su lugar de trabajo.

Tabla 3
Emociones positivas.

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

Dimensión compromiso

De acuerdo a los resultados obtenidos de la Tabla 4, esta dimensión de compromiso, se observa que el 97.33% de los docentes de la institución educativa Innova Schools de la región 5 presenta un compromiso con un nivel muy desarrollado, mientras que solo el 2.67% de los docentes posee un nivel medianamente desarrollado. Esto se debe dado que la gran mayoría de los docentes sienten pasión por el desempeño laboral que realizan en la institución, ya que constantemente suelen involucrarse con las actividades que ejecutan

y con cada una de las tareas que desempeñan; igualmente, se enfocan y disfrutan mucho de las labores que ejecutan y siempre suelen prestar gran atención a cada una de las tareas en el trabajo, evitando así cualquier tipo de distracción que no les permiten concentrarse plenamente.

Tabla 4
Compromiso

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

Dimensión relaciones positivas

En la dimensión relaciones positivas, en la Tabla 5 se observa que los docentes de la institución educativa Innova Schools de la región 5, tienen una muy alta percepción sobre las relaciones que establecen con sus compañeros de trabajo. El 100% cuenta con relaciones positivas muy desarrolladas. Esto se debe a que todo el personal docente siempre mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, es decir, se tratan con mucho respeto, son personas muy asertivas, se comunican de manera apropiada con los demás y son bastante empáticos. Asimismo, los maestros tienen la capacidad para controlar sus emociones en la institución, son educadores solidarios, ya que, si alguno de sus compañeros de trabajo tuviese algún inconveniente laboral, el otro docente apoya a su compañero sin ningún tipo de interés propio, dado que frecuentemente todo el personal docente mantiene su compromiso por ofrecer su ayuda a los demás.

Tabla 5
Relaciones positivas.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy desarrollada	75	100,0

Dimensión propósito

En esta dimensión de propósito, de acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 6, se observa que el 86.67% de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 5 tienen un propósito de nivel muy desarrollado, mientras que 13.33% de los docentes cuenta con un nivel de propósito medianamente desarrollado. Este propósito comprende que los maestros tengan un sentido de trascendencia y espiritualidad, es decir que estén conectados con realizar algo más por los demás, por el universo, y tener esa relación íntima con uno mismo que le traerá tranquilidad a su vida.

Esto se debe a que la gran parte de educadores siempre tienen claro que con sus labores están aportando en la mejora de la sociedad, que marcan la diferencia en la institución educativa en la cual se desempeñan, asimismo, que laboran colaborativamente se sienten parte del equipo de trabajo que conforman. Cabe indicar que igualmente la labor que los docentes cumplen en la sociedad es de gran importancia en todo el mundo; debido a las enseñanzas y competencias

que brindan y desarrollan en sus estudiantes para que de esta manera el alumno consiga aprendizajes necesarios para la vida.

No obstante, en comparación con las otras dimensiones y sus respectivos resultados, se evidencia que este es el que tiene mayores oportunidades para poder trabajar con los docentes y seguir optimizando esos indicadores que la componen.

Tabla 6
Propósito

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medianamente desarrollada	10	13,3
Muy desarrollada	65	86,7
Total	75	100,0

Dimensión logro

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la dimensión logro presente en la Tabla 7, se obtuvo que el 92.00% de los docentes de los colegios Innova Schools de la región 5 presentan logros con un nivel muy desarrollado, mientras que el 8 % tienen logros de un nivel medianamente desarrollado. Esto se debe a que la gran mayoría de educadores siempre suelen ser muy competentes en las labores que ejercen en la institución, además de que se sienten muy orgullosos de pertenecer y mencionar a la institución educativa Innova Schools como su centro de trabajo. Asimismo, cabe señalar que el personal docente se encuentra estableciéndose objetivos de manera permanente y que suelen cumplirlos, lo cual conlleva a que sigan obteniendo pensamientos y deseos de superación para su crecimiento profesional. Igualmente, se esfuerzan por cumplir las metas generales propuestas por lo que se encuentran ejerciendo emociones positivas que son de gran beneficio para su desarrollo personal y desarrollo del centro educativo.

Tabla 7
Logro

Psicología positiva organizacional

Para las pruebas de hipótesis se determinó la normalidad de los datos de la variable y dimensiones, el cual si el $p < \alpha$, presenta distribución no normal, si $p > \alpha$, tendrá normalidad en los datos.

Se realizó la prueba de normalidad mediante el Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra fue considerada grande o mayor a 50 (75 encuestados). El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.5$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%. Se realizó la regresión logística ordinal, debido a que las variables y dimensiones presentaron escalas ordinales; asimismo, el coeficiente de la regresión logística ordinal muestra el peso que tiene cada factor (dimensión o indicador) sobre la variable, ello significa que, cuando el coeficiente es más grande, el peso sobre la variable también es grande; caso contrario, si el coeficiente es pequeño, el peso sobre la variable también es pequeña. (Tabla 8).

Tabla 8
Prueba de normalidad de datos.

Como el valor de significación observada (Sig.) es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$ en todas las dimensiones, se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existen diferencias en las dimensiones de psicología positiva organizacional en la institución. En suma, la dimensión propósito (B = 3.220) con significancia de 0.040, presenta mayor predominancia en la Psicología positiva organizacional en los docentes de los colegios Innova Schools de la región 5. (Tabla 9 y Figura 1).

Tabla 9

Coefficientes de regresión logística ordinal de las dimensiones de psicología positiva organizacional.

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	0.0214	-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

Cuestionario aplicado a los docentes.

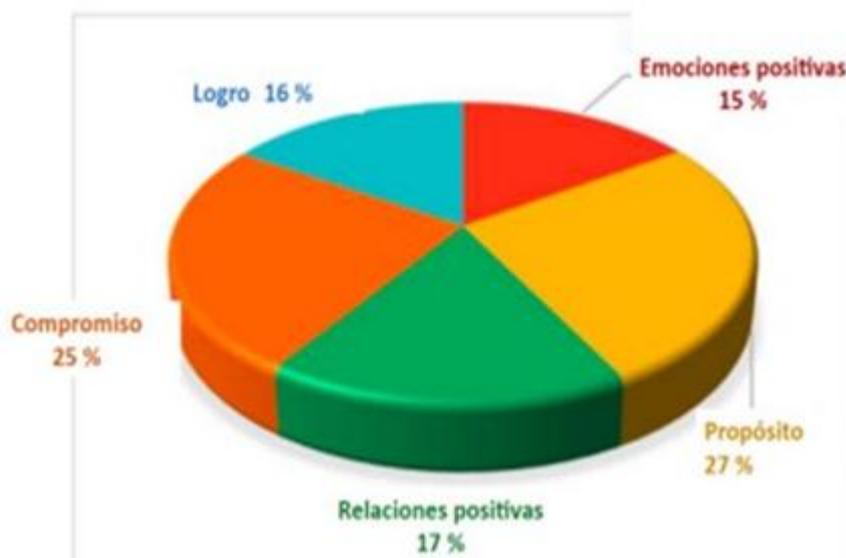


Figura 1

Peso de las dimensiones de psicología positiva organizacional.

Discusión

La psicología positiva organizacional de los docentes de la Institución Educativa Innova Schools de la región 5 se encuentra determinada por las emociones positivas, el compromiso, las relaciones positivas, el propósito y el logro. Asimismo, todas estas variables se comportan como variables protectoras; es decir, que un mayor desarrollo de cada una de estas aumenta la probabilidad de la existencia y consolidación de una psicología organizacional positiva.

Los resultados descriptivos de la investigación demuestran que los docentes perciben que poseen una muy desarrollada psicología positiva organizacional. Esto se evidencia, por la percepción frente a desempeños determinantes para la variable, en relación al desarrollo de sus dimensiones.

Los resultados de este estudio se relacionan con el Fuentealba e Imbarack (2014) cuyo análisis revela que existe la necesidad de la construcción del sentido de propósito en los docentes, incluso si se inicia como parte de un hacer individual, ya que este posee expresiones que repercutirán tanto en lo personal como en el equipo, debido a que las metas que se planteen o los cambios que realice afectarán tanto a él como a los demás miembros de la institución.

En este mismo orden de ideas, se concibe a la psicología positiva organizacional como elemento fundamental para optimizar los equipos de trabajo docente, la investigación de Palomera (2017) indica que la psicología positiva tiene mucha influencia en el desarrollo de los docentes, ya que, estos son los que incorporan este tipo de psicología a los estudiantes y de esta manera contribuyen a mejorar el aprendizaje. A su vez, en esta misma dirección, los estudios hechos por Carabel, Meneghel, Martínez y García (2020) coinciden, ya que se determinó que la psicología psicosocial positiva mejora el nivel afectivo y cognitivo de los colaboradores en la organización, por ello, la empresa debía contar con programas de mentoring y coaching con el fin de contribuir a que se obtenga un nivel alto de afectividad entre sus miembros.

A la par de estos resultados, es relevante analizar el comportamiento de los indicadores de la dimensión emociones positivas; ya que, aunque es una de las que menos predomina, confluye con los otros aspectos evaluados por lo cual, encontrar una mayor presencia de docentes que no han logrado consolidarla, merece discusión. Las emociones positivas tienen implicancias en el sentir holístico del docente; en esa línea, es un aspecto que lo ayuda no solo a desempeñarse de forma satisfactoria, sino también a poder superar contextos complejos que le generen aflicción. Asimismo, es determinante cuando ejerce su trabajo, pues esto implica un vínculo emocional con los estudiantes. En razón de ello, los resultados sugieren que emociones como optimismo, gratitud, amor y paz son aspectos que faltan trabajar en un grupo de docentes de esta institución, pues el incremento de estos aspectos aumenta la probabilidad del logro de la dimensión per se. Cabe indicar que, dentro de esta dimensión, la gratitud y el optimismo son los aspectos predominantes. Sentirse agradecidos y optimistas les brinda la tranquilidad y estabilidad emocional necesaria para responder de forma resiliente a los desafíos de su entorno, mientras que la carencia de este sentir los hace más propensos a la desesperanza o depresión. Esta dimensión implica abordajes relacionados al cuidado de la salud mental y, por ende, cualquier perturbación de esta puede repercutir también en la consolidación de otras dimensiones. En esta misma perspectiva, Vicente de Vera y Gabari (2019), en sus estudios, confirman que las emociones positivas reducen la susceptibilidad al estrés laboral, promoviendo el surgimiento de la resiliencia. A su vez, esta aumenta en un ambiente con estabilidad afectiva, emocional y laboral. A su vez, Alarcón, y Caycho (2015) indican que los factores de la gratitud, reciprocidad y obligación moral correlacionan positiva y significativamente con la felicidad, así como con los factores sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida y realización personal. El agradecer el beneficio recibido y la satisfacción que esto

conlleva tiende a estar relacionado con actitudes y experiencias positivas hacia la vida, satisfacción por lo que se ha alcanzado la tranquilidad emocional.

La segunda dimensión que predomina, en esta investigación, es el compromiso en los docentes y esta se ve reflejado en sus indicadores: *fluir* (*flow*) y conciencia plena (*mindfulness*). Como hemos estudiado, tanto las emociones positivas como el compromiso aportan beneficios primordiales para que pueda desarrollarse una psicología positiva organizacional, ya que ambas envuelven aspectos intrínsecos del docente. Bajo este enfoque, Bustamante, Kato, Marroquín y Yánac (2019) demostraron que las emociones positivas predicen el compromiso, en otras palabras, las emociones positivas anuncian positivamente el compromiso y las negativas lo anuncian de manera negativa.

Por otro lado, Huamán y Suárez (2020) mencionan que existe una correlación directa entre la actitud positiva docente y clima institucional; además que se necesita optimizar las relaciones laborales entre docentes y promover más el compromiso con el propósito de fortalecer la eficiencia de la institución educativa.

En esta perspectiva, Fuentealba y Imbarack (2014) afirman que gracias al compromiso y sus dimensiones el docente pasa de ser un mero ejecutor a un actor protagónico, donde su sentido compromiso se relaciona con el grado de profesionalidad que posee, dándole sentido, implicación y acción a los procesos que desea generar.

Dentro de la dimensión compromiso, se encuentra la conciencia plena o *mindfulness*, y esta es un indicador clave para el desarrollo óptimo del trabajo dentro de los equipos. Al respecto, Montes (2019) indica que los niveles más altos de atención plena en el trabajo se relacionaron o están ligados con la satisfacción que hay con su pareja, el afecto positivo y la relajación/convivencia con el compañero de trabajo, así como la confianza entre diversos equipos o áreas de trabajo. Por lo tanto, la conciencia de los acontecimientos presentes son claves para las relaciones personales y laborales.

Por último, es relevante tener en consideración la dimensión relaciones positivas, ya que a pesar de que es un factor ampliamente consolidado por la autopercepción de los docentes, necesita seguir optimizándose, debido a que el desarrollo de cada dimensión está intrínsecamente relacionado a las demás.

CONCLUSIONES

El rasgo predominante de la psicología positiva organizacional en los docentes de la I.E. Innova Schools de la región 5 es la dimensión propósito. En razón de ello, se debe potenciar los indicadores que la componen, puesto que la autopercepción de los docentes todavía indica que existen aspectos por seguir optimizando. En esta línea, cabe resaltar que es primordial seguir mejorando el desarrollo de las demás dimensiones descritas, ya que estas -en conjunto- requieren de un desarrollo integral.

Asimismo, se puede indicar la predominancia de las emociones positivas en cada una de las dimensiones que aportarán al logro de la variable en estudio. Dentro de la dimensión emociones positivas, si bien hay otros indicadores que la componen, el rasgo más influyente es la gratitud; dentro del compromiso, es el *fluir* (*flow*); dentro de las relaciones positivas, son las relaciones

interpersonales; dentro del propósito, es la trascendencia; y dentro del sentido de logro, es el cumplimiento de metas.

En ese sentido, resulta importante tener presente que la consolidación de cada dimensión responde a indicadores que se interrelacionan y que se encuentran mediados por mejorar las condiciones personales y profesionales de los maestros.

REFERENCIAS

- Alarcón, R., Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia* 9 (1), 59-69. <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297233780004.pdf>
- Bustamante, P., Kato, C., Marroquin, P., y 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]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2581/Patricia_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=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. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572413>
- Fuentealba, R., y Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40, 257-273. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- García, D., Soler, M., Achard, L., y Cobo, R. (2020). Program of Positive Psychology Applied to Education on the Psychological Wellbeing of Educational Actors. *Revista Electrónica Educare*, 24(8), 1-24. <http://doi.org/10.15359/ree.24-1.19>
- Huamán, G., y Suárez, M. (2020). Actitud positiva docente y el clima institucional educativo en el Instituto de. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/256/TESIS%20%20-%20HUAMAN%20ARRO>
- Montes, G. (2019). Mindfulness en el trabajo: análisis multinivel desde una perspectiva interpersonal [tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/55332/>
- Palomera, R. (2017). Positive Psychology in schools: A change with deep roots. *Papeles de psicólogo*, 38(1), 66-71. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2823.pdf>
- 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.M. y King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Simonton, D.K. y 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>
- Vicente de Vera, I. y Gabari, I. (2019). Emociones positivas: una herramienta psicológica que contribuye al proceso de resiliencia en los profesionales de la educación. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 159–172. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1539>