



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el Enfoque de la Psicología Positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mg. Katia Alejandra Dávalos La Torre

ASESOR:

Dr. Celso Delgado Uriarte

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TARAPOTO - PERÚ

2016

.....
Dr. Ludwin Villanueva Garcia
Presidente

.....
Dra. Yoni Meni Rodríguez Espejo
Secretaria

.....
Dr. Celso Delgado Uriarte
Vocal

.....
Dr. Aladino Panduro Salas
Accesitario

DEDICATORIA

A Diego y Gabriela, En quienes, Dios nuestro señor, me hizo conocer su amor, grandeza y su infinita bondad. A mis padres Víctor y Mery por su dedicación, apoyo y confianza siempre.

A mi hermano Miguel, por su apoyo y cariño incondicional.

A Mirena y Paty las Hermanas que la vida me dio...

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento al Dr. Celso Delgado Uriarte por su paciencia y constancia al guiarme durante el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo por el apoyo brindado en mi desarrollo personal y profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katia Alejandra Dávalos La Torre, estudiante del Programa de Doctorado de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 40393896, con la tesis titulada "Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Diciembre del 2016


Katia Alejandra Dávalos La Torre
DNI 40393896

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración de tesis de investigación de la Universidad “César Vallejo”, presentamos la tesis titulada: “Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto”.

La investigación tiene como finalidad establecer la influencia de la metodología engagement en el desempeño en los docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto.

En el capítulo I, se esboza la definición teórica respecto a las variables de estudio. Entendiendo a la variable Engagement como un estado activo y positivo relacionado con el trabajo así mismo este constructo tiene su origen en la psicología positiva, que inicialmente fue aplicado al campo organizacional. La variable desempeño docente se define como un proceso sistemático para comprobar el efecto que produce en el estudiante, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, directivos, padres y colegas.

El diseño empleado para la investigación fue descriptivo propositivo, en la cual se trabajó con una muestra de 119 docentes.

Para la variable Engagement se utilizó el instrumento que se encuentra adaptado y estandarizado; para la variable desempeño docentes se utilizaron los instrumentos elaborados y aprobados por resolución N° 008-2016-UCV/VRA con fecha 31 de marzo 2016.

De acuerdo a los resultados de la investigación se puede concluir la importancia de la propuesta para conseguir mayor compromiso por parte de los docentes en la labor que realizan.

En tal sentido, solicitamos a ustedes formulen las observaciones y sugerencias para mejora el trabajo de investigación y continuar con los trámites correspondientes de sustentación y obtener el grado de Doctora en Educación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del Problema	39
1.5. Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	41
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Diseño de Investigación	42
2.2. Variables, operacionalización.....	43
2.3. Población y muestra.....	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	54
2.5. Método de análisis de datos.....	55
2.6. Aspectos éticos	58

III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	62
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES.....	67
VII. PROPUESTA.....	68
VIII. REFERENCIAS	99
ANEXOS	102

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 01 Docentes de la Universidad César Vallejo - Tarapoto	53
Tabla N° 02 Distribución de la muestra según estratos.....	54
Tabla N° 03 Validez de contenido de la propuesta metodológica	56
Tabla N° 04 Validez de contenido	57
Tabla N° 05 Resultados Generales del desempeño docente	59
Tabla N° 06 Resultados del desempeño docente: Dimensión cumplimiento de carpeta docente	59
Tabla N° 07 Resultados del desempeño docente: Dimensión Observación de clase	60
Tabla N° 08 Resultados del desempeño docente: Dimensión Evaluación por estudiantes.....	60
Tabla N° 09 Resultados del desempeño docente: Dimensión Evaluación por Directivos	61

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo diseñar una propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño en los docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto. El modelo teórico se sustenta en la psicología positiva. La psicología Humanista y Engagement se centra en el desarrollo del potencial humano buscando la salud psíquica o simplemente el crecimiento personal, ya sea en la familia, en el trabajo o en la vida. El estudio es tipo descriptivo propositivo. La población estuvo formada por 173 docentes de la universidad César vallejo – Tarapoto, de los cuales 119 docentes pasaron a formar parte de la muestra de estudio. Se utilizó como instrumentos de investigación la ficha de evaluación de desempeño docente elaborada y aprobada por la Universidad César Vallejo con resolución N° 008-2016-UCV/VRA con fecha 31 de marzo 2016 y para la variable Engagement el Cuestionario de Engagemente, implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES). Se presenta como resultado la propuesta debidamente estructurada y evaluada en sus dos componentes: marco conceptual y marco metodológico. En conclusión, la metodología engagement promueve el desempeño docente como propuesta de intervención psicopedagógica para conseguir mayor compromiso por parte de los docentes en la labor que realizan.

Palabras clave: Inteligencia lingüística, psicología positiva, desempeño docente.

ABSTRACT

The current investigation has as a principal goal to design a methodology proposal of engagement based in the positive psychology approach to improve the professor's performance at César Vallejo university - Tarapoto.. The theoretical model sustains in the positive psychology ((Maslow, 1954; Seligman, 1998; Salanova and Schaufeli, 2009). The Humanistic psychology and Engagement focuses on the development of the human potential looking for the mental health or simply the personal growth, either in the family, at work or in life. The study is descriptive propositive. The population was made by 173 professors from Cesar Vallejo university – Tarapoto, There were 119 professors, who took part in the study sample.. In this investigation were used some instruments such as: Professor's evaluation sheet elaborated and approved by César Vallejo university with resolution N 008-2016 UCV/VRA on March 31, 2016 and for the Engagement variable the engagement questionnaire, implication with the work or commitment with organization (UWES). The investigation presents the well structured and evaluated methodology proposal in its two components.: Conceptual and methodological framework. In conclusion, the engagement methodology promotes the teaching performance as an intervention psicoeducational proposal to get bigger commitment in the professor's teaching work

Key words: Linguistic intelligence, positive psychology, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La sociedad actual en la que vivimos viene experimentando cambios de manera acelerada, en diferentes ámbitos tanto laboral, familiar, educativo, tecnológico entre otros; estos cambios conllevan a que los sistemas deban replantear sus metas; las mismas que deben ser asumidas por profesionales competentes; es por ello la gran responsabilidad de las Instituciones que brindan educación superior de formar profesionales de calidad; pues sobre ellas recae el compromiso, ya que son las llamadas a contribuir en el desarrollo económico y social de un país. Esta es una realidad que acontece no sólo a nivel local sino también a nivel internacional.

Frente a estos cambios, la educación en América Latina y el Caribe tiene grandes desafíos, entre ellos presenta cuatro ejes esenciales: calidad, pertinencia, equidad y responsabilidad social. (Almuiñas y Galarza, 2013, p.18).

En cuanto a la labor educativa, podemos decir que ésta se constituye como un eje fundamental del desarrollo de toda sociedad, y el desempeño docente representa un factor de suma importancia. Teniendo en cuenta la ley General de Educación refiere que calidad educativa es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos de desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida; esta es la contribución de la calidad a la Educación.

La universidad debe ser concebida no sólo como una organización donde se transmite conocimiento, sino como un espacio donde se genera conocimiento a través de tres procesos, la docencia, la investigación y la extensión universitaria; y estos procesos deben ser llevados a cabo por estudiantes y docentes siendo estos últimos quienes son los llamados a liderarlos y éste liderazgo estará en relación a la

motivación y compromiso reflejándose así el rol que desempeña el docente universitario en la mejora continua de la calidad universitaria.

Las universidades peruanas se enfrentan a problemáticas comunes, pero que se reflejan en diferente intensidad y forma entre ellas tenemos bajo nivel académico, escasa investigación de calidad, poca relación de colaboración entre universidades, poco compromiso por parte de los docentes en el proceso de formación de nuevos profesionales; siendo éste, quizá uno de los problemas, que al ser modificado podría repercutir en una mejora de los otros antes mencionados.

Para contribuir con los requerimientos de la sociedad actual se necesita de docentes competentes y comprometidos con su labor; es por ello que en los últimos tiempos se está poniendo énfasis a la evaluación del desempeño del docente universitario, para garantizar la educación superior de calidad. Ante ello surgen diversas interrogantes entre ellas ¿Qué es un buen docente universitario? ¿Por qué y para qué evaluar el desempeño? ¿Qué evaluar? ¿Con qué y cuándo hacerlo? ¿Quiénes deben participar de este proceso?

La forma como responde y su compromiso del docente afecta de manera importante su bienestar psicológico en el trabajo y por ende el aprendizaje de sus estudiantes.

De acuerdo con Mateo (2005) en diferentes países del mundo los sistemas educativos se están reorganizando debido a que la educación es el eje fundamental del desarrollo de una sociedad (p.21)

Esta urgente demanda requiere sistemas educativos de calidad, lo que exige el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Docente, que contribuyan a mejorar la calidad pedagógica de quienes son actores protagónicos en este complejo proceso de enseñar y aprender. (Murillo, 2007, p. 75-92).

La educación superior universitaria peruana en la actualidad enfrenta nuevos retos y dificultades debido a la globalización y glocalización. Es por ello que deben ser planteadas estrategias para hacer frente a los desafíos de la sociedad emergente; la acreditación y ahora el licenciamiento se establecen como mecanismos para garantizar la calidad educativa en todos los niveles, en estos procesos se resalta como un factor importante el rol que desempeña el docente en el proceso de formación de profesionales de calidad acorde a las necesidades de la sociedad.

Es por ello la importancia de contar con docentes comprometidos con su rol de formadores de profesionales líderes competentes y comprometidos.

1.2. Trabajos Previos

Internacionales

Granados (2015), en su investigación que tuvo como objetivo establecer el nivel de Engagement en los Funcionarios de dicha Institución, para lo cual su investigación cuantitativa y diseño transversal descriptivo cuya muestra estuvo formada por 59 trabajadores de la Contraloría General de la República con sede en Bogotá – Colombia, a quienes se les aplicó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Los hallazgos indican que los trabajadores se caracterizan por mostrar niveles más altos de vigor (35%), y que los niveles más bajos son los de absorción (31%), aunque estos resultados se encuentran dentro del rango alto.

Fajardo; Iroz; López, Debla; Miró (2014) en su investigación tuvo como fin establecer la relación entre engagement y las creencias de autoeficacia en los trabajadores, cuya muestra de investigación estuvo formada por 105 trabajadores de la provincia de Granada- España seleccionados al azar de diferentes empresas y sectores entre hostelería, educación, funcionarios públicos entre otros, de los cuales el 60% fueron mujeres y el 40% hombres cuyas edades oscilan entre 20 y 38 años. Encontraron una correlación positiva entre “Autoeficacia” y “Engagement”, como se propusieron en su primera hipótesis; así mismo encontraron correlación positiva

entre las dimensiones de “Engagement”, así como correlación positiva entre éstas y autoeficacia, lo que guarda relación entendiéndose que una persona que se percibe autoeficaz, es porque en su actuar encontramos desarrolladas las tres dimensiones de Engagement (vigor, dedicación y absorción). Así también hallaron diferencias en las puntuaciones obtenidas por hombres y mujeres.

Redondo y Arraigada (2013) en su investigación que tuvo como finalidad conocer el “estudio del engagement como factor de capital psicológico positivo y su rol en la calidad de servicio. Análisis de casos”, investigación realizada con una muestra de 20 colaboradores de hoteles de 4 y 5 estrellas de la ciudad de Mar del Plata, utilizando el cuestionario de escala Likert autoadministrados para el caso de empleados para medición de Clima organizacional (EDCO) y Escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale); arribando a las siguientes conclusiones respecto de la variable Autoeficacia, a semejable al concepto de engagement del empleado, se encontró que en el grupo de Atención directa al cliente el nivel de engagement era menor que respecto del grupo de Atención indirecta. Esto está relacionado al desgaste y tensión que genera el contacto directo. A su vez el valor de la muestra general en las tres variables del engagement (dedicación, absorción y vigor) se obtuvo un nivel medio en la muestra general, pero al dividirlos nuevamente en grupos respecto del contacto con el cliente encontramos que el grupo de atención directa muestra una variación significativa en los niveles individuales de las variables. Respecto de la dedicación se obtiene el mayor nivel y respecto del vigor un valor sustancialmente menor. Esto es una prueba más del desgaste físico y mental al que se ven sometidas las personas que desarrollan este tipo de actividad. Por todo esto, al pensar la variable Autoeficacia como generadora de capital psicológico positivo en organizaciones de servicios es muy importante incluir una variable de análisis que considere el nivel de exposición al cliente (directo o indirecto).

Basso, Porto-Martins y Amorim (2012), en su investigación que tuvo como objetivo “evaluar los niveles de compromiso con el trabajo en profesionales de educación”, la investigación no experimental, diseño transversal descriptivo, tuvo una

muestra de 63 profesores del estado de Paraná – Brasil, a quienes se les administró el Utrecht Work Engagement Scale. Los resultados indican que en general hubo un predominio de niveles de alto engagement, especialmente en cuanto a la dimensión vigor 65,1%; dedicación 44.4%; y absorción 34.9%, que muestra que casi la mitad de la muestra tiene características comunes a los profesionales con alto nivel de compromiso en el trabajo.

Nacionales

Bobadilla, Callata y Caro (2015), en su investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre los tipos de cultura organizacional, y si la orientación cultural individualismo-colectivismo de las personas podría explicar las diferencias en las relaciones entre los tipos de la cultura organizacional y el engagement laboral, para ello su investigación cuantitativa, de abordaje explicativo, con diseño transversal contó con una muestra de 219 participantes de empresas con sedes internacionales, de los que el 76,3% de la muestra es de género masculino y el 23,6% femenino. Con respecto a su lengua nativa, el 43,9% de los participantes tenían al inglés como lengua materna y 56,1% hablaba español. En cuanto a su nacionalidad, 24,7% proviene de Colombia, 18,7% de Canadá, 17,8% de Estados Unidos, 15,5% de Perú, 9,1% de Bolivia y 14,2% de otros países; a estos se les proporcionó el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), la Denison Organizational Culture Survey (DOCS) y la escala de Dorfman y Howell (1988). Los resultados indican que el Engagement presenta un nivel por encima del valor medio/central esperado. Con respecto a los tipos de cultura organizacional, aquella de tipo involucramiento es la más valorada, seguida por las culturas organizacionales de Consistencia, Misión y Adaptabilidad. En cuanto a la orientación cultural, se observa que alcanza un valor promedio alto. Asimismo, existe una correlación estadísticamente significativa, positiva y moderada en la relación entre el engagement y el tipo de cultura organizacional Misión, seguida por las culturas organizacionales Consistencia,

Involucramiento y Adaptabilidad. En cuanto a la orientación cultural, se observa que con el engagement existe una correlación significativa, positiva y moderada.

Pérez (2014), en su investigación que tuvo como objetivo “conocer el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en el contexto sociodemográfico y organizacional específico”, para ello su investigación cuantitativa de diseño transversal correlacional, contó con una muestra de 226 trabajadores de los cuales 118 integrantes del personal administrativo de UNMSM y 108 de la PUCP de 21 a 65 años, a quienes se les administró una ficha de datos. Escala de motivación en el trabajo y la Escala de compromiso organizacional. Los resultados indican que existe relación positiva entre Regulación Introyectada, Compromiso Afectivo y Compromiso Normativo también se halla una asociación positiva, significativa y de moderada intensidad entre el área de regulación identificada y la de compromiso afectivo, y relación positiva, significativa y moderada entre la Motivación Intrínseca y el Compromiso Afectivo. Además, existen diferencias significativas en el compromiso afectivo, de continuidad y normativo según la entidad pública y privada, también según el grupo etario adulto joven y adulto medio en los tres tipos de compromiso.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Respecto a Engagement las investigaciones están en proceso y reflejan una clara influencia de la psicología positiva, basados en los aspectos positivos y motivacionales del ser humano. Esta tendencia lo que busca es rescatar el pensamiento positivo y centrarse en las virtudes y fortalezas de las personas.

Engagement

Bakker (2011) define al engagement como “un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción (p.25); así mismo Wefald (2008) refiere que el constructo engagement tiene su origen en la psicología positivista, la cual está orientada hacia la búsqueda de los polos positivos de los sentimientos en el trabajo (p. 28).

También hace referencia a un estado cognitivo afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica, más que un estado específico y temporal; y es generalmente asociado con satisfacción en el trabajo, bajo absentismo, alto compromiso organizacional y alto desempeño. Engagement es un concepto de estado positivo que es similar al concepto de emociones positivas, sin embargo, es considerado como un estado más crónico que las emociones positivas. Teóricamente las emociones pueden llevar a realzar el Engagement personal hacia el trabajo (Wefald, 2008, p.31).

La idea de la definición de Engagement sugiere una identificación personal con su trabajo derivada de la realización de sus respectivos roles; mediante los cuales las personas tienen libertad de expresarse físicamente, cognitivamente y emocionalmente durante el desempeño de las tareas.

Britt (1999) define engagement, como el [...] feeling responsible for and committed to one's work performance so that a person's performance matters to the individual” (p.35).

Así mismo, el Engagement se ha definido como: “un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción”. (Schaufeli, Salanova, Gonzáles- Roma y Bakker, 2002, p.41),

Desde la Teoría Social cognitiva, Engagement se deriva de altos niveles de autoeficacia en las personas. Esta teoría refiere que la autoeficacia facilita a la persona un mecanismo auto motivador, ya que, como consecuencia de la auto observación de las propias competencias, las personas se proponen metas duraderas (Bandura, 2001, p.45).

El esfuerzo, la perseverancia y el desempeño son variables altamente relacionadas. Es así que el éxito favorecen la perseverancia y el esfuerzo, y en sentido inverso, éstos dan lugar al fracaso (Bandura, 1997, p. 32).

Los empleados pueden cambiar la forma en que realizan su trabajo al elegir sus tareas, negociar diferentes contenidos laborales y al dar significado a lo que hacen. (Jaume, 2007, p.56). Este proceso en el que los empleados dan forma a su trabajo es conocido como personalización. (Schaufeli, 2002, p.63).

Podemos concluir que engagement, es un estado personal de activación y entusiasmo que se expresa mediante el comportamiento de la persona, los cuales se ven incrementados y lleva a las personas a obtener resultados sobresalientes en el desarrollo de sus responsabilidades. Así mismo engagement, está fuertemente correlacionado con otros resultados al interior de las empresas, como la satisfacción y el compromiso organizacional, comportamientos proactivos en el lugar de trabajo, bienestar, salud, creatividad (Albrecht, 2010, p.58) o el nivel de innovación en el lugar de trabajo. (Macleod & Clarke, 2008, p.47).

Antecedentes del término engagement

La palabra “engagement” es un término usado recientemente en el campo laboral, por ello es necesario revisar diversas aportaciones que lo fundamentan y que complementan el concepto de engagement en el ámbito laboral.

Desde sus antecedentes filosóficos, el término engagement se identifica con el concepto de eudaimonía o felicidad, concepto que se presenta en la filosofía de Aristóteles, en su libro “La gran ética”. En esta obra estudia la esencia del bien moral a partir de una jerarquía de valores, en cuya cima se encuentra la felicidad, como el más grande de los bienes. La felicidad desde este punto de vista no consiste en lo que el uso popular pudiera referir como: placeres o riquezas o como un estado de la mente y alma, relacionado con la alegría o el placer (Cárdenas, 2014, p.29). Por tanto, la “eudaimonía (del griego: εὐδαιμονία) o plenitud de ser es un término griego clásico transcrita frecuentemente como “felicidad”. Aristóteles lo

comprendió como la actuación virtuosa de lo específicamente humano, es decir, la razón, planteando que el individuo se orienta hacia la felicidad mediante la voluntad y no con acciones solitarias, sino con la tendencia o tradición en la cuales se encuentra la virtud como una característica del comportamiento. Las virtudes se clasifican en dos tipologías: virtudes éticas, caracterizándose por una conducta práctica, mencionándose las tradiciones y los hábitos, y las virtudes dianoéticas las cuales se caracterizan por una formación intelectual, ubicándose naturalmente en el perfil de las personas, conformando el objetivo accionar de la actividad racional y se transforma en el conducto intermedio del exceso y el defecto (Aristóteles, 1984, p.40). La felicidad implica a ambas virtudes y consiste en “vivir bien y obrar bien”; de manera que ser feliz y la felicidad están en vivir bien, “Y vivir bien consiste en vivir de acuerdo con la virtud. La virtud es, por tanto, el fin, la felicidad y lo mejor” (Aristóteles, 1984. p. 40) y para Aristóteles, lo principal es vivir con cognición práctica y emplearla en la vida diaria de forma de llegar a la eudaimonía, todo esto en pos del bien común a partir de ciertas circunstancias de la felicidad.

En este sentido queda manifiesto que la felicidad, desde su acepción filosófica, existe a través de una sabiduría práctica, que llega a formar parte del carácter de una persona, se construye a lo largo de su vida, se logra en el ejercicio activo y requiere ser alimentada por las situaciones de felicidad que se identifican en la vida cotidiana. Este concepto de felicidad, retomado de la filosofía de Aristóteles, se ve reflejado en el engagement, en la medida en que éste se considera como un estado mental permanente que requiere de ciertas características individuales y de factores externos para se presente en el ambiente laboral de las personas y que además surge de la voluntad de la persona, se arraiga en su carácter y se manifiesta en lo intelectual y en lo práctico, de manera que al desempeñarse en el ámbito laboral logra “vivir bien y obrar bien”. Antecedentes psicológicos del engagement. La base psicológica del engagement, se encuentra en los fundamentos de la Psicología Positiva, la cual, según Salanova y Schaufeli (2009) surge con Maslow, uno de los principales fundadores de la Psicología

Humanista. A continuación, se describen las ideas centrales de la psicología humanista y de la Psicología Positiva. (p.57).

Psicología Humanista y Engagement. La psicología humanista se concentra en el progreso del potencial humano examinando “la salud psíquica o simplemente el crecimiento personal, ya sea en la familia, en el trabajo o en la vida” (Mainou & Lozoya, 2012, p. 9). Sus orígenes se encuentran en el pensamiento griego de Aristóteles al considerar al hombre como “animal político” que participa en forma activa en la vida de la ciudad y que busca la mejora de los otros y el perfeccionamiento de la “polis” (Mainou & Lozoya, 2012, p.28); por tanto el humanismo busca la formación de valores humanos en una actitud ética reivindicando la libertad y la dignidad humana; de manera que “estudia al ser humano como un ser capaz de razonar y de decidir haciendo énfasis en la autorrealización y la autoestima” (Mainou & Lozoya, 2012, p. 28). La psicología humanista contribuye al engagement la valorización del individuo como el foco de interés, siendo así, en el entorno laboral, observando sus valores, la apreciación que se tiene de sí mismo al realizar su labor y sus reacciones frente los conflictos en la organización. La psicología humanista considera dentro de sus teorías, el engagement en las labores como base principal el planteamiento de Abraham Harold Maslow, psicólogo americano que se centralizo en investigar los potenciales del ser humano encontrando entre ellas: la creatividad, el compromiso, amor propio, la necesidad de gratificación, la autonomía, la sencillez, la autoactualización, las emociones, la trascendencia del ego, la independencia, y la salud psicológica entre otras. Maslow proponía que el ser humano no sólo busca reducir tensiones, sino avanzar en la maduración y desarrollo de sus potencialidades, de manera que marcó una diferencia entre las motivaciones y las necesidades: ...motivaciones que reducen la tensión, al satisfacer estados de deficiencia o carencia dirigidos a cubrir las necesidades de deficiencia que aseguran la supervivencia y la seguridad psicológica a las que denominó necesidades D o necesidades por deficiencia, de las meta-motivaciones tendencias a la maduración y autorrealización que denominó: necesidades B o necesidades de ser, su objetivo es mejorar la vida enriqueciéndola (Mainou & Lozoya, 2012, p. 105). Por tanto, una necesidad es la

carencia, déficit o falta de algo y la motivación es un deseo, un impulso por algo para satisfacer esa necesidad. Según este psicólogo existen más motivaciones que necesidades, pues los motivos pueden ser expresiones distorsionadas de las necesidades; surgen entonces las meta-motivaciones que son tendencias de maduración y actualización, satisfacen las necesidades de ser y no se derivan de carencias, sino de impulsos para mejorar la vida enriqueciéndola, de manera que no reducen la tensión, sino que la aumentan. En este estudio de las necesidades humanas, Maslow creó una jerarquía entre las necesidades que impulsan al ser humano y que aparecen en modo periódico iniciando principalmente por lo básico o menores de carácter fisiológico y a manera que se satisfacen, aparecen otras de orden superior y de naturaleza más psicológica, esto fue representado como una pirámide (Figura 2) en la cual se muestran las necesidades básicas y las necesidades de crecimiento.

El engagement como un estado permanente en el ámbito laboral, se identifica con el estudio de las necesidades de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y de autorrealización. Estudia las necesidades de seguridad, ya que se analiza a las personas en el ambiente de trabajo, el cual proporciona seguridad económica; también analiza las necesidades de pertenencia en la medida en que el trabajador se considera parte de su equipo de trabajo y llega a sentir afecto, aceptación e identidad ante sus compañeros. Además se revisan las necesidades de reconocimiento cuando siente que su trabajo es valorado por sus compañeros y sus autoridades, e incluso, él mismo valora el trabajo realizado obteniendo cierto prestigio y estatus en el ámbito laboral y, por último, el engagement implica analizar las necesidades de autorrealización al referirse a la productividad, trascendencia y creatividad en el desempeño de las acciones que el trabajo implica. Psicología Positiva y engagement. Según Salanova y Schaufeli (2009), el término de Psicología Positiva fue presentado por primera vez por Maslow en 1954, quien dedica a este tema el último capítulo de su libro *Motivación y Personalidad*. Posteriormente, la Psicología Positiva fue retomada por Martín Seligman, quien en 1998 funge como presidente de la Asociación Americana de Psicología y la instituye como un tema importante durante su mandato; esta Psicología surge como

oposición a que la psicología se dedique a enfrentar la enfermedad mental y no al bienestar, a cambio propone “continuar con uno de los objetivos primarios de la Psicología, que era el cultivo del talento y la mejora de las vidas normales de la gente” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 74). Para realizar estudios en este campo se decidió que no era posible estudiar lo positivo como una ausencia de lo negativo, por lo cual se optó por una investigación científica a través de estudios longitudinales a corto plazo para observar cambios duraderos que se podían transferir al puesto de trabajo, llegándose así a observar las consecuencias personales y organizacionales del estrés y de la salud psicosocial (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83). Fue así como la Psicología Positiva orientó sus estudios a la Psicología de la Salud Ocupacional con la finalidad de la mejora de la vida laboral, la protección y la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los colaboradores y se dedica a estudiar “tanto los antecedentes negativos del malestar, sus antecedentes y consecuencias, como los antecedentes positivos del bienestar con sus propios antecedentes y consecuencias” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83). El estudio del malestar de los trabajadores se orientó hacia el burnout, mientras que el estudio del bienestar de los trabajadores se enfocó al engagement. La psicología positiva se centró en estudiar los rasgos psicológicos positivos de los seres humanos y de este estudio surgió el marco teórico para las aplicaciones de la Psicología Positiva publicado por Peterson y Seligman en el 2004 mediante el “Manual de fortalezas y Virtudes del Carácter” (CSV), en el cual se propone que existen seis clases de virtudes compuestas por veinticuatro fortalezas, consideradas como buenas por un gran número de culturas a lo largo de la historia y que, según los autores afirman, pueden conducir a una mayor felicidad cuando se practican. Esta tabla permite conocer los aspectos que caracterizan al estado positivo de las personas aplicado a distintos ámbitos de su vida, incluso al ambiente de trabajo. Según afirman Salanova y Schaufeli (2009), aproximadamente para el año 2002 la psicología positiva se aplicó al campo laboral, no sólo con la intención de optimizar la labor organizacional, sino con la perspectiva de lograr “la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora

de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83).

La psicología positiva se dedicó entonces a buscar una aproximación holística analizando tanto los aspectos negativos del malestar, como los aspectos positivos del bienestar en el ámbito laboral así como sus consecuencias personales y organizacionales. Este estudio pretende investigar los aspectos positivos del bienestar laboral manifiestos en el engagement en el trabajo y se dedica al estudio de éste en el ámbito personal al analizar a los docentes de la ciudad de Durango.

El engagement florece en 1990 con William A. Kahn, quien investiga las organizaciones enfocadas la atención de personas con bajos recursos, con diferentes padecimientos o en edad avanzada tales como: centros de salud e instituciones religiosas, escuelas, agencias de labor social y hospitales. (Kahn, s.f.), en sus labor es reconocer las dificultades que se manifiestan y las herramientas estratégicas que manejan para afrontar estas dificultades. Gracias a estas investigaciones, el “engagement” nace en relación con el compromiso, por lo tanto, es el estado en que los individuos manifiestan su ser entero –física, cognitiva y emocional- en el rol que se desarrolla.

En 1997, Maslach y Leiter, 25 años más tarde después de investigar el burnout como el agotamiento mental en el desempeño laboral, brota la interrogante “¿Pueden los empleados trabajar de forma energética, estar altamente dedicados a sus trabajos y disfrutar al máximo estos momentos?” (Salanova & Llorens, 2008, p. 64). Dando inicio a una sucesión de investigaciones para identificar lo inverso al burnout y así se utilizó el termino engagement con el objetivo de “generar consecuencias positivas para los empleados y para el funcionamiento óptimo de las organizaciones” (Salanova & Llorens, 2008, p. 64).

Origen del concepto del engagement

El término “engagement” consigue introducirse al español, en forma general, como compromiso o noviazgo (Larousse, 2005, p. 178); no obstante, en el desarrollo de estudios a profundidad se dedujo que la traducción del término “engagement” al castellano era complicada; como afirman Salanova y Llorens (2008, p. 89)

Hasta el momento no se ha determinado un término que comprenda en su totalidad la idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores. El engagement al tener en cuenta que el significado exactamente no es lo mismo entre los conceptos pero si cuenta con su homónimo en lengua inglesa entre ellas: la implicación en el trabajo (‘Work involvement’), el compromiso organizacional (‘Organizational commitment’), dedicación al trabajo (‘Work dedication’), enganche (‘Work attachment’) o dedicación al trabajo (‘Workaholism’). (Salanova & Llorens, 2008, p. 64).

Aunque estos autores reconocen la correlación del engagement con los conocimientos primarios, este término nace y se desenvuelve de modo autónomo y consideran que lo más cercano sería la “vinculación psicológica al trabajo”; no obstante, para conceptualizar el argumento principal de este estudio se considera más conveniente utilizar el vocablo inglés para aclarar el fenómeno que se analiza.

Posibles causas del engagement

Salanova y Llorens reconocen que La investigación científica a expuesto en manifiesto como posibles causas de la vinculación psicológica (engagement): los recursos laborales (ej., autonomía, apoyo social, feedback) y personales (ej., autoeficacia o creencia en la propia capacidad para realizar bien su trabajo), la recuperación debido al esfuerzo, y el contagio emocional fuera del trabajo que actuarían como características vigorizantes del trabajo (Salanova & Llorens, 2008, p.89).

Estos autores complementan que la autoeficacia comprende el origen como consecuencia de engagement, ya que apoya las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo (otra causa) y esto a su vez consolida las creencias en la propia eficacia.

Salanova y Llorens reconoce otros estudios en los cuales se analizan también como causas la generalidad de emociones positivas del trabajo a la casa e inversamente; tomando en cuenta otro factor estaría “el proceso de contagio emocional o tendencia a imitar de forma automática las expresiones emocionales de los demás, comunicadas a través de la expresión facial, vocalizaciones, posturas y movimientos y converger emocionalmente hablando” (Salanova & Llorens, 2008, p. 65).

García, Llorens, Cifre y Salanova (2006) proponen asimismo que las causas a la competencia percibida y a la alta auto-percepción de eficacia profesional, uno y otro se relacionan con el bienestar psicológico, desencadenando así el engagement desde el ámbito laboral (p.75)

Consecuencias del engagement

Existe una línea de trabajos empíricos mencionada por Salanova y Llorens (2008), en la cual pueden reconocerse las consecuencias del engagement, algunas de las cuales repercuten en los individuos y otras en la organización (p.83).

En los individuos, con relación al entorno laboral se logran identificar: conductas proactivas, iniciativa personal, altos niveles de motivación para educarse en cosas nuevas, motivación para asumir nuevos desafíos en el trabajo, mayor fidelización de los clientes junto a su lealtad. En los estudiantes, el engagement produce un mejor desempeño en las tareas académicas.

Respecto a la organización, el engagement favorece el compromiso organizacional, desempeño de tareas, satisfacción laboral, menos intención de renuncia del trabajo, descenso de quejas y salud.

El análisis del engagement es visto, por los autores que más lo han estudiado, como una representación progresivo que origina la salud, considerada como un estado de completo bienestar físico, mental y social de manera que sitúa en este concepto integral promoviendo el bienestar y la felicidad de los trabajadores (Salanova & Llorens, 2008, p.83).

Psicología Positiva y engagement

Según Salanova y Schaufeli (2009, p.74), el término de Psicología Positiva fue presentado por primera vez por Maslow en 1954, quien dedica a este tema el último capítulo de su libro Motivación y Personalidad. Posteriormente, la Psicología Positiva fue retomada por Martín Seligman, quien en 1998 siendo presidente de la Asociación Americana de Psicología y la instituye como un tema importante durante su mandato; esta Psicología surge como oposición a que la psicología se dedique a enfrentar la enfermedad mental y no al bienestar, a cambio propone “continuar con uno de los objetivos primarios de la Psicología, que era el cultivo del talento y la mejora de las vidas normales de la gente” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 74). Para realizar estudios en este campo se decidió que no era posible estudiar lo positivo como una ausencia de lo negativo, por lo cual se optó por una investigación científica a través de estudios longitudinales a corto plazo para observar cambios duraderos que se podían transferir al puesto de trabajo, llegándose así a observar las consecuencias personales y organizacionales del estrés y de la salud psicosocial (Salanova & Schaufeli, 2009, p.74).

Fue así como la Psicología Positiva orientó sus estudios a la Psicología de la Salud Ocupacional tiene la finalidad de mejorar la vida laboral, brindar amparo e impulsar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y se dedica a estudiar “tanto los antecedentes negativos del malestar, sus antecedentes y consecuencias, como los antecedentes positivos del bienestar con sus propios

antecedentes y consecuencias” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83). El estudio del malestar de los trabajadores se orientó hacia el burnout, mientras que el estudio del bienestar de los trabajadores se enfocó al engagement. La psicología positiva se centró en estudiar los rasgos psicológicos positivos de los seres humanos y de este estudio surgió el marco teórico para las aplicaciones de la Psicología Positiva publicado por Peterson y Seligman en el 2004 mediante el “Manual de fortalezas y Virtudes del Carácter” (CSV), en el cual se propone que existen seis clases de virtudes compuestas por veinticuatro fortalezas, consideradas como buenas por un gran número de culturas a lo largo de la historia y que, según los autores afirman, pueden conducir a una mayor felicidad cuando se practican.

Según afirman Salanova y Schaufeli (2009), aproximadamente para el año 2002 la psicología positiva se aplicó al campo laboral, no sólo con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional, sino con la perspectiva de lograr “la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83).

La psicología positiva se dedicó entonces a buscar una aproximación holística analizando tanto los aspectos negativos del malestar, como los aspectos positivos del bienestar en el ámbito laboral así como sus consecuencias personales y organizacionales.

Modelos teóricos del engagement

Salanova y Schaufeli, refiriéndose al engagement, plantean que “es difícil que pueda ser explicado por una teoría concreta. En este sentido, las teorías psicológicas intentan identificar un número limitado de elementos cruciales que puedan explicar el fenómeno bajo estudio. En otras palabras, las teorías de alguna forma no ajustan del todo bien para explicarlo en toda su amplitud” (Salanova & Schaufeli, 2009, p.130); con lo cual muestran que en este momento no ha surgido una teoría que explique al engagement, es un campo de estudio en construcción; de manera que después de la revisión de la literatura fue posible identificar dos

modelos explicativos del engagement: el Modelo DRL de Bakker y Demerouti (2008) y el Modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010, p.98).

Modelo DRL de Bakker y Demerouti

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti nace dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y sugiere la existencia de dos tipo de bienestar psicosocial con diferentes antecedente y consecuente: el engagement y el burnout.

Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del colaborador y el burnout o malestar del colaborador.

Este modelo remite al estudio del engagement junto al burnout de manera simultánea porque, como afirman Salanova y Schaufeli: “ambos están negativamente relacionados entre sí, y además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 132) de manera que se analiza la salud ocupacional de manera holística. El modelo DRL plantea además que ante los requerimientos laborales puede aflorar un escenario de estrés ante los trabajadores, de modo a que si no se lograra afrontar se produce agotamiento que lleva al burnout; en caso contrario, quienes logran responder a tales exigencias laborales mediante los recursos laborales comenzando en un proceso motivacional que traslada al engagement. A continuación se explican estos dos procesos incluidos en el modelo:

- El burnout y el deterioro de la salud: este proceso surge “Cuando los empleados se enfrentan con altas demandas laborales -incluyendo bajos recursos- por lo general incrementan sus esfuerzos al máximo con el fin de acomodarse a las altas demandas ambientales” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 136).

Se consideran como demandas laborales a las “características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para

poder ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) en su realización (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 133). Entre las demandas laborales se identifican varios tipos: demandas cualitativas, demandas mentales, demandas socio-emocionales, demandas físicas y demandas trabajo-familia o familia-trabajo.

Ante las demandas laborales los trabajadores “trabajan más y ponen más esfuerzo en su trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 136) de manera que las demandas laborales se convierten en estresores que pueden desencadenar daños fisiológicos como: elevada presión arterial, incremento del ritmo cardiaco y de respiración, fatiga, infarto al miocardio, diabetes de tipo 2, infecciones del tracto respiratorio superior e infecciones virales, trastornos del sueño o deterioro del sistema inmunológico.

También pueden provocar prácticas poco saludables como tabaquismo o consumo excesivo de comida o bebida. Además se pueden generar daños psicológicos como: disminución de la concentración, depresión, ansiedad, aumento de quejas psicosomáticas, fracaso para seguir dietas o hacer ejercicio (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 109).

Esta situación reduce la salud psicosocial y física, lo cual disminuye los niveles de eficacia en el trabajo, de manera que lleva a la persona a distanciarse de la tarea que le corresponde y surge la sensación de ineficacia al no cumplirse los objetivos. El esfuerzo adicional provoca además agotamiento y surge así el burnout caracterizado por: agotamiento de energía (agotamiento), distancia mental del trabajo (cinismo) y la percepción de una disminución del rendimiento (ineficacia personal).

El engagement y el proceso motivacional, en cambio, radica en que los trabajadores empleen recursos laborales, es decir, “aquellas características físicas, psicológicas u organizacionales del trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 135) con las cuales las personas responden a las demandas laborales de la organización en la cual trabajan.

Estos recursos laborales se convierten en motivadores intrínsecos al fomentar el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores; pero también son motivadores extrínsecos porque permiten el logro de los objetivos de trabajo. De esta forma, como mencionan Salanova y Schaufeli (2009), los recursos laborales responden a las necesidades humanas básicas de: ser autónomos, competentes y relacionarse en modo efectiva. (p.125)

Es así como el Modelo DRL concreta que el fallo o inadecuación ante los recursos laborales aumenta las demandas laborales hasta producir el burnout y por tanto daños en la salud; es entonces el uso de recursos laborales originan procesos de motivación en el trabajo hasta llegar al engagement y por lo tanto al buen desempeño laboral y al desarrollo personal de los trabajadores, contribuyendo a la eficacia de la organización. Es necesario mencionar que el burnout y el engagement se propaga en el ámbito laboral por lo que repercuten de lo individual a lo colectivo; inclusive logra impactar el ámbito familiar (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 125).

Modelo JD-R de Bakker y Leiter

Bakker y Leiter (2010) presentan un modelo JD-R para pronosticar el engagement en el trabajo, el cual construyen después de la revisión de diversas investigaciones. Este modelo plantea que el engagement en el trabajo se puede presagiar a partir de los recursos de empleo o recursos laborales y de los recursos personales o capital psicológico (p. 45).

- En lo que se refiere a los recursos de empleo o recursos laborales se pueden reconocer como aquellos factores psicológicos, organizacionales y sociales del trabajo que minimiza las peticiones laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para alcanzar objetivos, educarse, desarrollarse y provocar la evolución personal. Estos recursos producen además procesos motivacionales al compensar las necesidades básicas entre ellas: la independencia, competencias y relaciones. Dentro de los recursos de empleo, las

investigaciones revisadas destacan: la autonomía, el soporte social, la retroalimentación del desempeño, los estilos de afrontamiento a estresores y el clima organizacional.

- Otros estudios se han concentrado en los recursos personales como aspectos para predecir el engagement; reconociéndolos como: satisfacción vital, motivación, habilidades para controlar e impactar el ambiente y desempeño en su labor. Dentro de ellos se puso en discusión al capital psicológico conceptualizándolo como un estado psicológico positivo del desarrollo identificado por la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia. (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010, p. 47).

El optimismo juega un rol importante generando expectativas ante situaciones de cambio y permitiendo la sensación de control personal ante demandas. La esperanza implica ver la adversidad como el cambio y transformar los problemas en oportunidades. La resiliencia significa perseverar en la búsqueda de soluciones ante obstáculos, dificultades o problemas; implica levantarse de retrocesos o adversidades y persistir. La autoeficacia, en cambio, se refiere a mantener la confianza y autoevaluarse positivamente (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010, p.47).

El Modelo JD-R plantea además que las demandas laborales se relacionan con los recursos del engagement, y que los recursos del empleo permiten mantener al engagement ante la elevada exigencia del puesto, la cual puede ser: ambiente desfavorable, carga de trabajo, trabajo físico, etc.

También se ha observado que las competencias profesionales considerados como componente del engagement aminora el efecto negativo del peso del trabajo; así mismo se ha identificado que los recursos laborales atenúan los efectos negativos del mal comportamiento de los educandos y consienten el engagement en los docentes. Es entonces que demuestra que las demandas laborales son como las imposiciones en el trabajo, las demandas mentales, las demandas psicológicas, las

demandas emocionales, etc. Pueden ser solucionados con el recurso del engagement.

Bakker y Leiter (2010) manifiestan que las investigaciones realizadas se orientan a realizar estudios futuros sobre la ampliación de la emoción positiva como la alegría, el interés y la satisfacción; de manera que las personas logren ampliar este conjunto de pensamientos y acciones. (p. 46)

Como resultado se espera un efecto positivo que produce una organización flexible con estrategias cognitivas que permite incorporar material diverso. Además estas emociones positivas tienden al desarrollo de los empleados a través del desarrollo de nuevas habilidades y del logro de relaciones interpersonales más estrechas, de manera que otro logro sería mayor cooperación interpersonal y la reducción de conflictos. Todo esto permitiría responder a las demandas laborales.

Los recursos laborales, unidos a los recursos personales y al capital psicológico de los trabajadores permiten responder a las demandas laborales y favorecen al engagement reconociendo 3 componentes: absorción, vigor y dedicación, por lo cual se lograría influir positivamente en el desempeño de los trabajadores:

- Mejora su desempeño en un ambiente laboral cambiante
- Se desarrolla el sentido de prosperidad en un ambiente fuera del rol de trabajo.
- Se logra la creatividad en el trabajo y desarrollo financiero.

El Engagement y los factores que lo integran

Cada persona enfrenta mínimamente dos opciones desde las cuales puede decidir cómo enfrentar el ámbito laboral: la primera consiste en responder con apatía cansancio, incomodidad y rechazo; mientras que la segunda implica sentirse ilusionado por el trabajo mostrando disposición, satisfacción y fortaleza para afrontar cualquier situación laboral.

La decisión entre ambas opciones se desarrolla casi de manera inconsciente y se observa en las actitudes de cada persona, en sus actos, en sus ideas y sobre todo, en la manera en que se perciben a sí mismos en el ámbito laboral

Cuando se elige por el cansancio y la apatía en el centro laboral, la vida se le acumula de insatisfacción y logra afectar negativamente otras áreas como la familiar, social, salud e inclusive lo económico.

Cuando los individuos aspiran emocionalmente por un trabajo, brota en aquel momento el engagement y los resultados se convierten en positivo, promoviendo un contagio con los colegas. Los que se inclinan por esta decisión (consciente o inconscientemente) se manifiestan como individuos optimistas, realizados y alegres; sin embargo sobre sale a relucir la gran fortaleza ante cualquier situación laboral con un adecuado afronte.

Dimensiones

Para (Bakker, 2011, p.43) las dimensiones de engagement se divide en:

- Vigor

Se conceptualiza con la valorización de los niveles de energía disponible en la hora de realizar su labor, así mismo cuan resistente y persistente ante las dificultades se identifica por los altos niveles de energía duran la labor, de persistencia y de un afanoso deseo de esforzarse por la labor, incluso ante la complicación de situaciones.

- Dedicación

Implica la sensación de estar intensamente comprendido con la labor, percibiendo la motivación, orgullo y desplegando ímpetu las labores a su cargo.

La dedicación se muestra mediante los altos niveles de significado del estudio, orgullo, reto relacionados con los estudios o carrera que el individuo realiza, el entusiasmo y sus inspiraciones.

Demostración de un alto compromiso profesional, inspiración, ímpetu y orgullo por su organización, porque el medio está lleno de retos significativos para el individuo.

- **Absorción**

Se caracteriza por estar absolutamente concentrados y animado laborando, generando la impresión de que el tiempo pasa “volando” y el individuo se deje “llevar”. (Jaume, 2007, p. 27)

Define sentirse totalmente concentrado al momento de desarrollar sus labores, provocando la sensación que la duración del tiempo transcurre rápido y que el estar concentrado es resultado de esta, a pesar de la existencia de una variedad de distractores.

Se pone en manifiesto porque los empleados engagement están introducidos en sus labores. Involucra la plena concentración al momento de realizar congregando la sensación de que el tiempo avanza con mayor velocidad, siendo complicado dejar las labores pues que el disfruto de la actividad es de su agrado.

Psicología positiva

En 1954, Abraham Maslow publicó “Motivación y personalidad” y dedicó el último capítulo a lo que llamó la “psicología positiva”: un enfoque alternativo para estudiar la psiquis humana atendiendo a sus aspectos saludables. Y aunque durante muchos años se trató de un paradigma marginal y poco explorado, cuando Martin Seligman fue elegido presidente de la Asociación Americana de Psicología, hacia finales de los años 90, definió la Psicología Positiva como el estudio científico del funcionamiento humano óptimo y la instituyó como tema central de su mandato.

Seligman (1999) define la psicología positiva como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas (p.98)

Seligman y Csikszentmihalyi (2000) son los principales representantes de esta nueva corriente dentro de la psicología, trascendental por su planteamiento basándose principalmente en la elaboración de una estructura teórico y científicamente medible ante los aspectos saludables de la psiquis humana

considerando la satisfacción vital, felicidad, y la inteligencia emocional, entre otros; es entonces, que el objetivo de la psicología tradicional considerando desde el estudio de las patologías de la mente humana, aislando los aspectos positivos que forma parte de las características del individuo con un bienestar psicológico saludable. (p.107).

Seligman (2003) se dedicó a identificar las características comunes de un individuo viviendo una vida placentera, llena de optimismo y frente a ella lleva una actitud más positiva ante las condiciones y obstáculos que se puedan presentar, sirviendo como aprendizaje constructivo para su futuro. (p.87) Según Llorens, Salanova y Martínez (2007, p. 94) la psicología positiva se conceptualiza como “estudio científico del funcionamiento humano óptimo”, no se debe involucrar como una moda de pocos aportes a la psicología tradicional y proponiéndose a investigar solo sobre el buen funcionamiento de la conducta humana, sino demostrando que es necesario con los aportes reconocidos hasta el momento siendo un complemento esencial.

En este enfoque se demuestra lo relevante de tres factores poco investigados desde la psicología tradicional, iniciando por los pensamientos como motor principal de las emociones tanto positivo y negativo, entablando la suma importancia que existe entre el pensamiento y la capacidad de libre elección de la persona, posteriormente se suma la idea de investigar el carácter como concepto ideal ante la investigación de la conducta humana, evidentemente reconocido por un origen hereditario durante la construcción de una personalidad positiva.

Concluyendo, con un último factor tomado en consideración es de orden moral; en efecto, el reconocimiento de la investigación son las virtudes del ser humano en complemento de su naturaleza. La paciencia y el respeto frente a las ideas de los demás, son el pilar que permite el equilibrio de las emociones, esta postura teórica constituyó seis rasgos morales o fortalezas habituales frente toda religión o práctica filosófica, con el fin de ser reverenciadas como dimensiones universales, se decretó que en transcurso de la historia de la humanidad se diera un valor agregado de importancia sin distinguir la diversidad de cultura, son seis virtudes universales:

espiritualidad y trascendencia, amor, valor y humanidad, justicia, sabiduría y conocimiento.

De las seis dimensiones encontradas por Seligman (2003) se despliegan veinticuatro fortalezas personales, conceptualizando y caracterizándolas de forma individual a un individuo virtuoso, en efecto, aquella que voluntariamente hace el bien, apegada a la norma moral comportándose según sus valores; la conceptualización de cada una de las fortalezas personales se ubican en Seligman (2003, p. 189); sin embargo, si se exhibiera en este apartado de la investigación, comprendiéndose después de la búsqueda teórica, como una característica de la conducta que se posee de manera individual, en otras palabras, las fortalezas que uno ha ido aprendiendo en el proceso de desarrollo de la vida, se hace relevante como rasgo psicológico, actuando y comportándose de la misma forma en el proceso de su vida ante las diversas situaciones, por consiguiente el individuo es congruente, asimismo su conducta acarrea resultados positivos beneficiándolo, y a su contexto ambiental, una fortaleza para ser reconocida como tal, no requiere de forzar la conducta para accionarse, porque es lo que da valor a la conducta, del mismo modo se produce una emoción positiva en los individuos.

Desempeño Docente

El docente es un profesional pedagogo que para su formación transcurren cinco años; para lograr tener la posteta de brindar sus conocimientos, metodologías, aplicar técnicas de enseñanzas y evaluar con ética; según el diagnóstico situacional para organizar, guiar, aplicar y evaluar de manera asertiva a la necesidad del estudiante y su ambiente. Su responsabilidad se enfoca en generar conocimientos, desarrollar capacidades, reconocer destrezas, fomentar valores y actitudes en los aprendices, con la intención de obtener un buen desempeño.

En cuanto al sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes es comprendido como el grupo de principios, conceptos, supuestos, por consiguiente el método, proceso e instrumento que se pone en movimiento por los directivos, estudiantes, progenitores y docentes, los cuales, ordenadamente, relacionados entre sí, favorecen a la recolección y sistematizar la información que anticipadamente se ha estimado notable a los efectos de conseguir juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Admitido por el valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Por esa razón los juicios de valor deben considerarse en cuenta los efectos de frente a cualquier situación que se reaccione sobre eventualidades laborales de los docentes, y el plan de capacitación profesional.

La evaluación del desempeño profesional del docente es una sucesión sistemático para la adquisición de datos fiables y válidos, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que se producirá en los estudiantes ante la evolución de capacidades pedagógicas, sus emociones, ser responsable en su labor, natural en establecer relaciones interpersonales con estudiantes, directivos, progenitores, compañeros y autoridades de la institución de la asociación.

El proceso de evaluación al personal se designa evaluación del desempeño, y por lo general se construye inicialmente de programas formales, fundamentados con pilares razonables en cantidad de información, obtenida principalmente de los colaboradores y la función según la ubicación de su puesto.

En Colombia especifican la evaluación del desempeño, como la medición del cumplimiento de sus ocupaciones y responsabilidades, siendo analizado el rendimiento y el cumplimiento de los objetivos trazados dependiendo de puesto que ejerce, determinado en un periodo de tiempo y de conformidad ante los resultados esperados por la organización laboral.

- **Dominio temático**

Consiste en la planificación de la labor pedagógica mediante la producción del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en los parámetros de un enfoque inclusivo e intercultural. Representa la noción trascendental de las características cultural, social y cognitiva de sus educandos, el manejo del contenido pedagógico y disciplinario, así como la elección de elementos educativos, metodologías de enseñanza y evaluación de lo aprendido.

- **Aplicación de estrategias metodológicas**

Concibe la dirección del proceso de enseñanza mediante una perspectiva de valor ante la inclusión y la aceptación de la existencia de una diversidad que contemplan todas sus expresiones. Específicamente la medición pedagógica del magistral en el progreso de un clima favorable de enseñanza, la conducción de contenido, la constante motivación a la adquisición de nuevos conocimientos, el proceso de diversas estrategias metodológicas y de evaluaciones, así como emplear recursos comprensibles, oportunos y selectos. Abarcado el uso de diferentes instrumentos y criterios que proporcionan el reconocimiento del logro y los desafíos en transcurso de aprendizaje, del mismo modo identificar los aspectos de enseñanza que exige su mejora.

- **Monitoreo de Actividades**

Concierne en la intervención de las instituciones educativas o la red desde una matriz democrática para establecer la comunicación de aprendizaje. Menciona a la comunicación efectiva para todos los integrantes de la comunidad educativa, la contribución en la creación, cumplimiento y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, en consecuencia se contribuye al establecimiento un clima institucional. Intercala la valoración, características, el respeto por la comunidad, el compromiso de los hogares en lograr los objetivos de aprendizaje.

- **Uso de medios y materiales**

Percibe al proceso y prácticas que caracterizan la estructura y progreso de la comunidad profesional de docentes. Considerando la reflexión sistemática ante la práctica pedagógica, en el trabajo en equipo, cooperación con sus compañeros laborales y aportación en las actividades con fines de aprendizaje personal. Comprende la responsabilidad de los procesos y resultados del aprendizaje, la administración de información ante la implementación y el diseño de la política educativa a nivel provincial y nacional.

- **Evaluación**

La evaluación es una diligencia sistemática y se extiende el procede del mismo desarrollo educativo, un subsistema incorporado en su interior de la enseñanza y tiene como meta específica recopilar información verdadera sobre la evolución en conjunto para brindar un mejor proceso en sí, entonces los programas, recursos, los métodos, técnicas de aprendizaje y todos los elementos del proceso. Este análisis sirve para enaltecer la calidad del aprendizaje y amplificar el rendimiento de los aprendices

- **Capacidad de expresión**

El docente se expresa con fluidez, coherencia, calidad, entonación y corrección idiomática.

1.4. Formulación del problema

¿Qué características debe tener una propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño en los docentes de nivel superior de la universidad César Vallejo – Tarapoto?

1.5. Justificación de Estudio

La presente investigación se justifica por la importancia y trascendencia del tema en las siguientes razones:

Este trabajo de manera práctica será de beneficio para los involucrados, toda vez que permitirá mejorar el desempeño de los docentes de nivel superior, lo que deviene en una mejora en el proceso de aprendizaje de los estudiantes; también permitirá que profesionales pertinentes puedan desarrollar intervenciones preventivas y asistenciales con poblaciones similares a la de estudio.

Metodológicamente se justifica ya que por medio de este trabajo de investigación se podrá contar con instrumentos debidamente adaptado a la población en estudio; así como estrategias de intervención validadas.

De igual manera en cuanto a la relevancia social el estudio del Engagement y el desempeño docente permitirán extraer valiosas conclusiones a cerca de la realidad de estas variables en estudio, permitiendo contribuir a futuros trabajos de investigación orientados a fortalecer la identidad laboral de los docentes; así mismo contribuirá al campo organizacional.

Consecuentemente el estudio será relevante por cuanto el desempeño docente depende en gran medida de la intención y un cambio de actitud del profesional que ejerce la docencia lo cual puede influenciar en el rendimiento académico de los estudiantes.

1.6. Hipótesis

Hi.

Los jueces Validaran la propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño en los docentes de nivel superior de la universidad César Vallejo, a través del criterio de Jueces

1.7. Objetivos

General

Validar la propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño en los docentes de nivel superior de la universidad César Vallejo, a través del criterio de Jueces.

Específicos

Caracterizar el desempeño del docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto.

Diseñar la propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño en los docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto.

II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación que se utilizará es el diseño descriptivo-propositivo; El cual está representado en el siguiente esquema.



Dónde:

M = Docentes de la Universidad César Vallejo -Tarapoto.

O = Desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo – Tarapoto.

2.2. Variables, operacionalización:

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA
<p>Vi:</p> <p>V₁:</p> <p>Propuesta metodológica de engagement</p> <p>Es un modelo de acción que propone optimizar el desarrollo del Engagement en los docentes de la Universidad César Vallejo</p>	<p>D₁ VIGOR: Fuerza y energía de un ser vivo para desarrollarse y resistir esfuerzos y enfermedades. Fuerza activa del cuerpo o del espíritu.</p> <p>Viveza o eficacia en sus acciones</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Fuerza (vigor) • responsabilidad • gozo • persistencia • optimismo 	<p>Por tratarse de una propuesta el instrumento a considerar es la metodología que se utilizará.</p>	<p>--</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • sentido • propósito • entusiasmo • inspiración • orgullo • sacrificio 		
			<ul style="list-style-type: none"> • tiempo • atención • satisfacción (felicidad) • involucración • atracción • concentración 		

VARIABLE	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA
<p>Va:</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Son las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación personal, que logran el desarrollo de las competencias en los estudiantes.</p>	<p>D₁: CARPETA DOCENTE Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales (materiales e inmateriales) y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y</p>	<p>Sesión de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La carpeta cuenta con el diseño de sesión de aprendizaje de todas las sesiones. • Dosifica adecuadamente el tiempo. • Las actividades finales propician acciones de aplicación del aprendizaje a nuevas situaciones. • La actividad de proceso, propician la puesta en práctica de los nuevos aprendizajes. • Las actividades de proceso consolidan la información obtenida. • Las actividades de proceso fomentan el uso de diferentes fuentes de información. • Las actividades de inicio generan el conflicto cognitivo. 	<p>Ficha de Evaluación de la carpeta docente</p>	<p>Ordinal</p>

	disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.		<ul style="list-style-type: none"> • Las actividades de inicio exploran los conocimientos previos. • Las actividades de inicio despiertan el interés frente al tema. • Las capacidades y temas corresponden a lo establecido en el sílabo. 		
		Secuencia Metodológica	<ul style="list-style-type: none"> • La carpeta docente contiene la secuencia metodológica de todas las sesiones. • La secuencia metodológica es coherente con lo establecido en la sesión de aprendizaje 		
		Materiales informativos	<ul style="list-style-type: none"> • La carpeta cuenta con material informativo de todas las sesiones. • La bibliografía propuesta está actualizada. • La selección de los medios y materiales están alineados al desarrollo de capacidades. 		
		Instrumentos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • La carpeta contiene el instrumento de evaluación de todas las sesiones. • Las actividades finales utilizan técnicas e instrumentos de evaluación. 		

		Anexos	<ul style="list-style-type: none"> La carpeta contiene anexos (otros materiales) de todas las sesiones. 		
		Control de asistencia	<ul style="list-style-type: none"> La carpeta muestra el reporte de asistencias actualizado. 		
		Registro de Calificaciones	<ul style="list-style-type: none"> La carpeta muestra el reporte de calificaciones actualizado. 		
	D₂: OBSERVACIÓN DE CLASE Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas	Dominio Temático	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra dominio del tema y los relaciona con otros. 	Ficha de Evaluación de la Carpeta docente	
		Aplicación de estrategias metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> Aplica estrategias de motivación, activación de conocimientos previos, problematización, construcción del conocimiento y transferencia. 		
		Monitoreo de actividades	<ul style="list-style-type: none"> Monitorea permanentemente el trabajo individual y grupal. 		
		Uso de Medios y Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza medios y materiales que implican la oralidad, la escritura y los audiovisuales. 		
		Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Evalúa permanentemente el proceso de aprendizaje y retroalimenta. 		

	<p>y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.</p>	<p>Capacidad de Expresión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se expresa con fluidez, coherencia, calidad, entonación y corrección idiomática. 		
	<p>D₃: EVALUACIÓN POR ESTUDIANTES Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunicación de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la</p>	<p>Metodología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expone el contenido del silabo el primer día de clase. • Desarrolla sus sesiones relacionando el contenido nuevo con lo que ya conozco. • Desarrolla las sesiones motivando que mis compañeros y yo participemos de manera activa. • Sus clases se relacionan con lo que necesito aplicar en mi vida profesional o personal. • Incorpora temas de actualidad en sus clases. 	<p>Cuestionario de Evaluación por estudiantes</p>	

participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.		<ul style="list-style-type: none"> • Aborda casos prácticos extraídos del ejercicio profesional. • Evidencia que está actualizado y se capacita constantemente en lo relacionado con la experiencia curricular. 		
	Recursos Educativos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica en forma clara y eficiente sus clases. • Utiliza en clase tecnologías de la información y comunicación (Blog, videos, etc). • Utiliza los recursos del campus virtual. 		
	Producción Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza contenidos, ejemplos y otros datos en sus clases indicando la procedencia de sus autores. • Logra despertar mi interés por la investigación científica. 		
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Refuerza constantemente nuestro aprendizaje. • Emplea instrumentos de evaluación para recoger información de los aprendizajes. • Entrega puntualmente los resultados de las evaluaciones. 		

		Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto las horas de clase programadas en la universidad. • Evalúa con objetividad el aprendizaje de los estudiantes. • Muestra un comportamiento respetuoso que favorece la convivencia con los demás. • Resuelve con justicia los reclamos presentados sobre las calificaciones de las evaluaciones. • Muestra coherencia entre sus pensamientos y acciones. 		
	D₄: EVALUACIÓN POR DIRECTIVOS	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Asiste y participa en las reuniones donde se discuten temas relacionados con la actividad educativa. • Muestra un mejoramiento continuo en el desarrollo de sus experiencias curriculares. 	Cuestionario de Evaluación por directivos	
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza los recursos del campus virtual 		
		Producción intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Produce intelectualmente libros, artículos o trabajos de 		

			investigación que son utilizados en la carrera.		
		Proyección social	<ul style="list-style-type: none"> • Difunde los resultados de su labor de extensión universitaria y proyección social. • Participa, con sus estudiantes en labores de extensión universitaria y Proyección social. 		
		Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta las horas de clase programadas por la universidad. • Evalúa con objetividad el aprendizaje de los estudiantes. • Muestra un comportamiento respetuoso que favorece la convivencia con los demás. • Resuelve con justicia los reclamos presentados sobre las calificaciones de las evaluaciones. • Muestra coherencia entre sus pensamientos y acciones. 		

2.3 Población, muestra y muestreo

La Población objeto de estudio está constituida por 173 docentes de ambos sexos de las diferentes escuelas profesionales de la universidad César Vallejo - Tarapoto, tal como se detalla en la tabla N° 01:

Tabla 01

Docentes de la Universidad César Vallejo - Tarapoto

ESCUELAS PROFESIONALES	N°
ADMINISTRACIÓN	23
ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERIA	10
ARQUITECTURA	14
CONTABILIDAD	20
DERECHO	36
INGENIERÍA AMBIENTAL	13
INGENIERÍA CIVIL	15
INGENIERÍA DE SISTEMAS	12
MARKETING Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	7
PSICOLOGÍA	23
TOTAL	173

Fuente. Universidad César Vallejo – Tarapoto 2016

Muestra

La muestra para la presente investigación será de 119 docentes, la misma que fue hallada a través del muestreo aleatorio simple estratificado.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pqN}{e^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)173}{(0.05)^2(173-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 119$$

Muestreo Estratificado

Tabla 02
Distribución de la muestra según estratos

ESCUELAS PROFESIONALES	N°	PROPORCIÓN	MUESTRA PROPORCIONAL
ADMINISTRACIÓN	23	0.133	16
ADMINISTRACIÓN EN TURISMO Y HOTELERIA	10	0.058	7
ARQUITECTURA	14	0.081	10
CONTABILIDAD	20	0.116	14
DERECHO	36	0.208	25
INGENIERÍA AMBIENTAL	13	0.075	9
INGENIERÍA CIVIL	15	0.087	10
INGENIERÍA DE SISTEMAS	12	0.069	8
MARKETING Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	7	0.040	5
PSICOLOGÍA	23	0.133	15
TOTAL	173	1	119

Fuente. Universidad César Vallejo – Tarapoto 2016

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizará en este trabajo de investigación es el cuestionario.

Se utilizarán dos instrumentos como se detallan a continuación:

a. El instrumento que se utilizará en este trabajo de investigación es el cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES). Los autores son: Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar. Su origen del instrumento es de Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht, Pays-Bas. El año de publicación es 1999. La adaptación es española Salanova en el año 2000. Su estandarización es para Trujillo- Perú: Edmundo Arévalo Luna y Mariella Rosell Aguilar. Su administración puede ser individual o colectiva. El tiempo de duración es un periodo de 10 a 15 minutos. El ámbito de aplicación puede ser para el área organizacional y trabajadores. Respecto a la descripción del instrumento; está

diseñado para medir el compromiso o involucramiento en el trabajo, está disponible en 10 idiomas alemán, español, finlandés, francés, griego, holandés, Inglés, noruego, portugués y sueco. Existe una base de datos internacional que incluye a 25.000 empleados de trece países diferentes que realizaron el cuestionario. Además se ha elaborado una versión corta de nueve ítems, tres ítems de cada una de las tres escalas que también supera los criterios de calidad psicométrica. La nueva versión adaptada y estandarizada a la ciudad de Trujillo, lo componen 17 elementos distribuidos homogéneamente en las tres dimensiones que evalúa la prueba; las mismas que se encuentran representadas en el siguiente cuadro.

b. Ficha de Evaluación del desempeño docente consignado en el procedimiento de la Universidad César Vallejo, elaborado y aprobado por resolución N°008-2016-UCV/VA de fecha 31 de marzo 2016.

Validación y confiabilidad del instrumento

VALIDEZ DE CONTENIDO

La validez mediante el juicio de expertos de la Propuesta metodológica de Engagement fue establecida por seis jueces.

Se aprecia que todos los indicadores tienen un porcentaje de acuerdos, tanto en claridad como en relevancia en un 100%.

Tabla 03*Validez de contenido de la propuesta metodológica de Engagement*

N° Indicadores	Claridad			Relevancia		
	Total	% de acuerdos	Sig.(p)	Total	% de acuerdos	Sig.(p)
1	6	100	0.16*	6	100	0.16*
2	6	100	0.16*	6	100	0.16*
3	6	100	0.16*	6	100	0.16*
4	6	100	0.16*	6	100	0.16*
5	6	100	0.16*	6	100	0.16*
6	6	100	0.16*	6	100	0.16*
7	6	100	0.16*	6	100	0.16*
\bar{x}	6	100%	0.16*	6	100%	0.16*

Nota: *p<.05 / Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Referente a la evaluación de la coherencia de los indicadores de la propuesta metodológica de Engagement (Tabla 3), se evidencia que el índice de Aiken reporta valores de 1.

Tabla 04**Validez de contenido de la propuesta metodológica de Engagement**

N° Indicadores	Coherencia			
	Total	V Aiken	Sig.(p)	IA
1	6	1.00	0.16*	1
2	6	1.00	0.16*	1
3	6	1.00	0.16*	1
4	6	1.00	0.16*	1
5	6	1.00	0.16*	1
6	6	1.00	0.16*	1
7	6	1.00	0.16*	1
\bar{X}	6	0.96	0.16*	1

Nota: *p<.05 / Fuente: Datos alcanzados en el estudio/ IA = Índice de acuerdo

2.5 Métodos de análisis de datos

En un primer paso se hizo una depuración de datos, separando los test que no fueron llenados correctamente, apartando los test que tienen doble marca, que no se llegaron completar en su totalidad, etc. Como segundo paso se procederá a la codificación o seriación de los cuestionarios, en un tercer paso se elaborara la base de datos en Excel y luego procederé a exportar los datos al SPSS versión 21. Posteriormente se evaluará la distribución de los datos con la prueba estadística de Kolmogorov y Smirnov. Finalmente se analizará los datos a través de tablas según la secuencialidad de los objetivos.

2.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se solicitó permiso a la institución universitaria. Además, en la aplicación del instrumento se tendrá en cuenta el consentimiento informado a los docentes que forman parte de la investigación, brindándoles la información necesaria de los objetivos establecidos.

III. RESULTADOS

Resultado 1:

Caracterizar el desempeño del docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto.

Tabla 05

Resultados Generales del Desempeño docente de la Universidad César Vallejo

CATEGORÍA	N°	%
MUY BUENO	0	0
BUENO	44	36.97
REGULAR	63	52.94
DEFICIENTE	12	10.08
TOTAL	119	100

Tal como se observa en la tabla 05, el 10.08% del desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo se ubica en la categoría Deficiente; y un 52.94% alcanza la categoría Regular sólo un 36.97% la categoría Bueno; no encontrándose docentes que alcanzaron la categoría Muy bueno.

Tabla 06

Resultados del Desempeño docente Dimensión: Cumplimiento de Carpeta docente

CATEGORÍA	N°	%
MUY BUENO	4	3.36
BUENO	43	36.13
REGULAR	25	21.01
DEFICIENTE	47	39.50
TOTAL	119	100

En la tabla 06 se puede observar que el desempeño docente en relación a la dimensión Cumplimiento de carpeta docente, el 39.50% alcanza un desempeño

deficiente; el 36.13% logra un desempeño bueno; mientras que un 21.01% un desempeño regular y finalmente solo un 3.36% un desempeño muy bueno.

Tabla 07

Resultados del Desempeño docente Dimensión: Observación de clase

CATEGORÍA	N°	%
MUY BUENO	11	9.24
BUENO	98	82.35
REGULAR	3	2.52
DEFICIENTE	7	5.88
TOTAL	119	100.00

En la tabla 07 se observa que el 82.35% obtiene un buen desempeño en relación a la dimensión Observación de clase; el 9.24% obtienen un desempeño muy bueno, finalmente el 5.88% deficiente y el 2.52% un desempeño regular.

Tabla 08

Resultados del Desempeño docente Dimensión: Evaluación por estudiantes

CATEGORÍA	N°	%
MUY BUENO	5	4.20
BUENO	101	84.87
REGULAR	11	9.24
DEFICIENTE	2	1.68
TOTAL	119	100

En la tabla 08 se observa que el 84.87% obtiene un buen desempeño en la dimensión evaluación por los estudiantes; un 9.24% alcanza un desempeño

regular; finalmente un 4.20% un desempeño Muy bueno y solo un 1.68% un desempeño Deficiente

Tabla 09

Resultados del Desempeño docente Dimensión: Evaluación por Directivos

CATEGORÍA	N°	%
MUY BUENO	0	0.00
BUENO	38	31.93
REGULAR	54	45.38
DEFICIENTE	27	22.69
TOTAL	119	100

En la tabla 09 se observa que el 45.38% de los docentes obtienen un desempeño regular en la dimensión evaluación por los directivos; un 31.93% u buen desempeño, finalmente el 22.69% obtiene un desempeño deficiente.

Resultado 2

Diseñar la propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño en los docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto

MODELO TEORICO

Situación Actual

- El desempeño general de los docentes de nivel superior de la universidad César Vallejo

Tarapoto es regular.

- El desempeño en cuanto a cumplimiento de carpeta docente por parte de los docentes de la Universidad César Vallejo es Deficiente.

- La evaluación de los directivos hacia los docentes de la universidad César Vallejo - Tarapoto es regular.

PROPUESTA METODOLÓGICA DE ENGAGEMENT FUNDAMENTADA EN EL ENFOQUE DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA

Engagement

Bakker (2011) define al engagement como “un estado activo y positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción

El estudio del bienestar de los trabajadores se enfocó al engagement. La psicología positiva se centró en estudiar los rasgos psicológicos positivos de los seres humanos.

Dimensiones

Vigor

Se refiere a altos niveles de energía disponibles para utilizar en el trabajo, así como también a la resistencia y persistencia frente a las dificultades se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse por el trabajo, incluso ante dificultades.

Dedicación

Implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo.

Absorción

Se caracteriza por estar plenamente concentrados y feliz trabajando, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa “volando” y la persona se deje “llevar”. (Jaume, 2007, p. 27)

Modelo DRL de Bakker y Demerouti

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que existen 2 tipos de bienestar psicosocial con diferentes antecedentes y consecuencias: el engagement y el burnout.

Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del colaborador y el burnout o malestar del colaborador.

- Docentes comprometidos con su labor, que el nivel general de desempeño se ubican en las categorías de bueno y muy bueno.

- Docentes comprometidos con la elaboración y actualización de su carpeta docente.

- Y cómo conclusión de todas las otras dimensiones los directivos califican como bueno y muy bueno el desempeño de los docentes de la universidad César Vallejo.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En una organización o institución no lo constituyen solo la infraestructura o los equipos sino el personal humano; por ello su desempeño es fundamental en toda empresa. Sin embargo en esta investigación se observó que el 10.08% del desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo se ubica en la categoría Deficiente; y un 52.94% alcanza la categoría Regular. Así también sólo un 36.97% la categoría Bueno; no encontrándose docentes que alcanzaron la categoría Muy bueno (ver tabla 05)

Estos resultados dan a notar que solo la tercera parte del docente evaluado alcanza la categoría bueno y la mitad se encuentran en una categoría regular y un cero por ciento en la categoría Muy bueno, lo que significa que los docentes a nivel general necesitan mejorar su desempeño a un óptimo nivel y una de las formas es capacitándolos y dándole las herramientas necesarias desde la perspectiva psicopedagógica.

Por los resultados antes mencionados podemos decir que la relación entre esfuerzo y perseverancia con el desempeño es muy alta. En un sentido los éxitos favorecen la perseverancia y el esfuerzo, y en sentido inverso, éstos dan lugar a los fracasos (Bandura 1997). De igual forma los empleados pueden cambiar el diseño de sus trabajos al escoger sus tareas, negociar diferentes contenidos laborales y al dar significado a lo que hacen. (Jaume 2007). Este proceso en el que los empleados dan forma a su trabajo es conocido como personalización. (Schaufeli 2002). Bajo este argumento la propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva nos permitirá mejorar el desempeño docente.

Por otro lado en la tabla 06 se puede observar que en la dimensión Cumplimiento de carpeta docente, el 39.50% alcanza un desempeño deficiente; el 36.13% logra un desempeño bueno; mientras que un 21.01% un desempeño

Regular y finalmente solo un 3.36% un desempeño muy bueno. Lo que da a notar que más de la tercera parte de los docentes no cumplen con la carpeta docente, los que significa que no llevan un orden en las actividades que realizan con los estudiantes. De igual forma en la tabla 07 se observa que el 82.35% obtiene un buen desempeño en relación a la dimensión Observación de clase; el 9.24% obtienen un desempeño muy bueno, finalmente el 5.88% deficiente y el 2.52% un desempeño regular.

Ante lo expuesto la propuesta metodológica de Engagement proporcionará en los docentes mayor compromiso y responsabilidad ya que Salanova & Llorens (2008) refieren que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia de engagement, ya que apoya las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo (otra causa) y esto a su vez consolida las creencias en la propia eficacia.

En la tabla 08 se observa que el 84.87% obtiene un buen desempeño en la dimensión evaluación por los estudiantes; un 9.24% alcanza un desempeño regular; finalmente un 4.20% un desempeño Muy bueno y solo un 1.68% un desempeño Deficiente. Lo que significa que los estudiantes aunque califican con un buen desempeño a sus profesores lamentablemente no se ve reflejado en las actitudes de los estudiantes, de igual forma las evaluaciones realizadas por los directivos denotan por el contrario que solo el 45.38% de los docentes obtienen un desempeño regular y solo un 31.93% u buen desempeño, finalmente el 22.69% obtiene un desempeño deficiente (ver tabla 09). Sin embargo a pesar de estos resultados existe una línea de trabajos empíricos mencionada por Salanova y Llorens (2008), en la cual pueden reconocerse las consecuencias del engagement, algunas de las cuales repercuten en los individuos y otras en la organización. En los individuos, respecto al ámbito laboral pueden identificarse: conductas proactivas, iniciativa personal, altos niveles de motivación para aprender cosas nuevas, motivación para tomar nuevos retos en el trabajo, mayor lealtad y

fidelización del cliente. En los estudiantes, el engagement produce un mejor desempeño en las tareas académicas.

Bajo los argumentos señalados en función a los resultados de desempeño docente universitarios respalda la necesidad de poder aplicar la propuesta metodológica de Engagement y de esta manera conseguir mayor compromiso por parte de los docentes.

V. CONCLUSION

Estos resultados dan a notar que solo la tercera parte del docente evaluado alcanza la categoría bueno (36.97%) y la mitad se encuentran en una categoría regular (52.94%) y un cero por ciento en la categoría Muy bueno, lo que significa que los docentes a nivel general necesitan mejorar su desempeño a un óptimo nivel y una de las formas es capacitándolos y dándole las herramientas bajo los argumentos de la propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva nos permitirá mejorar el desempeño docente.

Lo que da a notar que más de la tercera parte de los docentes no cumplen con la carpeta docente (39.50%), lo que significa que no llevan un orden en las actividades que realizan con los estudiantes. De igual forma en la tabla 08 se observa que el 82.35% obtiene un buen desempeño en relación a la dimensión Observación de clase; el 9.24% obtienen un desempeño muy bueno. En tal sentido la propuesta metodológica de Engagement proporcionará en los docentes mayor compromiso y responsabilidad ya que Salanova & Llorens (2008) refieren que la autoeficacia es tanto causa como consecuencia de engagement, ya que apoya las creencias en las propias competencias para realizar bien el trabajo.

En la tabla 09 se observa que el 84.87% obtiene un buen desempeño en la dimensión evaluación por los estudiantes; un 9.24% alcanza un desempeño regular; finalmente un 4.20% un desempeño Muy bueno y solo un 1.68% un desempeño Deficiente. De igual forma las evaluaciones realizadas por los directivos denotan por el contrario que solo el 45.38% de los docentes obtienen un desempeño regular y solo un 31.93% u buen desempeño, finalmente el 22.69% obtiene un desempeño deficiente (ver tabla 10). Sin embargo a pesar de estos resultados existe una línea de trabajos empíricos mencionada por Salanova y

Llorens (2008), en la cual pueden reconocerse las consecuencias del engagement, algunas de las cuales repercuten en los individuos y otras en la organización.

En función a los resultados de desempeño docente universitarios respalda la necesidad de poder aplicar la propuesta metodológica de Engagement y de esta manera conseguir mayor compromiso por parte de los docentes.

VI. RECOMENDACIONES

Profundizar en cada actividad donde el Engagement puede tener mayor repercusión sobre todo en el aspecto actitudinal.

Para la aplicación de la propuesta Engagement se recomienda evaluar su estado de compromiso de cada participante con el fin de orientar mejor las actividades de trabajo.

Se recomienda no trabajar el Engagement en personas que tienen algún tipo de alteración emocional o de personalidad ya que el tenerlo entre los demás colaboradores solo de limitará a sabotear la actividad programada.

Se recomienda utilizar la propuesta Engagement también con el personal administrativo ya que son un grupo humano importante como apoyo a los docentes universitarios.

VII. PROPUESTA

PROPUESTA METODOLÓGICA DE ENGAGEMENT

DATOS INFORMATIVOS:

1. Título:

Propuesta metodológica de Engagement: *fundamentada en el enfoque de la psicología positiva*

2. Usuarios:

- Nivel Superior “Universidad César Vallejo”

4. Duración:

- Tres meses

5. Responsable:

- Dávalos La Torre Katia Alejandra.

II. FUNDAMENTACIÓN:

La propuesta que se presenta en este informe tiene como finalidad contribuir en la identificación personal del docente respecto a su trabajo, permitiendo así expresarse físicamente, cognitivamente y emocionalmente durante el desempeño de las tareas. En otras palabras a través de esta propuesta metodológica se pretende influenciar hacia un estado activo y positivo relacionado con el trabajo.

Psicología Positiva y engagement

Según Salanova y Schaufeli (2009, p.74), el término de Psicología Positiva fue presentado por primera vez por Maslow en 1954, quien dedica a este tema el último capítulo de su libro Motivación y Personalidad. Posteriormente, la

Psicología Positiva fue retomada por Martín Seligman, quien en 1998 funge como presidente de la Asociación Americana de Psicología y la instituye como un tema importante durante su mandato; esta Psicología surge como oposición a que la psicología se dedique a enfrentar la enfermedad mental y no al bienestar, a cambio propone “continuar con uno de los objetivos primarios de la Psicología, que era el cultivo del talento y la mejora de las vidas normales de la gente” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 74). Para realizar estudios en este campo se decidió que no era posible estudiar lo positivo como una ausencia de lo negativo, por lo cual se optó por una investigación científica a través de estudios longitudinales a corto plazo para observar cambios duraderos que se podían transferir al puesto de trabajo, llegándose así a observar las consecuencias personales y organizacionales del estrés y de la salud psicosocial (Salanova & Schaufeli, 2009, p.74).

Fue así como la Psicología Positiva orientó sus estudios a la Psicología de la Salud Ocupacional con la finalidad de la mejora de la vida laboral, la protección y la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y se dedica a estudiar “tanto los antecedentes negativos del malestar, sus antecedentes y consecuencias, como los antecedentes positivos del bienestar con sus propios antecedentes y consecuencias” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83). El estudio del malestar de los trabajadores se orientó hacia el burnout, mientras que el estudio del bienestar de los trabajadores se enfocó al engagement. La psicología positiva se centró en estudiar los rasgos psicológicos positivos de los seres humanos y de este estudio surgió el marco teórico para las aplicaciones de la Psicología Positiva publicado por Peterson y Seligman en el 2004 mediante el “Manual de fortalezas y Virtudes del Carácter” (CSV), en el cual se propone que existen seis clases de virtudes compuestas por veinticuatro fortalezas, consideradas como buenas por un gran número de culturas a lo largo de la historia y que, según los autores afirman, pueden conducir a una mayor felicidad cuando se practican.

Según afirman Salanova y Schaufeli (2009), aproximadamente para el año 2002 la psicología positiva se aplicó al campo laboral, no sólo con la finalidad de mejorar el desempeño organizacional, sino con la perspectiva de lograr “la mejora de la vida organizacional en un sentido más amplio, en donde tiene cabida la mejora de la salud psicosocial, del bienestar y la satisfacción de los trabajadores” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 83).

La psicología positiva se dedicó entonces a buscar una aproximación holística analizando tanto los aspectos negativos del malestar, como los aspectos positivos del bienestar en el ámbito laboral así como sus consecuencias personales y organizacionales.

Modelos teóricos del engagement

Salanova y Schaufeli, refiriéndose al engagement, plantean que “es difícil que pueda ser explicado por una teoría concreta. En este sentido, las teorías psicológicas intentan identificar un número limitado de elementos cruciales que puedan explicar el fenómeno bajo estudio. En otras palabras, las teorías de alguna forma no ajustan del todo bien para explicarlo en toda su amplitud” (Salanova & Schaufeli, 2009, p.130); con lo cual muestran que en este momento no ha surgido una teoría que explique al engagement, es un campo de estudio en construcción; de manera que después de la revisión de la literatura fue posible identificar dos modelos explicativos del engagement: el Modelo DRL de Bakker y Demerouti (2008) y el Modelo JD-R de Bakker y Leiter (2010, p.98).

Modelo DRL de Bakker y Demerouti

El Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti surge dentro de la Psicología de la Salud Ocupacional y plantea que existen 2 tipos de bienestar psicosocial con diferentes antecedente y consecuente: el engagement y el burnout.

Este modelo se ubica en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional ya que toma en cuenta dos indicadores de la realidad laboral: el engagement o bienestar del colaborador y el burnout o malestar del colaborador.

Este modelo remite al estudio del engagement junto al burnout de manera simultánea porque, como afirman Salanova y Schaufeli: “ambos están negativamente relacionados entre sí, y además, teniendo en cuenta lo positivo y lo negativo de la realidad podremos expresarla en forma más fidedigna” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 132) de manera que se analiza la salud ocupacional de manera holística. El modelo DRL plantea además que ante las demandas laborales puede surgir una situación de estrés para los trabajadores, de manera que de no lograr afrontarlas se produce agotamiento que lleva al burnout; en caso contrario, quienes logran responder a tales exigencias laborales a través de los recursos laborales se inician en un proceso motivacional que conduce al engagement. A continuación se explican estos dos procesos incluidos en el modelo:

- El burnout y el deterioro de la salud: este proceso surge “Cuando los empleados se enfrentan con altas demandas laborales -incluyendo bajos recursos- por lo general incrementan sus esfuerzos al máximo con el fin de acomodarse a las altas demandas ambientales” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 136).

Se consideran como demandas laborales a las “características de la organización del trabajo que requieren un esfuerzo por parte del empleado para poder ser realizadas, y ese esfuerzo lleva asociado un coste físico y/o psicológico (mental o emocional) en su realización (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 133). Entre las demandas laborales se identifican varios tipos: demandas cualitativas, demandas mentales, demandas socio-emocionales, demandas físicas y demandas trabajo-familia o familia-trabajo.

Ante las demandas laborales los trabajadores “trabajan más y ponen más esfuerzo en su trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 136) de manera que las demandas laborales se convierten en estresores que pueden desencadenar

daños fisiológicos como: elevada presión arterial, incremento del ritmo cardiaco y de respiración, fatiga, infarto al miocardio, diabetes de tipo 2, infecciones del tracto respiratorio superior e infecciones virales, trastornos del sueño o deterioro del sistema inmunológico.

También pueden provocar prácticas poco saludables como tabaquismo o consumo excesivo de comida o bebida. Además se pueden generar daños psicológicos como: disminución de la concentración, depresión, ansiedad, aumento de quejas psicosomáticas, fracaso para seguir dietas o hacer ejercicio (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 109).

Esta situación reduce la salud psicosocial y física, lo cual disminuye los niveles de eficacia en el trabajo, de manera que lleva a la persona a distanciarse de la tarea que le corresponde y surge la sensación de ineficacia al no cumplirse los objetivos. El esfuerzo adicional provoca además agotamiento y surge así el burnout caracterizado por: agotamiento de energía (agotamiento), distancia mental del trabajo (cinismo) y la percepción de una disminución del rendimiento (ineficacia personal).

El engagement y el proceso motivacional el proceso motivacional, en cambio, consiste en que los trabajadores utilizan recursos laborales, es decir, “aquellas características físicas, psicológicas u organizacionales del trabajo” (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 135) con las cuales las personas responden a las demandas laborales de la organización en la cual trabajan.

Estos recursos laborales se convierten en motivadores intrínsecos al fomentar el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo de los trabajadores; pero también son motivadores extrínsecos porque permiten el logro de los objetivos de trabajo. De esta manera, según mencionan Salanova y Schaufeli (2009), los recursos laborales responden a las necesidades humanas básicas de: ser competentes, ser autónomos y relacionarse en forma efectiva. (p.125)

Es así como el Modelo DRL concreta que la falta o inadecuación de recursos laborales incrementa las demandas laborales hasta producir el burnout y por tanto daños en la salud; mientras que el uso de recursos laborales promueven procesos de motivación en el trabajo hasta llegar al engagement y por lo tanto al buen desempeño laboral y al desarrollo personal de los trabajadores, así como a la eficacia de la organización. Es necesario mencionar que el burnout y el engagement se contagian en el ámbito laboral por lo que trascienden de lo personal a lo colectivo; incluso pueden impactar el ámbito familiar (Salanova & Schaufeli, 2009, p. 125).

Modelo JD-R de Bakker y Leiter

Bakker y Leiter (2010) presentan un modelo JD-R para pronosticar el engagement en el trabajo, el cual construyen después de la revisión de diversas investigaciones. Este modelo plantea que el engagement en el trabajo se puede predecir a partir de los recursos de empleo o recursos laborales y de los recursos personales o capital psicológico (p. 45).

- En lo que se refiere a los recursos de empleo o recursos laborales estos se identifican como aquellos aspectos psicológicos, sociales y organizacionales del trabajo que reducen las demandas laborales y los costos psicológicos, considerando que son funcionales para conseguir objetivos, estimular el crecimiento personal, aprender y desarrollarse. Estos recursos producen además procesos motivacionales al satisfacer las necesidades básicas como las de: autonomía, competencias y relaciones. Dentro de los recursos de empleo, las investigaciones revisadas destacan: la autonomía, el soporte social, la retroalimentación del desempeño, los estilos de afrontamiento a estresores y el clima organizacional.
- Otros estudios se han centrado en los recursos personales como aspectos para pronosticar el engagement; estos recursos son: autoevaluación positiva ligada a

la resiliencia, habilidades para controlar e impactar el ambiente, motivación, desempeño en el trabajo, y satisfacción vital. En este aspecto se ha discutido también el capital psicológico definido como un estado psicológico positivo del desarrollo caracterizado por la autoeficacia, optimismo, esperanza y resiliencia (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010, p. 47).

El optimismo juega un rol importante generando expectativas ante situaciones de cambio y permitiendo la sensación de control personal ante demandas. La esperanza implica ver la adversidad como el cambio y transformar los problemas en oportunidades. La resiliencia significa perseverar en la búsqueda de soluciones ante obstáculos, dificultades o problemas; implica levantarse de retrocesos o adversidades y persistir. La autoeficacia, en cambio, se refiere a mantener la confianza y autoevaluarse positivamente (Sweetman & Luthans, en Bakker & Leiter, 2010, p.47).

El Modelo JD-R plantea además que las demandas laborales se relacionan con los recursos del engagement, y que los recursos del empleo permiten mantener al engagement ante la elevada exigencia del puesto, la cual puede ser: ambiente desfavorable, carga de trabajo, trabajo físico, etc.

También se ha observado que las competencias profesionales como elemento del engagement mitigan el efecto negativo de la carga de trabajo; además se ha encontrado que los recursos laborales amortiguan los efectos negativos del mal comportamiento de los alumnos y permiten el engagement en los maestros. Todo esto muestra que las demandas laborales como las presiones en el trabajo, las demandas emocionales, las demandas mentales, las demandas psicológicas, etc. pueden ser resueltos con los recursos del engagement.

Bakker y Leiter (2010) manifiestan que las investigaciones realizadas se orientan a realizar estudios futuros sobre la ampliación de las emociones positivas como la alegría, el interés y la satisfacción; de manera que las personas logren ampliar este conjunto de pensamientos y acciones. (p. 46)

Como resultado se espera un efecto positivo que produce una organización flexible con estrategias cognitivas que permite incorporar material diverso.

Además estas emociones positivas tienden al desarrollo de los empleados a través del desarrollo de nuevas habilidades y del logro de relaciones interpersonales más estrechas, de manera que otro logro sería mayor cooperación interpersonal y la reducción de conflictos. Todo esto permitiría responder a las demandas laborales.

Los recursos laborales, unidos a los recursos personales y al capital psicológico de los trabajadores permiten responder a las demandas laborales y favorecen al engagement en sus tres factores: vigor, dedicación y absorción, por lo cual se lograría influir positivamente en el desempeño de los trabajadores:

- Mejora su desempeño en un ambiente laboral cambiante
- Se desarrolla el sentido de prosperidad en un ambiente fuera del rol de trabajo.
- Se logra la creatividad en el trabajo y desarrollo financiero.

El Engagement y los factores que lo integran

Cada persona enfrenta mínimamente dos opciones desde las cuales puede decidir cómo enfrentar el ámbito laboral: la primera consiste en responder con apatía cansancio, incomodidad y rechazo; mientras que la segunda implica sentirse ilusionado por el trabajo mostrando disposición, satisfacción y fortaleza para afrontar cualquier situación laboral.

La decisión entre ambas opciones se desarrolla casi de manera inconsciente y se observa en las actitudes de cada persona, en sus actos, en sus ideas y sobre todo, en la manera en que se perciben a sí mismos en el ámbito laboral

Cuando se opta por el cansancio y la apatía en el trabajo, la vida se llena de insatisfacción y llega a afectar negativamente otros ámbitos como el social, el familiar, incluso el económico y la salud.

Cuando las personas eligen ilusionarse por su trabajo, surge entonces el engagement y los resultados se vuelven positivos, incluso se llega a contagiar a

los compañeros. Quienes se orientan a esta opción (consciente o inconscientemente) se muestran realizadas, alegres, optimistas; pero sobre todo con una gran fortaleza para afrontar cualquier situación laboral.

Dimensiones

Para (Bakker, 2011, p.43) las dimensiones de engagement se divide en:

- **Vigor**

Se refiere a altos niveles de energía disponibles para utilizar en el trabajo, así como también a la resistencia y persistencia frente a las dificultades se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse por el trabajo, incluso ante dificultades.

- **Dedicación**

Implica la sensación de estar profundamente involucrado con el trabajo, experimentando motivación, orgullo y desarrollando con entusiasmo las tareas del cargo.

La dedicación se manifiesta por ejemplo por altos niveles de significado del estudio, de entusiasmo, de inspiración, orgullo y reto relacionados con los estudios o carrera que una persona realiza.

Evidencia alto compromiso laboral, entusiasmo, orgullo e inspiración por el trabajo, porque el mismo está lleno de significados y retos para la persona.

- **Absorción**

Se caracteriza por estar plenamente concentrados y feliz trabajando, mientras se tiene la sensación de que el tiempo pasa “volando” y la persona se deje “llevar”. (Jaume, 2007, p. 27)

Involucra el sentirse completamente concentrado en las tareas que se desarrollan, generando la sensación de que el tiempo pasa rápidamente y que la concentración es total, aun cuando existan muchos distractores.

Se manifiesta porque los empleados engagement están inmersos en sus trabajos. Implica la plena concentración en lo que se realiza aunada a la sensación de que el tiempo pasa con mucha rapidez, siendo difícil dejar el trabajo porque se disfruta la actividad.

III. OBJETIVOS:

3.1. General:

Diseñar y ejecutar la propuesta metodológica de Engagement; fomentando en los docentes el constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo.

3.2. Específicos:

Elaborar actividades basadas en el área de vigor orientado a la fuerza y energía para desarrollar y resistir esfuerzos; potencializando la fuerza activa del cuerpo o del espíritu.

Elaborar actividades basadas en el área de dedicación orientado al tiempo que se le pueda brindar a sus actividades docentes.

Elaborar actividades basadas en el área de **absorción** orientado a gastar energía hacia una actividad docente focalizada.

PROGRAMACIÓN METODOLÓGICA:

ÁREA DE TRABAJO	OBJETIVOS	INDICADORES A EVALUAR	Nº DE SESIONES/ TIEMPO
	Elaborar actividades basadas en el área de	<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Fuerza (vigor) 	

Actividad basado en VIGOR	vigor orientado a la fuerza y energía para desarrollar y resistir esfuerzos; potencializando la fuerza activa del cuerpo o del espíritu.	<ul style="list-style-type: none"> • responsabilidad • gozo • persistencia • Viveza o eficacia en sus acciones • Optimismo 	4 sesiones de 90 minutos.
Actividad basado en DEDICACIÓN	Elaborar actividades basadas en el área de dedicación orientado al tiempo que se le pueda brindar a sus actividades docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • sentido • propósito • entusiasmo • inspiración • orgullo • sacrificio 	4 sesiones de 90 minutos.
Actividad basado en ABSORCIÓN	Elaborar actividades basadas en el área de absorción orientado a gastar energía hacia una actividad docente focalizada.	<ul style="list-style-type: none"> • tiempo • atención • satisfacción (felicidad) • involucración • atracción • Concentración 	4 sesiones de 90 minutos.

SESIÓN N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. **Beneficiarios:** Docentes del nivel superior

1.2. **Área:** Vigor

1.2. **Título de la Sesión:** “Potencializando el vigor en la persona más importante de mi vida”

1.3. **Duración:** 90 minutos.

II. OBJETIVO:

Reconocer e identificar y tomar conciencia de la persona más importante de su vida del docente como punto de partida para el proceso de vigor, energía, fuerza y optimismo interno.

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	<p>El facilitador cuenta una historia donde resalta la primera persona más importante de la vida de uno y el significado que tiene en su existencia.</p> <p>La facilitadora pregunta:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ahora díganme, ¿quién es la primera persona más importante de tu vida?- Ahora díganme, ¿quién es la segunda persona más importante de tu vida?- Ahora díganme, ¿quién es la tercera persona más importante de tu vida?	Libro elaborado	15 minutos

Estructura ción y práctica del nuevo saber	<p>Dinámica: “Se les pide a los participantes que uno a uno se acerquen a la moderadora dándole las siguientes instrucciones:</p> <p>Van a venir uno a uno se colocaran a mi costado y abrirán el libro que tengo conmigo y verán quien es la persona más importante de tu vida y regresaran a su lugar sin hacer ningún comentario hasta que todos hayan mirado el libro.</p>	Hojas en blanco	20 minutos
	<p>Ensayo: En una hoja escribirán su propia biografía resaltando sus logros académicos más importantes.</p> <p>La biografía debe de ser entre una y dos páginas y formando grupos de cinco integrantes expondrán entre sus pares su contenido.</p>		40 minutos
Extensión	<p>Tarea para la casa: Se solicitará a cada docente que la biografía elaborada en la sesión debe compararlo con su hoja de vida o Curriculum Vitae.</p>	Hojas en blanco	15 minutos

IV. EVALUACIÓN

INDICADORES

TÉCNICA

- Participa dinámicamente con sus compañeros.
 - Comparte sus conocimientos de sí mismo.
 - Relata sus experiencias vividas.
 - Participa de la exposición, con preguntas, aclaraciones, etc.
- Observación

LISTA DE COTEJO PARA LA SESIÓN 1

Nombre de la Sesión: “Potencializando el vigor en la persona más importante de mi vida”

N°	Apellidos y Nombres	INDICADORES							
		Participa dinámicamente con sus compañeros.		Comparte sus conocimientos de sí mismo.		Relata sus experiencias vividas.		Participa de la exposición, con preguntas, aclaraciones	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									
11									
12									
13									
14									

15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									

SESIÓN N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. **Beneficiarios:** Docentes del nivel superior

1.2. **Área:** Vigor

1.3. **Título de la Sesión:** “Potencializando el vigor por medio del optimismo interno por medio del auto concepto.”

1.4. **Duración:** 90 minutos.

II. OBJETIVO:

Describir, analizar y tomar conciencia sobre el auto-concepto que tiene de sí mismo cada docente para fortalecer el proceso de vigor, energía, fuerza y optimismo interno.

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	<p>Aceptando nuestras fortalezas: Se pedirá que cada participante que escriba tres cosas que más le llega de energía de sí mismo, sus más grandes motivaciones, lo que le gusta de sí mismo. Cada participante escogerá un compañero y hablará sobre lo que escribió. Sentados en círculo cada participante dirá sus fortalezas más importantes, empezando con “yo soy..., etc. Luego cada docente dirá como puede trascender a un logro extensivo.</p> <p>La facilitadora hará una breve exposición sobre el autoconcepto.</p> <p>El autoconcepto: Es la imagen o conocimiento que el sujeto tiene de sí mismo y de su actuación social.</p>	Libro elaborado	15 minutos

<p>Estructuración y práctica del nuevo saber</p>	<p>¿Cómo se forma? Se forma gradualmente a través del tiempo y de las experiencias que la persona vive, es decir cada persona se forma a lo largo de su vida, una serie de imágenes que lo lleva a creer que “es así”, por ejemplo si una persona cree que no es apta para las matemáticas, aunque tenga cualidades, para ella será inútil en esta ciencia.</p> <p>La percepción del autoconcepto origina conductas acordes con las características de éste y a su vez tales conductas lo reafirman.</p> <p>El manejo del autoconcepto y su variación influye poderosamente en el cambio de conducta de una persona.</p>	<p>Hojas en blanco</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Extensión</p>	<p>Luego la facilitadora a cada participante informan para que le conteste en forma individual (Anexo: 1 Quien soy). Luego hace una reflexión sobre lo que comúnmente contesta cuando se le pregunta: ¿Quién eres?. Normalmente contesten que tienen, que edad tienes, cuantos hermanos son, que quieres estudiar, etc. Pero rara vez se descubre la esencia de la persona, luego se formará grupo de cuatro para comentar lo realizado.</p> <p>Se concluirá sobre la sesión realizada.</p> <p>Tarea para la casa: Se indica a cada participante escriba en una hoja sobre las cualidades y fortalezas que perciben los colegas de trabajo.</p>	<p>Hojas en blanco</p>	<p>40 minutos</p> <p>15 minutos</p>

IV. EVALUACIÓN

INDICADORES	TÉCNICA
Participa con dinamismo en clase.	
Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad.	Observación
Desarrolla la hoja de trabajo.	
Participa con preguntas, aclaraciones, aportes.	

ANEXO 1

QUIEN SOY YO

1. Lo que me gusta de mi trabajo es: _____
2. Cuando me propongo soy capaz de _____
3. Lo que me debilita emocionalmente es _____
4. Lo que más me impulsa seguir mejorando es _____
5. Lo más importante para mí es _____
6. Lo que me hace sentir optimista es: _____
7. Me siento con energía emocional cuando: _____
8. Emocionalmente soy _____

LISTA DE COTEJO

NOMBRE DE LA SESION: “Potencializando el vigor por medio del optimismo interno por medio del auto concepto.”

Nº	Apellidos y Nombres	INDICADORES							
		Participa con dinamismo en clase		Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad		Desarrolla la hoja de trabajo		Participa con preguntas, aclaraciones, aportes, etc.	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
09									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									

17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									

SESIÓN N° 03 y 04

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Beneficiarios: Docentes del nivel superior

1.2. Área: Vigor

1.3. Título de la Sesión: “Potencializando el vigor por medio del optimismo interno del auto concepto.”

1.4. Duración: 90 minutos.

II. OBJETIVO:

Desarrollar en los docentes la conciencia de sus propios logros mediante el reconocimiento público de otros, Concientizando sus propias respuestas en reconocimiento de otros fortaleciendo así su proceso de vigor, energía, fuerza y optimismo interno.

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	<p>El facilitador explica los objetivos del ejercicio. Discute la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.</p> <p>Dinámica:</p> <p>Cada participante se le provee de Hojas blancas y un lápiz y se les pide que hagan una lista de:</p> <ol style="list-style-type: none">1.- Dos cosas que hago bien.2.- Un logro reciente.3.- Una pequeña frase que me gustaría que se hubiera dicho <p>Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.</p>	<p>Hojas en blanco</p> <p>lápiz</p>	<p>20 minutos</p>

<p>Estructura ción y práctica del nuevo saber</p>	<p>Cada miembro elaborará una carta de reconocimiento para su pareja, basandose en la información recibida en el paso III. La carta será escrita directamente a su pareja, no a una tercera parte.</p> <p>Se intercambiarán las cartas para leerlas y reflexionar su contenido sin hablar.</p> <p>Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo. Cada miembro por turno, se parará atrás de su compañero con sus manos puestas en los hombros del otro, y presenta a su pareja ante el grupo. La persona que esta siendo introducida no comenta nada en ese momento.</p> <p>Después de que todos los miembros hayan sido presentados, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.</p> <p>El monitor brevemente explica la idea que lo que una persona dice que otra habla mucho de ella y sugiere a los participantes que también reflejaron sus valores mediante la presentación de sus compañeros.</p> <p>El instructor reúne a las parejas y les pide que resuman la actividad mediante la discusión de sus comportamientos, como sus sentimientos acerca de sus presentaciones orales y la carta.</p> <p>El instructor pide a los participantes que discutan lo que han aprendido acerca de ellos durante el ejercicio.</p> <p>Se reúne el grupo entero y el instructor les pide que opinen acerca de los factores que tienen influencia en dar y recibir elogios.</p> <p>Se invita a los miembros del grupo a relacionar esta experiencia de sus relaciones con otros, y sugerirán aplicaciones prácticas de sus aprendizajes en situaciones de trabajo.</p> <p>VARIACIONES:</p> <p>I. Después de haber sido presentados verbalmente, los miembros pueden leer las listas que les dieron a sus</p>	<p>Cartulina de colores</p>	<p>120 minutos</p>
--	--	-----------------------------	--------------------

Extensión	parejas al principio de la actividad, ante todo el grupo. II. Los participantes pueden leer las cartas escritas para ellos por sus compañeros en lugar de presentarlos verbalmente ante el grupo. III. Los participantes pueden agregar información adicional acerca de ellos en el paso VII. IV. En el paso V, se pueden elogiar oralmente para complementar las cartas. Conclusiones: Luego de lo experimentado, el grupo expresa verbalmente su sentir respecto a la dinámica.	Hojas en blanco	40 minutos
------------------	--	-----------------	------------

IV. EVALUACIÓN

INDICADORES

- Participa con dinamismo en clase.
- Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad.
- Desarrolla la hoja de trabajo.
- Participa con preguntas, aclaraciones, aportes.

TÉCNICA

Observación

SESIÓN Nº 05 y 06

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Beneficiarios: Docentes del nivel superior

1.2. Área: Dedicación

1.3. Título de la Sesión: "Deseos y aspiraciones".

1.4. Duración: 90 minutos.

II. OBJETIVO:

Facilitar a los participantes a pensar más profundamente en algunos de sus deseos y aspiraciones y lo que están haciendo para lograrlos.

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	<p>Se realizará con los participantes una reflexión de lo tratado en la sesión anterior.</p> <p>Dinámica: El facilitador dice a los participantes: "Su médico les ha informado que sólo les queda un año de vida y ustedes están convencidos de que el diagnóstico es correcto. Describan cómo cambiaría su vida esta noticia".</p>	<p>CD con música de fondo</p>	<p>20 minutos</p>
Estructuración y práctica del nuevo saber	<p>Para la siguiente sesión (sesión 6) se varía el ejemplo pero se sigue la misma secuencialidad. Es decir se le puede decir "si tuvieran 90 años de edad como y en qué condiciones les gustaría estar y que les gustaría cambiar en su vida".</p> <p>Se da tiempo a que los participantes piensen y escriban sobre la pregunta anterior.</p>	<p>Cartulina de colores</p> <p>Hojas en blanco</p>	<p>120 minutos</p>

<p>Conclusión</p>	<p>La facilitadora les menciona lo siguiente: "Si ustedes desean cambiar su vida en esa dirección, ¿Qué los detiene para hacerlo ahora mismo?".</p> <p>La facilitadora integra subgrupos de 4 personas y les pide que comenten sus respuestas a la pregunta anterior.</p> <p>En grupo se hacen comentarios sobre el ejercicio y como se sintieron.</p> <p>Luego de lo experimentado, el grupo expresa verbalmente su sentir respecto a la dinámica.</p>	<p>Hojas en blanco</p>	<p>40 minutos</p>
--------------------------	---	------------------------	-------------------

V. EVALUACIÓN

INDICADORES

- Participa con dinamismo en clase.
- Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad.
- Desarrolla la hoja de trabajo.
- Participa con preguntas, aclaraciones, aportes.

TÉCNICA

Observación

SESIÓN N° 07 y 08

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. **Beneficiarios:** Docentes del nivel superior
- 1.2. **Área:** Dedicación
- 1.3. **Título de la Sesión:** “ cualidades positivas”.
- 1.4. **Duración:** 90 minutos.

II. OBJETIVO:

Permitir en los docentes la demostración que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que poseen.

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	Se realizará con los participantes una reflexión de lo tratado en la sesión anterior. La facilitadora pregunta: <ul style="list-style-type: none">- ¿Por qué somos importantes?- ¿Alguna vez han reconocido mis buenas acciones?- Qué cualidades laborales resalta más en mi persona?	Hojas en blanco	30 minutos
	Dinámica: I. Divida a los asistentes en grupos de dos. Pida a cada persona escribir en una hoja de papel cuatro o cinco cosas que realmente les agradan en sí mismas. (NOTA: La mayor parte de las personas suele ser muy modesta y vacila en escribir algo bueno respecto a sí mismo; se puede necesitar algún estímulo del instructor. Por ejemplo, el instructor puede revelar en forma "espontánea" la lista de cualidades de la persona, como entusiasta, honrada en su actitud, seria, inteligente, simpática.)	Hojas en blanco	120 minutos

<p>Estructura ción y práctica del nuevo saber</p> <p>Extensión</p>	<p>II. Después de 3 ó 4 minutos, pida a cada persona que comparta con su compañero los conceptos que escribieron.</p> <p>III. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión: ¿Se sintió apenado con esta actividad? ¿Por qué? (Nuestra cultura nos ha condicionado para no revelar nuestros "egos" a los demás, aunque sea válido hacerlo). ¿Fue usted honrado consigo mismo, es decir, no se explayó con los rasgos de su carácter? ¿Qué reacción obtuvo de su compañero cuando le reveló sus puntos fuertes? (por ejemplo, sorpresa, estímulo, reforzamiento).</p> <p>Conclusiones: Luego de lo experimentado, el grupo expresa verbalmente su sentir respecto a la dinámica.</p> <p>Y el facilitador reflexiona con los participantes respecto a virtud de la dedicación.</p>		<p>30 minutos</p>
--	--	--	-----------------------

IV. EVALUACIÓN

INDICADORES

- Participa con dinamismo en clase.
- Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad.
- Desarrolla la hoja de trabajo.
- Participa con preguntas, aclaraciones, aportes.

TÉCNICA

Observación

SESIÓN Nº 09 y 10

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Beneficiarios: Docentes del nivel superior

1.2. Área: Absorción

1.3. Título de la Sesión: “Confianza e involucramiento”

1.4. Duración: 90 minutos.

II. OBJETIVO:

Desarrollar en los docentes el fortalecimiento de la confianza por medio de la satisfacción, involucramiento y concentración.

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	Se realizará con los docentes una reflexión de lo tratado en la sesión anterior. La facilitadora pregunta: - ¿Qué opinas de tu profesión? - ¿Qué actividades realizas con mucha confianza? - ¿Qué actividades te confían las personas que te conocen en tu centro laboral?	CD con música de fondo	30 minutos
	Dinámica: I. Cada docente elaborará una frase de un párrafo referente al respeto y a lo importante que somos como personas. II. La facilitadora refiere a los docentes: “Por un momento asumiremos que ustedes son el presidente de la república y que tienen que dar un mensaje a la comunidad”; ese mensaje será lo que ustedes han redactado. Se subirán encima de un banco o de una mesa y darán su discurso. Después de terminar el discurso sus compañeros		120 minutos

Estructura ción y práctica del nuevo saber	<p>aplaudirán fuertemente como si se tratara de un personaje muy especial.</p> <p>III. Después que cada participante dé su discurso y de recibir los aplausos, alentará a su compañero de turno.</p> <p>IV. Al finalizar el ejercicio la facilitadora hace un análisis del desarrollo de la dinámica.</p>	<p>Hojas en blanco</p> <p>Hojas en blanco</p>	<p>30 minutos</p>
---	---	---	-------------------

IV. EVALUACIÓN

INDICADORES

- Participa con dinamismo en clase.
- Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad.
- Desarrolla la hoja de trabajo.
- Participa con preguntas, aclaraciones, aportes.

TÉCNICA

Observación

SESIÓN Nº 11 y 12

V. DATOS INFORMATIVOS:

5.1. **Beneficiarios:** Docentes del nivel superior

5.2. **Área:** Absorción

1.3. **Título de la Sesión:** “Involucramiento y concentración”

1.4. **Duración:** 90 minutos.

VI. OBJETIVO:

Desarrollar en los docentes el involucramiento y concentración en sus actividades laborales.

VII. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

FASES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
Iniciación	Se realizará con los docentes una reflexión de lo tratado en la sesión anterior. Dinámica:		30 minutos
Estructura ción y práctica del nuevo saber	Actividades de Biodanza: - Integración - Concestración	CD con música de fondo	120 minutos
	IV. Al finalizar el ejercicio la facilitadora hace un análisis del desarrollo de la dinámica.		30 minutos

VIII. EVALUACIÓN

INDICADORES

- Participa con dinamismo en clase.
- Se relaciona con sus compañeros con espontaneidad.
- Desarrolla la hoja de trabajo.
- Participa con preguntas, aclaraciones, aportes.

TÉCNICA

Observación

VIII. REFERENCIAS

- Agudo, M. (2005). *Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria*. Sustraído de la página: <http://www.uji.es>.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. Sustraído de la página <http://www.workpsychologyarena.com>.
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, <http://en.scientificcommons.org>
- Barraza Macías A. (2010). *Inventario de Apoyo Socioescolar Percibido* (en prensa). Sustraído de <http://www.upd.edu.mx/librospub/inv/sinburnout.pdf>
- Barraza Macías, A., Carrasco Soto, R. & Arreola Corral M. G. (2007). *Informe final de investigación. Síndrome de burnout. Un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango*. Sustraído de <http://www.upd.edu.mx/librospub/inv/sinburnout.pdf>
- Behar, R., Daniel (2008) *Metodología de la Investigación*. Venezuela: Shalom Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México: Mc Graw- Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Mc Graw Hill.

Kahn, W. A. (s.f.). Holding Fast: The Struggle to Create Resilient Caregiving Organizations. Sustraído de <http://ebooks.ebookmall.com>

Landeau Rebeca (2007) *Elaboración de trabajos de investigación* 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.

Maldonado Yaranga Rosario (Lima) "Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes".2012

Martín Hernández, P., Salanova Soria, M. & Peiró Silla, J. M. (S.F.). El estrés laboral. Sustraído de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>

Martínez Martínez, I. M. & Salanova Soria, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios: relación con el desempeño y desarrollo profesional. Recuperado de <http://en.scientificcommons.org>

Mateo, A. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*, ICE-HORSORI, Universidad de Barcelona. Colección para Educadores, tomo 13, Lima: Ed. Alfaomega.

Mejía Guerrero, H. (2013). *Análisis del sistema de evaluación del desempeño profesional docente en el Perú*. Sustraído de la página: <http://es.slideshare.net/hansmejia/versin-preliminar>

MURILLO, F. J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO*. — (2007a). «School Effectiveness Research in Latin America», en T. TOWNSEND (ed.), *International Handbook of School Effectiveness and Improvement* (pp. 75- 92). Nueva York: Springer. —

(2007b). Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Bogotá: Convenio Andrés Bello.

Salanova, M., Grau, R., Yorens, S. & Shaufeli, W. B. (2001). Exposición de las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol del modulador de la autoeficacia profesional. Sustraído de <http://www.fss.uu.nl>

Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. Sustraído de <http://www.cop.es/papeles>

Salanova, M. & Shaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. España: Alianza Editorial S. A.

IX. ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos

Validación de los instrumentos

**ANEXO
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: “Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto? <p>ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente la universidad César Vallejo en la dimensión Carpeta docente? ➤ ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo en la dimensión Observación de clase? ➤ ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo en la dimensión Evaluación por estudiantes? 	<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocer el desempeño de los docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo <p>ESPECÍFICO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocer el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo en la dimensión Carpeta docente. ➤ Conocer el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo en la dimensión Observación de clase. ➤ Conocer el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo en la dimensión 	<p>GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo alcanza un nivel regular. <p>ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo - Tarapoto en la dimensión carpeta docente alcanza un nivel deficiente. ➤ El desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo – Tarapoto en la dimensión Observación de clase alcanza un nivel regular 	<p>V1:</p> <p>ENGAGEMENT</p> <p>D1: VIGOR</p> <p>D2: DEDICACIÓN</p> <p>D3: ABSORCIÓN</p> <p>V2:</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>D1: CARPETA DOCENTE</p> <p>D2: OBSERVACIÓN DE CLASE</p> <p>D3: EVALUACIÓN POR ESTUDIANTES</p>	<p>TIPO:</p> <p>Teórica</p> <p>NIVEL:</p> <p>Descriptivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo - propositivo</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>173 Docentes de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto</p>

<p>➤ ¿Cuál es el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo en la dimensión Evaluación por Directivos?</p>	<p>Evaluación por estudiantes</p> <p>➤ Conocer el nivel de desempeño del docente de la universidad César Vallejo</p>	<p>➤ El desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo – Tarapoto en la dimensión Evaluación por estudiantes alcanza un nivel regular</p> <p>➤ El desempeño de los docentes de la Universidad César Vallejo – Tarapoto en la dimensión Observación de clase alcanza un nivel regular</p>	<p>D4: EVALUACIÓN POR DIRECTIVOS</p>	
--	--	---	---	--

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario de (Engagement) Implicación con el trabajo o compromiso con la organización (UWES).

Autores: Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar.

Origen: Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht, Pays-Bas,

Año de publicación: 1999;

Adaptación española: Salanova en el año 2000.

Estandarización para Trujillo- Perú: Edmundo Arévalo Luna y Mariella Rosell Aguilar.

Administración: Puede ser individual o colectiva.

Tiempo de duración: En un periodo de 10 a 15 minutos

Ámbito de aplicación: en organizaciones y trabajadores.

Descripción del instrumento: El cuestionario está diseñado para medir el compromiso o involucramiento en el trabajo, está disponible en 10 idiomas alemán, español, finlandés, francés, griego, holandés, Inglés, noruego, portugués y sueco. Existe una base de datos internacional que incluye a 25.000 empleados de trece países diferentes que realizaron el cuestionario. Además se ha elaborado una versión corta de nueve ítems, tres ítems de cada una de las tres escalas que también supera los criterios de calidad psicométrica. La nueva versión adaptada y estandarizada a la ciudad de Trujillo, lo componen 17 elementos distribuidos homogéneamente en las tres dimensiones que evalúa la prueba; las mismas que se encuentran representadas en el siguiente cuadro.

CUESTIONARIO ENGAGEMENT

Cargo:..... **Edad:**..... **Género:** (M) (F)

Tiempo de servicios:.....

INSTRUCCIONES:

Los siguientes enunciados se refieren a sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada reactivo y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste con una X debajo de 0 (cero), y en caso contrario marque con una X indicando cuantas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6). Sus respuestas debe hacerlo en el protocolo de respuestas (al final del cuestionario)

- 1= Casi nunca o Pocas veces al año
- 2= Algunas veces o una vez al mes
- 3= Regularmente o pocas veces a la semana
- 4= Bastantes veces o Una vez por semana
- 5= Casi siempre o Todas las semanas
- 6= Siempre o todos los días.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1).....
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito (DE1).....
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando (AB1).....
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2).....
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2).....
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi (AB2).....
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3).....
8. Mi trabajo me inspira (DE3).....
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3).....
10. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo (VI4).....
11. Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4).....
12. Estoy inmerso en mi trabajo (AB4).....
13. Soy muy persistente en mi trabajo (VI5).....
14. Mi trabajo es retador (DE5).....
15. Me “dejo llevar” por mi trabajo (AB5).....
16. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6).....
17. Me es difícil “desconectar” del trabajo (AB6).....

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar del programa título: *“Propuesta metodológica de Engagement: fundamentada en el enfoque de la psicología positivista”*. La evaluación de dicho programa es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa PSICOMETRICA de la Psicología como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de Formación académica:	Clínica () Educativa () Social () Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica :	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido del programa de intervención.
- b. Juzgar la pertinencia de las actividades y técnicas de intervención de acuerdo a los objetivos diseñados por el autor (a).

3. DATOS DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Nombre de la Programa :	Propuesta metodológica de Engagement: <i>fundamentada en el enfoque de la psicología positivista.</i>
Autor:	Katia Alejandra Dávalos La Torre
Objetivos :	Diseñar y ejecutar la propuesta metodológica de Engagement; fomentando en los docentes el constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo.
Administración:	Colectiva
Tiempo de aplicación:	12 sesiones de 90 minutos cada sesión
Ámbito de aplicación:	Docentes

4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Propuesta metodológica de Engagement	Actividad basado en VIGOR	Acción basado en la fuerza y energía de un ser vivo para desarrollarse y resistir esfuerzos y enfermedades. Fuerza activa del cuerpo o del espíritu. Viveza o eficacia en sus acciones
	Actividad basado en DEDICACIÓN	Acción y efecto de dedicarse a una profesión o trabajo, dedicación completa, la que ocupa todo el tiempo disponible, con exclusión de cualquier otro trabajo.
	Actividad basado en ABSORCIÓN	Puede tratarse de algo que se consume o se gasta en su totalidad, agotar energías en una acción.

5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento el PROGRAMA TITULADO “Propuesta metodológica de Engagement” Y SE SOLICITA QUE REALICE LA CALIFICACIÓN De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	La actividad y/0 procedimientos
CLARIDAD El actividad se comprende fácilmente, es decir, el procedimiento esta adecuadamente descritos	1 No cumple con el criterio	La actividad no es clara.
	2. Bajo Nivel	La actividad requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica
	4. Alto nivel	La actividad es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El actividad tiene relación lógica con la el objetivo que se está midiendo	1 No cumple con el criterio	La actividad no tiene relación lógica con objetivo que se está midiendo
	2. Bajo Nivel	La actividad tiene una relación tangencial con objetivo que se está midiendo
	3. Moderado nivel	La actividad tiene una relación moderada objetivo que se está midiendo
	4. Alto nivel	La actividad se encuentra completamente relacionado con la objetivo que se está midiendo
RELEVANCIA El actividad es esencial o importante, es decir contribuye al desarrollo de los objetivos propuestos	1 No cumple con el criterio	La actividad puede ser eliminada sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	La actividad tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	La actividad es relativamente importante.
	4. Alto nivel	La actividad es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- PRIMERA DIMENSIÓN : Actividad basado en VIGOR
- OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN: Elaborar actividades basadas en el área de vigor orientado a la fuerza y energía para desarrollar y resistir esfuerzos; potencializando la fuerza activa del cuerpo o del espíritu.

Indicadores	Objetivos	Título de la sesión	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Fuerza (vigor) • responsabilidad • gozo • persistencia • optimismo 	<p>Reconocer e identificar y tomar conciencia de la persona más importante de su vida del docente como punto de partida para el proceso de vigor, energía, fuerza y optimismo interno.</p>	<p>Potencializando el vigor en la persona más importante de mi vida.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Fuerza (vigor) • optimismo 	<p>Describir, analizar y tomar conciencia sobre el auto-concepto que tiene de sí mismo cada docente para fortalecer el proceso de vigor, energía, fuerza y optimismo interno.</p>	<p>Potencializando el vigor por medio del optimismo interno por medio del auto concepto.</p>				
<ul style="list-style-type: none"> • Energía • Fuerza (vigor) • responsabilidad • gozo • persistencia • optimismo 	<p>Desarrollar en los docentes la conciencia de sus propios logros mediante el reconocimiento público de otros, Concientizando sus propias respuestas en reconocimiento de otros fortaleciendo así su proceso de vigor, energía, fuerza y optimismo interno.</p>	<p>Potencializando el vigor por medio del optimismo interno del auto concepto.</p>				

- SEGUNDA DIMENSIÓN : Actividad basado en DEDICACIÓN
- OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN: Elaborar actividades basadas en el área de dedicación orientado al tiempo que se le pueda brindar a sus actividades docentes.

Indicadores	Objetivos	Título de la sesión	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • sentido • propósito • entusiasmo • inspiración • orgullo • sacrificio 	Facilitar a los participantes a pensar más profundamente en algunos de sus deseos y aspiraciones y lo que están haciendo para lograrlos	Deseos y aspiraciones				
<ul style="list-style-type: none"> • sentido • propósito • entusiasmo • inspiración • orgullo • sacrificio 	Permitir en los docentes la demostración que sí es aceptable expresar oralmente las cualidades positivas que poseen	Cualidades positivas				

- SEGUNDA DIMENSIÓN: Actividad basado en ABSORCIÓN
- OBJETIVOS DE LA DIMENSIÓN: Elaborar actividades basadas en el área de absorción orientado a gastar energía hacia una actividad docente focalizada.

Indicadores	Objetivos	Título de la sesión	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<ul style="list-style-type: none"> • tiempo • atención • satisfacción (felicidad) 	Desarrollar en los docentes el fortalecimiento de la confianza por medio de la satisfacción,	Confianza e involucramiento				

<ul style="list-style-type: none"> • involucración • atracción • Concentración 	involucramiento y concentración.					
<ul style="list-style-type: none"> • tiempo • atención • satisfacción (felicidad) • involucración • atracción • Concentración 	Desarrollar en los docentes el involucramiento y concentración en sus actividades laborales.	Involucramiento y concentración				

 Firma del evaluador

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Coveñas López Maury Esther
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Psicóloga
 Instrumento de evaluación : Propuesta metodológica de Engagement fundamentado en la psicología positiva
 Autor (s) del instrumento (s) : Katia Dávalos La Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está listo para ser aplicado, cumple con lo requerido

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 18 de Julio de 2017



Dr. Maury Esther Coveñas López
 C.Ps P 10346
 DNI- 18216998

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Aguilar Castillo Susy del Pilar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Psicóloga
 Instrumento de evaluación : Propuesta metodológica de Engagement fundamentado en la psicología positiva
 Autor (s) del instrumento (s) : Katia Dávalos La Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está listo para ser aplicado, cumple con lo requerido

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 20 de Julio de 2017


 Dra. Susy del Pilar Aguilar Castillo
 C.P. 10983
 DNI 18225037
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Castro Magán Isella
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Psicóloga
 Instrumento de evaluación : Propuesta metodológica de Engagement fundamentado en la psicología positiva
 Autor (s) del instrumento (s) : Katia Dévalos La Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva".					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva".				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está listo para ser aplicado, cumple con lo requerido

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 14 de Julio de 2017



Dra. Isella Castro Magán
 C.Ps P 9097
 DNI 18217199

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Morales Muñoz Veronika Giuliana
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Psicóloga
 Instrumento de evaluación : Propuesta metodológica de Engagement fundamentado en la psicología positiva
 Autor (s) del instrumento (s) : Katia Dávalos La Torre

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está listo para ser aplicado, cumple con lo requerido

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 13 de Julio de 2017



Veronika Morales
 C P s P 17005
 DNI 41428481

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Chang Pardo Figueroa Cruz Akemy
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Psicóloga
 Instrumento de evaluación : Propuesta metodológica de Engagement fundamentado en la psicología positiva
 Autor (s) del instrumento (s) : Katia Dávalos La Torre

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva" de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: "Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la psicología positiva"				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						X

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento está listo para ser aplicado, cumple con lo requerido

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 15 de Julio de 2017



Dr. Chang Pardo Figueroa Cruz Akemy
 C. Ps P 11287
 DNI 18198440

Sello personal y firma

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

CONSTANCIA

El Director Académico de la Universidad César Vallejo que suscribe:

CERTIFICA

Que la Mg. **KATIA ALEJANDRA DÁVALOS LA TORRE**, ha desarrollado su proyecto de Investigación titulado **“Propuesta Metodológica de Engagement fundamentada en la Psicología Positiva para mejorar el desempeño Docente de nivel Superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto”**, para optar el grado Académico de Doctor en Educación en nuestra Universidad.

Tarapoto, 15 de junio de 2016



Dr. EDWARD RUBIO LUNA VICTORIA
Director Académico
Universidad César Vallejo-Tarapoto

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo Katia Alejandra Siquelós La Torre, identificado con DNI ()
OTRO () Nº: 40392896, egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad
César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
Propuesta metodológica de engagement fundamentada en el
enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño
docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Trujillo en el Repositorio
Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo
822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 40292856

FECHA: 20/01/18

Propuesta metodológica de Engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo - Tarapoto

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	orientacionenaccion.blogspot.com Fuente de Internet	2%
2	ridum.umanizales.edu.co:8080 Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.saber.ula.ve Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	deyramben.blogspot.com Fuente de Internet	1%
7	nulan.mdp.edu.ar Fuente de Internet	1%

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ANA NOEMI SANDOVAL VERGARA, ha revisado la tesis del estudiante Mg. DÁVALOS LA TORRE KATIA ALEJANDRA titulada: "PROPUESTA METODOLÓGICA DE ENGAGEMENT FUNDAMENTADA EN EL ENFOQUE DE LA PSICOLOGÍA POSITIVA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE NIVEL SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-TARAPOTO", constato que la misma tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 13 de febrero de 2018


Dra. Ana Noemi Sandoval Vergara
Escuela de Posgrado
UCV-TARAPOTO