

**PLAN DE FORMACIÓN PROFESORAL PARA FAVORECER UNA CULTURA ORGANIZACIONAL ASERTIVA A PARTIR DEL FOMENTO EMOCIONAL DESDE LA GAMIFICACIÓN COMO METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE**

**MARTHA LUCIA ANGEL**

**CRISTIAN DAVID SÁNCHEZ**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA**

**MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA**

**BARRANQUILLA**

**2023**

**Plan de Formación Profesional para Favorecer una Cultura Organizacional Asertiva  
a Partir del Fomento Emocional Desde la Gamificación como Metodología de Aprendizaje**

**Martha Lucia Angel**

**Cristian David Sánchez**

**Trabajo para optar el título de:**

**Magister en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**

**Director:**

**Sergio Alejandro Rodríguez Jerez**

**Universidad Sergio Arboleda**

**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**

**Barranquilla, 15 diciembre de 2023**

### **Agradecimientos**

Deseamos expresar nuestros profundos agradecimientos a todas las personas que desempeñaron un papel clave en la realización de este trabajo de investigación. En particular, nuestro reconocimiento al maestro Sergio Alejandro Rodríguez Jerez, cuya excepcional guía y apoyo como tutor fueron esenciales en cada etapa del desarrollo de este trabajo. La paciencia y claridad con las que orientó el proyecto fueron invaluable, siendo una constante fuente de inspiración. Agradecemos también al rector, coordinadores y maestros del Liceo Parroquial San José por su participación y apertura a la transformación en pro de la mejora de los procesos institucionales y de calidad educativa. Nuestras familias y amigos merecen un agradecimiento especial por su apoyo incondicional y a todas las personas que directa o indirectamente hicieron parte de este maravilloso ejercicio investigativo.

**Índice**

Resumen .....	11
Introducción .....	13
Capítulo 1. Generalidades .....	16
Estado del Arte .....	16
Inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral y resolución de conflictos.....	17
Impacto del burnout en el desempeño, en el clima laboral y en la motivación .....	24
Gerencia educativa y efectividad en los procesos.....	33
Situación Problema.....	37
Pregunta de Investigación.....	38
Justificación .....	38
Objetivos.....	40
Objetivo General.....	40
Objetivos Específicos.....	40
Capítulo 2. Marco Teórico .....	41
Inteligencia emocional.....	41
Concepto y caracterización .....	41
La emoción y sus elementos .....	43
Educación e Inteligencia Emocional.....	46

Síndrome de Burnout.....	48
Denotación y características del síndrome de burnout .....	48
Maslach Burnout Inventory (MBI) .....	50
Influencia del burnout en las organizaciones.....	52
Impacto del SB y estrategias para la reducción del burnout en educación .....	53
Liderazgo Educativo.....	55
Estilos de liderazgo transversal.....	57
Atributos del líder dentro del contexto educativo.....	60
Gerencia Educativa.....	62
Habilidades y competencias del gerente en educación .....	63
Productividad y gerencia de las instituciones educativas .....	65
Desafíos en la gerencia educativa e innovación .....	66
Gamificación .....	68
Características y elementos de la gamificación .....	68
Gamificación y emoción .....	71
Capítulo 3. Marco Metodológico .....	73
Metodología.....	73
Enfoque mixto.....	73
Tipo de investigación – Investigación-Acción .....	74
Paradigma sociocrítico.....	75

CULTURA ORGANIZACIONAL ASERTIVA: PLAN DE FORMACIÓN	6
Métodos e Instrumentos.....	77
Encuesta .....	78
Análisis de contenido.....	79
Triangulación cualitativa .....	81
Muestra .....	82
Fases de Investigación.....	83
Cronograma de investigación .....	83
Capítulo 4. Resultados.....	85
Definición y estructura del plan de formación profesoral .....	86
Identificación de necesidades y percepciones en el trabajo asociados al clima laboral .	87
Análisis de necesidades en términos de inteligencia emocional.....	92
Comprensión de las dinámicas sociales de los maestros en relación con el clima laboral y su satisfacción en el trabajo. ....	98
Análisis de perspectivas desde el liderazgo y gestión educativa .....	104
Análisis de mecánicas de juego base para un clima laboral asertivo en el plan de formación profesoral.....	109
Prototipado del plan de formación profesoral: elaboración (Build Climate).....	111
Prototipado del plan de formación profesoral: implementación, evaluación e impacto .....	116
Resultados obtenidos para una cultura organizacional asertiva desde un análisis triangular .....	135

La triangulación como método y técnica de análisis del prototipo de plan de formación profesoral .....	136
Impacto del proyecto en relación con la emoción, relaciones sociales y satisfacción en el trabajo.....	138
Resultados asociados al clima laboral en relación con perspectivas de liderazgo y gestión educativa.....	142
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones .....	147
Referencias .....	156
Anexos.....	174
Anexo 1. Encuesta .....	174
Anexo 2. Build-Climate / Mecánica de juego .....	181
Anexo 3. Evidencias Implementación Prototipo – Build Climate.....	188
Anexo 4. Autorización y consentimientos informados .....	197

## Índice de Figuras

Figura 2.1 Diagrama de las principales etapas para la activación y ejecución de una emoción, utilizando el miedo como ejemplo. ....	45
Figura 2.2 Jerarquía de elementos de juego .....	70
Figura 2.3 Relaciones entre diferentes categorías de gamificación .....	71
Figura 3.1 Fases de la investigación.....	83
Figura 4.1 Estructura del plan de formación profesoral.....	86
Figura 4.2 Rango de Edad.....	88
Figura 4.3 Género.....	89
Figura 4.4 Nivel de formación .....	90
Figura 4.5 Área a la que pertenece.....	91
Figura 4.6 Síntomas en el lugar de trabajo.....	94
Figura 4.7 Inteligencia emocional asertiva .....	96
Figura 4.8 La emoción, su relación con la labor y el liderazgo .....	97
Figura 4.9 Satisfacción clima laboral.....	99
Figura 4.10 Factores asociados al agotamiento en el trabajo.....	100
Figura 4.11 Acciones para los momentos de agotamiento laboral.....	101
Figura 4.12 Estrategias para la mejora del clima laboral y organizacional asertivo.....	102
Figura 4.13 Participación y relevancia de las propuestas e ideas individuales.....	103
Figura 4.14 Toma de decisiones.....	105
Figura 4.15 Dinámicas de liderazgo por el equipo directivo .....	107
Figura 4.16 Comunicación asertiva.....	108
Figura 4.17 Secuencia para el desarrollo del prototipo.....	111
Figura 4.18 .....	113
Figura 4.19 Tablero Build Climate Prototipo.....	114
Figura 4.20 Conocer al otro, su postura y sentir .....	121
Figura 4.21 Comunicación y Lenguaje Asertivo .....	122
Figura 4.22 Reconocer y expresar emociones.....	124
Figura 4.23 Sinergia Colaborativa .....	125
Figura 4.24 Empatía .....	127
Figura 4.25 Orientación y planificación efectiva.....	128

Figura 4.26 Equidad .....	129
Figura 4.27 Optimización pedagógica .....	130
Figura 4.28 Desafíos en el entorno laboral .....	131
Figura 4.29 Análisis crítico, experiencia objetiva.....	132
Figura 4.30 Gestión democrática eficiente.....	133
Figura 4.31 Abordaje del agotamiento laboral.....	134
Figura 4.32 Plan de formación profesoral.....	136
Figura 4.33 Impacto del prototipo en el clima laboral: la emoción y la satisfacción en el trabajo.....	140
Figura 4.34 Impacto del prototipo en el clima laboral de los maestros desde el liderazgo y la gestión educativa .....	143

**Índice de Tablas**

Tabla 1.1 Categorías establecidas de análisis.....	16
Tabla 1.2 Total de publicaciones de alto impacto.....	17
Tabla 3.1 Cronograma de Investigación .....	83
Tabla 4.1 Cronograma desarrollo de prototipo .....	110
Tabla 4.2 Codificación y Caracterización.....	116
Tabla 4.3 Categorización.....	117

### Resumen

El liderazgo educativo es una capacidad individual con carácter colectivo que busca direccionar por medio de la gerencia educativa aspectos fundamentales en la consolidación de un clima laboral que impacte asertivamente la cultura organizacional de una institución educativa. Con el propósito de lograr desarrollar un plan de formación profesoral que promueva un mejor clima laboral en el Liceo Parroquial San José se plantean los siguientes objetivos: a) Identificar las necesidades de la población respecto a inteligencia emocional; b) Analizar las mecánicas base requeridas para diseñar un sistema de juego; c) Prototipar una propuesta de aprendizaje de la formación en inteligencia emocional. Para el desarrollo de este trabajo, se eligió un enfoque mixto, desde la investigación acción, a partir de un paradigma sociocrítico, tomando la gamificación como metodología de aprendizaje para transformar la cultura organizacional de los 25 maestros de esta institución. Los resultados permiten comprender que las dinámicas de los sujetos con el entorno implican la confrontación con situaciones límite que en la mayoría de los casos no se afronta adecuadamente debido a las falencias en la formación de la inteligencia emocional. Estos elementos, condujeron al diseño de un sistema de juego basado en dichas necesidades con el fin de favorecer espacios de formación en torno a las diferentes circunstancias y habilidades enmarcadas en el liderazgo y la gerencia educativa, el burnout y la inteligencia emocional, lo cual en su práctica arrojó resultados satisfactorios, puesto que permitió desarrollar habilidades de interacción desde la inteligencia emocional y la mejora del clima laboral.

**Palabras clave:** inteligencia emocional, burnout, liderazgo y gerencia educativa, gamificación.

### **Abstract**

Educational leadership is an individual capacity with a collective character that seeks to guide, through educational management, fundamental aspects in the consolidation of a work environment that positively impacts the organizational culture of an educational institution. With the purpose of developing a faculty training plan that promotes a better work environment at Liceo Parroquial San José, the following objectives are proposed: a) Identify the population's needs regarding emotional intelligence; b) Analyze the basic mechanics required to design a gaming system; c) Prototype a proposal for learning emotional intelligence training. For the development of this work, a mixed approach was chosen, combining action research with a sociocritical paradigm, taking gamification as a learning methodology to transform the organizational culture of the 25 teachers in this institution. The results allow us to understand that the dynamics between individuals and their environment involve confronting limit situations that, in most cases, are not adequately addressed due to deficiencies in emotional intelligence training. These findings led to the design of a gaming system based on these needs to facilitate training spaces around different circumstances and skills framed in educational leadership and management, burnout, and emotional intelligence. In practice, this yielded satisfactory results as it allowed the development of interaction skills through emotional intelligence and improved the work environment.

**Key words:** emotional intelligence, burnout, educational management and leadership, gamification.

## **Introducción**

La educación es un fenómeno social que implica en su praxis un conjunto de factores culturales que, en sí mismos, se configuran en una condición de posibilidad para el desarrollo de estrategias educativas y pedagógicas que buscan alcanzar el objetivo de formar integralmente a un sujeto, y con ello, brindarle las herramientas necesarias para su participación activa en la comunidad de manera más humana, cívica y honorable. En ese sentido, los ambientes de aprendizaje y los maestros como actores educativos tienen un papel fundamental en dichos procesos formativos, en tanto son los que posibilitan las prácticas y los haceres que han de permitir la pertinencia del proceso y la consecución de un proyecto humano con miras a la resignificación social y cultural de un entorno particular.

Ahora bien, a pesar de que son muchos los factores que se conjugan en las prácticas educativas son los recursos humanos los que diversifican los ambientes, a través de la significación y resignificación de situaciones que emergen de la interacción social y permiten caracterizar el entorno a partir de unas dinámicas de contingencia y perfectibilidad que nacen de las búsquedas internas de cada ser humano y su carácter teleológico. Es allí, en las dinámicas de la individualidad en consonancia con la relacionalidad y la sociabilidad donde las emociones inciden en la manifestación de un ambiente laboral, cuyo factor organizacional es determinante en la acción educativa y pedagógica, en tanto posibilita el desarrollo de la inteligencia emocional, el liderazgo, la cultura y la disminución del burnout, entre otros aspectos, como condiciones necesarias para un buen desempeño profesional.

A partir de este contexto general, por medio de la presente investigación se pretende desarrollar un plan de formación, el cual es definido como un conjunto organizado de actividades y estrategias diseñadas para el desarrollo continuo de los profesores que permita mejorar la

cultura organizacional de los maestros pertenecientes al Liceo Parroquial San José a partir del fomento emocional desde la gamificación como metodología de aprendizaje, de modo tal que se logre disminuir significativamente el desgaste emocional y el cansancio laboral como realidades que van directamente enlazadas con la emoción, la atención y la motivación. Es por ello que en la consecución del objetivo general se exponen a continuación cuatro capítulos a través de los cuales se presenta el trabajo investigativo en relación con las categorías de inteligencia emocional, burnout, liderazgo educativo, gerencia educativa y gamificación, dentro de los parámetros metodológicos establecidos para una investigación desde un enfoque mixto bajo un paradigma sociocrítico.

El capítulo uno, denominado generalidades, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y las investigaciones relacionadas con esta propuesta a partir de cuatro grandes categorías: inteligencia emocional, burnout, liderazgo y gerencia educativos. Allí se tuvieron en cuenta documentos académicos relacionados y delimitados desde el ámbito nacional e internacional que contribuyeron a identificar los avances investigativos en cada una de las categorías, además de identificar las carencias relacionales que existen actualmente en la implementación de estrategias educativas y gerenciales para la promoción de un ambiente laboral con condiciones organizacionales favorables, desde la promoción de la inteligencia emocional, el liderazgo y la gerencia en educación.

Por otro lado, el capítulo dos, se presenta el marco teórico en donde se dan a conocer los autores y los argumentos teóricos que soportan cada una de las categorías centrales de esta investigación y permiten establecer los puntos de convergencia a través de los cuales se relacionan cada una de las categorías en función de la consecución de los objetivos propuestos, y con ello, la posibilidad de establecer una propuesta integral que permita a través del diseño metodológico alcanzar una correlación de aspectos teórico-prácticos, que favorezcan una

transformación social y cultural de los aspectos organizacionales y emocionales de los maestros del Liceo Parroquial San José.

En cuanto al capítulo tres, se desarrolla el marco metodológico, el cual se compone de cinco aspectos fundamentales: el paradigma, el enfoque, las fuentes, las técnicas y los instrumentos de investigación. En ese sentido, esta investigación se desarrolla a partir de un paradigma sociocrítico con un enfoque investigativo mixto. Así mismo, las técnicas que se utilizaron en esta investigación corresponden al análisis estadístico descriptivo, al análisis de contenido hermenéutico y al análisis triangular. Por otra parte, los instrumentos elegidos para el desarrollo de la investigación son la encuesta, la triangulación cualitativa y el prototipo de gamificación aplicados a una muestra de 25 maestros del Liceo Parroquial San José, entre hombres y mujeres entre los 23 y 58 años, los cuales pertenecen a diferentes áreas de la institución.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados obtenidos, junto con el impacto de la investigación y la formulación del plan de formación profesoral<sup>1</sup> a partir del prototipo propuesto de gamificación. Finalmente, se entregan las conclusiones, sustrato para nuevos ejercicios encaminados hacia una posible solución de la problemática evidenciada en los maestros respecto al desarrollo de habilidades de liderazgo, inteligencia emocional y promoción de una cultura organizacional que permita la perfectibilidad de las prácticas educativas.

---

<sup>1</sup> En conjunto organizado de actividades y estrategias diseñadas para el desarrollo continuo de los profesores. Se desarrolla con base en una evaluación previa de las necesidades y competencias del cuerpo docente, identificando áreas de mejora y aspectos específicos que requieren atención.

## Capítulo 1. Generalidades

### Estado del Arte

En este apartado se presenta un análisis descriptivo acerca de una serie de publicaciones de los últimos cinco años a nivel internacional, latinoamericano y local, que hayan estudiado la cultura organizacional educativa, a partir del fomento de la emoción en el profesorado. Para ello, se organizó el proceso de búsqueda y análisis en cuatro momentos:

El primero, estuvo enfocado en caracterizar y delimitar unas categorías principales que permitieron generar un horizonte de sentido: burnout, inteligencia emocional, liderazgo y gerencia educativa. Luego de establecer las categorías, se realizó una búsqueda en la herramienta EBSCO, la cual permitió realizar hacer especificaciones categóricas, a partir de los rangos establecidos en años de las publicaciones, es decir, los últimos cinco años.

Posteriormente, se realizó un filtro de 96 publicaciones, de las cuales se encontraron 61 de alto impacto, que permitieron configurar una matriz de estado del arte. Las publicaciones caracterizadas, permitieron de manera cualitativa resaltar su importancia, pertinencia, generando dinamismos y relaciones de convergencia y divergencia. La cantidad de publicaciones en las cuatro categorías y los tres niveles establecidos se detallan en la Tabla 1.1 y 1.2.

**Tabla 1.1**

*Categorías establecidas de análisis*

<b>Inteligencia Emocional</b>	<b>Burnout</b>	<b>Liderazgo Educativo</b>	<b>Gerencia Educativa</b>
20	21	10	10

*Nota:* Elaboración propia

**Tabla 1.2***Total de publicaciones de alto impacto*

<b>Internacional</b>	<b>Latinoamericana</b>	<b>Local</b>
31	21	9

*Nota:* Elaboración propia

A partir de la información encontrada se suscitaron algunas reflexiones. Se identifican cuatro categorías que abordan la generalidad de los aspectos asociados: (a) inteligencia emocional, satisfacción laboral y resolución de conflictos; (b) impacto del burnout en el desempeño, el clima laboral y la motivación; (c) liderazgo educativo y tendencias actuales en educación; (d) gerencia educativa y efectividad en los procesos.

### **Inteligencia Emocional y su Relación con la Satisfacción Laboral y Resolución de Conflictos**

A continuación, se relacionan una serie de reflexiones entre diversas investigaciones que se han desarrollado a nivel internacional, considerando su importancia, aporte y relación con el presente trabajo, en términos de inteligencia emocional y su relación con la satisfacción laboral y resolución de conflictos.

Se resalta que en estudios de Kuok (2022), el desarrollo poco efectivo de inteligencia emocional<sup>2</sup>, así como el agotamiento emocional en el trabajo, se da a partir de condiciones laborales poco satisfactorias, en las que se presentan un bajo interés en desarrollar mejores relaciones con los demás y disminución del logro personal (pp. 223-224). Por el contrario, Schoeps et al. (2021) defienden la idea del desarrollo de habilidades emocionales en el

---

<sup>2</sup> Desde la comprensión de las emociones del otro.

trabajo, es decir, en relación con su entorno, permitiendo disminuir los niveles de estrés e insatisfacción laboral, partiendo de un equilibrio afectivo entre los sujetos (pp. 135-138). Las conclusiones de este trabajo pueden ser de gran utilidad para el ejercicio investigativo que se está realizando en el presente trabajo, puesto que resalta importancia de la satisfacción el equilibrio de las emociones, sin embargo, es importante ahondar su relación con otros elementos categóricos como el papel del liderazgo y el burnout.

En miras de desarrollar una inteligencia emocional efectiva, el bienestar laboral y personal, las relaciones entre las dinámicas de liderazgo, regulación de emociones, trabajo en equipo y satisfacción laboral son elementos clave en la consecución de este logro (García y Quintanal, 2022). Sin embargo, elevar los niveles de inteligencia emocional de los docentes, está limitado por la regulación efectiva de emociones, el estrés laboral y la insatisfacción personal, los cuales son clave para el logro de los objetivos institucionales y las metas personales que cada individuo plantea para su día a día, por lo que no se pueden dejar a un lado y puede ser un eje transversalización en el presente trabajo.

De la misma manera, la investigación de Conejero, et al., (2022) señala que un buen manejo de la inteligencia emocional, satisfacción en el trabajo y constante trabajo en equipo, permite un liderazgo auténtico (pp. 1-4). En contraste, es importante considerar que el manejo de la emoción<sup>3</sup> parte de la individualidad de los sujetos y relación con un contexto específico, por lo que la necesidad de comprender la forma en que el contexto educativo puede afectar la manera en que, en este caso, los profesionales desarrollan su actividad con personas en situación de discapacidad intelectual, dado que los docentes que trabajan con población infantil y juvenil se ven abocados a un alto grado de estrés y agotamiento emocional Gavín et al., (2022). Lo anterior,

---

<sup>3</sup> Reconocimiento de las propias emociones y su relación con el cansancio.

permite comprender que la emoción es un factor que influye en los docentes y que se debe continuar con su estudio puesto que, como se evidencia, los niveles de estrés postpandemia han incrementado.

La perspectiva de Suárez y Martín (2021) en la que se aborda que los niveles de estrés están mediados no sólo por las exigencias institucionales en los maestros, sino por la presión que la actualización constante y las demandas sociales e intelectuales demandan (pp. 145-148), permite generar relaciones entre la necesidad de promover bienestar psicológico en los docentes para la regulación de emociones, en la promoción de dinámicas de eficiencia profesional y laboral. Así mismo, se demostró que existe una correlación negativa a la hora de hablar de regulación y claridad emocional, puesto que con los sujetos que participaron en la investigación<sup>4</sup> se evidenció que al no reconocer esquemas individuales y prevenir los desajustes emocionales, existe mayor probabilidad de desarrollar estrés, ansiedad y depresión (Pérez, et al., 2021). De allí, se evidencia la oportunidad existente en desarrollar dinámicas institucionales que favorezcan los procesos de reconocimiento emocional, disminución de insatisfacción laboral, potenciamiento de capacidades intelectuales de los maestros y formas de relacionamiento para un ejercicio adecuado de su labor.

La resolución de conflictos, no sólo en el ámbito educativo, ha generado que la emoción sea un eje transversal en los diversos campos de la vida, dado que, por ejemplo, el uso de elementos tecnológicos, pueden afectar considerablemente la manera en que se regulan las emociones en los diversos ambientes en los que interactúan los sujetos y generar dinámicas de apego, como plantea Aranda et al., (2022) es una problemática que puede llevar a los individuos a considerar acciones e implicaciones, tanto positivas como negativas, en entornos escolares

---

<sup>4</sup> Estudiantes universitarios madrileños de los Grados de Maestro en Educación Infantil, Primaria y Educación Social

juveniles, desde la inteligencia emocional. Cuando se habla de inteligencia emocional, es difícil limitarse exclusivamente al manejo de la emoción, dado que, los estilos de resolución de conflictos en futuros educadores de educación infantil y primaria varían a partir de las emociones (Galindo, et al., 2022). Esto permite ampliar el espectro que encierra a la emoción en diversas aristas, como lo son el reconocimiento de los valores, la escucha activa y el interés común. Así, se atiende a la necesidad de formar educadores que permitan a través de la inteligencia emocional, llegar a una resolución efectiva de conflictos tanto personales, como en su labor docente.

Los trabajos encontrados permiten comprender la importancia que se le ha dado a la inteligencia emocional dentro de los diversos contextos en los que se desarrolla. Sin embargo, en educación, a nivel internacional, la inteligencia emocional es trabajada de manera aislada a otros rasgos como el liderazgo, la gerencia y el burnout que, aunque dan un valor al presente trabajo, también evidencian la necesidad de continuar con el desarrollo de investigaciones que permitan transversalizar la manera en que se percibe.

Por otro lado, a partiendo desde una perspectiva latinoamericana, se realizan una serie de reflexiones frente los estudios realizados en este campo que permiten generar un sentido de lo que se ha hecho en investigación y su relevancia con el trabajo que se está desarrollando.

Peixoto y Muniz (2022), toman como elementos centrales el liderazgo y los constructos psicológicos de inteligencia emocional, en un ambiente organizacional empresarial, resaltando que estos son cada vez más demandados en este medio y dejando ver la poca investigación científica empírica que se genera a partir de este constructo (pp. 237-245). Otra de las investigaciones que toma como escenario el entorno empresarial, esta vez desde las Mipymes en Ecuador, es evidente la inquietud por la necesidad de pensar en la calidad y el bienestar personal, esto es cada vez más recurrente y categorías como emociones, clima organizacional, toman

fuerza en muchos escenarios (Leal, 2023). Confluyen además estos dos trabajos en afirmar que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor grado de compromiso laboral, los cuales son un aporte significativo en términos de la importancia del clima organizacional, aunque se están limitados a unos rasgos específicos que pueden ser limitantes a la hora de validar la integralidad de los sujetos dentro de su espacio laboral.

En un análisis de datos de tipo descriptivo correlacional y de manera detallada Bonilla et al., (2022) presentan sus conclusiones frente a la investigación realizada a jóvenes universitarios de Ecuador, donde tenían como objetivo conocer acerca del efecto indirecto de la inteligencia emocional en la autoeficacia académica a través del compromiso académico (pp. 260-261). De este trabajo, se establece que la inteligencia emocional y el compromiso académico son predictores de la autoeficacia académica. Por tanto, la eficiencia es un elemento que puede ser de gran apoyo para el presente trabajo y que puede generar dinámicas que promuevan una mejor satisfacción en el trabajo de los maestros en estudio.

En contraste con la postura de Bonilla et al., (2022), quienes identifican una problemática que seguramente podría incidir negativamente en la autoeficacia académica y el compromiso, debido a la desconcentración que puede tener un estudiante en cualquier nivel educativo por causa del uso inadecuado del teléfono móvil, las muestras de agresividad y los cambios emocionales derivados de los contenidos del juego (pp. 260-261), la inteligencia emocional, tiene como propiedad un efecto directo en la autoeficacia académica dentro de las dinámicas del compromiso (Álvarez et al., 2022). Desde sus indagaciones, si se interviene la inteligencia emocional y la impulsividad, se podría reducir y prevenir el uso problemático de videojuegos. Aunque estas investigaciones abordan elementos de la inteligencia emocional, están enfocadas a un contexto estudiantil, lo cual difiere en el enfoque de los maestros que se está orientando en la presente investigación.

Uno de los temas recurrentes en la indagación preliminar que se realizó dentro la búsqueda de investigaciones asociadas con las categorías de este trabajo, tuvo su epicentro en la pandemia SARS-CoV-2. Covid 19. A partir de este elemento, se encontraron varios resultados frente a la categoría de inteligencia emocional, entre las cuales se destacan tres. En primer lugar, en la investigación denominada *Association between teachers' resilience and emotional intelligence during the COVID-19 outbreak* (la salud mental de los niños y sus maestros chilenos es el tema de este trabajo), se relaciona la resiliencia como valor de tenacidad y la inteligencia emocional en los profesores para afrontar sus luchas personales y ayudar a otros a afrontar las propias de (López et al., 2022).

En segundo lugar, Menacho et al., (2022), quienes desde su trabajo retrataron la realidad vivida en el Perú, más exactamente en Lima, distrito de Comas fue evidente la afectación tenida en los aspectos socioemocionales y su influjo en las relaciones intrapersonales e interpersonales que constituyen la base fundamental del clima institucional en los docentes (pp. 50-55). En tercer lugar, para destacar la convergencia de estos tres trabajos, Ordaz y Danulcán (2022), destacan que la emergencia sanitaria cambió de manera radical la manera de concebir la normalidad y con ello devela los problemas de la salud mental que se agudizaron por la contingencia, los maestros también fueron víctimas de este flagelo y la presente investigación lo pone en evidencia (pp. 8-13). Los anteriores trabajos se relacionan de manera directa con la presente investigación y sus hallazgos brindarán luces frente a esta realidad, los perfiles de inteligencia emocional docente. Así mismo, es un llamado al mundo para educar en la salud mental previniendo otras situaciones que afecten emocionalmente a los individuos, debido a agentes externos como lo fue la pandemia.

De Jesús y Díaz (2019), parten de la concepción del psicólogo Daniel Goleman para generar relaciones de importancia entre la inteligencia emocional, definida como la forma en

cómo el individuo percibe las emociones propias y ajenas, y las dinámicas del liderazgo en la creación de un perfil de un líder emocionalmente inteligente (pp. 87-92). En el mismo sentido Martín del Campo y Patiño (2021), consideran que es importante que los futuros maestros desarrollen su inteligencia emocional a través de habilidades que les permitan conocer, aceptar y regular sus emociones para conseguir estados de bienestar subjetivo y establecer relaciones constructivas con los demás (pp. 60-67). De esta manera, las relaciones entre inteligencia emocional y liderazgo permiten soportar los avances investigativos que se han desarrollado en Latinoamérica, sin embargo, los rasgos que permean la presente investigación permean un contexto particular, la cultura organizacional y sus dinámicas en mayor proporción.

Una de las problemáticas recurrentes en el ámbito profesoral tiene que ver con la deserción de los maestros por múltiples factores, pero entre estos, uno de los más recurrentes tiene que ver con el manejo inadecuado de la inteligencia emocional (Delgado et al, 2021), La inteligencia emocional juega un importante rol en la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes. Esta sentencia es una constante que se repite en varios de los documentos trabajados no sólo desde lo latinoamericano, también está presente en el medio internacional y local, el conflicto trabajo familia, la satisfacción laboral, el desempeño y la intención de dejar el trabajo, son categorías que amplían en el presente trabajo el espectro de investigación y ponen en evidencia los factores de riesgo que tienen los maestros para considerar la opción de renunciar a su trabajo, aun cuando en algunos casos esto sea la única manera de subsistir.

Dentro de la presente categoría, a nivel local, se realiza la reflexión de un trabajo de investigación que permite comprender la necesidad de continuar con estudios que permitan promover una inteligencia emocional más efectiva.

El estrés laboral ha generado preocupación en diversos ámbitos laborales antes de la pandemia del COVID-19, así como postpandemia en educación, a lo que Margarita et al., (2020),

exponen en su investigación que el clima organizacional es un factor que impacta los niveles de estrés en los docentes y que, de manera sorprendente a mejor clima laboral, mayores niveles de estrés (pp. 445-450). Lo anterior, permite reflexionar acerca de la pandemia del virus SARS COVID 19 que fue establecido en la primera parte del año de 2020 por el anuncio de la OMS (organización mundial de la salud) y con ello incertidumbre, la tristeza y el desconsuelo se reflejaba en el rostro de aquellos que veían cómo de un momento a otro debían estar presos en sus casas y cómo el mundo entero era paralizado por un microorganismo invisible y desconocido en su momento. Todas las profesiones sintieron la necesidad de cambiar el estilo de sus prácticas cotidianas, la educación no fue la excepción, los maestros tuvieron que reinventarse apropiando los beneficios del contexto virtual a sus nuevas prácticas pedagógicas. Por ello, estos trabajos permiten comprender la necesidad de los análisis de dinámicas postpandemia dentro de las dinámicas de la inteligencia emocional integradas a otros elementos que influyen como se verá en los próximos capítulos, considerando que, como se evidencia a nivel local, en Colombia los estudios han sido pocos.

### **Impacto del Burnout en el Desempeño, en el Clima Laboral y en la Motivación**

A continuación, se relacionan una serie de reflexiones entre diversas investigaciones que se han desarrollado a nivel internacional, considerando su importancia, aporte y relación con el presente trabajo en términos de impacto del burnout en el desempeño, en el clima laboral y en la motivación.

El burnout o Síndrome del Trabajador Quemado (SB), como expone Safiye et al., (2023), afecta a los maestros postpandemia y que la mentalización, la familia y los vínculos sociales, son caminos efectivos para un tratamiento eficaz en la superación de los niveles de estrés (pp. 5-11). Sin embargo, a diferencia de las relaciones sociales, lo que realmente genera una disminución

significativa del cansancio y los niveles de estrés es el liderazgo transformacional, el cual, es percibido desde cuatro perspectivas: autodeterminación, en el hecho de desarrollar un carácter; regulación psicológica, al reconocer los propios pensamientos y sentimientos; y las relaciones de significado y competencia, en el sentido de generar interacciones significativas que promuevan un ambiente saludable (Tsang et al., 2022). Así, se puede analizar que entre mejor sea el liderazgo y sus dinámicas, los niveles de estrés y cansancio son menores. Este es un factor que puede dar una visión más objetiva del trabajo que se está realizando debido a la importancia del factor humano y el liderazgo en la reducción de los niveles de cansancio y estrés.

Atendiendo a la necesidad de prevenir las dinámicas que llevan al SB, el burnout en maestros está mediado por ciertas inclinaciones en términos de personalidad y enfoques, a partir de unos perfiles específicos en los maestros, es decir, que a partir de una clasificación de los participantes: como apasionado, adicto al trabajo, operativo y con exceso de trabajo, se pueden establecer las implicaciones y las formas de prevención en el desarrollo del SB, no solamente en ese contexto determinado, sino en futuras investigaciones (Antoniou, et al., (2022), Aunque el enfoque de la investigación de Bălănescu (2019), la cual expone altos niveles de angustia y agotamiento de los maestros en educación media, la relación con los estudiantes y los resultados de aprendizaje (pp. 122-125), se puede inferir que antes de la pandemia del COVID-19 los maestros iniciaron síntomas de burnout, sin embargo, muchos de estos síntomas se agudizaron en la postpandemia. De esta manera, el trabajo aporta al incremento de los niveles de burnout postpandemia y los diferentes perfiles que se pueden presentar, sin embargo, el atender a un contexto específico e incluir otras variables puede generar una variación en los resultados expuestos.

Las prácticas desde el aprendizaje social y emocional permiten mitigar en los docentes el SB, lo cual es un factor importante como metodología que ha sido aplicada y desde un enfoque

organizacional, se podría orientar para sustentar las bases de una cultura que genere menor agotamiento dentro de las instituciones educativas (Oliveira et al., 2021). Sin embargo, a pesar de que el concepto burnout viene siendo estudiado desde hace casi 50 años, Kiliç y Yener (2021) hacen énfasis en que esta problemática se presenta y afecta con mayor intensidad en los sujetos desde las prácticas individualistas, las cuales han sido más estudiadas que las colectivas (pp. 1110-1120). Así mismo, los estudios, no sólo se han dado en el área de la salud, sino que han tomado fuerza entre otro tipo de ocupaciones, una de ellas, la educación, lo cual es un factor que aporta al presente trabajo y que permite generar una expectativa de futuros estudios que indaguen, en términos de cultura organizacional, factores de análisis más detallados de las situaciones en la prevención y tratamiento del burnout.

Uno de los elementos que intervienen en el agotamiento es el estrés. Este es sin duda un predictor para el desarrollo del SB y asocian la formación académica especializada con un mejor manejo de posibles situaciones de Burnout en el lugar de trabajo, lo que permite comprender que, a mayor formación académica, menores niveles de estrés (Candeias et al., 2021). Sin embargo, la investigación de Marić et al., (2021) plantea que, aunque el estrés es un elemento que hace parte del SB y que tiene sus repercusiones en términos de agotamiento emocional, frustración y logro personal, afecta a todos los trabajadores docentes del campo educativo (pp. 28-37). Así mismo, en el estudio realizado por Franco et al., (2022), expone que las presiones externas como el trabajo que se asigna por parte de las autoridades en la institución generan mayores niveles de estrés, dando paso, a la frustración y al agotamiento (pp. 110-120). A raíz de ello, se evidencia la necesidad de proponer medidas de prevención específicas y efectivas para mitigar los factores de riesgo que generan los síntomas del SB en maestros, los cuales, a raíz de situaciones como la pandemia, han impactado en el buen desarrollo de su labor.

El burnout como se plantea desde Skaalvik y Skaalvik (2020) es un elemento que afecta la motivación de los maestros, puesto que desde las relaciones entre percepciones, demandas laborales, recursos laborales en el entorno escolar y las dimensiones de burnout: estado de ánimo depresivo, satisfacción laboral y motivación para dejar la profesión docente, se pudo concluir que las presiones de tiempo y la autonomía, son factores que incrementan los bajos niveles de estrés, agotamiento emocional y autopercepción del logro en los maestros (pp. 602-605). Sin embargo, los estudios realizados por Hoogendijk et al., (2022), resaltan que las conductas problemáticas de externalización en el aula (como demanda laboral), la autoeficacia de los docentes (como recurso laboral) y el agotamiento emocional durante un año escolar son agentes que no generan mayor dificultad en el desarrollo de la labor (pp. 1-14). Aunque hay un aporte significativo en términos de motivación y auto eficiencia, el presente trabajo aporta a la concepción que se requiere otro tipo de criterios para establecer que realmente se evidencia una carencia de efectividad en los procesos académicos y las herramientas para establecer el agotamiento emocional como un factor limitante.

El clima laboral es un factor que afecta la manera en que se desarrollan los procesos en las instituciones, puesto que la satisfacción en el trabajo a nivel físico, mental y emocional generan interacciones más efectivas entre los miembros. De esta manera, Alamos et al., (2019) plantean que este elemento es determinante en la productividad y el ámbito académico, puesto que la prevalencia del agotamiento genera en las personas menor satisfacción laboral y compromiso, rendimiento bajo, problemas de salud tanto físicos como psicológicos y consecuencias tanto individuales, como institucionales (pp. 43-57). De allí, que la aplicación de políticas, desde la gerencia en las instituciones, se deba desarrollar de manera pertinente para que el clima laboral permita mejorar las dinámicas de satisfacción laboral, rendimiento y compromiso de los colaboradores.

Así como el clima laboral es un eje transversal dentro de las dinámicas que se desarrollan en una institución, la relación con la cultura escolar y la auto eficiencia que como plantean Öztürk et al., (2021), tienden a despersonalizar y generar agotamiento, son clave en el ejercicio docente. En este trabajo se evidenció que elementos como la burocracia y la cultura de la tarea generaban mayor eficacia, sin embargo, se evidenciaron mayores niveles de agotamiento (pp. 10-20), lo cual permite comprender que, aunque las políticas y la organización de la institución sea eficiente, es importante considerar el recurso humano y el sentir de los agentes partícipes, como son los docentes en el contexto educativo.

Por otro lado, a partiendo desde una perspectiva latinoamericana, se realizan una serie de reflexiones frente los estudios realizados en este campo que permiten generar un sentido de lo que se ha hecho en investigación y su relevancia con el trabajo que se está desarrollando.

Visto desde la perspectiva de investigaciones realizadas en Latinoamérica, se evidencia que el rol organizacional y el género, es importante para lograr producir buenas dinámicas en el puesto de trabajo (Castañeda y Sánchez (2022)). Así mismo, este trabajo logra hacer un diagnóstico desde la parte gerencial de la institución en el reconocimiento de niveles de burnout en los maestros del grupo de estudio, lo cual puede enfocar el presente trabajo.

Castañeda et al. (2022), determina que la satisfacción laboral (SL) es un estado emocional que incide en la competitividad y productividad de las organizaciones, que puede verse afectada por múltiples factores, entre ellos por la respuesta al estrés denominada Síndrome de Burnout (pp. 230-235). Treviño y López (2022), por su parte recalcan que el trabajo permite resaltar la importancia de la personalidad al momento de enfrentar un contexto, lo que aporta a la necesidad de comprender la realidad de los sujetos dentro de los niveles de burnout que se presentan en el ambiente laboral (pp. 260-267). De esta manera se podría abordar la categoría de inteligencia emocional y su relación con el rasgo de personalidad para desarrollar una perspectiva más puntual frente a la propuesta.

Una hipótesis ambiciosa e interesante frente a este tema es el análisis del compromiso como rasgo de personalidad que blinda al maestro de sufrir del síndrome de Burnout (Espinel et al., 2021). Esta investigación es pertinente e importante en el presente trabajo, puesto que no todos los maestros presentan esta condición y sus prácticas pedagógicas, aunque similares en asignaciones, podrían ser diversas según el ritmo, la responsabilidad, la toma de decisiones, entre otros factores que inciden en la aparición o no del Burnout. Igualmente, factores como la calidad de vida, la salud, las condiciones de trabajo y la competencia digital afectan en el desgaste profesional, por lo que Ramos et al., (2023) desarrollan un estudio en el que encontraron que los docentes de educación básica tuvieron mayores niveles de desgaste profesional que los de educación superior durante la pandemia (pp. 1-11). Esto aporta al presente trabajo un valor diferencial, dado que tocan el tema del confinamiento obligatorio en el marco del COVID 19, pero su perspectiva es centrada en el maestro como sujeto integral, dentro y fuera del espacio laboral. En este mismo sentido, se encuentra convergencia con la propuesta de Mily et al., (2021) quienes reconocen que la satisfacción con la labor y el desempeño en la misma, podrían significar una relación de proporcionalidad, donde el Burnout aparecería como un síntoma que se desarrolla a partir de una carga laboral excesiva, sumado a una probable desmotivación o insatisfacción en el plano de los estímulos económicos o anímicos. Es pertinente esta investigación para nuestro ejercicio, dado que toma la pandemia como punto de partida para el análisis de esta problemática y se ubica en Latinoamérica, una zona aledaña a la colombiana.

Dentro de la presente categoría, a nivel local, se realiza la reflexión de una serie de artículos de investigación que permite comprender como se ha abordado el burnout en sus diversas dimensiones y asociaciones.

Aunque el clima laboral es un factor que se relaciona con el estrés, un análisis realizado por Quintero y Hernández (2021) presenta que los síntomas de burnout como la depresión, se dan

a partir del incremento en el agotamiento emocional y que es un factor altamente presentado en la población docente dentro de instituciones públicas (pp. 142-160). Así como se presentan síntomas de burnout en las instituciones públicas Castro et al., (2022) desarrollaron una investigación en maestros de educación superior, la cual abordó que el SB en la pandemia y cuarentena incrementó los niveles de cansancio emocional y desmotivación en el logro personal (pp. 1-15). Aunque esto permite concebir en el presente trabajo la importancia de promover en los espacios educativos, mejores condiciones emocionales y laborales que permitan comprender que el recurso humano en educación, es un elemento fundamental para el éxito de las organizaciones, es pertinente resaltar que el factor diferenciador es la transversalidad que se da entre el burnout y otros elementos como la inteligencia emocional y la gestión como elementos integradores de las dinámicas educativas y promotoras de una cultura organizacional pertinente.

### **Liderazgo Educativo y Tendencias Actuales en Educación**

En términos de liderazgo y tendencias actuales dentro del contexto educativo, se relacionan una serie de reflexiones entre diversas investigaciones que se han desarrollado a nivel internacional, considerando su importancia, aporte y relación con el presente trabajo.

En cuanto al liderazgo educativo, Tintoré y Gairín, (2022) analizan el posicionamiento de la investigación sobre el liderazgo educativo en España desde una perspectiva internacional, en la cual, se logra concluir que ha sido un tema poco explorado, no solamente en países como España, sino a nivel global (pp. 10-22). En este sentido, continuar con los estudios de liderazgo centrado en la sustentabilidad impactará en gran medida en la evolución de la educación (Satterwhite et al., 2020). Igualmente, los estudios realizados por Al-Rabie (2021) presentan que un buen líder dentro del contexto educativo debe ser modelo para seguir y tener valores morales altos (pp. 27-32). Por tanto, los dos últimos trabajos evidencian que los estudios del liderazgo en el ámbito educativo han evolucionado significativamente atendiendo a los cambios, exigencias y retos, las

cuales promueven nuevas tendencias en los líderes educativos desde la innovación, los valores, la sostenibilidad y la resolución de conflictos en prácticas que atienden a los contextos específicos, para la transformación de la sociedad. Así, se puede resaltar que, aunque haya avances en algunos campos a nivel internacional es necesario seguir ahondando en las nuevas tendencias de liderazgo y lograr un impacto de transformación en países en los cuales su estudio es limitado.

El liderazgo que desarrolla un docente en el aula y fuera de ella genera, como plantea Bonilla y Solís (2020), una gran influencia en la transformación de los estudiantes, puesto que la generación actual de niños y jóvenes cada día es más diversa, sin embargo, la capacitación docente en este aspecto es limitada (pp. 1-18). Por tanto, con este trabajo se resalta la importancia de continuar con investigaciones que permitan desarrollar en los docentes su capacidad de liderazgo, no solamente en la relación con sus estudiantes, sino en la generación de una cultura de liderazgo institucional desde su formación personal y profesional.

Partiendo desde una perspectiva latinoamericana, se realizan una serie de reflexiones frente los estudios realizados en este campo, que permiten generar un sentido de lo que se ha hecho en investigación y su relevancia con el trabajo que se está desarrollando.

El liderazgo educativo detrás de un computador en educación remota es otra forma de entender el rol del educador desde el concepto de reinención. Saulo y Cevallos (2021), destacaron el fortalecimiento de los estilos de liderazgo compartido, adaptativo, resiliente y transformador, en el que en muchos casos se potenció la gestión de las comunidades educativas durante la pandemia y se pensó la proyección con rumbo a la nueva normalidad (pp. 32-40). Sin embargo, este fortalecimiento no se da sin la existencia de líderes educativos comprometidos y capaces, de manera que haya una relación entre liderazgo y calidad educativos y su necesario reciprocidad, proporcionalidad y resultados (García, 2018). Esto se plantea como un llamado de

atención a las universidades y su compromiso con la calidad educativa, dado que es deber identitario que tendría que surgir desde sus aulas.

El rol del directivo docente y su relación con la gestión organizacional forma parte de nuestra última citación en el presente documento, Riascos y Becerril (2021), analizan en su investigación las relaciones entre el liderazgo y las variables escolares, derivadas de la función del educador o directivo y sus determinaciones. Identificando de paso algunas características que debería tener un directivo docente como son: promover la participación de las personas, generar confianza en los participantes de los equipos, incrementar la productividad y mejorar las relaciones interpersonales (pp. 250-260). Así mismo, Riveros (2017) en su artículo revisa el concepto de liderazgo educativo y devela el papel crítico que ejerce la dirección al organizar prácticas pedagógicas en los centros educacionales que incrementen los resultados de aprendizaje de los alumnos (pp. 9-17). De esta manera, un clima organizacional propicio puede ser iniciativa del directivo docente quien en su interés por el mejoramiento educativo debe escuchar, analizar, atender y proponer las modificaciones necesarias para obtener un ambiente apropiado para él y sus compañeros.

Dentro de la presente categoría, a nivel local, se realiza la reflexión de una serie de artículos de investigación que permite comprender como se ha abordado el liderazgo en sus diversas dimensiones y asociaciones.

El liderazgo y la gerencia en las instituciones educativas han permitido los avances en términos de calidad y desempeño, sin embargo, como plantea Mariño y Medina (2020) un tipo de liderazgo apropiado va a generar los cambios pertinentes en el ámbito educativo para la mejora continua, por tanto, el liderazgo transformacional es un factor que incide en la mejora del desempeño en el sector educativo, puesto que involucra otros agentes dentro de las dinámicas organizacionales (pp. 315-222). Para lograr el éxito en la mejora de los procesos institucionales,

no solamente es importante el rol del líder, sino considerar a la comunidad en general, sus percepciones, necesidades, evitando la limitación a la sola subordinación del coordinador o el directivo (Ayala, 2018). Por consiguiente, estos trabajos aportan a comprender la importancia del liderazgo en instituciones educativas, sin embargo, se limitan a analizar aspectos como la subordinación y el desempeño dejando a un lado otros elementos desde el reconocimiento del directivo y el maestro desde su integralidad dentro de los procesos institucionales.

### **Gerencia Educativa y Efectividad en los Procesos**

En el contexto internacional se enuncian algunos trabajos de investigación y se enuncian algunas reflexiones en torno a la gerencia educativa y la efectividad en los procesos, elementos que se destacan dentro de la revisión realizada.

La gestión educativa permea las diversas esferas de lo que se concibe dentro de una organización, por lo que Shahbal et al., (2022) exponen que la identificación de roles, el conocimiento efectivo y pertinente de las dinámicas de una organización educativa, permiten la mejora de los resultados y satisfacción de necesidades específicas tanto nacionales como internacionales (pp. 1452-1459). Así mismo, el liderazgo ha sido enfatizado como uno de los factores influyentes más importantes en el proceso de innovación, por lo que los líderes pueden alentar a los subordinados a innovar mediante la creación del entorno adecuado, la promoción de la integración del conocimiento y el establecimiento de objetivos específicos (Meng, 2022). La innovación y la identificación de roles aporta elementos de reconocimiento del trabajo que realizan los docentes, sin embargo, se debe considerar a partir de otros elementos dentro de la cultura organizacional como se pretende desarrollar en el presente proyecto.

El recurso humano es un factor elemental dentro de las dinámicas de una empresa y el desarrollo social. En educación, el director escolar desde su rol de gestor educativo es un

profesional que promueve, evalúa y genera dinámicas de interacción social para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales (Petruta., et al., 2022), En este sentido, la investigación da cuenta del hecho de que los docentes perciben al director más como un colega que ejerce acciones de gestor, que como el líder de la organización. En oposición, Marin (2020) en su investigación, resalta la importancia del nivel de competencia y el rol del director en las instituciones educativas, analizadas desde la percepción de padres de familia y profesores acerca de la gestión educativa y su competencia (pp. 722-727). Habilidades como enfoque de calidad, toma de decisiones, resolución de problemas, gestión del desempeño, mejora preescolar, son algunos de los componentes existentes en este trabajo que aportan en gran medida a la propuesta en torno a la cultura organizacional desde la gestión, liderazgo, la regulación emocional y el desgaste laboral.

Por otro lado, en latinoamericana, se realizó otra serie de reflexiones frente los estudios realizados en este campo, que permiten generar un sentido de lo que se ha hecho en investigación y su relevancia con el trabajo que se está desarrollando.

En términos de gerencia educativa, un artículo que desde México pone de manifiesto los retos que tienen los procesos de gestión educativa en el marco de la emergencia sanitaria COVID 19 menciona a los consejos técnicos escolares, definidos por el gobierno de los Estados Unidos Mexicanos como el órgano colegiado de mayor decisión técnico pedagógica de cada escuela de Educación Básica, encargado de tomar y ejecutar decisiones enfocadas a alcanzar el máximo logro de los aprendizajes (Carro y Lima (2022). A su vez Porras et al., (2021), aclaran que el objetivo de la investigación fue analizar cómo la gestión educativa se relaciona con la satisfacción laboral percibida en el personal docente de la institución educativa República de Chile de la ciudad de Lima, en el que un clima laboral adecuado tiene mucho que ver con una gestión solícita, eficaz y planeada (pp. 1-11). Esto redundará en la satisfacción del maestro en su

lugar de trabajo. Es importante esta investigación porque nos permite analizar modelos de gestión educativa en Latinoamérica y evidenciar la carencia que existe en estudios que desde la cultura organizacional se pueden orientar no solo en términos de satisfacción laboral, sino en el reconocimiento del maestro, su emocionalidad, su labor y las acciones desde la gerencia en el logro de los objetivos y metas institucionales.

A nivel local, dentro de la categoría de gestión educativa, se realiza la reflexión de una serie de artículos de investigación que permite comprender los estudios abordado y las diversas dimensiones y asociaciones en este campo.

Montero y Muñoz (2022) desarrollaron una investigación en tiempo de pandemia, que permitió develar algunas estrategias tanto curriculares como administrativas, las cuales surgieron como respuesta a las necesidades de la situación sanitaria mundial, desde la promoción de la autonomía en los estudiantes, el acompañamiento y comunicación efectiva (pp. 3-15). De esta manera, la gerencia y el liderazgo se configuran desde su complementariedad para atender a las necesidades y demandas contextuales que permean las bases del sistema de gestión antes y después de la pandemia, factor que generó ha generado gran impacto en la sociedad colombiana y global y que complementa el valor del presente proyecto, sin embargo, se tienen en cuenta elementos postpandemia que son los que inciden directamente en la situación expuesta en los próximos capítulos.

En oposición, Alzate et al., (2019) apunta al desarrollo organizacional, en términos de resaltar este enfoque como línea base desde el reconocimiento del gestor como sujeto que aprende, innova, desarrolla y genera nuevo conocimiento en pro de las dinámicas que se debe promover dentro de su institución (pp. 265-276). Así, se sustenta que la gerencia de las instituciones debe estar a la vanguardia de las necesidades del contexto, la innovación y un

liderazgo que permita la mejora en el desempeño y la calidad del servicio en las instituciones desde la valoración de la comunidad y el factor humano.

La labor del gerente educativo, debe estar orientada a fortalecer sus habilidades, las cuales le permitirán no solamente ejercer un liderazgo asertivo sino lograr un significado a su labor y por ende ser un conductor efectivo de las propuestas, proyectos y camino a seguir desde la toma de decisión dentro de la institución (Prieto et al., 2022), Sin embargo, no solo basta con el fortalecimiento de habilidades, puesto que el reconocimiento del contexto se resalta como elemento fundamental en la toma de decisión dentro de la gestión de instituciones educativas, dado que, la eficiencia institucional esta medida por índices de calidad y resultados de pruebas que, aunque no miden con la labor total de los gestores, si permea en el impacto que se da a partir del proceso educativo que se orienta desde los mismos servicios que se ofrecen como alimentación, bienestar, acompañamiento, etc. (Pardo et al., 2022). Lo anterior, permite concebir la gerencia de manera holística, en la que no solamente el factor liderazgo debe resaltar en la gestión sino todas las esferas que encierran el proceso de dirigir una organización educativa en cualquiera de sus niveles, el contexto, las necesidades, la población, entre otras.

Estos estudios han permitido resaltar los niveles de relación e importancia para la presente investigación en las diversas categorías a través de las reflexiones realizadas. Así mismo, exponer que, aunque se han desarrollado trabajos relacionados a la situación planteada difieren en varios aspectos, algunos porque han desarrollado estudios específicamente en cada categoría y otros porque abordan elementos distantes a los que se presenten abordar en el desarrollo de este trabajo.

### **Situación Problema**

La cultura organizacional dentro de las instituciones educativas es un factor que determina la manera en que los sujetos que pertenecen a ellas desarrollan interacciones, expresan sus emociones y generan pautas para el manejo de diversas situaciones que se puedan presentar. Por tanto, la inteligencia emocional es un factor que no solo afecta a estudiantes, sino a maestros que a raíz de las demandas que la educación exige y los cambios fuertes que se han presentado a raíz de la pandemia de COVID-19 han generado diversas transformaciones en las dinámicas de las relaciones consigo mismos y con los demás desde la regulación emocional.

La enseñanza está enfocada en y para los estudiantes, sin embargo, desde ámbitos administrativos y de bienestar cuando se habla de los maestros y su capacitación, en ocasiones esto se vuelve rígido y se orienta simplemente a la presentación de una información, evitando considerar el uso de herramientas didácticas y prototipos desde el uso de la tecnología que permitan transformar la manera de capacitar a los maestros y su formación. Se exige en los maestros esta didáctica, pero también es importante cuestionarse si, así como se exige también se brinda, cómo se capacita, desde identificar cómo piensa, siente e interactúan los maestros en un espacio académico e institucional, puesto que son ellos las personas que forman en y para la vida.

Se identificó en el Liceo Parroquial San José que los maestros presentan altos niveles de estrés, agotamiento y baja motivación en el trabajo lo que afecta su estado emocional. Por tanto, la cultura organizacional es un elemento clave a la hora de desarrollar desde el liderazgo y la gerencia educativa estrategias que permitan a los maestros generar formas de interacción con ellos mismos, sus colegas y el ambiente que promuevan prácticas adecuadas y que fomenten un estado emocional adecuado para el logro de los objetivos y metas institucionales.

### **Pregunta de Investigación**

Los maestros del Liceo Parroquial San José desarrollan dinámicas dentro de su ambiente laboral que limitan sus interacciones, comunicación y desarrollo de tareas. Esto se pudo sustentar a partir del proceso de observación y los resultados evidenciados en la encuesta inicial implementada, por lo que se evidencia la necesidad de desarrollar desde la innovación dinámicas que permitan transformar de manera asertiva la cultura organizacional que propenda a mejorar la productividad y el clima laboral dentro de la institución partiendo de elementos como la emoción. Dado lo anterior, se pudo llegar a la pregunta, ¿Cómo impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje? En ese sentido, la gamificación tiene un papel determinante como medio para lograr el impacto que se pretende partiendo de postulados en términos de liderazgo, autoconocimiento, manejo emocional, reducción de los niveles de estrés, entre otros.

### **Justificación**

La importancia de abordar la cultura organizacional en instituciones educativas radica en su influencia directa en las interacciones, expresiones emocionales y pautas de manejo de situaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Este fenómeno no solo afecta a los estudiantes, sino también a los maestros, quienes experimentan transformaciones significativas en sus dinámicas relacionales y regulación emocional, especialmente en el contexto actual marcado por la pandemia de COVID-19 y las demandas cambiantes de la educación.

Aunque la enseñanza se centra en los estudiantes, la capacitación y bienestar de los maestros a menudo se abordan de manera rígida y orientada únicamente a la presentación de información, sin considerar el uso de herramientas didácticas innovadoras y tecnológicas. Esta

falta de enfoque integral en la formación de los maestros puede influir negativamente en su capacidad para interactuar, comunicarse y desempeñarse efectivamente en un entorno académico e institucional y en el cumplimiento de las metas trazadas. Un enfoque que poco a poco se ha venido trabajando en Colombia desde maestros comprometidos con la educación y la formación permanente, puesto que gracias a esta se logra impactar de manera asertiva en las vidas de niños y jóvenes en pro de una sociedad más justa y equitativa. Sin embargo, es necesario considerar que el bienestar de los maestros es un elemento fundamental, puesto que son las personas que forman para la vida y que están en constante interacción con otros, dando valor a cada experiencia de vida.

En el caso específico del Liceo Parroquial San José, se identificaron niveles elevados de estrés, agotamiento y baja motivación entre los maestros, afectando su bienestar emocional y, por ende, su desempeño laboral. La cultura organizacional se revela como un elemento clave para desarrollar estrategias desde el liderazgo y la gerencia educativa, orientadas a fomentar interacciones saludables y un estado emocional propicio para alcanzar los objetivos institucionales.

La observación y los resultados de una encuesta inicial evidenciaron dinámicas limitantes en las interacciones, comunicación y desarrollo de tareas entre los maestros en el Liceo Parroquial San José. Por lo tanto, surge la necesidad de innovar mediante dinámicas que transformen de manera efectiva la cultura organizacional, mejorando la productividad y el clima laboral, considerando elementos emocionales como parte integral de esta transformación.

La pregunta de investigación, ¿Cómo impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional y la gamificación como metodología de aprendizaje?, busca explorar nuevas formas de abordar la formación y bienestar de los maestros, reconociendo en la gamificación un medio

determinante para lograr un impacto positivo en liderazgo, autoconocimiento y manejo emocional. Este enfoque innovador pretende contribuir al desarrollo de prácticas educativas más efectivas y al mejoramiento del ambiente laboral en la institución.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje.

### ***Objetivos Específicos***

1. Identificar las necesidades que se evidencian en los maestros de educación básica y media que estén relacionadas con el clima laboral.
2. Analizar las mecánicas base requeridas para diseñar un sistema de juego que propendan a generar un impacto positivo en el clima laboral del Liceo Parroquial San José.
3. Prototipar una propuesta de aprendizaje de la formación en inteligencia emocional desde la gamificación implementada con el objetivo de evaluar su impacto.

## **Capítulo 2. Marco Teórico**

En esta sección se abordan teorías e investigaciones relacionadas a las cuatro categorías que fundamentan el presente trabajo: inteligencia emocional, burnout, liderazgo y gerencia educativa. En primer lugar, se aborda una conceptualización de inteligencia emocional, características, la emoción, elementos e influencia en el contexto educativo desde una perspectiva neurocientífica. En segundo lugar, la evolución conceptual del síndrome de burnout, denotación, características, influencia en las organizaciones e impacto en la educación. En tercer lugar, se expone el liderazgo educativo desde sus elementos, definición, estilos de liderazgo transversal (transaccional y transformacional) y el rol del líder educativo en el panorama actual. En cuarto lugar, se muestra una visión sobre la gerencia educativa, habilidades, competencias, productividad y desafíos en la gerencia educativa e innovación atendiendo a las demandas del contexto a partir de la globalización. Por último, se presentan el concepto, elementos e influencia de la gamificación dentro del contexto educativo.

### **Inteligencia Emocional**

En este apartado se aborda la fundamentación conceptual que permite comprender el impacto y los estudios que se han realizado entorno a la inteligencia emocional desde una perspectiva neurocientífica para comprender las dinámicas que se desarrollan dentro del grupo objeto de estudio en el presente trabajo.

#### ***Concepto y Caracterización***

Desde una perspectiva neurocientífica, el concepto inteligencia emocional ha tomado forma partiendo de estudios acerca de la emoción, el cerebro y el comportamiento humano. El científico Ledoux (1996) comprende que las emociones tienen un vínculo con la actividad que

desarrolla el cerebro, los estímulos que el cerebro recibe activan el sistema límbico que se compone de la amígdala, el hipocampo y la corteza cerebral e influye en los procesos cognitivos a través de mecánicas complejas, las emociones y la memoria. A partir de ello la inteligencia emocional (IE) se constituye como el proceso en que las emociones activan lugares del cerebro que influyen en la manera de accionar, sentir y razonar de los seres humanos y su variabilidad en determinados contextos y situaciones.

De la mano con Ledoux, el neurocientífico Damásio (1999) expone que las emociones son procesos complejos, puesto que implican el funcionamiento tanto del cerebro como del cuerpo para la toma de decisiones y la adaptación al entorno. Por tanto, la capacidad de expresar emociones y el sentir es fundamental en la IE, puesto que se utiliza el recurso emocional para valorar las opciones y elegir la mejor partiendo del análisis de las circunstancias y situaciones que se estén dando, es decir, la toma de decisiones. De esta manera, se resalta la importancia del manejo de emociones para tener una vida emocionalmente saludable, en la que los factores emocionales, sociales y personales que influyen en la adaptación de los individuos frente a las demandas y presiones del ambiente generan una mayor exigencia en el mundo laboral.

Las emociones actúan conforme a la manera como se razona o procesa la información (Damásio, 1999). Un ejemplo, para entender este elemento, es el de los estudiantes antes de una prueba, pues hay quienes bajo presión y con un tiempo más cercano a la hora del examen, logran tener un mayor grado de concentración y asimilación, distinto a aquellos que en un estado emocional menos tenso logran obtener los mismos resultados. Así, el procesamiento cognitivo de la información emocional puede ser una parte importante de la regulación emocional (Ledoux, 2016), puesto que el procesamiento desde la cognición y el aprendizaje pueden influir

directamente en la respuesta que, los individuos pueden dar a situaciones específicas y relacionarse con el miedo y la ansiedad.

Si bien la emoción y el sentimiento son distintos, los sentimientos son necesarios porque son una expresión a nivel mental de las emociones y lo que yace debajo de ellos. En este sentido, los sentimientos son la expresión de la vida humana desde su florecimiento o decadencia. La comprensión emocional es fundamental en la cognición y se fortalece en el reconocimiento del sí mismo objetivo y un proceso de autoconciencia (Damásio, 2010a). Estos procesos permiten en el sujeto una construcción de identidad y conciencia,<sup>5</sup> los cuales determinarán el estado anímico y las consecuencias de los actos. Regular las emociones, fortalecer y priorizar las emociones positivas y limitar la aparición de negativas o modular su influjo en los conflictos que puedan presentarse, es la labor que el sujeto debe desarrollar a lo largo del tiempo desde el reconocimiento de autoconocimiento y de su autoconciencia.

### ***La Emoción y sus Elementos***

Las teorías e investigaciones acerca de la emoción, que emergen como principio básico para comprender el comportamiento de la mente humana, han permitido avanzar en la comprensión de la emoción desde sus diversas aristas en la complejidad de su entendimiento y a raíz de ellas se ha consolidado el término de inteligencia emocional. En ese sentido, Damásio (2010b) apunta a reconocer la emoción como proceso que está vinculado a la construcción del sujeto como sí mismo. Igualmente, la emoción tiene un papel clave en la toma de decisión y la conciencia, puesto que a través de ello se construyen experiencias subjetivas que forman la identidad de los sujetos, su relación con el mundo, los demás y el entorno en el día a día. De la

---

<sup>5</sup> Para Damásio la conciencia es un estado mental que tiene la función del reconocimiento de uno mismo, es decir, se percibe como el conocimiento de la propia existencia y su vínculo con el entorno.

misma manera, Ledoux (1996) comparte que la emoción es una característica propia de la mente y es respuesta a estímulos<sup>6</sup> que el cerebro percibe del ambiente que pueden ser favorables o amenazantes para sobrevivir y a lo que Damasio (2003) define como marcadores somáticos que hacen referencia a esa respuesta emocional asociada a un estímulo. Allí, la conciencia lo aloja como un sentimiento que en futuras experiencias generarán una alerta positiva o negativa a este estímulo.

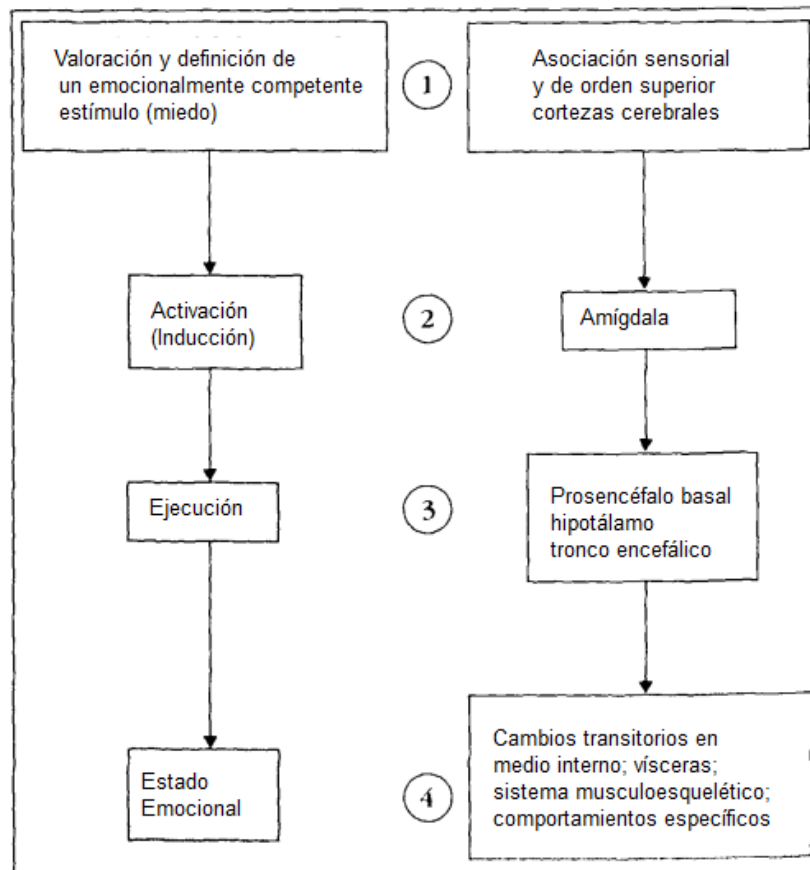
Dentro de la emoción, la comunicación no verbal, es un factor se debe tener en cuenta dentro del reconocimiento de las acciones conscientes del sujeto, por ejemplo, en los maestros se evidencia con claridad sus expresiones frente al rostro de sus alumnos y viceversa. De esta manera, se pueden identificar situaciones de casa, falta de motivación por la clase, o cualquier tipo de afectación que genera un cambio en el semblante del estudiante. Damásio (1999) y Ledoux (2002) concuerdan en que la expresión facial, es decir, el lenguaje no verbal, es una forma de gran poder de transmitir información emocional. Este poder tiene la capacidad de ser utilizado para lograr una influencia en las emociones y comportamientos de los demás.

---

<sup>6</sup> Es percibido como cualquier cosa en el entorno que genera una reacción emocional o física, interpretado no solo por los sentidos sino por el cerebro en la formación de una imagen propia del mundo. Está relacionado a las experiencias anteriores de los sujetos.

**Figura 2.1**

*Diagrama de las principales etapas para la activación y ejecución de una emoción, utilizando el miedo como ejemplo.*



*Nota:* Los cuadros de sombra en la columna vertical izquierda identifican las etapas del proceso (1 a 3), desde la evaluación y definición del estímulo emocionalmente competente para el emocional en toda regla del estado de miedo (4). Los cuadros en la columna vertical derecha identifican el cerebro estructuras más necesarias para el desarrollo de cada etapa (1 a 3), y las consecuencias fisiológicas de esta cadena de eventos (4). Tomado de *Looking for Spinoza*. (p. 64), por A. Damasio, 2003, The Random House.

El proceso cognitivo, emocional y fisiológico (*Figura 2.1*) que se lleva a cabo en el sujeto cuando experimenta una emoción, está ligado a unos estímulos, por ejemplo, el miedo. Damasio

y Ledoux concuerdan en que el miedo, permite la supervivencia y promueven la evolución, regulan la vida y facilitan las relaciones. Así, se evidencia el inicio de una cadena de elementos que comienza con el desencadenamiento de la emoción y continúa con la ejecución de la emoción y el surgimiento de los sustratos del sentir en las regiones cerebrales apropiadas expresadas en el cuerpo (Damásio, 2003). De esta manera se integran una serie de elementos que permiten comprender cómo el hombre, en este caso, los maestros desde su individualidad e interacción con el entorno puede generar procesos internos que comprometen la manera de percibir el mundo y su interacción con este. Así mismo, sus prácticas educativas y lo que desde la gerencia y el liderazgo de los directivos se percibe en cada uno de ellos dentro del éxito o las falencias que se pueden presentar dentro de los objetivos institucionales y el ambiente organizacional.

### ***Educación e Inteligencia Emocional***

Joseph Ledoux ha abogado por la inclusión de habilidades emocionales en la educación al igual que Antonio Damásio. Ledoux (2016) argumenta que los niños deben aprender a reconocer y regular sus propias emociones, así como a comprender las emociones de los demás. En su opinión, enseñar a desarrollar habilidades emocionales ayuda a los niños a tener éxito en la vida y puede mejorar la calidad de sus relaciones, promover la empatía y la compasión. Así mismo, Damásio (2003) argumenta que la comprensión emocional en la educación es crucial para la toma de decisiones efectivas y la resolución de problemas en la vida cotidiana. Esto permite comprender que el reconocimiento de las emociones no solo en los estudiantes, sino en los maestros y directivos permite generar dinámicas apropiadas para el buen desarrollo personal, laboral y social dentro del contexto educativo.

La emoción es una forma básica de toma de decisiones, un repertorio de saberes y acciones que permite a las personas responder adecuadamente en diferentes situaciones

(Immordino-Yang y Damásio, 2007). Cuanto más avanzado se vuelve el proceso de cognición, más alto es el nivel de razonamiento, tanto en el pensamiento como en la acción. Cuanto más se desarrollan y educan las personas, más refinan sus opciones conductuales y cognitivas, lo que permite ser emocionalmente más efectivo a la hora de interactuar con su contexto y entorno inmediato.

Los mismos procesos que forman el campo fundamental de la cognición y la emoción, surgen o tienen sus orígenes en la creatividad: las innovaciones en el arte, tecnología y científicas y que son exclusivas de la especie humana. Estos procesos logran en el sujeto el reconocimiento de la complejidad de las situaciones y las maneras cada vez más flexibles, sofisticadas y creativas para resolverlas. Immordino-Yang y Damásio, (2007) afirman que de la creatividad surgen las relaciones y elementos de la interacción social, la moralidad y ética misma.

Los anteriores estudios realizados y teorías desarrolladas permiten concluir que la IE es una excelente forma para mejorar los patrones de rendimiento académico, adaptabilidad social y modulación de las conductas disruptivas, la manera cómo esta relación se da, tiene que ver con factores como el autoconocimiento, el control de las emociones e impulsos, la regulación, el desarrollo psicoafectivo, la toma de decisiones y la construcción propia del mundo a partir de la experiencia. Dentro del contexto educativo a trabajar en el presente trabajo, las dinámicas emocionales que continuamente se presentan en estudiantes, maestros y directivos tiene una afectación directa en la relación con los demás, las forma en que se enfrentan al día a día y las características propias de cada uno. Así, desde la relación con otros, toma de decisión, autoconocimiento, entre otros factores que influyen en el comportamiento se puede transformar la práctica educativa y valorar al sujeto como eje principal en la construcción de sociedad.

## **Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout es un término desarrollado por Graham Greens en 1961, el cual fue conceptualizado por el psiquiatra Herbert Freudenberger en el año 1974 que identificó en sus compañeros de trabajo limitaciones en energía, ansiedad, depresión, entre otros síntomas (Freudenberger, 1980). En el año 1982 los psicólogos Cristina Maslach y Michael Leiter desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) que es el instrumento de diagnóstico de esta patología, uno de los más importantes en este campo, definiendo en un inicio el síndrome de burnout (SB) como un estado de cansancio emocional que afecta a las personas que trabajan en empleos que tengan que relacionándose con otro tipo de personas como el caso de la psicología o psiquiatría (Maslach, 1981). Seis años después Pines y Aronson añaden a este concepto, para transformarlo, que no solamente los trabajadores que laboran con otros seres humanos lo sufren sino cualquier tipo de profesional. Este concepto permitirá comprender en el presente trabajo, desde la cultura organizacional, las dinámicas que encierran el comportamiento de la población objeto a partir de elementos y situaciones que pueden conllevar a la generación de esta sintomatología en maestros.

### ***Denotación y Características del Síndrome de Burnout***

El término burnout, desde la propuesta de Leiter y Maslach (2007), es síndrome psicológico de agotamiento, cinismo o despersonalización e ineficacia en el lugar de trabajo, el cual actualmente se mantiene como un factor que, a partir de las transformaciones sociales y demandas laborales en las diversas profesiones, ha generado que se mantenga e incremente a lo largo del tiempo. El SB se compone de tres elementos: agotamiento, despersonalización o cinismo y eficacia profesional, que interactúan constantemente en su relación con elementos emocionales, de desempeño laboral y relacional.

En primer lugar, atendiendo al planteamiento de Maslach y Leiter (2007), el agotamiento hace referencia al sentimiento que genera una sobre exigencia y cansancio en sí mismo de los recursos físicos e internos del individuo en relación con su trabajo. Se siente una falta de energía para enfrentar el día a día, presentando fatiga y desgaste. Así mismo, este componente de desgaste representa el elemento básico de estrés del burnout. En segundo lugar, la despersonalización es un proceso en el que el sujeto se siente ajeno y distante al trabajo, lo que representa una respuesta negativa desde la pérdida de interés y desapego. Esta negativa se evidencia en el sujeto como una respuesta a la sobrecarga en el agotamiento emocional y puede darse como consecuencia la deshumanización. Finalmente, la tercera elemento hace referencia a la eficiencia en el trabajo, lo cual representa la disminución de los sentimientos en términos de productividad y competencia en el trabajo. Los individuos presentan sensaciones de insuficiencia que van ascendiendo a tal punto de llegar a un sentimiento autoimpuesto de fracaso.

Lo anterior, permite comprender que el trabajador al estar en una constante interacción cliente, compañeros y supervisores o jefes desarrolla unas dinámicas propias que pueden generar que, a través de los cambios presentados, factores como el estrés, agotamiento, desmotivación, depresión, entre otros, se evidencien. Así como el agotamiento es un elemento de medición del estrés, la despersonalización está asociada a la dimensión interpersonal y la eficiencia a una autoevaluación del burnout. Para lograr la medición de los diversos elementos y dimensiones que giran en torno al burnout, el Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta que, a través de sus diversas ediciones, ha sido implementada en diversas investigaciones en diversos contextos para identificar niveles de burnout en los individuos de las diversas organizaciones.

***Maslach Burnout Inventory (MBI)***

El Maslach Burnout Inventory (MBI) o Inventario de Burnout de Maslach es un instrumento desarrollado por Leiter y Maslach a inicios del siglo XXI, el cual ha tenido modificaciones a lo largo de los años por los mismos psicólogos. Este instrumento permite evaluar las tres dimensiones del burnout separadamente, el cual surgió en los años setenta por un experimento desde la aplicación de una encuesta que permitió comprender la frecuencia de ciertos sentimientos en los trabajadores (Maslach, et al, 1997).

Acercas del uso adecuado del instrumento MBI, Maslach y Leiter, (2021) exponen que “en combinación estratégica con otra información relevante, los resultados pueden ayudar a los líderes a diseñar fórmulas efectivas para fomentar el compromiso y establecer lugares de trabajo más saludables en los que los empleados prosperen” (p.229). De esta manera, es una herramienta que al ser efectuada de manera asertiva evita interpretaciones erróneas y generar diagnósticos asertivos para el análisis de las dinámicas de los sujetos dentro de las organizaciones. A lo largo de los años este instrumento ha tenido modificaciones por los mismos creadores, facilitando su comprensión y aplicación.

Las últimas investigaciones acerca del burnout y la aplicación del MBI han permitido identificar cinco perfiles en términos de experiencia laboral de los sujetos que intervienen en este análisis involucrando sus tres dimensiones: *burnout*, son aquellas puntuaciones negativas en términos de agotamiento, despersonalización y eficacia profesional; *ineficacia*, atiende a los resultados muy negativos en términos de eficacia profesional; *exceso de trabajo*, corresponde a una puntuación muy negativa relacionada exclusivamente al agotamiento; *compromiso*, en la que las puntuaciones son muy positivas en relación al agotamiento, despersonalización y eficiencia

profesional; y finalmente, *falta de compromiso*, donde se evidencia una puntuación muy negativa únicamente en despersonalización o cinismo (Maslach y Leiter, 2021).

### **MBI General Survey (MBI-GS) y MBI Educators Survey (MBI-ES).**

Aunque la escala de medición MBI de Encuesta General o MBI General Survey (MBI-GS) se ha aplicado a personas que proveen servicios humanos, se han desarrollado investigaciones aplicando una variación a la encuesta denominada MBI - Encuesta de Educadores o MBI - Educators Survey (MBI - ES), que permite medir en los maestros los niveles de burnout dentro de las tres dimensiones (Maslach, et al, 1997) y será una herramienta en el presente trabajo que permitirá medir los niveles burnout en los maestros de la institución objeto en relación con las dinámicas de inteligencia emocional, gerencia y liderazgo.

Por un lado, la MBI-GS permite comprender una crisis en los sujetos desde su interacción en el trabajo en sí mismo y no necesariamente con las personas o relaciones en el trabajo, a lo que evidencia los niveles de burnout en relación los estados de desempeño, capacidad y confianza de los colaboradores en su sitio de trabajo partiendo de las tres dimensiones (agotamiento, despersonalización y eficacia profesional) partiendo de las perspectivas personales en preguntas como: *Trabajar con personas todo el día representa un gran esfuerzo para mí.*

Por otro lado, partiendo de las propuestas de Maslach, et al, (1997) la MBI - ES evidencia cómo en el contexto educativo se miden las tres dimensiones del burnout enfocado a comprender el impacto que este tiene en los maestros y los factores que influyen en que muchos desistan de continuar con esta profesión dados las situaciones sociales que se presentan por ser una labor que tiene directa interacción con seres humanos. Así mismo, mide el sentimiento de cansancio y fatiga que cuando se vuelve crónico los maestros no encuentran el rumbo para continuar, lo que

afecta su desempeño y motivación generando un sentimiento de despersonalización a través de actitudes de indiferencia, distanciamiento y rechazo, lo que tiende a afectar también a los estudiantes. Esta herramienta tendrá gran impacto a la hora de generar interrelaciones entre los resultados que se pueden dar y su relación con el liderazgo, la gerencia y la inteligencia emocional con la población objeto dentro de este trabajo.

### *Influencia del Burnout en las Organizaciones*

En las empresas en las que hay una menor rotación de colaboradores existe una menor probabilidad de desarrollar el SB, sin embargo, aquellos empleos en los que los trabajadores de una organización se vean en constante cambio, ya sea de ambiente laboral o de acciones a desarrollar, generarán mayor frustración dada la presión que esto puede ejercer al cambio constante y a la adaptación que en ocasiones no es del todo satisfactoria (Leiter y Maslach, 1988). Por tanto, son varias los elementos que influyen en las tres dimensiones que permean el burnout en un trabajador, donde si los trabajadores se sienten emocionalmente agotados, habrá mayor probabilidad de que sientan que no están logrando mucho y se vuelvan menos entusiastas en las tareas que llevan a cabo o las relaciones que generan en la organización.

Todos los integrantes de una organización “necesitan tener una comprensión completa de lo que es el burnout y cómo puede identificarse adecuadamente y gestionarse con éxito; esto es esencial para remodelar entornos de trabajo actuales y diseñar otros mejores en el futuro” (Maslach y Leiter, 2021, p.232). Lo anterior, permite comprender que la organización es responsable del bienestar del trabajador, reconociendo sus emociones, desempeño, intereses, entre otros elementos que permean la productividad y el buen ejercicio de las labores.

Desde la perspectiva de Maslach y Leiter (2016), las personas que experimentan burnout en las organizaciones pueden tener un impacto negativo en sus compañeros, puesto que pueden

causar un conflicto personal entre colaboradores o interrumpir las tareas laborales que se estén desempeñando. Por tanto, el agotamiento puede ser algo que se transmite a los demás y mantenerse en el ambiente laboral. Algunos estudios demuestran que un ambiente donde se presenta mayor agresión interpersonal o fallas en las relaciones interpersonales, dentro de la organización, son más propensas a generar trabajadores con burnout.

La mayoría de las empresas, en mayor o menor medida, presentan como activo principal el factor humano, especialmente aquellas como el sector educación, psicología, medicina, leyes, entre otros, que contemplan al ser humano como eje principal dada la relevancia de su posición en el funcionamiento de la organización. En consecuencia, la productividad de una empresa se mide a partir del compromiso que tienen los individuos en su trabajo y que según Leiter y Maslach (2017) es el estado de realización afectivo-motivacional positivo y persistente del trabajador en un lugar de trabajo que incluyen tres elementos: vigor, dedicación y absorción. Estas dimensiones están en constante relación y más allá de separar su relación en función al agotamiento, permite considerar una gama de posibles conexiones psicológicas con el trabajo y sus dinámicas. De allí radica la importancia de considerar el burnout como un elemento de reconocimiento para el siglo XXI a partir de los cambios y transformaciones que la globalización y la era digital demandan en función del logro organizacional y el bienestar del trabajador.

### ***Impacto del SB y Estrategias para la Reducción del Burnout en Educación***

Los estudios de burnout que Schwab, et al, (1986) han desarrollado en maestros partiendo de la escala MBI en educadores, presentan la necesidad de abordar el burnout como elemento primordial para ofrecer una educación de alta calidad. Aunque el incremento del salario puede ser un factor de incentivo, este no es suficiente para mantener a los maestros motivados en hacer el trabajo de manera excelente. Por consiguiente, es imperativo dar la atención pertinente al

ambiente en el que se desarrolla el trabajo como a los incentivos dados para lograr que la educación de calidad se brinde de manera pertinente.

Reducir los niveles de burnout y sentimientos negativos que los maestros desarrollan en su labor diaria, permite comprender la realidad de las instituciones educativas, su funcionamiento, los niveles de productividad y las acciones que desde la gestión se está desarrollando para su tratamiento, por tanto Schwab, et al, (1986) y Maslach y Leiter (2021), a partir de sus investigaciones, proponen algunas estrategias que promueven la atención y prevención del burnout y que pueden ser un elemento base para tomar decisiones dentro de una institución educativa.

Una de ellas consiste en establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad para ayudar a reducir la ambigüedad y el conflicto, no solamente en la relación empleado y empleador sino entre los mismos compañeros, puesto que se pueden presentar fallas a la hora de llevar a cabo las responsabilidades y generar un mal ambiente. Otro elemento está en solicitar el aporte de los maestros para la toma de decisiones en áreas que afectan la vida del salón de clases, es una de las acciones que están implementando diversas organizaciones en un intento de lograr una mayor participación y compromiso de los empleados y reducir los sentimientos de impotencia en el trabajo.

Otra estrategia apunta a facilitar el desarrollo del apoyo social entre los docentes al proporcionar una interacción adecuada en el tiempo y el lugar, es decir, desarrollar dinámicas desde la gestión que permitan liberar tiempo a los docentes para desarrollar actividades distintas a las que son propias del aula, como por ejemplo, planeaciones de clase, calificaciones, revisiones de trabajos, reportes, reuniones, diligenciamiento de formatos, entre otros, los cuales ocupan gran parte de la jornada laboral diaria y semanal.

Es importante involucrar a los docentes en el proceso de evaluación, se debe permitir a los mismos expresarse en el establecimiento de objetivos y procesos de autoevaluación. De esta manera se reduce la posibilidad de conflictos de expectativas y ambigüedad dentro de la labor. Los maestros que son conscientes de lo que hacen bien y deben mejorar, son más propensos a desarrollar nuevas estrategias y formas de enseñanza que permitan una mayor satisfacción de las prácticas que realizan.

Fomentar el desarrollo de relaciones de mentores entre maestros mayores, maestros y nuevos profesores para que los problemas de expectativas poco realistas, la realidad de la vida en el aula y las preguntas técnicas sobre la enseñanza puedan ser compartidas. (Schwab, et al, 1986). En el campo académico el compartir experiencias y conocimientos entre maestros es poco común dado el supuesto de que el otro debe saber sobre su campo, sin embargo, la envidia y el egoísmo en ocasiones no permite la interacción e intercambio de experiencias las cuales enriquecen los procesos de capacitación y práctica educativa tanto dentro como fuera del aula.

### **Liderazgo Educativo**

El liderazgo efectivo radica en el proceso de conducir a un grupo de personas en determinada dirección (Kotter, 1990). En el liderazgo confluyen varios procesos efectivos que determinan la finalidad del proyecto a realizar, así como el rol de cada uno de los integrantes de la colectividad y, especialmente, los atributos y desempeño del líder, quien será definitivo para conducir de modo natural, persuasivo y convincente a aquellos quienes lo acompañan en cada una de las propuestas, metas, objetivos y proyectos organizacionales de dentro de los centros educativos.

Este tipo de liderazgo se enfoca en fomentar la mejora continua en el desarrollo personal, académico y social de los estudiantes, a través del apoyo, la formación docente y el establecimiento de una cultura escolar eficaz, efectiva y eficiente. Sin embargo, en los países en desarrollo como Colombia “el director está sobre todo a cargo de gestionar la escuela y cuenta con escaso tiempo para liderar cambios de prácticas educativas” (Fullan, 2019, p.59). Por tanto, se plantea para este trabajo un cambio de paradigma en el que el líder este presente para guiar, inspirar y mejorar el aprendizaje y la enseñanza en una institución educativa considerando el recurso humano como elemento fundante dentro del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales. Dentro de este tipo de liderazgo es importante tener una visión clara y compartida, en la que se establezcan objetivos claros, concisos y alcanzables para la institución educativa, de manera que se pueda orientar a toda la comunidad educativa hacia un mismo propósito, lo que permite una gestión más efectiva y una mejor coordinación de las actividades académicas.

Las definiciones y estudios frente al liderazgo educativo han tomado mayor fuerza en la segunda mitad del siglo XX en el mundo, más bien podría enunciarse estilos, enfoques, miradas, propuestas, o versiones sobre el tema, en lugar de hablar de macro teorías, puesto que el liderazgo que se ha definido desde los sectores organizacionales y la empresa en sí misma. Las instituciones educativas son más que una empresa de producción, son instituciones para la formación humana que presentan unas particularidades y que desde el concepto de liderazgo es difícil definir.

En el ámbito escolar, las prácticas pedagógicas, donde el líder plantee propuestas innovadoras, generarán procesos de facilitación, motivación e inclusión<sup>7</sup> entre docentes y estudiantes, creando un clima propicio para que, de manera motivada, lúdica y atrayente, se pueda dar el proceso del conocimiento de modo natural. El líder educativo debe involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa, en pro del mejoramiento de la calidad, integrando a sus prácticas pedagógicas las cualidades necesarias para crear procesos innovadores y diferenciadores dentro de las comunidades donde está inmerso y donde desarrolla su accionar directivo.

Aunque para el presente trabajo se tendrá en cuenta la definición presentada por liderazgo educativo se tendrán en cuenta elementos de dos perspectivas iniciales de liderazgo que se desarrollan desde la gestión organizacional (liderazgo transaccional y transformacional), de las cuales tomarán algunos elementos para el presente trabajo que permitirán proponer un liderazgo más integral y asertivo dentro del contexto educativo.

### *Estilos de Liderazgo Transversal*

El liderazgo educativo se fundamenta en su concepto base de liderazgo, el cual es dirección, influencia, estabilidad y mejora (Leithwood et al., 2006), y rasgos de las variantes que en el transcurso del tiempo se han dado. Por tal razón, a continuación, se enunciarán algunos elementos base dentro del liderazgo transaccional y transformacional, los cuales han sido una guía para las organizaciones y la forma en que los líderes orientan sus procesos.

---

<sup>7</sup> Involucra a todos los sujetos que pertenecen a la institución sin ningún tipo de discriminación.

**Liderazgo Transaccional.**

La función transaccional, desde la perspectiva de Burns (1978), tiene como finalidad el cumplimiento de objetivos demarcados, desde el establecimiento de acuerdos propuestos por el líder. En este ejercicio se evidencia un intercambio entre el líder y sus colaboradores, los reconocimientos y recompensas por completar la tarea son aplicables, es decir, se recibe un valor a cambio por el trabajo realizado. La resultante de esta tarea será pues el desarrollo de la misma y en este sentido la transacción se validará a partir de premios o castigos, según el éxito o fracaso de su realización.

Es una transacción donde los seguidores de la organización debaten con el líder acuerdos acerca de los objetivos a cumplir a partir de estímulos de diversa índole, por ejemplo, en el plano empresarial si el gerente requiere de la mano de obra de su grupo en horarios diferente a los habituales, puede suplir esta ayuda que le brindan con días de permiso que los trabajadores requieran o con retribuciones económicas interesantes para los colaboradores. A esto se le llama una acción transaccional.

Los participantes se comprometen con otros, generando niveles de motivación tales, que se convierten en inspiración entre líderes y seguidores, ensalzando sus acciones y generando niveles de influencia y persuasión moral a gran escala. Un liderazgo servidor que les permite a los seguidores trazar objetivos específicos, donde el líder como ejemplo de entendedor y motivador, encauza sus esfuerzos y los de su colectivo hacia el cumplimiento de las metas trazadas.

En este tipo de liderazgo se pueden encontrar ventajas y desventajas. Por un lado, una ventaja es que el equipo de trabajo se sentirá doblemente retribuido si realiza sus actividades de modo eficaz y eficiente, no solo en su salario, también a través del acuerdo transaccional. Es una

estrategia que puede utilizar el empleador para conocer de manera individual el rendimiento de sus colaboradores.

Por otro lado, atendiendo a las desventajas del liderazgo transaccional, se tiene que mencionar el individualismo como elemento contrario al espíritu colectivo que deberían tener las organizaciones, podrían presentarse competencias entre los seguidores para obtener mayores beneficios, situación que podría redundar en disputas, rencillas o baja calidad productiva por bajar los tiempos de operatividad (Bass, 1985). El líder puede no verse como un par que integra la colectividad, sino como un representante del modelo autocrático, modelo no aconsejado si se desea hablar de liderazgo democrático. También pueden verse vulnerados procesos de innovación y creatividad, relegados a una labor repetitiva, dependiente de la retribución para su óptimo desarrollo.

### **Liderazgo Transformacional.**

El liderazgo transformacional (Burns, 1999) busca el cambio y la innovación, a diferencia del transaccional, conseguir los objetivos no será la finalidad última, sino la tendencia hacia la gestión del cambio, el conocimiento y la innovación. En ese sentido el líder será un agente de transformación y cambio para su equipo, convenciendo de las posibilidades que existen desde su participación e intervención en cada uno de los procesos del emprendimiento o de la iniciativa. Así pues, se entiende el rol del líder como un influenciador, un guía en el progreso y desarrollo de sus colaboradores.

Este tipo de liderazgo se basa en el carisma, la visión, la estimulación intelectual y la valoración del sujeto como ser. El líder es una persona que se preocupa por las emociones de sus trabajadores y promueve los lazos de equidad en el trabajo. Genera una atmósfera que inspira a seguirlo, dado que potencia en sus colaboradores sus habilidades a través de una comunicación

efectiva. Un líder transformacional no solo se centra en los objetivos y estructuras organizacionales, sino que involucra las relaciones humanas, inspirando, motivando y desarrollando las habilidades de los trabajadores para el éxito de la organización.

El poder que maneja el líder transformacional permite que los colaboradores se sientan apoyados y reconocidos por la labor realizada, dado que desde su personalidad, carisma, conocimientos y comprensión influye en los demás para mejorar tanto las relaciones interpersonales dentro de los equipos de trabajo, como a nivel intelectual desde la explicación y el aprendizaje constante que promueve en los colaboradores.

Dentro del rol del líder transformacional se evidencian valores establecidos, actúa acorde a sus pensamientos y emociones, lo cual hace del líder transformacional un ser muy coherente con lo que es y como se muestra ante los demás; trata de motivar a los colaboradores a ser mejores día a día lo cual le favorece en un aire de superación. Además, es una persona responsable y respetuosa porque trata de cumplir y ayudar a cumplir las metas personales y laborales a través de la interacción constante, basada en normas de convivencia lo cual lo convierte también en un ser que busca la equidad y justicia.

### ***Atributos del Líder dentro del Contexto Educativo***

La comunicación efectiva es un factor que permite a los directivos y los colaboradores generar dinámicas dentro de la institución más asertivas, las cuales promueven el trabajo colaborativo, el cumplimiento de objetivos y metas, la resolución efectiva de conflictos y el potenciamiento de destrezas desde la mejora continua en los procesos. El apoyo del directivo no debe basarse en un simple intercambio de información desde la jerarquía en el desarrollo de tareas, sino en la empatía, el reconocimiento de habilidades, comunicación y comprensión desde procesos que permitan subjetivar a los colaboradores desde su individualidad.

Respecto a las características del director escolar, éste además de conocer acerca de los procesos educativos, debe ser gestor y administrador de políticas que potencien su institución en todas las áreas. “Los líderes escolares ya no se conciben principalmente como administradores o burócratas. De ellos se espera que desempeñen roles claves con respecto al logro de los estudiantes, el desempeño de los docentes, el mejoramiento y la reforma escolar efectiva.” (Rönström y Skott, 2019, p.112). Por tanto, el líder educativo debe promover un ambiente de colaboración, trabajo en equipo, en el que se fomente la comunicación efectiva, valore la diversidad de opiniones y perspectivas, ser un modelo que seguir para los docentes, alentándolos a desarrollar nuevas ideas y prácticas pedagógicas e implementar estrategias innovadoras para la mejora continua del aprendizaje y la enseñanza. Así mismo, debe poseer virtudes que lo vuelvan un ser inspirador, motivador, oportuno, visionario, curioso, emprendedor, colaborador, sencillo, innovador, entre otras características que potencian su habilidad directiva. El líder debe encontrar la eficiencia, eficacia y efectividad en cada proceso realizado, es decir, realizar la acción en el menor tiempo posible, con el más bajo uso de recursos y generando el máximo impacto; de esta manera quien tenga esta habilidad seguramente se convertirá en un líder transformador.

Uno de los atributos del directivo docente, llámese rector o coordinador, debe ser buen oyente para atender las iniciativas de su grupo de colaboradores, dirimir las posibles situaciones que se presenten en su equipo de trabajo, tendiendo a soluciones participativas y democráticas, que posibiliten el establecimiento de acuerdos que en su gran mayoría procuren satisfacer las necesidades de uno, o varios miembros del colectivo.

Otro atributo tiene que ver con el carisma, pero específicamente visto desde el reconocimiento y orgullo que el directivo docente siente y expresa ante los logros y superaciones de colaboradores o estudiantes que están bajo su dirección. El directivo debe sentir como propias

las luchas, sacrificios y victorias de sus dirigidos, puesto que finalmente este resultado obtenido, es producto de su gestión.

El directivo docente debe generar en su equipo la confianza necesaria para que sus colaboradores expongan aquellos detalles, situaciones, problemas y secretos que le permitan administrar de manera efectiva, eficaz y eficiente, dentro de un modelo democrático, entendiendo que en el comparativo con un liderazgo autocrático, probablemente el director no tendría quizá la posibilidad de conocer de primera mano múltiples situaciones, dado que sus estudiantes no tendrían la confianza en compartir muchas pláticas con él, es decir, que no encontrarán el escenario de confluencia por falta de afinidad, temor, miedo a la retaliación o una actitud negativa del rector o coordinador.

### **Gerencia Educativa**

La gerencia educativa desde la perspectiva de Alvarado (1999) es “más que una función o cargo como comúnmente se la entiende, es el conjunto de actitudes positivas que diferencia a quien desempeña dicha función y que posibilita los resultados exitosos en la institución” (p.17). Es decir, que la gerencia no solamente se limita a un cargo que tiene un individuo para llevar a cabo ciertas acciones, sino que este rol está permeado por diversas actitudes para el logro de los objetivos dentro de la organización, en este caso educativa. Esto implica una perspectiva más orientada hacia los resultados y una mayor preocupación por el uso eficiente de los recursos, así como por la toma de decisiones basadas en datos y análisis, lo cual es un aspecto fundamental para el presente trabajo para validar la eficiencia, la eficacia y la efectividad como aspectos principales en la gerencia de instituciones educativas.

Por otro lado, es importante reconocer que dentro de los procesos administrativos en educación la gestión tiene un papel fundamental y es importante comprender que se centra en la planificación, organización, dirección y control de los procesos educativos en una institución o sistema educativo (Alvarado, 1999). La gestión educativa implica una perspectiva más amplia, la cual incluye no sólo la eficiencia y la eficacia, sino también la calidad educativa, la equidad, la inclusión y el desarrollo integral de los estudiantes. En ese sentido, la gerencia se centra en la gestión empresarial aplicada a la educación, mientras que la gestión educativa se centra en la gestión integral de los procesos educativos para lograr una educación de calidad. Ambos términos son importantes en la administración de las instituciones educativas y se complementan entre sí para lograr los objetivos educativos.

### ***Habilidades y Competencias del Gerente en Educación***

El directivo o gerente de las instituciones educativas desde la mirada de Álvarez (2004), debe ser un profesional capacitado que se caracteriza por desarrollar constantemente, desde la actualización y práctica, las siguientes habilidades y competencias:

- Tiene una conciencia clara sobre su trabajo, conduce a resultados que permitan potenciar la calidad educativa en la institución desde metodologías y estrategias específicas.

- Valora el recurso humano, es decir, los demás colaboradores como individuos que son elemento fundamental dentro de los procesos organizacionales para el logro de objetivos y está en constante comunicación para validar lo que se está desarrollando de manera efectiva, eficaz y eficiente y aquellas situaciones que necesitan una mejora.

Promueve la comunicación efectiva desde redes multilaterales que permitan llevar y traer

información sin miedo a la crítica para la mejora de los procesos, rutinas y formas de trabajo-

- Tiene la capacidad de planificar y establecer objetivos claros para el éxito, de esta manera se establece una visión clara y un plan de acción para lograr los objetivos educativos.

- Es capaz de identificar problemas y tomar decisiones informadas basadas en el análisis de datos y la evaluación de los resultados educativos. Esto implica un pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas de manera efectiva.

- Fomenta la innovación y el cambio educativo. Esto implica la identificación de nuevas formas de abordar los problemas educativos y la adopción de nuevas tecnologías y métodos de enseñanza.

- Desde su liderazgo es capaz de motivar y guiar a su equipo para alcanzar los objetivos educativos y mejorar la calidad educativa. Reconoce los éxitos y orienta a los colaboradores en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, los cuales exigen esfuerzo tanto físico como mental.

- Es una persona que gestiona eficazmente los recursos disponibles, incluyendo el presupuesto, el personal y las instalaciones. Esto implica una gestión efectiva de los recursos financieros, humanos y materiales.

El gerente educativo es responsable de la planificación, coordinación y supervisión de los procesos educativos, y, por lo tanto, debe contar con las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente su papel, dado que, tanto los directores como el equipo directivo superior tienen una influencia especialmente fuerte en el desarrollo de culturas escolares productivas o la gerencia

productiva (Leithwood et al., 2006) Esto significa que las habilidades y competencias tanto del gestor educativo como de aquellos quienes continúan en una jerarquía, como por ejemplo coordinadores, maestros jefes de área, son fundamentales para el éxito en la administración de las instituciones educativas. De allí radica la importancia del reconocimiento de sujeto mismo dentro del contexto educativo.

### ***Productividad y Gerencia de las Instituciones Educativas***

En educación la productividad está enfocada desde Fullan (2021) en lograr más con menos recursos, es decir, se enfoca en la eficiencia y en el contexto educativo, esto significa lograr mejores resultados en términos de aprendizaje de los estudiantes con los recursos disponibles. Algunas estrategias que permiten que la productividad en las empresas surja de manera significativa son: a) enfocarse en el aprendizaje de los estudiantes; b) tener una visión clara y trabajar con los docentes para establecer objetivos de mejora y cultura escolar de alto rendimiento; c) generar un ambiente colaborativo entre docentes, escuela, comunidad y gestión; d) hacer un uso eficaz, efectivo y eficiente de los recursos tecnológicos dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje; y d) se debe promover a implementar una evaluación formativa centrada en el estudiantes, en lugar de medir el desempeño de los maestros subjetivamente.

La productividad debe estar orientada a la valoración de los colaboradores y el recurso humanos dentro de las instituciones educativas, puesto que “muchas técnicas organizativas al sofisticarse tanto en aras de una mayor productividad, rendimiento o eficiencia en el trabajo, lo que en realidad están logrando es la deshumanización del hombre.” (Alvarado, 1999, p.100) Esto se ha visto evidenciado en diversas instituciones educativas en pleno siglo XXI, donde las técnicas y estrategias de las instituciones, que desde los avances científicos y tecnológicos deberían estar al servicio del desarrollo de la humanidad están enajenando el propósito mismo de

la educación, de la formación humana y la valoración del quehacer del directivo, del maestro y el estudiante en lo que se llama escuela.

La gerencia de las instituciones educativas está permeada por diversos elementos que logran una convergencia entre varios elementos entre los que se destacan: una visión clara y compartida que oriente el trabajo del equipo docente y les permita avanzar en una dirección común; comunicación y la participación de todo el equipo docente en la toma de decisiones y en la implementación de estrategias y acciones; promoción del trabajo colaborativo para lograr una dirección efectiva y para asegurar la calidad del trabajo; fomento del aprendizaje y capacitación constante, es importante que el directivo promueva el desarrollo profesional en sí mismo y su personal (Álvarez y Santos, 1995). De esta manera, desde la gerencia se utilizan estas estrategias que permitirán lograr una dirección efectiva de los equipos docentes y mejorar la calidad del trabajo.

### ***Desafíos en la Gerencia Educativa e Innovación***

La innovación en términos de gerencia educativa aborda el reconocimiento de nuevas prácticas que logren dinamizar los procesos que el líder de una organización debe llevar a cabo, por tanto, Alvarado y Santos (1996) expone la necesidad de que los líderes educativos afronten los desafíos que plantea la educación actual, como la inclusión, la globalización, la tecnología, la diversidad y la equidad, y para ello es necesario que se adopten enfoques innovadores. De esta manera, el trabajo conjunto de elementos como una gestión innovadora, es decir, con ideas que surgen desde las teorías existentes, de las prácticas y el reconocimiento de culturas dentro de un contexto, permiten generar visiones estrategias más pertinentes, desde el uso de las TIC y el reconocimiento del sujeto como elemento fundamental de las prácticas que se llevan a cabo dentro de las instituciones, es decir, comprender que la humanización de la educación está

siempre presente y no se puede desligar de los procesos que se llevan a cabo continuamente en el correcto funcionamiento de una institución.

Sander (1996) dentro de los desafíos de la educación y papel que cumplen los gerentes dentro de las instituciones, en términos de gerencia y gestión, que se han ido construyendo a lo largo de los años, plantea que se debe desarrollar una administración de la educación desde la construcción social y colectiva, innovadora, que promueva la identidad, equidad y calidad para todos. Esta perspectiva que desde hace más de dos décadas se viene trabajando, aún necesita ser profundizada e implementada en países latinoamericanos como Colombia, los cuales por temas políticos y económicos se limita su relevancia para el desarrollo tecnológico, científico y social de los sujetos que se forman en las instituciones educativas para las actuales y futuras generaciones.

El gestor educativo desde la innovación de sus prácticas debe estar en la disposición de aceptar el cambio como camino a la transformación en la mejora de los procesos. Por tanto, un líder educativo debe estar en la capacidad de planificar, organizar y ejecutar proyectos educativos de manera eficiente, eficaz y efectiva, de manera que a través de una planificación estratégica se logren desarrollar estrategias, herramientas y técnicas para el logro de objetivos institucionales (Álvarez y Santos, 1996). Así mismo, la buena administración de los recursos, el seguimiento de procesos y la comunicación efectiva promueve que la gerencia se desarrolle de manera estructurada partiendo de unas metas y objetivos definidos sin olvidar que el recurso humano es el más importante para el éxito de la institución.

## **Gamificación**

La gamificación desde lo expuesto por Werbach y Hunter (2012), plantea que la incorporación de elementos y principios de juegos en contextos educativos puede mejorar la motivación, el compromiso y el aprendizaje. Por tanto, la gamificación, es el uso estratégico de elementos y técnicas de diseño de juegos en entornos no relacionados con los juegos para lograr un objetivo de aprendizaje o formación. En este sentido, la gamificación busca aprovechar los principios de diseño de juegos, como desafíos, recompensas, retroalimentación y progresión, para crear experiencias más atractivas en contextos como el trabajo, la educación, el marketing y otros campos. Al hacerlo, se busca aumentar la motivación, la participación y el logro de los objetivos.

Es importante considerar que la gamificación no implica convertir completamente una actividad en un juego, sino más bien incorporar elementos de juego en esa actividad para mejorar la experiencia y los resultados. Se trata de utilizar la psicología y la mecánica de los juegos para influir en el comportamiento de las personas y lograr ciertos objetivos. De esta manera, la gamificación a partir de elementos de los juegos puede ser utilizada estratégicamente para involucrar y motivar a las personas en diferentes contextos y situaciones.

### ***Características y Elementos de la Gamificación***

La importancia de aplicar principios de diseño de juegos para crear experiencias significativas y motivadoras que impulsen el aprendizaje y la participación de los sujetos que intervienen en las dinámicas de juego radica en el uso apropiado de sus elementos y considerar la perspectiva del *game thinking*. Kapp (2012) y Werbach y Hunter (2012), concuerdan en que el *game thinking* implica un enfoque centrado en el jugador, el diseño de experiencias significativas, el uso de elementos y mecánicas de juegos adecuados, la motivación y el compromiso de los jugadores, y la aplicación en el ámbito del aprendizaje y el desarrollo. A través del *game thinking*

se busca crear experiencias de juego valiosas y efectivas que se alineen con las necesidades y deseos de los jugadores o usuarios a través de una motivación, acción y retroalimentación que son el ciclo continuo dentro del cual se lleva a cabo el proceso de gamificación.

Los elementos que intervienen en las dinámicas de gamificación, desde la perspectiva de Werbach y Hunter (2012), son: *el diseño centrado en el jugador*, que corresponde a considerar los deseos, las motivaciones y los comportamientos de los jugadores para crear experiencias atractivas y significativas; *elementos y mecánicas*, que incluyen puntos, niveles, recompensas, desafíos, tablas de clasificación y narrativas, que se utilizan para fomentar la participación, el logro, el desarrollo de la emoción y la competencia; *motivación intrínseca y extrínseca*, recompensas externas para motivar a los participantes, pero también pueden ofrecer experiencias intrínsecamente gratificantes, como el sentido de logro o la diversión del juego en sí mismo; *colaboración*, desde permitir que los jugadores se conecten, compartan y colaboren en el logro de objetivos comunes, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la interacción social en entornos no lúdicos; y *contextualización*, es decir, los sistemas de gamificación tienen el potencial de mejorar el compromiso, la motivación y los resultados en diferentes contextos y situaciones.

Estos elementos basados en la idea, dinámicas, mecánicas y componentes de juego (Figura 2.2) permiten comprender la importancia del juego como estrategia que logra un objetivo mayor. Por ejemplo, desde esta estrategia el empresario Raph Koster desde su *teoría de la diversión* logró que las personas subieran las escaleras en lugar de utilizar una eléctrica a través de un piano como escalera, logró a través de un Arcade que las personas reciclaran botellas de plástico y redujo los niveles de velocidad de conductores a través de una lotería. Estos son algunos ejemplos que desde esta estrategia utilizada apropiadamente se logran de manera significativa cambios y transformaciones en la sociedad.

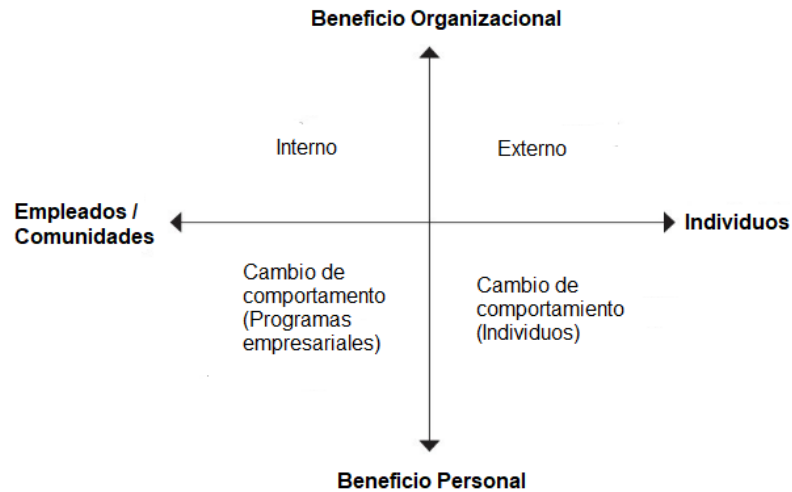
**Figura 2.2***Jerarquía de elementos de juego*

*Nota:* Tomado y traducido de *For the win: how game thinking can revolutionize your business* (p.82), por K. Werbach y D. Hunter, 2012, Wharton Digital Press, United States.

A nivel organizacional, la gamificación es una estrategia efectiva para mejorar la cultura organizacional al aumentar el compromiso, la colaboración, el reconocimiento y el aprendizaje en una organización. Al aplicar principios de juegos en el entorno laboral, se busca crear una cultura más dinámica, participativa y motivadora. (Werbach y Hunter, 2012). De esta manera, las técnicas de gamificación pueden ayudar a las instituciones, empresas e industrias a mejorar diferentes aspectos que estén limitando el buen desempeño o desarrollo de las dinámicas que se llevan a cabo. Así mismo, la gamificación permite lograr tanto cambios en el comportamiento que desarrollan las empresas, como en las acciones que llevan a cabo los individuos para el beneficio personal y organizacional (*Figura 2.3*).

**Figura 2.3**

*Relaciones entre diferentes categorías de gamificación*



*Nota:* Tomado y traducido de *For the win: how game thinking can revolutionize your business* (p.21), por K. Werbach y D. Hunter, 2012, Wharton Digital Press, United States.

### ***Gamificación y Emoción***

El desarrollo emocional en los sujetos dentro de las dinámicas de gamificación tiene un papel fundamental. Tanto Werbach y Hunter (2012) y Kapp (2012) reconocen que las emociones desempeñan un papel crítico en la gamificación. Ambos destacan que las emociones pueden influir en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los usuarios, y que diseñar experiencias de gamificación que generen emociones positivas puede mejorar significativamente los resultados del proceso de aprendizaje o participación. Así mismo, enfatizan la importancia de generar emociones positivas en los usuarios mediante la gamificación. Al diseñar experiencias que brinden una sensación de gratificación, logro y alegría, es más probable que los usuarios se sientan comprometidos y motivados a participar de manera activa.

En términos de retroalimentación emocional Werbach y Hunter (2012) y Kapp (2012) exponen que hay una necesidad de proporcionar retroalimentación emocional en la gamificación. La retroalimentación inmediata y significativa, acompañada de emociones positivas, puede ayudar a los usuarios a sentirse conectados y motivados para seguir participando y mejorando su desempeño. Así mismo, los desafíos, recompensas y narrativas pueden generar un sentido de logro, competitividad y emoción, lo que a su vez aumenta la participación y el compromiso de los usuarios.

Diseñar experiencias que generen emociones positivas, adaptación al entorno, toma de decisión, proporcionar retroalimentación emocional efectiva y utilizar los elementos de juegos de manera estratégica, impulsa la motivación y el compromiso de los usuarios en los entornos de gamificación. A partir de lo expuesto anteriormente, la gamificación en el presente trabajo será tomada en cuenta no como categoría en sí misma, sino como método para mejorar la cultura organizacional en los maestros a partir del fomento emocional.

### **Capítulo 3. Marco Metodológico**

En este capítulo se presentan los aspectos metodológicos de la presente investigación que corresponden al enfoque investigativo, el paradigma epistemológico, las técnicas y los instrumentos, de modo tal que tras su implementación favorezca la consecución de los objetivos propuestos.

#### **Metodología**

La investigación es un proceso fundamental en la generación de conocimiento científico y el avance de diversas disciplinas. Para llevar a cabo una investigación rigurosa y efectiva, es esencial contar con una metodología bien definida que proporcione un marco estructurado y sistemático para la recopilación, análisis e interpretación de datos. La elección de una metodología adecuada es crucial para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

A continuación, se exponen tres elementos fundamentales que buscan abordar los desafíos actuales y responder a las demandas de un entorno en constante evolución. Por tanto, se abordará el enfoque mixto, la investigación acción y el paradigma de investigación, permitiendo explorar de manera más efectiva los elementos que encierran la presente investigación.

#### ***Enfoque Mixto***

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que las ideas surgen, en algunos casos, a partir de la necesidad existente por satisfacer o solucionar problemas del día a día. También pueden ser adaptaciones de aproximaciones que a otros les dieron resultados atractivos ante esas mismas dificultades que se creían eran únicas e individuales de la realidad presentada. Para consolidar una idea propia y evitar la dispersión mental que pueda presentarse, surge la

investigación, la cual consolida las ideas, organiza las problemáticas, amplía el espectro para definir la finalidad de múltiples ideas. Es así como el investigador visualiza los desafíos y desarrolla una estructuración o enfoque sobre las ideas que van surgiendo en su camino.

Poder dar explicación de los hechos en un ejercicio investigativo desde una perspectiva que conjugue los paradigmas cualitativo y cuantitativo, dio origen al enfoque mixto, el cual “es un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (Tashakkori y Teddlie, 2003, citado en Barrantes, 2014, p.100). Si bien pensar en un enfoque mixto podría dar la impresión que consiste sólo en mezclar las características de lo cualitativo y lo cuantitativo, es importante comprender que este movimiento de no elección de un único enfoque, busca identificar y elegir las bondades de cada uno de ellos, entendiendo su pertinencia y relevancia dentro del trabajo investigativo como un equilibrio de fuerzas, y no como una relación de poder donde A tenga mayor validez que B, o viceversa, tal como lo da a entender Flick (2012).

### ***Tipo de Investigación – Investigación-Acción***

El tipo de investigación debe ir en sintonía con la propuesta reflexiva, crítica y de cambio que pretende este ejercicio, por ello la investigación-acción es la estrategia más acertada para hablar de transformación y cambio en el entorno social, ya que como lo define Elliot (1991), la investigación-acción corresponde al estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ella. En ese sentido, la investigación-acción parte de problemáticas vinculadas con un entorno, que como afirma (Sandín, 2003), envuelve la transformación y mejora de una realidad, que para esta labor investigativa corresponde al clima laboral existente para los docentes del Liceo Parroquial San José y su incidencia en fenómenos derivados como el agotamiento o Burnout.

La identificación de los momentos o ciclos en la investigación–acción es descrita de manera detallada por (Sandín, 2003) iniciando por la detección y el diagnóstico del problema de investigación, continuando con la formulación de un programa para resolver dicha situación, para luego generar una aplicación de este plan de trabajo y su posterior evaluación, de donde se obtendrán resultados desde la retroalimentación del ciclo, generando según el autor, nuevos modelos espirales que permitirán hallar otro tipo de resultados. En ese sentido, esta investigación parte de la problemática en torno a la necesidad de mejorar la cultura organizacional como un factor que emerge de la emocionalidad y pretende contribuir en el desarrollo de un clima laboral. Producto de esta problemática, metodológicamente se hace necesario la identificación de necesidades en términos de inteligencia emocional que vislumbren el ser de los maestros en relación el clima laboral como factor de mejora a partir de la gamificación por medio de la implementación de estrategias de aprendizaje fundadas en la inteligencia emocional.

Estos aspectos se enmarcan en el paradigma sociocrítico como posibilidad de resignificación de los procesos de autorreflexión, con miras al mejoramiento del clima laboral como factor social en donde el entorno juega un papel fundamental en el desempeño de las actividades pedagógicas, especialmente a partir de la inteligencia emocional y la gamificación como aspecto metódico para su consecución.

### ***Paradigma Sociocrítico***

Se tienen diversas formas de comprender el mundo, la óptica de los seres humanos va más allá de una perspectiva unidimensional, unilateral o unívoca; el paradigma implica tener una aproximación o forma de ver a las personas y las diferentes concepciones del mundo. Thomas Kuhn (1962) apropia este concepto, definiéndolo como una representación elemental del objeto de una ciencia. Un clásico ejemplo corresponde a la creencia infundada de que los relojes suizos

son los mejores y más precisos. Este paradigma puede cambiar o simplemente desaparecer por el concepto de inconmensurabilidad, cuando otra nación construya relojes mejores que los suizos. Así pues, ese ejemplo como lo plantea Platón, en el Timeo, compara las diferentes concepciones entre sí, estableciendo modelos en común y apropiando las diversas concepciones científicas en busca de una experiencia de investigación que se nutra de la subjetividad de sus diferentes participantes.

La génesis del paradigma sociocrítico se remonta a la escuela de Frankfurt, con dos de sus mayores exponentes, Horkheimer y Adorno, en tiempos de la Alemania posterior a la segunda guerra mundial. Ricoy (2006) hará una ampliación acerca de las cualidades del investigador sociocrítico, el cual está llamado a realizar el cambio y la liberación de todos aquellos actos que forjen la transformación social, siendo su responsabilidad generar en todas sus investigaciones, un espíritu reflexivo que tienda a la acción y a la transformación social. Según Maldonado (2018)

El paradigma sociocrítico considera la simbiosis entre la teoría y la práctica, el cual se genera de una crítica a la racionalidad instrumental y teórica del paradigma positivista o comúnmente llamado científico, y propone una realidad sustantiva que incluye los valores, los juicios e intereses de las comunidades. (p.176).

El objetivo de vincular el paradigma sociocrítico al presente ejercicio investigativo, tiene como finalidad resaltar la importancia de un modelo que propicie la autorreflexión como herramienta de posible solución ante la problemática propuesta, partiendo del método de investigación acción, desarrollado como lo menciona (Creswell, 2013) a través de tres fases a saber: observar, que hace referencia a la elaboración del problema de investigación y la recolección de datos; pensar, que aborda el análisis e interpretación de la construcción

significativa encontrada y; el actuar, que representa la investigación acción, diferenciándolos del resto de diseños cualitativos al presentar la resolución de los problemas mediante la implementación de mejoras. En ese sentido, la problemática respecto a la manera a través de la cual se busca mejorar la cultura organizacional de los maestros del Liceo Parroquial San José a partir del fomento emocional implica un ejercicio de recolección de datos que permita primera instancia identificar las necesidades en términos de inteligencia emocional que se evidencia en los maestros de educación básica y media que están relacionadas con el clima laboral.

De esta manera, la fase del pensar se constituye en un análisis de las mecánicas base requeridas para diseñar un sistema de juego que tenga como finalidad el mejoramiento del clima laboral, de manera tal que, implementando la fase del actuar, se logre modelar una propuesta de aprendizaje por medio de la gamificación que permite formar en la inteligencia emocional como fundamento de la mejora del clima laboral.

### **Métodos e Instrumentos**

En esta sección se exponen los instrumentos y técnicas de análisis utilizados para el desarrollo de la presente propuesta. Los mismos fueron tomados de diferentes autores como Hernández, Fernández y Baptista, los cuales permitieron sustentar la base metodológica de la investigación durante las diversas etapas del proceso. Por tanto, se plantean tres instrumentos importantes que orientan la propuesta: encuesta, análisis de contenido y triangulación cualitativa. Para la encuesta se aborda una técnica de análisis de tipo estadístico-descriptivo, en el análisis de contenido análisis hermenéutico de convergencias y divergencias y dentro del proceso de triangulación análisis triangular.

### ***Encuesta***

La encuesta según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es un procedimiento en investigación que se utiliza para obtener información de una muestra de individuos, mediante el uso de un cuestionario previamente estructurado, en el cual se incluyen preguntas cerradas y abiertas sobre los temas de interés y se aplican de manera estandarizada. Esta estandarización permite comparar y analizar los datos de manera sistemática.

La encuesta se utiliza para obtener información sobre los temas de interés de la investigación. Estos temas pueden ser actitudes, opiniones, conocimientos, comportamientos u otros aspectos relevantes para el estudio. A partir de la generación de proposiciones y preguntas en términos de burnout, inteligencia emocional, liderazgo y gerencia educativos, el objetivo a través de la encuesta es reconocer las necesidades de los sujetos en el contexto determinado para el presente trabajo.

### **Análisis Estadístico Descriptivo.**

A partir de lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) el análisis estadístico descriptivo es una técnica utilizada para resumir y presentar los datos recopilados en una investigación de manera organizada y comprensible. Este análisis se enfoca en describir las características básicas de los datos, sin realizar inferencias o generalizaciones más allá de la muestra estudiada. De la misma manera, permite identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables de interés, ofreciendo una visión general de los datos recopilados. A partir de ello, se pueden utilizar tablas de frecuencia, gráficos, diagramas, entre otros para evidenciar los resultados de su aplicación, lo cual, para el presente trabajo será sustento en la utilización de

gráficos de barras para visualizar los resultados y generar un análisis a partir de dichos elementos gráficos.

### ***Análisis de Contenido***

A partir de lo expresado en un inicio por Berelson en el año 1952 y citado por Hernández, Fernández y Baptista (2003) el análisis de contenido es un instrumento utilizado en la investigación cualitativa para analizar y categorizar el contenido de los datos cualitativos recopilados, tales como, entrevistas, documentos, textos, imágenes o videos. Esta técnica busca identificar patrones, temas, categorías y significados en el material de estudio.

El análisis de contenido se basa en la interpretación e inmersión en los datos cualitativos, permitiendo capturar la riqueza y complejidad de las experiencias y perspectivas de los participantes. Se utiliza en estudios cualitativos para comprender fenómenos sociales, explorar narrativas y dar voz a los participantes en la investigación. A partir de lo anterior se pretende crear un prototipo de videojuego en el que se aplique un proceso que permita a hacer el análisis de contenido desde la técnica de análisis hermenéutico.

### **Análisis Hermenéutico**

Desde el punto de vista etimológico, la palabra hermenéutica proviene del griego *hermeneuein* que significa, según lo afirma Jean Grondin en su texto *Introducción a la hermenéutica*, expresar, explicar y traducir. Por otro lado, Pedro Karczmarczyk en el libro *Gadamer: Aplicación y Comprensión* sostiene que el término *hermeneuein* además de significar expresar, explicar y traducir, se entiende como aclarar o interpretar. Así mismo, el término griego *hermeneia* significa interpretación, al igual que los demás sustantivos derivados del vocablo *hermeneuein*. Junto con estas acepciones etimológicas de la palabra hermenéutica se encuentran

otras provenientes del griego *hermeneutikos* y hace referencia al arte de explicar, descifrar o interpretar cualquier texto.

Ahora bien, a pesar de que existen múltiples formas de caracterización de la hermenéutica, para la presente investigación se hará uso de la hermenéutica de convergencias y divergencias, con el propósito de identificar las similitudes y diferencias entre los resultados obtenidos a través de las herramientas de investigación aplicadas. En ese sentido, uno de los modos de objetivación del sujeto propuestos por Foucault implica la división del sujeto en sí mismo y en relación con los otros, particularmente desde la capacidad del ser humano de ser un sujeto social cuya relación en su sí mismo ha de significar su desarrollo integral dentro del ámbito educativo como factor determinante en la resignificación de los imaginarios sociales y la cultura como factores fundamentales del progreso social.

Así mismo, la hermenéutica de las convergencias y divergencias como método de interpretación del sujeto, desde un carácter individual y comunitario favorece las interpretaciones que emergen de las dinámicas del burnout en relación con el factor emocional y contextual de los sujetos, que inmersos en unas dinámicas relacionales, han de comprenderse y comprender con quienes coexiste desde un elemento de subjetivación que contribuya a la resignificación de imaginarios, a través de la praxis como factor de transformación social, cuyo elemento educativo constituye la base de la formación integral, y por ende, de las convergencias que hacen de las divergencias un factor de mejora continua que parte de la capacidad de perfeccionamiento de todo ser humano.

Por otra parte, este método de interpretación ha de contribuir en la identificación de características de liderazgo que enmarcadas dentro de la gerencia educativa favorezcan una interpretación y reinterpretación de los sujetos en un contexto educativo, de modo tal que conduzca al reconocimiento de factores de similitud y discrepancia que hacen de los ambientes educativos

un contexto, en donde se posibilite el desarrollo de la inteligencia emocional como factor de disminución del cansancio, el agotamiento, el estrés y la desmotivación con miras al mejoramiento de la calidad en el ambiente educativo como lugar de formación de sujetos capaces de reconocerse a sí mismos y a los otros dentro de un conjunto de situaciones con miras al cumplimiento de los objetivos educativos a nivel institucional y social.

### ***Triangulación Cualitativa***

La triangulación cualitativa, utiliza múltiples fuentes de datos, métodos o perspectivas teóricas para abordar un fenómeno de investigación. La triangulación permite según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “contrastar datos para corroborar/confirmar o no los resultados y descubrimientos en aras de una mayor validez interna y externa del estudio” (p. 552). Por tanto, se utiliza con el objetivo de mejorar la validez y la confiabilidad de los hallazgos en la investigación cualitativa.

La triangulación cualitativa implica combinar diferentes fuentes de datos, como entrevistas, observaciones participantes, artefactos, análisis de documentos, entre otros. En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2010) se puede lograr “una mayor riqueza, amplitud y profundidad en los datos, si éstos provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y al utilizar una mayor variedad de formas de recolección de los datos” (p. 439). De esta manera, se busca obtener una comprensión más completa que permita enriquecer el proceso de investigación, permitiendo corroborar y contrastar los resultados obtenidos. Sin embargo, es importante resaltar que dentro de la triangulación puede haber discrepancias o contradicciones entre las diferentes fuentes de datos o perspectivas teóricas, lo que también puede ser valioso para reconocer las diversas aristas del fenómeno que se está estudiando. Por tanto, en

el presente trabajo se pretende hacer un análisis triangular relacionando la encuesta, el análisis de contenido y una síntesis de los objetivos uno y dos.

### **Análisis Triangular.**

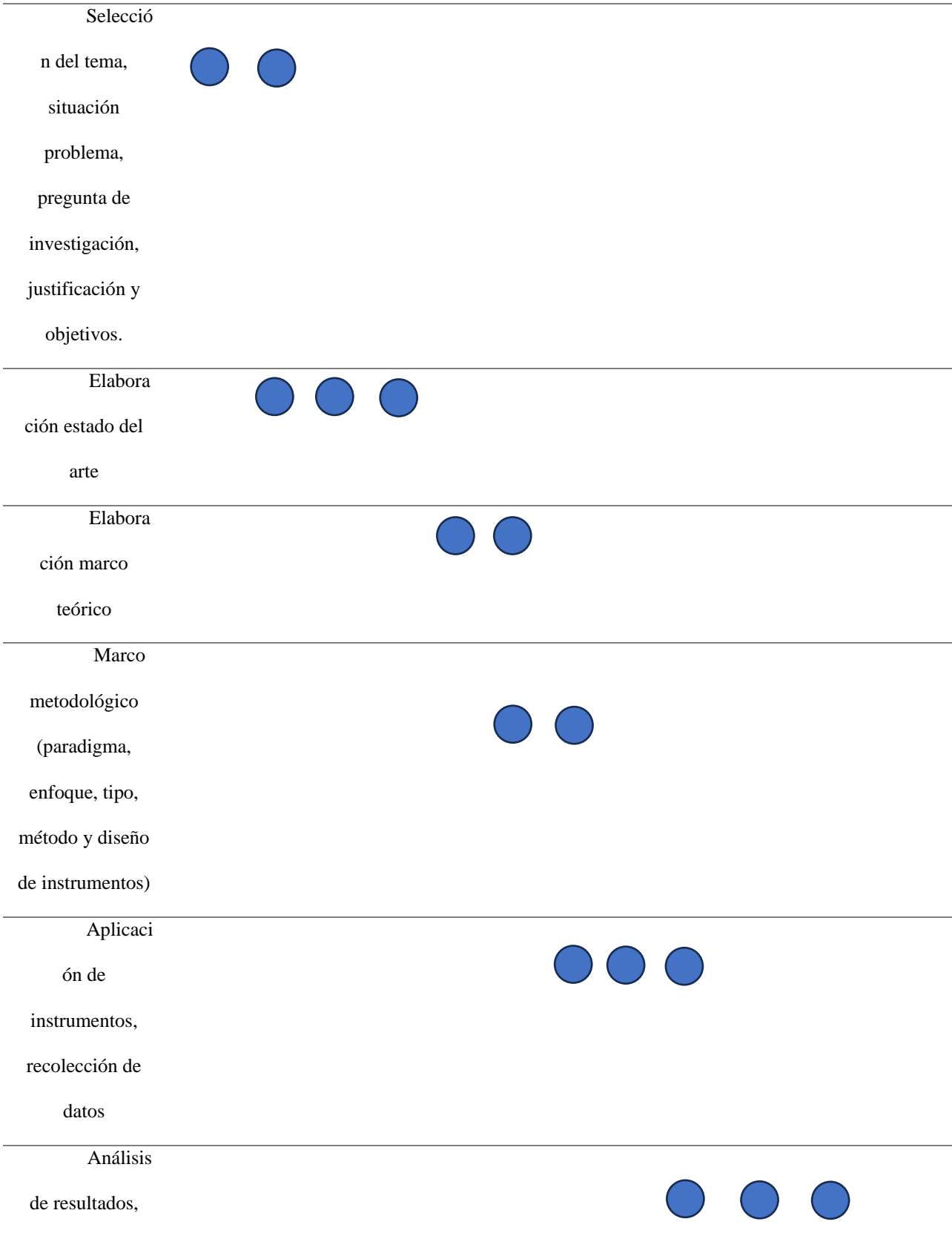
El análisis triangular implica combinar diferentes métodos de investigación o perspectivas teóricas para analizar un fenómeno de manera más completa. Al considerar múltiples fuentes de datos o enfoques metodológicos, se busca obtener una comprensión más enriquecedora y confiable del fenómeno en estudio. En efecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) plantean que es importante considerar los beneficios y las limitaciones del trabajo desarrollado en relación con sus objetivos de investigación específicos.

Para el presente trabajo a partir del análisis hermenéutico que se realice desde el análisis de contenido, los resultados de la encuesta y lo desarrollado en los objetivos específicos planteados desde, por un lado, la identificación de necesidades en términos de inteligencia emocional que se evidencian en los maestros de educación básica y media que estén relacionadas con el clima laboral y, por otro lado, el análisis de las mecánicas base requeridas para diseñar un sistema de juego que propendan al mejoramiento del clima laboral, se pretende lograr evidenciar resultados que permitan comprender el fenómeno estudiado.

### **Muestra**

La muestra está conformada por 40 maestros del Liceo Parroquial San José, entre hombres y mujeres entre los 23 y 58 años, los cuales pertenecen a diferentes áreas de la institución (matemáticas, informática, inglés, sociales, español, artística, filosofía, preescolar y ciencias naturales).





---

conclusiones y

recomendaciones

---

Entrega

de documento

final,

correcciones y

sustentación

---



*Nota:* Elaboración propia

#### **Capítulo 4. Resultados**

En este capítulo se llevará a cabo un análisis de las dinámicas presentes entre los docentes de la institución objeto, las cuales involucran la emoción, el trabajo y el clima laboral, prácticas que limitan la asertividad en la cultura organizacional en la institución. Por tanto, la presentación de este análisis está distribuido de la siguiente manera: primero, se da a conocer la definición y estructura del plan de formación profesoral; segundo, se realiza un análisis de la encuesta inicial realizada a los maestros desde el reconocimiento de sus percepciones en el trabajo asociadas al clima laboral en relación con sus emociones, relaciones sociales y satisfacción en el trabajo, además de sus perspectivas de liderazgo y gestión educativa. Tercero, se abordan los análisis de las dinámicas de juego requeridas para la elaboración del prototipo, y su implementación para la transformación asertiva de la cultura organizacional. Por último, se comparten los elementos asociados al prototipo dentro del plan de formación profesoral y se relaciona, a modo de discusión, el alcance e impacto de la propuesta llevada a cabo en consonancia con la encuesta implementada y el análisis de contenido en el apartado anterior.

### Definición y Estructura del Plan de Formación Profesoral

Un plan de formación profesoral es un conjunto organizado de actividades y estrategias diseñadas para el crecimiento personal y profesional de los profesores, que no solo implican la actualización en una disciplina, sino que comprende el sentido humano del maestro, el cual pertenece a un contexto, realidad y grupo social (Martín-Sánchez y Groves, 2016). Así mismo, tiene como propósito desarrollar habilidades que permitan abordar las necesidades específicas de los docentes en función de los objetivos institucionales y las demandas cambiantes del entorno educativo.

#### Figura 4.1

*Estructura del plan de formación profesoral*



*Nota:* Elaboración propia

Para esta investigación el plan de formación profesoral se desarrolló con base en una evaluación previa de las necesidades y competencias del cuerpo docente (encuesta), identificando

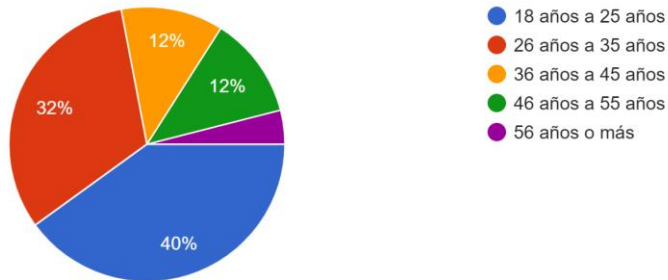
áreas de mejora y aspectos específicos que requieren atención, asociado a las cuatro categorías principales de burnout, inteligencia emocional, liderazgo y gerencia educativos. Este plan (*Figura 4.1*) fomenta la participación activa y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Consta de una evaluación de necesidades que para esta intencionalidad investigativa se realiza a través de una encuesta inicial, la proposición de objetivos medibles, una metodología y dinámica de desarrollo desde la prototipación del instrumento de gamificación, un cronograma de desarrollo de prototipo y evaluación e impacto.

### **Identificación de Necesidades y Percepciones en el Trabajo Asociados al Clima Laboral**

La presente investigación involucra 25 maestros del sector privado pertenecientes al Liceo Parroquial San José, colegio adscrito a la Arquidiócesis de Bogotá y perteneciente al Sistema Educativo de la Arquidiócesis de Bogotá - SEAB. Inicialmente, se realiza una encuesta (*Anexo 1*) adaptando algunos elementos de la MBI Educators Survey (MBI-ES), con el propósito de diagnosticar las necesidades en términos de las categorías identificadas a saber: inteligencia emocional, burnout, gerencia y liderazgo dentro del clima laboral. A partir de lo anterior, se realiza un análisis estadístico descriptivo para validar los datos recolectados. El criterio de selección de los encuestados fue de participación libre, donde se realizó en primera instancia una caracterización en relación con la edad, el género, el nivel de formación y el área a la que pertenece.

**Figura 4.2***Rango de Edad*

Establezca su rango de edad  
25 respuestas

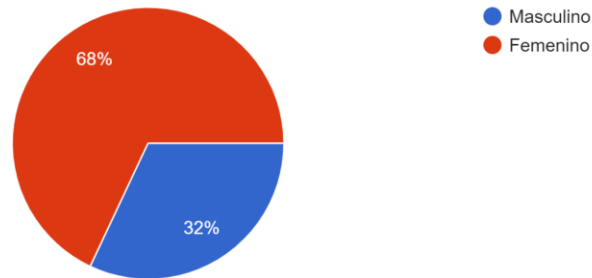


*Nota:* Elaboración Propia

En ese sentido, de los 25 participantes, todos mayores de edad, según lo establecido en la ley 27 de 1997 de Función Pública, para la República de Colombia, fijada en 18 años de edad, 10 de ellos, es decir el 40%, pertenecía al grupo cuya edad oscilaba entre los 18 y 25 años. El 32%, estaban en el rango de entre 26 y 35 años. Un 12% de los encuestados, es decir, 3 personas, tenían entre los 36 y 45 años. De igual manera 3 de ellos, siendo un 12 %, estaban entre los 46 a 55 años de edad y tan solo 1 persona, 4%, era mayor de 56 años. Según este diagrama (*Figura 4.2*), se puede indicar que para esta encuesta, la mayoría de participantes son jóvenes menores de 25 años. En ese sentido, se infiere que la población de maestros que ejercen sus prácticas educativas y pedagógicas en la institución hacen parte del grupo poblacional de jóvenes adultos.

**Figura 4.3***Género*

Establezca el género con el que se identifica  
25 respuestas

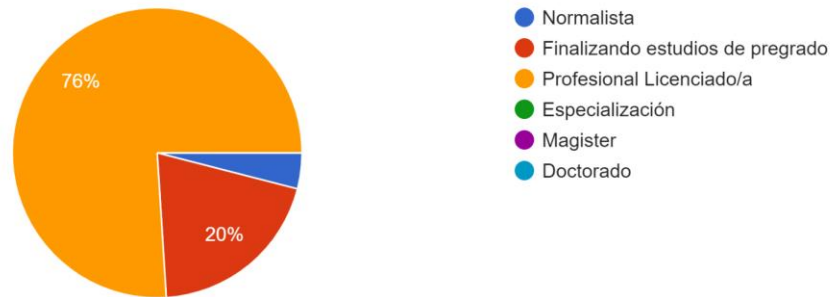


*Nota:* Elaboración Propia

Para el caso del género, entendido como construcción socio-cultural asociada al ser reconocido socialmente (*Figura 4.3*), de 25 encuestados, el 68% que corresponde a 17 personas son mujeres y el 32% (8 personas) son hombres. Por otra parte, se estableció una tercera categoría para las personas que no se identificaran con alguno de estos géneros, pero el instrumento no arrojó participantes que hubiesen elegido dicha opción.

**Figura 4.4***Nivel de formación*

Especifique su nivel de formación  
25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

Luego de realizada la caracterización de género, se procedió a conocer en cada uno de los casos, el nivel de formación académica de los participantes (*Figura 4.4*). Los niveles propuestos por los investigadores se definieron de la siguiente manera: normalista, finalizando estudios de pregrado, profesional- licenciado, especialización, magíster, doctorado. Los resultados obtenidos, dan cuenta que un 76% de los participantes tiene estudios profesionales o son licenciados- licenciadas. El 20 %, cinco de los encuestados, son personas que están cursando sus estudios de pregrado, pero que ya están ejerciendo como educadores, y uno de los participantes es normalista superior, lo que representa el 4 % de los participantes. Finalmente, en este grupo de educadores se puede evidenciar que no hay personas que hayan realizado o culminado satisfactoriamente estudios posgraduales de especialización, maestría o doctorado.

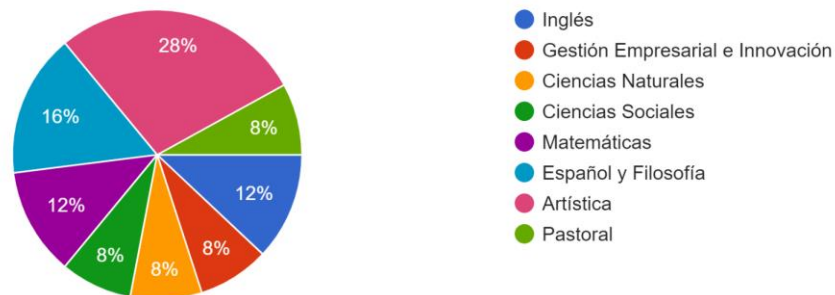
La invitación a participar en este ejercicio investigativo, así como la decisión de los maestros en querer hacerlo, se realizó de manera libre, sin ánimo de lucro y con la única finalidad

o beneficio de aportar a la indagación de una problemática que cada día va cobrando mayor importancia, no solo en la profesión docente, sino también en otras profesiones, como lo es el síndrome del trabajador quemado o Burnout y su relación con el clima laboral y la inteligencia emocional.

**Figura 4.5**

*Área a la que pertenece*

Establezca el área a la que pertenece  
25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

En ese sentido, los profesores participantes hacían parte de las áreas de inglés, gestión empresarial e innovación, ciencias naturales, ciencias sociales, matemáticas, lenguaje, artística y pastoral (*Figura 4.5*). En el gráfico se puede observar que el porcentaje de participación en relación con las áreas de conocimiento es similar, por lo que la diversidad en los saberes es un elemento fundamental para la investigación, puesto que se tiene una visión holística de las categorías presentadas y la perspectiva que tienen los maestros frente a ellas. Con ello se puede afirmar que la población con la que laboran los maestros es similar a la de sus pares de otras asignaturas en el mismo nivel, (preescolar, básica primaria, básica secundaria y media).

### *Análisis de Necesidades en Términos de Inteligencia Emocional*

Luego de precisar la caracterización de los sujetos participantes, se mencionan en este apartado los resultados hallados en cuanto a la inteligencia emocional en términos de necesidad de la población encuestada, entendiendo el concepto, como se precisó en el marco teórico, desde Damasio (2010) a partir de la relación tripartita entre emoción, cerebro y comportamiento humano; responsables de la manera de accionar, sentir y razonar de los seres humanos y su variabilidad en determinados contextos y situaciones. En ese sentido, el recurso emocional determina el grado de satisfacción del individuo frente al reto de asumir, o en otro caso, frente a la adaptación al entorno en el que desarrolla su quehacer, que para el caso de los participantes de esta investigación será la escuela. En este aspecto, se le preguntó a los encuestados acerca del clima laboral de la institución donde laboran, (hallazgos que se presentarán en el siguiente apartado) entendiendo esta categoría como una variable necesaria para valorar las emociones y el modo cómo las personas reaccionan frente a diversas posibilidades situacionales y comportamentales existentes en su trabajo diario con los otros.

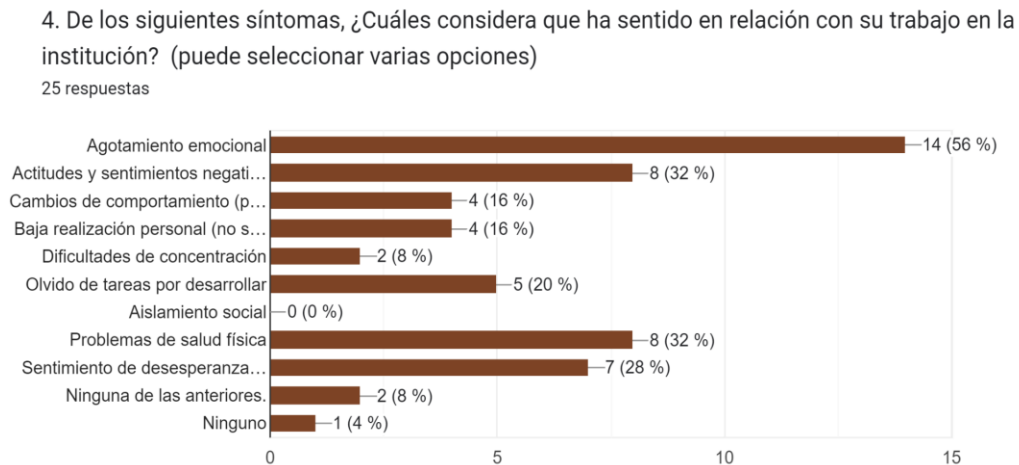
El escenario donde confluyen las dinámicas de los participantes es la escuela, allí se ven abocados a situaciones límite, que los confrontan y los ponen por momentos a tomar decisiones poco gratificantes, mediadas por los sentimientos y emociones. Un buen manejo de estas últimas, puede determinar, y hasta garantizar, un estado anímico positivo, relaciones interpersonales con mayor comunicación asertiva y un bienestar progresivo, que seguramente mejorará la salud e incidirá en la calidad de vida de los maestros y maestras.

Ledoux (1996) comparte que la emoción es una característica propia de la mente y es respuesta a estímulos. Los participantes dejan ver en sus respuestas el sentir en cuanto a que la institución favorezca espacios donde se pueda capacitar a los miembros de la comunidad

educativa en torno a la inteligencia emocional, dado que los maestros requieren estar capacitados y fortalecidos emocionalmente para hacer frente a diversas situaciones y circunstancias en los diferentes ambientes de aprendizaje.

Los maestros manifiestan su preocupación por el manejo que se da a la inteligencia emocional, puesto que, en algunos casos en su interacción con estudiantes, estos son identificados y diagnosticados con patologías referentes a necesidades especiales, relacionadas con la psicología y la psiquiatría, pero en el caso de aquellos que no son atendidos por profesionales, los maestros se ven abocados a realizar acompañamientos particularizados, donde por momentos tienen que soportar tratos irrespetuosos e indignos, venidos de estudiantes y padres de familia, que desconocen u omiten la relevancia de hablar acerca de inteligencia emocional.

Otro de los hallazgos refiere que frente los patrones de rendimiento académico, adaptabilidad social y modulación de las conductas disruptivas, el desarrollo de una inteligencia emocional efectiva favorece dichos procesos, no solo en los estudiantes, sino también en los maestros, haciendo del autoconocimiento y la autoconciencia, herramientas útiles para los desafíos que encuentran en el día a día.

**Figura 4.6***Síntomas en el lugar de trabajo*

*Nota:* Elaboración Propia

Por otra parte, se invitó a los participantes para que asociaran algunos síntomas emocionales y corporales con su experiencia más reciente vivenciada en su lugar de trabajo -cabe aclarar que podían elegir más de una opción- encontrando que un 56% de los encuestados, 14 de 25 participantes, manifestaron sentir un agotamiento emocional (*Figura 4.6*). Seguido de actitudes y sentimientos negativos hacia el trabajo, compañeros y/o estudiantes con un porcentaje de 32%, es decir, 8 encuestados, siendo un conjunto un poco menor, pero en ambos casos corresponde a una relación directa con la inteligencia emocional.

Damasio (2003) argumenta que la comprensión emocional en la educación es crucial para la toma de decisiones efectivas y la resolución de problemas en la vida cotidiana, por tanto, el agotamiento emocional, al igual que el físico, limita al punto de mermar la motivación y el deseo por realizar acciones cotidianas que forman parte de las tareas propias adquiridas de manera contractual, pero también afectan aquellas iniciativas no pactadas con un jefe o superior, sino con la familia, amigos, o con la misma persona, ideas de transformación personal, cambios

significativos, propósitos o ideas innovadoras que pierden vigencia cuando se ven opacados por una tensión constante derivada del día a día en su quehacer docente, y que puede llevar, como lo indican ocho de los participantes, a pensar y desear cosas no tan sanas, en contra de compañeros, jefes, padres y/o estudiantes que quizá afectan emocionalmente de manera negativa..

La relación entre la salud física y mental ha dejado de ser un dualismo, similar a la dicotomía platónica del alma y el cuerpo, convirtiéndose en dos categorías íntimamente relacionadas y cuya afectación incide particularmente una en la otra. Para ocho de los participantes, es decir un 32%, uno de los síntomas relacionados con su praxis laboral ha tenido repercusiones en su salud física, identificando patologías asociadas al estrés como dolor de cabeza, de estómago, agotamiento corporal.

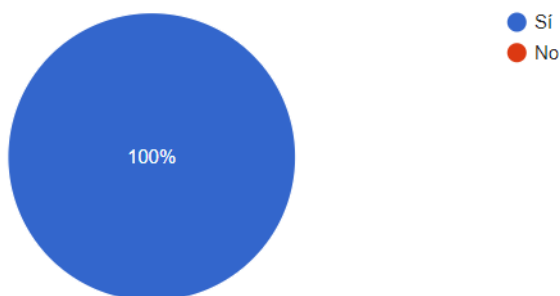
Los siguientes síntomas identificados por los participantes, ubican el sentimiento de desesperanza y resignación en el cuarto lugar, con una participación de siete personas, para un porcentaje del 28%, seguido del olvido de tareas pendientes, cambios de comportamiento, irritabilidad y baja realización personal, las cuales comparten un porcentaje del 16%, para un total de 4 participantes, quienes indican haber o estar presentando este síntoma. Frente a estos tópicos, se puede inferir que al no estar satisfecho con el desempeño propio, bien sea por una evaluación personal, o por una heteroevaluación, la percepción de fracaso y baja realización personal se agudiza, haciendo quebrar aquellas iniciativas de superación, o los planes futuros reducidos a negación.

Por último, para esta primera pregunta solo dos participantes con un porcentaje de 8%, manifestaron no presentar ninguno de estos síntomas, y ninguno de los encuestados eligió haber experimentado aislamiento social, una de las prácticas más desafortunadas en el camino hacia la depresión u otras patologías relacionadas con la salud mental.

**Figura 4.7***Inteligencia emocional asertiva*

7. ¿Considera que el manejo de una inteligencia emocional asertiva es importante dentro de las prácticas como docente dentro de la institución con colaboradores, padres de familia y/o estudiantes?

25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

Ante la pregunta ¿Considera que el manejo de una inteligencia emocional asertiva es importante dentro de las prácticas como docente dentro de la institución con colaboradores, padres de familia y/o estudiantes? El 100 % de los participantes respondió afirmativamente (*Figura 4.7*). Algunas de las razones tienen que ver, según los encuestados, con la prioridad que se fomenta en las instituciones educativas sobre lo académico, pieza fundamental de la finalidad educativa, en contraste con la poca formación, o dedicación que se le da a los temas relacionados con la persona humana, el manejo de las emociones, la salud mental, la afectividad y otros temas relacionados con la inteligencia emocional, igualmente importantes.

Otros participantes coinciden al indicar que no se le presta la atención que merece el tema de la inteligencia emocional asertiva dentro de las prácticas docentes, por lo cual es importante aclarar que no se refieren únicamente a la institución donde laboran actualmente, sino que es una percepción generalizada de la visión que tienen las personas sobre este tema.

El elemento motivacional y la relación con los otros para algunos de los participantes es vital en el proceso de crecimiento personal. Damásio (1999) y Ledoux (2002) concuerdan en que la expresión facial, es decir, el lenguaje no verbal, es una forma de gran poder de transmitir información emocional, por lo que ser reconocidos como sujetos activos, líderes innovadores, hábiles dentro de su rol, son cualidades que según los encuestados deberían ser tenidas en cuenta y reconocidas, no solo por los directivos de la institución educativa, sino también por sus pares, estudiantes y padres de familia.

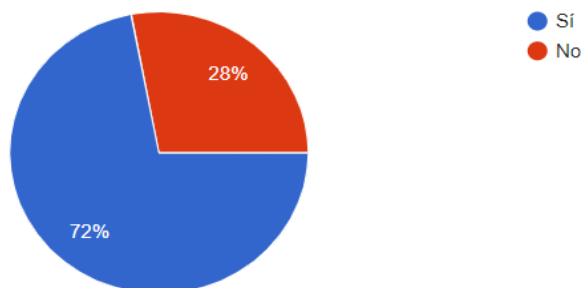
Algunos de los participantes manifiestan de gran importancia, que existan espacios en la institución educativa donde ellos puedan comunicar, socializar y liberar ciertas tensiones que se estén presentando, *La salud mental es importante para mostrar resultados* indicó uno de los encuestados, haciendo un llamado de atención a los directivos y dueños de las instituciones educativas, especialmente del sector privado frente a aquellos que dentro de sus prácticas empresariales, no tienen en cuenta el ser, sino el hacer o el tener.

#### Figura 4.8

*La emoción, su relación con la labor y el liderazgo*

8. ¿Considera que las situaciones personales afectan en el clima laboral de la institución, es decir, en las relaciones interpersonales, desempeño, motivación, empatía, satisfacción con la labor, liderazgo y concentración?

25 respuestas



Nota: Elaboración Propia

A la pregunta ¿Considera que las situaciones personales afectan en el clima laboral de la institución, es decir, en las relaciones interpersonales, desempeño, motivación, empatía, satisfacción con la labor, liderazgo y concentración? Los resultados de este cuestionamiento quedaron de la siguiente manera (*Figura 4.8*): el 72% estuvieron de acuerdo en que las situaciones personales pueden afectar el clima laboral, por lo que se determina que la regulación emocional de lo que sucede en la vida de cada maestro es fundamental en las tareas y acciones diarias. Por otro lado, el 28 %, es decir 7 personas, consideran que no tiene mucha influencia reflejando mayor asertividad al momento de regular las situaciones personales y laborales.

En ese sentido, es fundamental reconocer que el ser humano no es una isla fraccionada, del trabajo o la casa, sino que concentra una integralidad de dimensiones mediadas por la emoción, que es importante que sean reguladas para actuar de determinada manera en cada contexto donde se encuentre. Por tanto, promover en los maestros espacios en los que reconozcan sus emociones, como los hace sentir su lugar de trabajo y las relaciones con los demás puede permitirles considerar abordar sus emociones de una manera asertiva, permitiendo una regulación de su sentir y actuar en los diferentes espacios donde se encuentren.

### ***Comprensión de las Dinámicas Sociales de los Maestros en Relación con el Clima Laboral y su Satisfacción en el Trabajo.***

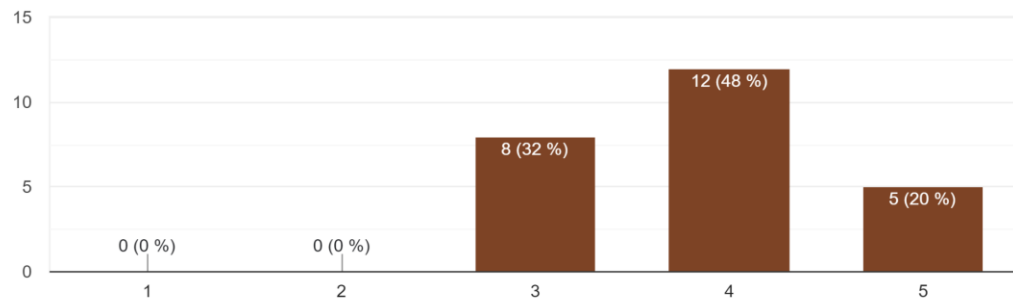
En este apartado se pretende comprender aspectos que influyen las dinámicas laborales que afectan el clima laboral de los maestros, dentro de las que se incluye el desempeño individual, elementos que influyen en el desarrollo del burnout, relaciones interpersonales, entre otros relevantes que permiten analizar las complejidades de las interacciones sociales en el entorno educativo, así como entender cómo estas dinámicas afectan la percepción de los maestros

sobre su entorno laboral, proporcionando una base sólida para implementar estrategias que fomenten un clima positivo, relaciones saludables y, en última instancia, una mayor satisfacción en el trabajo docente.

### Figura 4.9

#### *Satisfacción clima laboral*

1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el clima laboral de la institución, entendiendo que este se define como el ambiente psicológico y emocional ...s comportamientos y prácticas dentro del mismo?  
25 respuestas

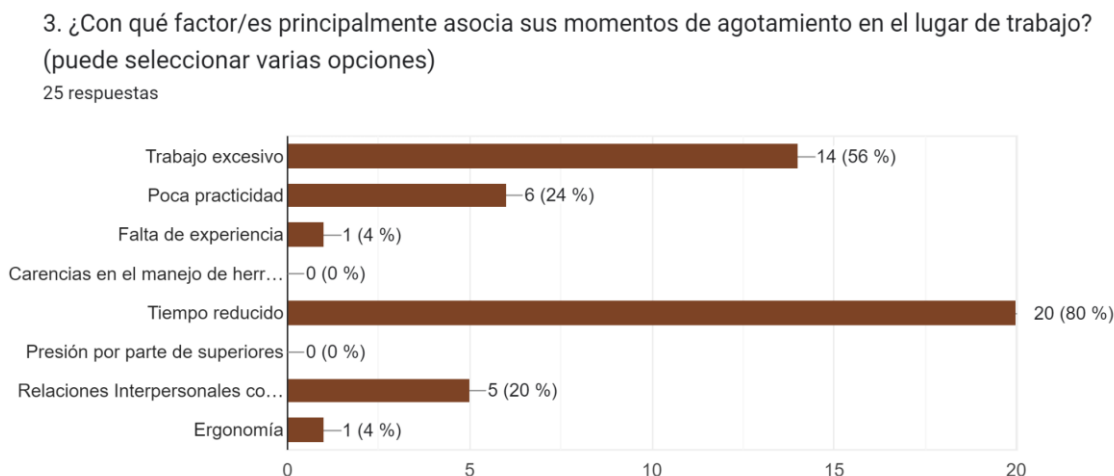


*Nota:* Elaboración Propia

En el proceso de observación relacionado al clima laboral, la *Figura 4.9* permite evidenciar que el 32% de los individuos consideran que se debe seguir trabajando para mejorar este aspecto, puesto que se refleja una satisfacción parcial, y existe un 48% que no se encuentra del todo satisfecho. A este resultado pueden influir varios aspectos como el trabajo en las áreas, trabajo en equipo, comunicación poco asertiva entre los mismos maestros y directivos y burnout, donde es determinante considerar que la prevalencia del agotamiento genera en las personas menor satisfacción laboral y compromiso, rendimiento bajo, problemas de salud tanto físicos como psicológicos y consecuencias tanto individuales, como institucionales (Alamos et al., 2019).

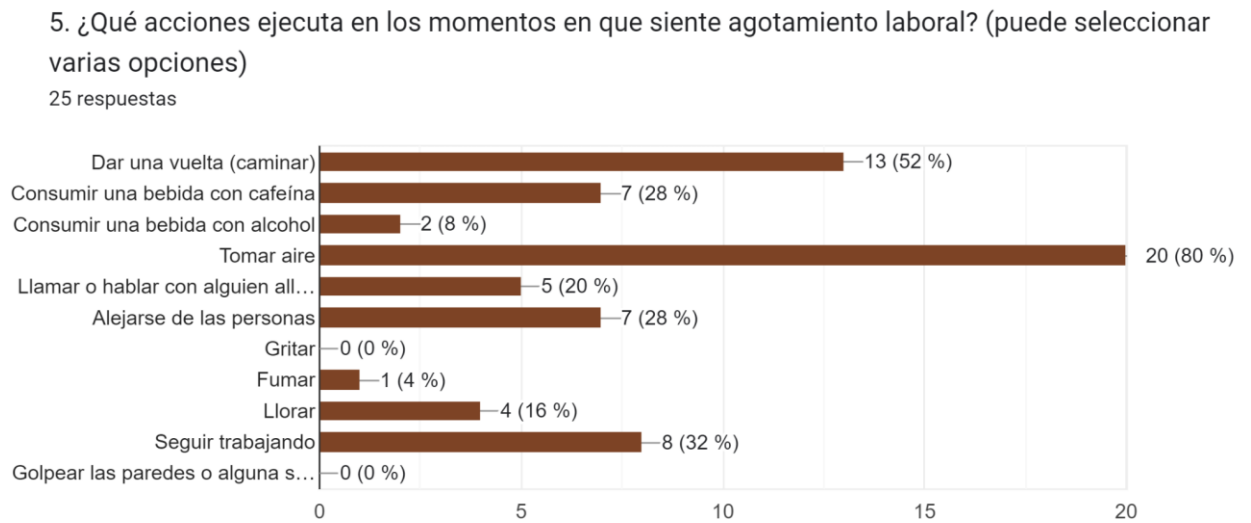
**Figura 4.10**

*Factores asociados al agotamiento en el trabajo*



*Nota: Elaboración Propia*

A partir de los resultados evidenciados en relación con los factores que influyen en el agotamiento en el lugar de trabajo (*Figura 4.10*) se puede evidenciar que 20 personas, es decir el 80% de los participantes, concuerdan que su agotamiento proviene del tiempo tan reducido que se da para el desarrollo de las tareas asignadas. Es importante considerar a partir de los estudios de Hoogendijk et al., (2022), que las presiones de tiempo y la autonomía, son factores que incrementan los niveles de estrés, agotamiento emocional y autopercepción del logro en los maestros. Por tanto, es fundamental lograr pensarse desde la gestión una sincronía entre el trabajo que se asigna, los logros institucionales y la gestión del tiempo, puesto que muchos de ellos tienen una carga de clase alta y los tiempos para el desarrollo de planeaciones, diligenciamiento de formatos, atención a padres de familia, entre otros son escasos. Como se puede evidenciar el 56% concuerda en que el trabajo es excesivo y esto tiene una relación directa con el tiempo asignado para cada tarea y las relaciones que se pueden generar dadas las emociones que esto genera en el clima laboral.

**Figura 4.11***Acciones para los momentos de agotamiento laboral*

*Nota:* Elaboración Propia

El análisis de las acciones tomadas en momentos de agotamiento laboral revela una interesante perspectiva sobre las estrategias adoptadas por los participantes para lidiar con la fatiga en el entorno de trabajo. A la pregunta sobre las acciones que lleva a cabo cuando siente agotamiento laboral (*Figura 4.11*) con un 80%, la opción principal es tomar aire, lo que sugiere una necesidad generalizada de pausas breves para recargar energías. Sin embargo, la naturaleza de esta acción no queda clara: ¿es una búsqueda consciente de aire fresco o simplemente una pausa mental?

La elección de dar una vuelta por el 52% de los encuestados también destaca, indicando una tendencia hacia la actividad física como medio para combatir la fatiga. Este enfoque activo podría ser considerado como una estrategia saludable, dado que implica no solo un descanso mental sino también una pausa física.

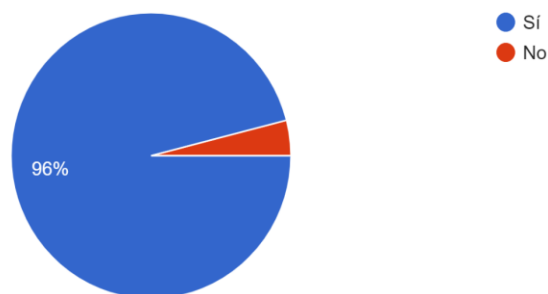
Por otro lado, el 32% que opta por seguir trabajando a pesar del agotamiento, plantea si esto representa una muestra de compromiso con las tareas laborales o una señal de la presión para continuar produciendo incluso en condiciones de fatiga. La tendencia a ignorar las señales de agotamiento podría tener implicaciones negativas para la salud a largo plazo, por tanto, es necesaria una comprensión de lo que representa el burnout y poderlo gestionar con éxito para desarrollar acciones de remodelamiento en el trabajo y promover otros mejores a futuro (Maslach y Leiter, 2021). En consecuencia, la elección de consumir una bebida con cafeína por el 28%, refleja una dependencia común de estimulantes para contrarrestar la fatiga. Este enfoque puede ofrecer resultados inmediatos, pero plantea la cuestión de si se trata de una solución sostenible o simplemente una forma de enmascarar los síntomas del agotamiento.

#### Figura 4.12

*Estrategias para la mejora del clima laboral y organizacional asertivo*

6. ¿Considera que es importante aplicar en la institución estrategias que permitan mejorar el clima laboral y con ello contribuir a un clima organizacional asertivo?

25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

En relación con el clima laboral (*Figura 4.12*), un 96% de los participantes expresan la creencia en la importancia de aplicar estrategias para mejorar el clima laboral en la institución, mientras que un 4% parece tener una perspectiva opuesta. Este conjunto de datos sugiere una

fuerte tendencia hacia la valoración de un clima laboral positivo y la implementación de estrategias destinadas a mejorarlo. Un clima laboral positivo es esencial para el bienestar y el rendimiento en el entorno de trabajo. Esto podría interpretarse como un reconocimiento de la conexión directa entre un ambiente laboral favorable, productividad y satisfacción laboral que favorecen el éxito organizacional.

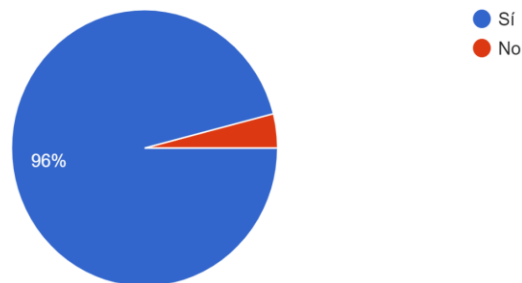
La presencia del 4% que respondió negativamente es un aspecto interesante a considerar. Este pequeño pero significativo grupo podría indicar que hay empleados que no están convencidos de la efectividad de estrategias específicas para mejorar el clima laboral o que pueden tener reservas sobre la aplicación de cambios en el entorno organizacional. En ese sentido es crucial explorar más a fondo las razones detrás de esta perspectiva minoritaria para abordar cualquier resistencia potencial o áreas de preocupación dentro de la institución.

### Figura 4.13

#### *Participación y relevancia de las propuestas e ideas individuales*

13. ¿Las propuestas o ideas que usted sugiere en la institución son tenidas en cuenta para la organización y desarrollo de las actividades?

25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

Por otra parte, atendiendo la pregunta sobre la participación y relevancia de las propuestas e ideas individuales (*Figura 4.13*), en su mayoría, lo que corresponde al 96% de los encuestados,

se evidencia una respuesta positiva de sus propuestas por parte de los directivos, lo cual sugiere un ambiente organizacional que valora la participación activa de los empleados y reconoce la importancia de ideas y perspectivas diversas en el proceso de toma de decisiones. Este alto porcentaje puede interpretarse como un indicador positivo de una cultura empresarial abierta y comprometida con la colaboración.

El 4% que reporta que sus propuestas no son tenidas en cuenta, puede señalar un aspecto que debe mejorar en la comunicación interna, la gestión de ideas o la transparencia en la toma de decisiones. Entender las razones detrás de esta percepción minoritaria es crucial para abordar posibles brechas en la participación y mejorar la dinámica de intercambio de ideas. La institución podría beneficiarse al explorar más a fondo las preocupaciones y experiencias de estas personas que no están de acuerdo, utilizando su retroalimentación para implementar mejoras y buscar una comprensión cualitativa más profunda de la dinámica interna de la organización.

### *Análisis de Perspectivas Desde el Liderazgo y Gestión Educativa*

El liderazgo efectivo radica en el proceso de conducir a un grupo de personas en determinada dirección (Kotter, 1990). No es posible liderar de manera efectiva cuando emocionalmente el líder se siente agotado o derrotado. El recurso emocional determina la calidad del desempeño en el proceso llevado a cabo, expresado por los participantes así: cuando se tiene un clima laboral positivo, el líder puede fomentar la mejora continua en el desarrollo personal, académico y social de los estudiantes, a través del establecimiento de una cultura escolar eficaz, efectiva y eficiente.

Desde la perspectiva del liderazgo transaccional, los maestros manifiestan su interés por establecer pautas y experiencias que redunden en un ambiente escolar agradable para los niños,

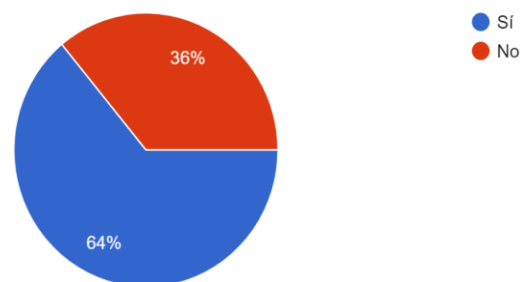
niñas y jóvenes a través de las aulas seguras que, desde la empatía y el reconocimiento del otro, fomenten el respeto. A cambio de esta propuesta, los participantes esperan transar con la respuesta solícita de sus dirigidos, la atención de los directivos docentes y con ello la posibilidad de seguir dignificando la profesión docente, y fortaleciendo el liderazgo en cada uno de sus compañeros.

Por otra parte, el líder es una persona que se preocupa por las emociones de sus colaboradores y promueve los lazos de equidad en el lugar de trabajo. El liderazgo transformacional promueve que todos los miembros de la comunidad estén bien, y para ello se debe establecer un programa de estímulos para los maestros. Frente a ello, los participantes sugieren la atención y disposición del tiempo para trabajar talleres donde se atiendan sus necesidades emocionales, así como el mejoramiento de las relaciones entre compañeros, como lo hace nuestra propuesta de gamificación y espacios recreativos donde puedan salir de la rutina y trabajar otros aspectos de su formación personal.

#### **Figura 4.14**

##### *Toma de decisiones*

12. ¿Las decisiones tomadas por el equipo directivo, a la hora de desarrollar las tareas en la institución por parte de los maestros, favorecen la...ión de las actividades y el buen manejo del tiempo?  
25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

El siguiente componente de este apartado tiene que ver con la pregunta (*Figura 4.14*):

¿Las decisiones tomadas por el equipo directivo, a la hora de desarrollar las tareas en la institución por parte de los maestros, favorecen la organización de las actividades y el buen manejo del tiempo? Los participantes en su mayoría indicaron que las decisiones tomadas por el equipo directivo, a la hora de desarrollar las tareas en la institución por parte de los maestros si favorecen la organización y la optimización de los tiempos con una aprobación del 64% es decir, 16 maestros; en contraste el 36 % de ellos manifiestan que no lo perciben de esta manera.

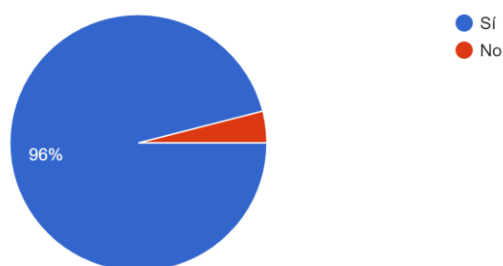
Indagando en el porqué de sus respuestas, se encuentra a favor que las directivas como líderes ayudan a favorecer y dar la mejor opción a la hora del desarrollo de las actividades, también cuentan con una planeación anticipada, plantean objetivos claros y directrices concisas sobre lo que se debe hacer.

Los que consideran que las decisiones tomadas por el equipo directivo a la hora de desarrollar las tareas en la institución no ayudan a la organización y manejo del tiempo de los maestros, se da a razón de la falta de información, el desorden en las pautas dadas, la cantidad de actividades, la carga laboral y el mayor determinante, el tiempo. Estos son factores que inciden negativamente en el desarrollo óptimo de la gestión que realizan los maestros, sin embargo, varios de esos factores no dependen directamente de las decisiones del equipo directivo, ya que implican actitudes de disciplina y organización personal. Para aquellos que sí son determinados por decisiones de coordinadores, jefes de área y rectoría, también se identifican algunas falencias en cuanto a instrucciones, finalidad y optimización de tiempos.

**Figura 4.15***Dinámicas de liderazgo por el equipo directivo*

14. ¿Considera que las dinámicas de liderazgo por parte del equipo directivo van encaminadas al mejoramiento de los procesos formativos a nivel institucional?

25 respuestas

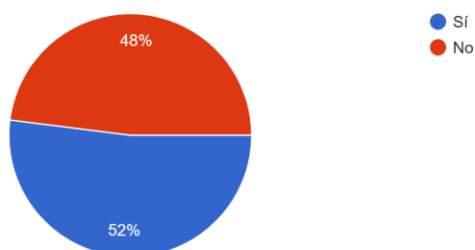


*Nota:* Elaboración Propia

Otra de las preguntas formuladas a los participantes respecto a la categoría de liderazgo y gestión (*Figura 4.15*) fue: ¿Considera que las dinámicas de liderazgo por parte del equipo directivo van encaminadas al mejoramiento de los procesos formativos a nivel institucional? De 25 participantes, 24 respondieron si a este cuestionamiento y solo una persona ubicó un no como respuesta. Este respaldo mayoritario demuestra que los maestros reconocen el trabajo realizado por la institución frente al mejoramiento de los procesos formativos, que independiente de la valoración que se haga de ellos, existen, se priorizan, se dan a conocer a la comunidad educativa y forman parte de la planeación y autoevaluación institucional.

**Figura 4.16***Comunicación asertiva*

15. ¿Considera que existe una comunicación asertiva en las dinámicas de liderazgo entre todos los agentes educativos, es decir, todos lo que participan en la comunidad educativa de su institución?  
25 respuestas



*Nota:* Elaboración Propia

La última pregunta en relación con esta categoría de liderazgo y gerencia tiene que ver con el componente de comunicación asertiva (*Figura 4.16*). En este aspecto se formuló el siguiente cuestionamiento: ¿Considera que existe una comunicación asertiva en las dinámicas de liderazgo entre todos los agentes educativos, es decir, todos lo que participan en la comunidad educativa de su institución? Los encuestados en esta oportunidad dividieron sus apreciaciones encontrando un 52% de participantes que optan por el sí, y con un 48% cuya respuesta fue negativa, lo que representa un gran número de maestros cuya perspectiva frente a la comunicación asertiva es negativa. Este resultado puede darse por la diversidad de opiniones y perspectivas de liderazgo existente en los grupos de maestros, ya que la comunicación asertiva depende en gran medida en la comprensión del otro y la interacción constante entre maestros y directivos. Esto puede generar no solamente carencias en la comunicación, sino dificultades en el desarrollo de las tareas y la productividad.

En suma, se puede evidenciar que la relaciones entre los maestros depende del contexto y las experiencias que cada sujeto tenga con el entorno en el que se encuentra. Aspectos como la

motivación, el agotamiento en el trabajo, la satisfacción con la labor, las dinámicas de liderazgo y comunicación influyen directamente en las relaciones consigo mismos y con los demás, de manera que también influye en la forma como desarrollan sus prácticas y cumplen con los objetivos organizacionales. Así mismo, es necesario comprender que todos los grupos sociales se caracterizan por la diversidad y la diferencia como factores que determinan las relaciones laborales, pero que también son una gran riqueza a la hora de construir estrategias que respondan desde diferentes puntos de vista a las dinámicas de la institución.

### **Análisis de Mecánicas de Juego Base para un Clima Laboral Asertivo en el Plan de Formación Profesoral.**

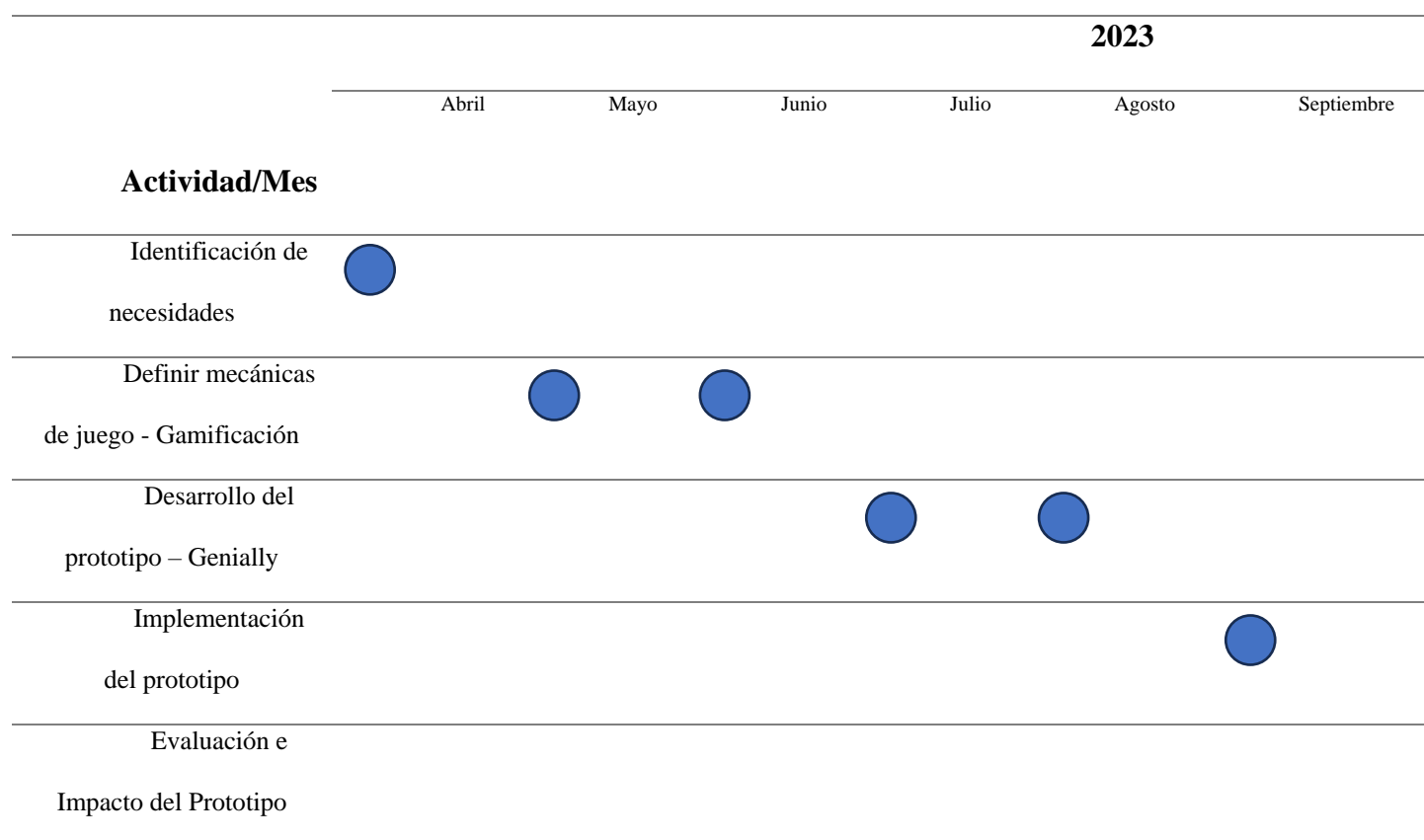
En este apartado se analiza el papel de las mecánicas de juego y su influencia en la resignificación y fortalecimiento del clima laboral de los maestros en el Liceo Parroquial San José, destacando la importancia de promover un equilibrio para fomentar un ambiente propicio en el aprendizaje, la regulación emocional, la comunicación asertiva, el crecimiento personal, profesional y laboral. Así mismo, se abordan los elementos de la gamificación dentro del plan de formación profesorale que está diseñado desde el prototipo: elaboración, implementación y alcance dentro de la presente propuesta después de su aplicación.

Una mecánica de juego es un conjunto de reglas de juego con una estructura reconocible que inicia desde un desencadenante, activando así un mecanismo o función que produce un resultado (Gee, 2004). A partir de una mecánica de juego establecida, que incorpora principios de aprendizaje efectivo, como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la motivación intrínseca, se puede lograr una comprensión y desarrollo de habilidades cognitivas, socio emocionales, relacionales y de liderazgo.

La interrelación entre las mecánicas de juego y el clima laboral en el ámbito educativo permite ser un elemento significativo dentro de la transformación de prácticas que permitan actuar sobre las dinámicas complejas que experimentan los maestros en su entorno laboral. Por tanto, las mecánicas de juego dentro de los espacios de capacitación y bienestar docente, permite, no solamente comprender mejor las experiencias de los maestros, sino también, identificar oportunidades para cultivar entornos educativos más enriquecedores y estimulantes. De esta manera se planteó un cronograma (Tabla 4.1) para el desarrollo del prototipo y con ello se logra hacer una proyección y cumplimiento de los diferentes procesos que dentro del plan de formación profesoral se tienen estimados para el logro de los objetivos.

**Tabla 4.1**

*Cronograma desarrollo de prototipo*



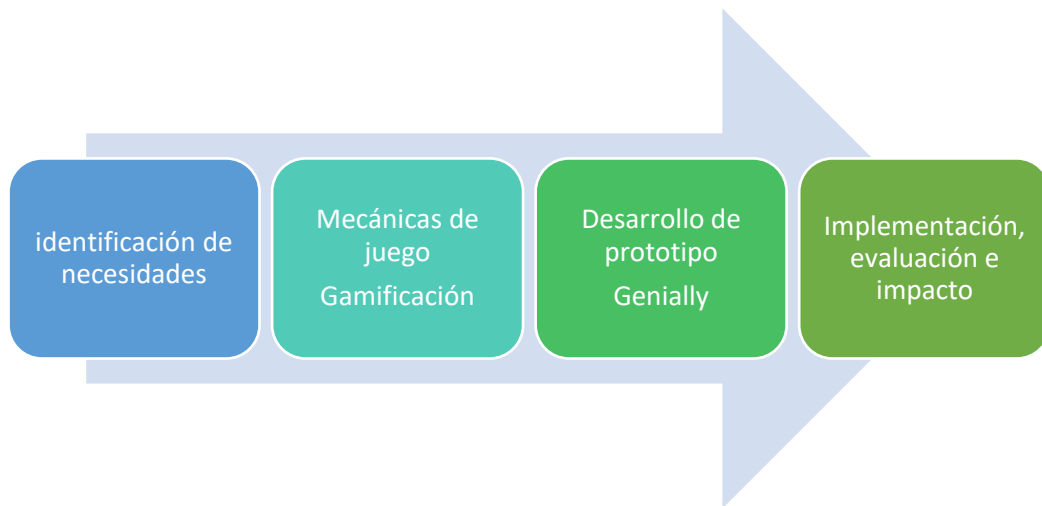
*Nota:* Elaboración Propia

***Prototipado del Plan de Formación Profesor: elaboración (Build Climate)***

A partir de los resultados de la encuesta se lograron determinar las necesidades de los maestros en las cuatro categorías expuestas anteriormente, las cuales fueron la base para el desarrollo de un prototipo de gamificación en la aplicación Genially desde unas mecánicas de juego establecidas, que permitiera a través de un piloto de implementación, ser recurso efectivo para evaluar su impacto en la promoción de un clima laboral asertivo, al tiempo que potenciar el desarrollo de habilidades clave, como la inteligencia emocional y el liderazgo (*Figura 4.17*).

**Figura 4.17**

*Secuencia para el desarrollo del prototipo*



*Nota:* Elaboración Propia

Para desarrollar el prototipo denominado Build Climate se tomó como base las necesidades identificadas anteriormente en la encuesta de los maestros, las cuales permitieron distinguir falencias en términos de inteligencia emocional, manejo del tiempo, reconocimiento del otro, manejo de estrés, entre otros. Estas permitieron establecer como objetivo del prototipo

lograr desarrollar habilidades que favorezcan el mejoramiento del clima laboral a partir de la promoción de capacidades de liderazgo, gerencia e inteligencia emocional.

Por otro lado, como guía para el desarrollo del prototipo de gamificación es importante considerar los tipos de jugadores que median para dentro de las dinámicas comunicativas y discursivas en el proceso de participación en los retos dentro del juego y para ello se toma como referente los tipos de jugadores según Bartle (*Figura 4.18*). En ese sentido, se podrán evidenciar maestros enfocados en el logro son ambiciosos y triunfadores, es decir, aquellos maestros que se enfocan sus esfuerzos a alcanzar las insignias y superar cada uno de los retos de Build Climate con éxito; los asesinos, son esos maestros que buscan demostrar sus habilidades dando las mejores respuestas, son líderes y logran abrirse un poco más hacia los demás. Los exploradores, son maestros que se sienten más conectados con su sí mismo objetivo, es decir, con su ser en la expresión de emociones y perspectivas que conectan a los demás. Por último, están los socializadores, son aquellos maestros que promueven un mejor ambiente laboral, aquellos con ideas que permiten mejorar la comunicación y las interacciones sociales, saben escuchar y comprenden el sentir del otro.

**Figura 4.18***Tipos de jugadores*

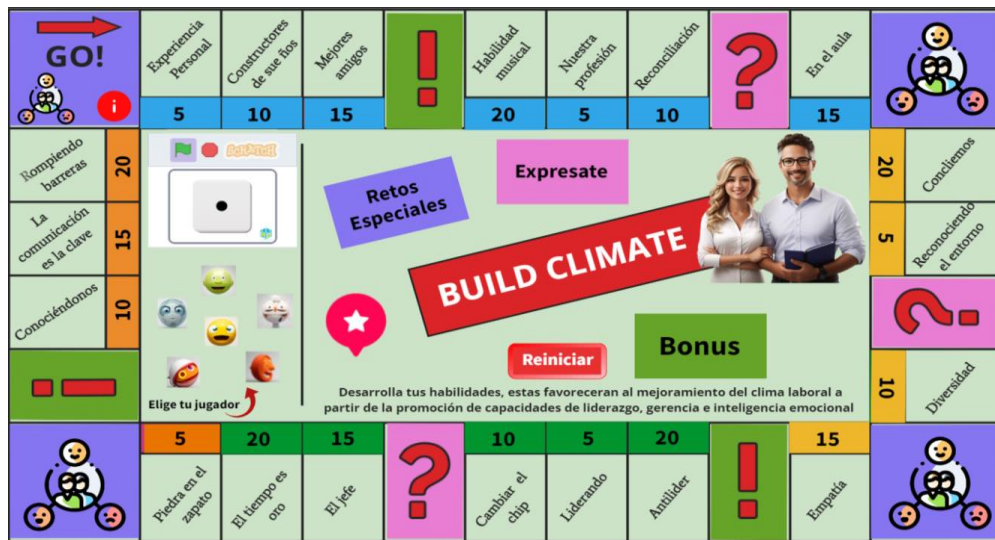
Nota: Adaptado de Bartle, R. (1996) Hearts, clubs, diamonds, spades: Players who suit muds, *Journal of MUD research* 1(1), 19 y <https://www.theflippedclassroom.es/>

Este prototipo de juego: *Build Climate* (Figura 4.19) se estructura a partir de la consolidación de 10 elementos (Anexo 2): estructuración de los equipos, rol del líder, sistema emocional, descripción del desarrollo del juego, GO (casilla de inicio), insignias y puntos, retos especiales, bonus, retos exprésate y reglas. El juego diseñado tiene como objetivo principal el desarrollo de habilidades que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, enfocándose en el fortalecimiento de capacidades de liderazgo, gerencia e inteligencia emocional. Cada jugador, representado por una de las seis habilidades clave (empatía, autoconciencia, autocontrol, inspiración, visión y regulación), avanza por el tablero al lanzar un dado y realiza diversas actividades relacionadas con el ámbito laboral y emocional de acuerdo con la casilla en la que queda ubicado. La inclusión de un sistema emocional en el tablero refleja la comprensión de que el desarrollo de habilidades, como la empatía y la autoconciencia, son fundamentales para

mejorar el clima laboral, alineándose con la visión de Damasio (2003) sobre la influencia central de las emociones en la toma de decisiones.

**Figura 4.19**

*Tablero Build Climate Prototipo*



*Nota:* Elaboración Propia

El tablero consta de 20 casillas, cada una con actividades específicas relacionadas con los retos de inteligencia emocional, gerencia educativa, liderazgo educativo y prevención del burnout. Los participantes se mueven mediante un dado y realizan actividades al llegar a una casilla, obteniendo insignias y puntos según la evaluación justa del líder. El juego incluye retos especiales en las esquinas del tablero, que los jugadores deben superar para avanzar. Las cartas de retos especiales involucran compartir experiencias personales, disculpas, estrategias de trabajo en equipo y reflexiones sobre el liderazgo y la gestión. Además, hay espacios de bonus y exprésate, que ofrecen puntos adicionales mediante actividades creativas y expresivas.

Así mismo, el juego permite evidenciar desde lo que plantea Burns (1978), en cuanto a la necesidad de un liderazgo transformacional que se refleja en el apartado de *estructuración de los*

*equipos* y al *rol del líder*, ya que cada uno de estos roles es fundamental en el desarrollo del juego y el cumplimiento veraz de las características propias de las reglas de juego. La consideración de estas dimensiones apunta a fortalecer las capacidades de liderazgo y gerencia, en términos de inspiración y motivación como elementos esenciales en la conducción de equipos y la guía asertiva para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Las acciones o retos que permiten promover la reducción de los niveles de burnout se ve reflejada en retos como *rompiendo barreras*, *la comunicación es la clave*, *conociéndonos* y *pieza en el zapato*, son elementos que permiten reflexionar acerca de los propios pensamientos y posiciones respecto al manejo del tiempo, la carga de trabajo, falta de recursos, entre otros. Así mismo, el juego se presenta como un espacio para la reducción del estrés y agotamiento que puede generar las dinámicas del día, las cuales desde lo que plantea Leiter y Maslash (1988) afectan la estabilidad emocional, las relaciones con los demás, logrando tener un impacto negativo en el desarrollo de las tareas asignadas en el trabajo.

Por otra parte, el juego puede tener dos modalidades: una finalización de insignias, donde gana el jugador con más insignias y puntos al agotarse las insignias disponibles, o una con límite de tiempo, donde al llegar al tiempo establecido, el jugador con más insignias y puntos es el ganador. Las reglas fomentan la reflexión, la comunicación efectiva y la empatía, creando un entorno lúdico que promueve el desarrollo personal y profesional de los participantes. La estructura integral del juego y sus elementos específicos demuestran un enfoque holístico hacia el desarrollo personal y profesional, fomentando habilidades clave y promoviendo un clima laboral saludable.

***Prototipado del Plan de Formación Profesoral: Implementación, Evaluación e Impacto***

En el proceso de implementación se pudo observar, que, con orientación del coordinador académico, los grupos que se conformaron se integraban de maestros que tenían una relación limitada entre ellos, dado que poco interactúan en la cotidianidad y no había un buen conocimiento del otro. En ese sentido, los retos permitieron a los maestros expresar diferentes pensamientos y emociones respecto a lo que pensaban de sus compañeros a medida que avanzaban en el juego.

Para el análisis de los resultados se estableció la siguiente tabla de categorías de análisis y su codificación para validar las perspectivas de los maestros del prototipo implementado, partiendo de las categorías iniciales, la experiencia de los investigadores durante la implementación y la encuesta final realizada (Tabla 4.2).

**Tabla 4.2***Codificación y Caracterización*

<b>Categoría</b>	<b>Código</b>	<b>Código de Color</b>
Inteligencia	<b>IE</b>	Inteligencia
Emocional		Emocional
Gerencia Educativa	<b>GE</b>	Gerencia Educativa
Liderazgo Educativo	<b>LE</b>	Liderazgo Educativo
Síndrome de	<b>SB</b>	Síndrome de
Burnout		Burnout

*Nota:* Elaboración Propia

A continuación, se aborda un análisis hermenéutico de las percepciones y el impacto del juego aplicado a los maestros del Liceo Parroquial San José, utilizando como punto de partida el cuadro de caracterización (Tabla 4.3). A partir de este enfoque interpretativo se evidencian las experiencias de los maestros, develando sus perspectivas acerca del ejercicio desarrollado. Al utilizar el cuadro de caracterización como marco analítico, se pretende lograr una comprensión más profunda de las dinámicas que influyen en el clima laboral y el bienestar de los maestros en este entorno educativo específico.

**Tabla 4.3**

*Categorización*

Sujeto	Inteligencia Emocional	Gerencia Educativa	Liderazgo Educativo	Síndrome de Burnout
S1	Diálogo	Conocimiento	Escucha	Naturalización
S2	Reconoce emociones	Trabajo en equipo	Escucha Empatía	Mejoras metodológicas
S3	Escucha	Hipocresía	Respeto Escucha Resiliencia Apoyo Alegría Dedicación	Ninguna

S4	Conocer al otro	Neutralidad	Asertividad	Desmotivación
		Equidad		
		Empatía		
S5	Expresar emociones	Escucha	Escucha	Planificar
			Observación	Resignificación
			Mediación	
S6	Comunicación asertiva	Comunicación asertiva	Comunicación asertiva	Pausas activas
				Trabajo en equipo
S7	Compartir	Equidad	Escucha	Respiración
			Diálogo	
	Soltarse		Análisis	Inteligencia emocional
			Pensamiento crítico	
S8	Equidad	Buena comunicación	Equidad	Agotamiento
	Trabajo en equipo		Solidaridad	Estrés
	Conocer al otro			

S9	Comprender otra postura y su sentir	Mediación	Empatía	Sobrecarga laboral
		Guía estratégica	Comunicación asertiva	Organización del tiempo
S1	Motivación	Empatía	Comunicación asertiva	Pausas activas
0	Compartir		Orientación	
S1	Conocer al otro	Empatía	Toma de decisiones democrática	Relaciones en diferentes ambientes
1		Equidad		conocer al otro
S1	Conocer al otro	Experiencia	Metodología	Aprovechamiento del tiempo
2			Tiempo	
S1	Conocer al otro	Diálogo	Toma de decisiones	Juego
3		Normatividad	Lenguaje asertivo	
			Escucha	
S1	Escucha	Comunicación	Proposición	Juego
4			Convenio de acuerdos	Cambio de ambiente
		No	Comunicación	

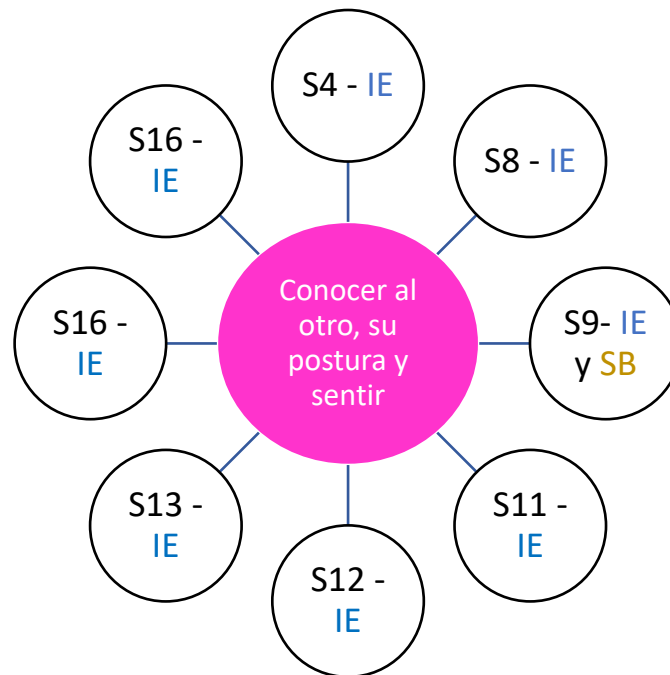
		polarización		ción	
S1	Sensibiliz		Objetivid	Liderazgo	Normaliza
5	ación	ad		Vocación	ción
	Reflexión			Servicio	Agotamien
					to
S1	Reconoci		Estrés	Métodos	Comunica
6	miento del otro	laboral		pedagógicos	ción asertiva
			División		División
			Preferenc		entre directivas
		ias			
S1	Empatía		Planificac	Toma de	Estrés
7	Cooperac	ión		decisiones	Agotamien
	ión		Toma de	Motivació	to
	Comunic	decisiones	n		Autocuida
	ación	Gestión eficiente			do
	Resolució	de los recursos			Establecer
	n de conflictos				límites
	Trabajo en				
	equipo				
S1	Conocer		Desconoc	Sentido de	Escucha
8	al otro	imiento de la		pertenencia	
		realidad del otro			

*Nota:* Elaboración Propia

Ledoux (1996) permite comprender la inteligencia emocional como un proceso en el que se determinan las maneras de actuar, sentir y pensar en determinados lugares de interacción e interrelación. Este aspecto permite vislumbrar la importancia del conocimiento del otro como un proceso emocional que implica la activación del cerebro en los procesos humanos de racionalidad, a través de los cuales se construyen procesos de liderazgo y gestión mediados por la capacidad de interacción con el otro y su naturaleza diferente pero enriquecedora en el marco del desempeño profesional y laboral. En ese sentido, el conocimiento del otro, es decir, de su forma de ser y existir, permite encontrar en las emociones un camino de fortalecimiento de la inteligencia emocional en relación con la toma de decisiones como una característica fundamental del liderazgo educativo.

**Figura 4.20**

*Conocer al otro, su postura y sentir*

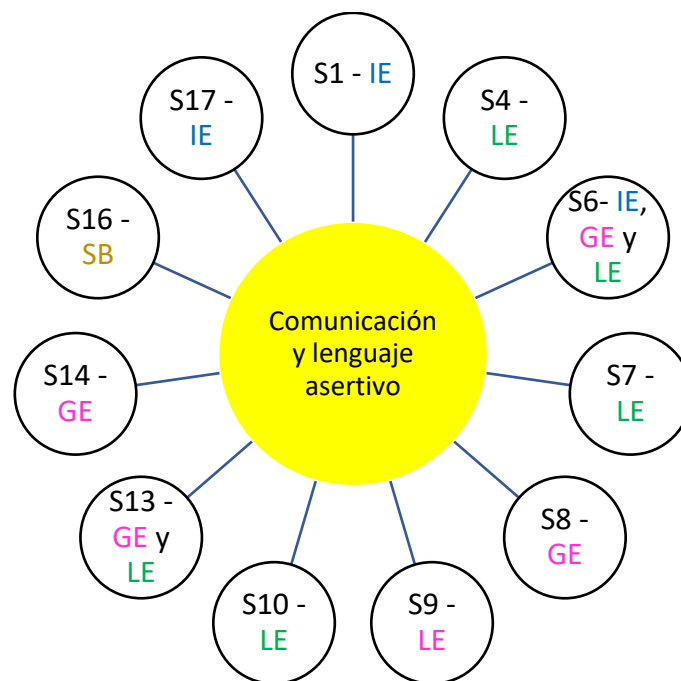


*Nota:* Elaboración Propia

Así mismo, el reconocimiento de la importancia del conocimiento del otro en cuanto a sus sentimientos y emociones por los sujetos representados en la *Figura 4.20*, permite identificar la importancia de esta condición en el desarrollo de un proceso de autoconciencia al estilo de la propuesta de Damasio (2010), los cuales conducen a una construcción de la identidad y la conciencia, siendo estos factores fundamentales en la determinación del estado de ánimo y las acciones humanas. Esta característica contribuye a reconocer el aporte del S9 en la identificación del conocimiento del otro como una subcategoría del burnout, puesto que, sin una inteligencia emocional bien desarrollada, y con ello, sus factores emocionales, es donde se empiezan a establecer constructos que conducen al agotamiento y el estrés social y laboral.

**Figura 4.21**

*Comunicación y Lenguaje Asertivo*

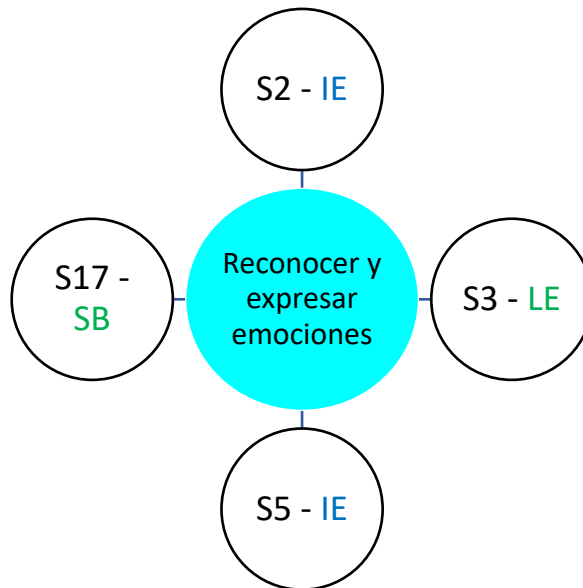


*Nota:* Elaboración Propia

La comunicación y el lenguaje asertivo se vislumbra como una condición transversal a las dinámicas de inteligencia emocional, gestión educativa, liderazgo educativo y prevención del

burnout, de tal manera que puede ser considerada como un factor que construye redes de interacción humana que confluyen en el acto educativo desde las diferentes dinámicas que hacen parte del ámbito educativo (Álvarez y Santos, 1996). En ese sentido, es de suma importancia reconocer que los sujetos inmersos en las dinámicas educativas, tras la implementación del prototipo de juego, identifican características que son fundamentales en la interacción humana desde el marco de acción individual y colectivo en las prácticas y haceres educativos, a través de las cuales se posibilita una condición de fortalecimiento y resignificación del clima laboral y todas sus implicaciones en lo cotidiano.

En esa misma línea, cabe resaltar que esta condición no hace parte de manera exclusiva de un ámbito o entorno específico, sino que apertura horizontes de acción e interacción dentro del marco educativo, que conducen a la acción desde la emoción que se comunica y trasciende al plano del liderazgo y la gerencia. Estas son prácticas que, dentro de su accionar, resignifican los ambientes y las relaciones humanas, de tal modo que consecuentemente con las perspectivas de sentido, se alcancen los objetivos de la educación como praxis social a partir de un proceso de mejora continua de cada uno de los actores educativos y su relación con el entorno.

**Figura 4.22***Reconocer y expresar emociones**Nota: Elaboración Propia*

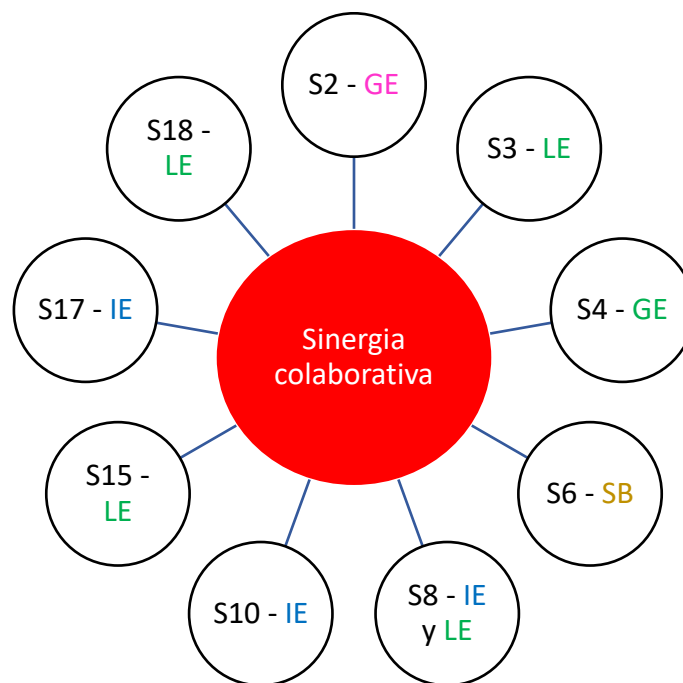
El reconocimiento y la expresión de emociones se identifica como un factor importante dentro de las dinámicas de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo educativo, dado que en consonancia con el factor del conocimiento del otro (*Figura 4.22*), es a través del desarrollo de la inteligencia emocional como se logran desarrollar las condiciones humanas propias de un liderazgo educativo, puesto que el equilibrio emocional, sin desconocer las variables de la complejidad humana, es el que permite clarificar los horizontes de acción en el marco de la educación, logrando establecer procesos de gerencia educativa propicios para la consecución de las metas propuestas dentro de un clima laboral favorable para todos los actores educativos.

De acuerdo con lo anterior, es interesante identificar cómo la expresión de las emociones, y de manera complementaria, de los sentimientos, es una práctica favorable para la consecución

de un clima laboral adecuado, en donde desde el líder educativo se gestionan los espacios y las condiciones apropiadas para comunicar y expresar asertivamente el sentir y pensar de los miembros de la comunidad en pro del mantenimiento de la estabilidad emocional del recurso humano, y por ende de las dinámicas y procesos que van encaminados a la consecución de los objetivos establecidos. Con ello, se vislumbra de manera más clara la relación entre el conocimiento del otro, la comunicación y la expresión de emociones como prácticas humanas que a través de su ejercicio logran resignificar y/o fortalecer positivamente un ambiente de trabajo.

**Figura 4.23**

*Sinergia Colaborativa*

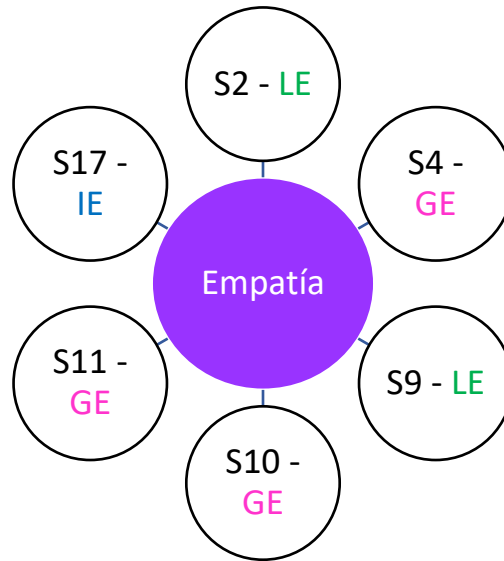


*Nota: Elaboración Propia*

Junto con los factores expuestos en las figuras 4.19, 4.20 y 4.21 se logra identificar lo que se denominará la sinergia colaborativa, es decir, un conjunto de valores como el trabajo en equipo, el respeto, el apoyo, la neutralidad, la solidaridad, el compartir, el servicio y la

cooperación, que según la *Figura 4.23*, hacen parte del andamiaje de acción e interacción entre los sujetos y su relación directa con la inteligencia emocional, la gerencia educativa, el liderazgo y el burnout. Esta característica permite reconocer la importancia de las acciones colaborativas en perspectiva del otro, es decir de servicio, como una acción con propósito a través del cual la inteligencia emocional, entendida como proceso de autodeterminación, la gestión educativa en cuanto proceso de organización y el liderazgo educativo como un conjunto habilidades intencionadas al cumplimiento de objetivos, logran crear, fortalecer y/o resignificar un ambiente laboral propicio para las interacciones humanas, las cuales permitan favorecer la integridad humana como un activo fundamental en los procesos educativos, y en donde se disminuya significativamente la pérdida de sentido, amor y pasión por el ejercicio profesional debido al cansancio y/o el estrés laboral.

Con este factor representado en la *figura 4.23*, y de manera más explícita en la *Tabla 4.3*, se logra establecer la importancia del juego, como un metodología que propicia un espacio de colaboración e interacción (Werbach y Hunter, 2012), en donde los sujetos logran poner al servicio de los demás, sus habilidades, las cuales, en conjunto con la diversidad, permiten consolidar redes de acción que además de mejorar el clima laboral, logran establecer redes de apoyo fundadas en el reconocimiento del otro como un sujeto que aporta, pero que así mismo necesita de los demás para potenciar su habilidades y capacidades personales y profesionales, logrando humanizar el ambiente y con ello, mejorando significativamente las interacciones dentro del ámbito laboral.

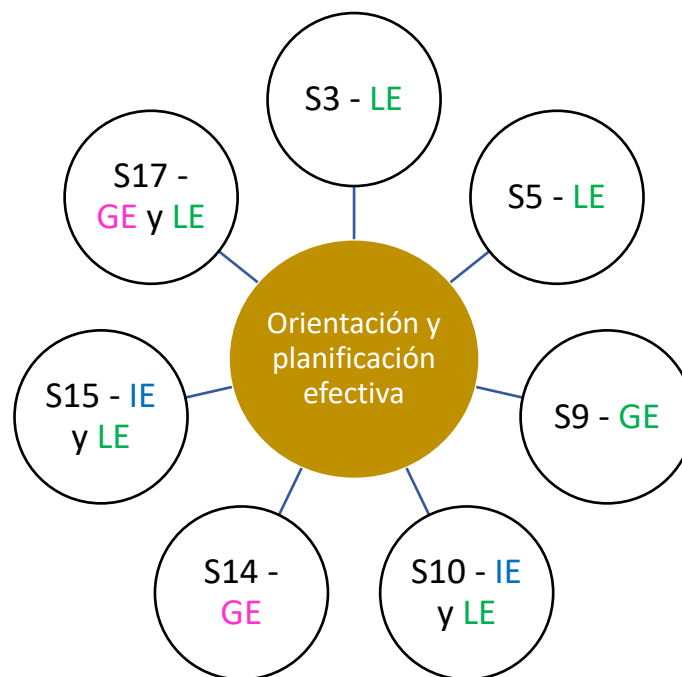
**Figura 4.24***Empatía**Nota:* Elaboración Propia

De acuerdo con los factores expuestos anteriormente, se puede afirmar que la empatía es la capacidad que se genera de identificarse con el sentir, pensar y actuar del otro, producto del conocimiento de su forma de ser y existir, en relación particular con sus emociones y sentimientos (Ledoux, 2016), los cuales hacen parte de las dinámicas de interrelación desde su capacidad comunicativa y el ejercicio de sinergia que se producto tras las dinámicas relacionales en un entorno educativo. En ese sentido (*Figura 4.24*), el que los sujetos 2, 4, 9, 10, 11 y 17 identifiquen la empatía por medio del juego como factor significativo de la inteligencia emocional, la gerencia y el liderazgo educativos permite afirmar que es a través de la capacidad de identificarse con el otro que se logran establecer redes de apoyo y acompañamiento que posibilitan la mejora de las condiciones del clima laboral, puesto que implican un carácter de apertura y sensibilidad por el otro.

Por otra parte, también es de interés reconocer que no se enuncia la empatía como un factor del burnout, lo cual puede conducir a la interpretación de que la capacidad de relacionarnos e identificarnos con el otro desde la inteligencia emocional, y su incidencia en los procesos de liderazgo y gerencia educativa, disminuye el estrés y el agotamiento laboral, favoreciendo una mejora significativa en el clima laboral. Con lo anterior, se pretende exaltar la importancia de las relaciones interpersonales y laborales respecto a la individualidad como factor social, ya que la capacidad de comunicar, hacer sinergia y en consecuencia encontrar una red de apoyo en los demás favorece la consolidación de la inteligencia emocional como categoría que impregna las prácticas de liderazgo y gerencia, para esta investigación, en el ámbito educativo.

**Figura 4.25**

*Orientación y planificación efectiva*



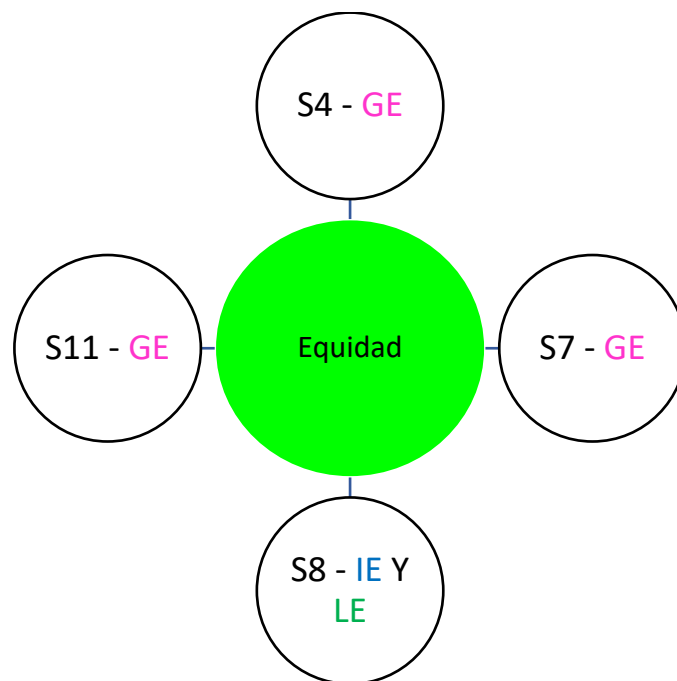
*Nota:* Elaboración Propia

Tras la identificación, por medio del juego, de la importancia del conocimiento del otro, la comunicación y sus implicaciones frente a las emociones y sentimientos, la sinergia colaborativa

y la empatía, como factores correlacionales que favorecen la mejora del clima laboral, desencadenan un conjunto de prácticas específicas que, sin desligarse del entramado significativo entre inteligencia emocional, gerencia educativas y liderazgo educativo, contribuyen al reconocimiento de la orientación y la planificación efectiva, que desde la perspectiva de Kotten (1990) y Fullan (2019), son factores que enriquecen las prácticas y haceres educativos, particularmente en el marco de la gerencia y el liderazgo educativo (*Figura 4.25*), puesto que es a través de estos elementos que se configuran las acciones pertinentes para la consecución de los objetivos y las metas propuestas.

**Figura 4.26**

*Equidad*



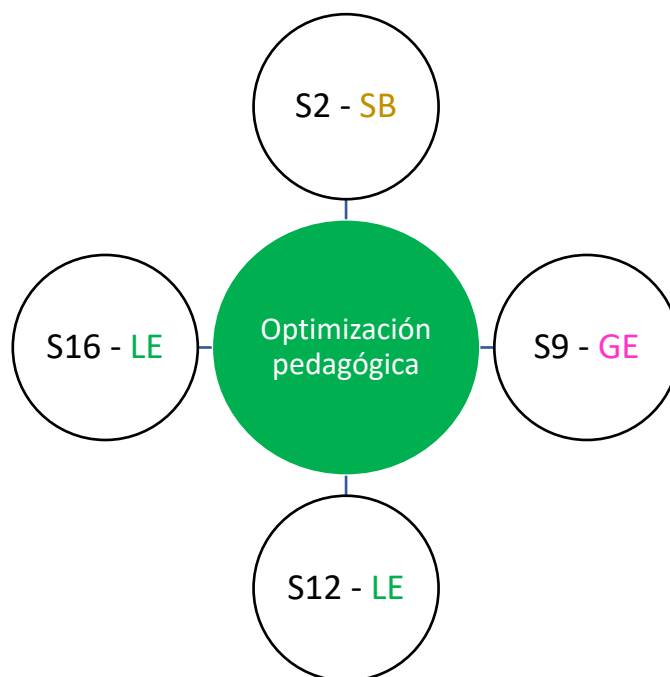
*Nota:* Elaboración Propia

Por otra parte, la *Figura 4.26* refleja la equidad como un factor interesante dentro de la gestión educativa, dado que es a través de la justicia y la imparcialidad que, las acciones

individuales desde el reconocimiento de las diferentes capacidades, como lo plantea Álvarez (2004), convergen en un plano de mejoramiento de la calidad y el funcionamiento adecuado de la institucionalidad. Así mismo, es importante reconocer cómo este factor permea la inteligencia emocional y el liderazgo educativo, permitiendo afirmar su importancia en las dinámicas administrativas y su estrecha relación con los aspectos de dirección propios del liderazgo educativo, fundado en las buenas prácticas cuyo referente está dado por la inteligencia emocional.

**Figura 4.27**

*Optimización pedagógica*



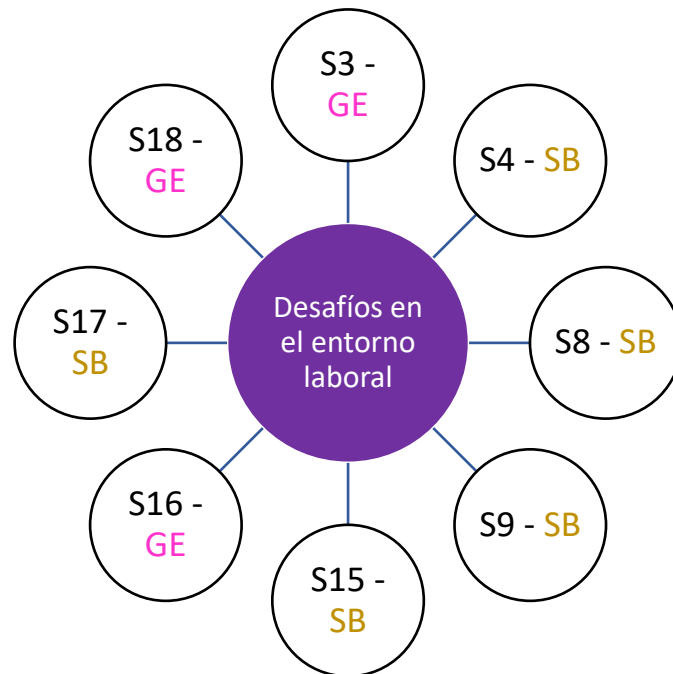
*Nota:* Elaboración Propia

Teniendo en cuenta la correlación que existe entre las categorías principales y sus diferentes sub-categorías, cabe resaltar de la *Figura 4.27* la importancia de la optimización del tiempo y por ende de las dinámicas pedagógicas como un factor asociado particularmente al liderazgo educativo, pero que claramente representa una relación con los procesos de la gestión educativa. En ese sentido, el desarrollo personal y profesional de los actores educativos asociados

a esta investigación, junto con la importancia de un buen clima laboral, implica ejercicio de liderazgo asertivo (Leithwood et al., 2006), en donde los factores asociados producto de los análisis anteriores confluyen en la configuración de un clima laboral propicio para el desarrollo de las actividades educativas y la disminución de factores asociados al estrés o el agotamiento laboral.

### Figura 4.28

*Desafíos en el entorno laboral*



*Nota: Elaboración Propia*

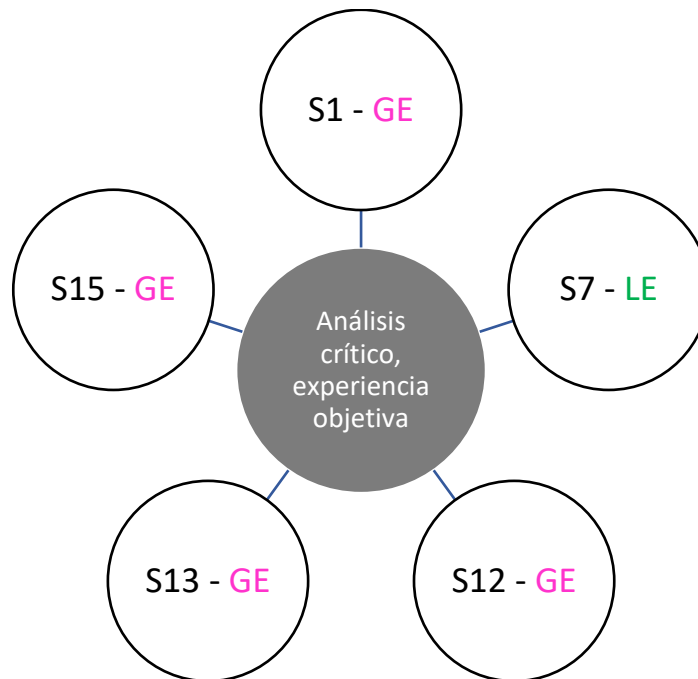
La Figura 4.28 permite establecer que los desafíos que se presentan en el entorno laboral, y que hacen parte de las dinámicas educativas, tienen una directa relación con la gerencia educativa y sus características organizacionales, de planificación y administrativa. Estos aspectos conllevan a inferir su directa incidencia en la generación de situaciones de estrés y agotamiento laboral, en tanto se puede reconocer que las dinámicas gerenciales desconocen o invisibilizan las implicaciones que tienen sus acciones en las prácticas individuales y colectivas del personal

docente, lo que permite comprender desde lo que plantea Schwab, et al, (1986), que reducir los niveles de agotamiento laboral no solo radica en el incremento del salario de los maestros, sino en estrategias óptimas que logren movilizar aspectos intrínsecos para lograr un impacto positivo en el clima laboral.

Así mismo, se puede afirmar que es importante desarrollar una línea de interacción colaborativa con sentido y/o propósito entre las prácticas gerenciales y la realidad de los maestros, con el fin de proporcionar un horizonte de acción intencionado que, desde su comprensión, fortalezca los lazos de interacción entre los miembros de la comunidad en consonancia con los objetivos propuestos, lo cual posibilita la mejora del clima laboral a partir de factores como la equidad, la empatía y la comunicación, evitando la naturalización y normalización de factores que inciden negativamente en el ambiente laboral.

#### **Figura 4.29**

*Análisis crítico, experiencia objetiva*

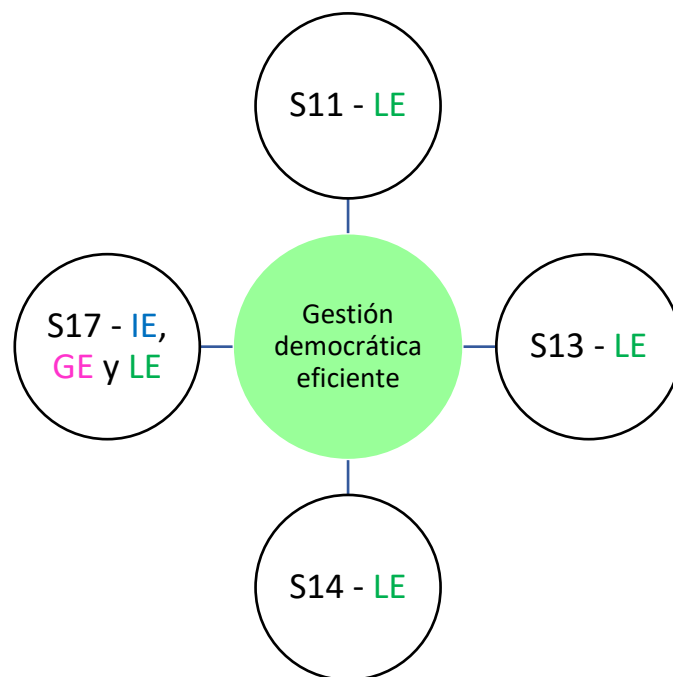


*Nota: Elaboración Propia*

Tras lo descrito anteriormente, la *Figura 4.29* implica reafirmar la necesidad de establecer desde la gerencia educativa un análisis crítico y una experiencia objetiva de la realidad en torno a las dinámicas educativas que, acompañadas por el liderazgo, maximicen una mirada adecuada de la realidad, reconociendo que si se mantienen prácticas que limiten se pueden seguir presentando fallas en la comunicación, operatividad y relaciones en el ambiente laboral (Bass, 1985). Con este cambio de percepción se favorece la proyección y toma de decisiones, de modo tal que permita visibilizar a cada uno de los actores educativos en relación con su capacidad relacional, de tal manera que aporten significativamente a la consecución de los objetivos organizacionales.

**Figura 4.30**

*Gestión democrática eficiente*



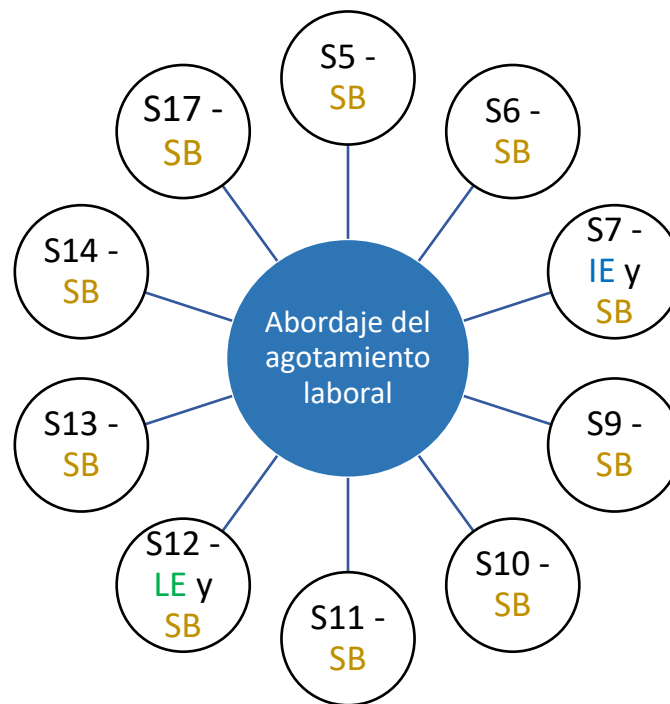
*Nota:* Elaboración Propia

Derivado del factor anterior, es importante reconocer que la gestión democrática eficiente (*Figura 4.30*), acompañada por cada uno de los factores enunciados hasta el momento, permiten concretar de manera significativa la importancia del liderazgo en las dinámicas de gestión, dado

que es a través de dicho liderazgo efectivo, atendiendo al valor que da Burns (1999) al líder como influenciador y guía desde el reconocimiento de los sujetos con los que interactúa, que se lleva a cabo una administración eficiente y consecuente con la realidad objetiva del entorno en donde se están llevando a cabo las prácticas educativas, que en este caso comprende las relaciones con el jefe de área y directivos.

**Figura 4.31**

*Abordaje del agotamiento laboral*



*Nota: Elaboración Propia*

Ahora bien, dicho liderazgo efectivo y administración eficiente han de ser consecuentes con la realidad individual y colectiva de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, en tanto que, en gran medida, el burnout y todas sus características se derivan de una prácticas individuales, pero altamente coaccionadas por un conjunto de decisiones y acciones que provienen de la gerencia y el liderazgo educativo (Maslash y Leiter, 2021). En ese sentido,

aunque la jerarquía institucional es un aspecto fundamental en una organización, es fundamental reconocer las diferentes realidades que se tejen en el entorno (*Figura 4.31*), con el fin de posibilitar una buena interacción entre los miembros, de manera tal que, tras el conocimiento del otro, la buena comunicación, la empatía, la equidad y demás factores, se logre resignificar el entorno y con ello el clima laboral.

A modo de cierre, el análisis hermenéutico del discurso permitió establecer las relaciones entre las categorías y las apreciaciones de cada uno de los sujetos respecto a las percepciones que se generaron respecto a la inteligencia emocional, la gerencia educativa, el liderazgo educativo y el burnout producto de la participación en el juego propuesto (*Anexo 3*) para tal fin en relación con lo expuesto por los diferentes autores, los cuales permiten sustentar epistemológicamente las relaciones entre las subcategorías. En ese sentido, se puede afirmar que cada una de los factores enunciados anteriormente permiten tejer una red de correlaciones entre las categorías principales, permitiendo determinar que las acciones gerenciales y de liderazgo están determinadas por la inteligencia emocional respecto a la importancia del reconocimiento del otro como un agente que constituye una red de apoyo, la cual se configura en condición de posibilidad para la mejora del clima laboral.

## **Resultados Obtenidos para una Cultura Organizacional Asertiva desde un Análisis**

### **Triangular**

La triangulación es un método de investigación que implica la utilización de múltiples fuentes, métodos y teorías para abordar una pregunta de investigación o examinar un fenómeno (Denzin, 1970), que para esta investigación está orientada a cómo impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento

emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Este enfoque se basa en que la evidencia de diferentes fuentes, datos o perspectivas, y fortalece la validez y la fiabilidad de los hallazgos en investigación cualitativa, argumentando que, al combinar diferentes perspectivas o enfoques, se puede obtener una comprensión más completa y precisa del fenómeno estudiado.

*La Triangulación como Método y Técnica de Análisis del Prototipo de Plan de Formación Profesor*

**Figura 4.32**

*Plan de formación profesoral*



*Nota:* Elaboración Propia

A partir del objetivo planteado, se realiza un análisis de tres elementos (*Figura 4.32*) los cuales están vinculados con los resultados obtenidos de la identificación de necesidades a partir de la encuesta, la mecánica de juego desde el desarrollo, implementación e impacto del prototipo

y la relación de los objetivos uno y dos partiendo de las percepciones finales de los maestros en cuanto a lo observado por los investigadores durante el proceso. Para ello se establecieron dos subapartados de análisis:

Por un lado, se lleva a cabo un análisis triangular que integre diversas fuentes de información para obtener una comprensión más holística y fundamentada que relacione a la emoción, relaciones sociales y satisfacción en el trabajo. Este enfoque implica la triangulación entre el juego implementado, la encuesta inicial y la relación entre las mecánicas base diseñadas para generar un impacto positivo en el clima laboral del Liceo Parroquial San José.

Al aplicar esta metodología, se busca validar y enriquecer la evaluación del impacto del juego en la formación en inteligencia emocional. La información recopilada a través del juego será contrastada con los datos obtenidos mediante la encuesta inicial, permitiendo una comparación entre las percepciones previas y posteriores a la implementación del plan de formación junto con las impresiones de los investigadores frente a los resultados. Además, se explorará cómo las mecánicas del juego se vinculan con las expectativas y necesidades específicas de los profesionales de la educación, estableciendo así una conexión directa entre el diseño del sistema de juego y su impacto en el clima laboral.

Por otro lado, en el segundo subapartado se relacionan las percepciones del juego implementado, la encuesta inicial y la relación entre las mecánicas base diseñadas, evaluando cómo contribuyen específicamente a generar un impacto positivo en el ambiente laboral desde aspectos gerenciales y de liderazgo educativo. La encuesta inicial proporciona datos valiosos sobre las expectativas y percepciones iniciales del personal docente, permitiendo una comparación significativa con las percepciones después de la implementación del juego y la propuesta de aprendizaje.

Así, este enfoque de triangulación emerge como una técnica valiosa que permite validar de manera integral la propuesta de aprendizaje gamificada en el contexto educativo del Liceo Parroquial San José, puesto que permite ser un método riguroso de análisis para la comprensión de dinámicas innovadoras que, dentro de la institución, promueven la transformación en pro de un clima organizacional asertivo.

***Impacto del Proyecto en Relación con la Emoción, Relaciones Sociales y Satisfacción en el Trabajo.***

A partir de la encuesta inicial, el desarrollo del juego y la implementación e impacto del prototipo desde las percepciones de los maestros, se pudo observar que éstos consideran crucial el manejo de la inteligencia emocional para enfrentar los diversos aspectos de su entorno laboral, especialmente en situaciones límite y desafiantes. En primera instancia, la encuesta revela una necesidad de capacitación en inteligencia emocional, con énfasis en el manejo de situaciones difíciles y en la relación con estudiantes y padres. Desde lo que aborda Damasio (2003) promover espacios que permitan un proceso de comprensión emocional contribuye a desarrollar en los sujetos la toma de decisiones efectivas y una mejor resolución de los problemas que se presentan en la vida cotidiana, como en este caso los maestros que enfrentan día a día situaciones relacionales con compañeros y estudiantes que de alguna manera afecta la forma de trabajo dentro del clima laboral y sus dinámicas personales y laborales.

Sobre la base del juego, se pudo evidenciar que este proporcionó a los maestros la oportunidad de compartir experiencias, divertirse y llevar a cabo retos de manera espontánea, lo que contribuyó a fortalecer las relaciones entre los participantes. Así mismo, se evidenció un impacto positivo al fomentar la empatía, la cooperación y mejorar las habilidades de comunicación: “las actividades del juego fomentaron la empatía y la cooperación entre los

jugadores, lo que ayudó a mejorar la inteligencia emocional al fortalecer las habilidades de comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo” (S17), por lo que el prototipo fue percibido no solo como una pausa activa o actividad institucional para aliviar el estrés, sino también como un medio para mejorar el ambiente laboral y promover la comprensión mutua entre los compañeros de trabajo.

Aunque a pesar de que el juego favoreció el diálogo y el reconocimiento de emociones, algunos profesores obstaculizaron el desarrollo óptimo del juego en un inicio por actitudes y caracteres variados. Es importante considerar, desde un análisis neurocientífico, a partir de la propuesta de Ledoux (1996), que la emoción es un elemento fundamental en la vida del ser humano, puesto que ésta activa lugares del cerebro que influyen en la manera de sentir, razonar y actuar en diferentes circunstancias. Estas actitudes iniciales se manifiestan como un escudo que las personas, en un inicio, pueden poner debido a experiencias desde la memoria que el cerebro relaciona con determinadas emociones, similar a lo que sucede con los aromas cuando al oler un perfume, este lleva a recordar un momento o una persona. Sin embargo, la actividad logró generar un espacio de comunicación asertiva, donde se compartieron diferentes puntos de vista y se conocieron más a fondo las emociones y pensamientos de cada miembro del grupo.

**Figura 4.33**

*Impacto del prototipo en el clima laboral: la emoción y la satisfacción en el trabajo*



*Nota:* Elaboración Propia

La emoción no debe ser subestimada únicamente desde un análisis tan elemental de la fisiología del cerebro y su relación con los estímulos. Comprender la complejidad de la interacción humana y social permite evidenciar cómo funciona la mente humana desde esos estímulos y cómo trabajar en ellos, los cuales están directamente vinculados al cuerpo y la manera como interviene la emoción partiendo de un sistema de creencias (Damasio, 1999). En ese sentido, el juego (*Figura 4.33*) brinda la oportunidad de lograr cambios significativos dentro de lo que se comprende, en una institución, por capacitar a los maestros al brindarles espacios de reconocimiento de sí mismos en relación con los demás poniendo en cuestión sus creencias y

rompiendo paradigmas o prejuicios que se pueden generar dadas las limitaciones relacionales. De esta manera, se podrá conocer al maestro, sus pensamientos, opiniones, darle un lugar, un espacio de aprendizaje desde la innovación y no la simple cátedra, es una manera de dar valor a sus emociones e integralidad, y comprender que su visión del mundo es diferente en relación con su quehacer docente diario.

Así mismo, promover un ambiente en el que el trabajo sea ameno y en los que existan niveles altos de satisfacción, acotando a lo que uno de los participantes manifiesta en cuanto a que “definitivamente una buena organización ayuda a optimizar tiempos y minimizar las responsabilidades” (S9), puede ser de gran impacto en los maestros, puesto que si hay espacios de reconocimiento de su labor, ya sea por incentivos económicos o de tiempo, espacios de interacción y carga laboral razonable, puede hacer la diferencia dentro del clima laboral, puesto que se estarían reduciendo los niveles de estrés y agotamiento laboral.

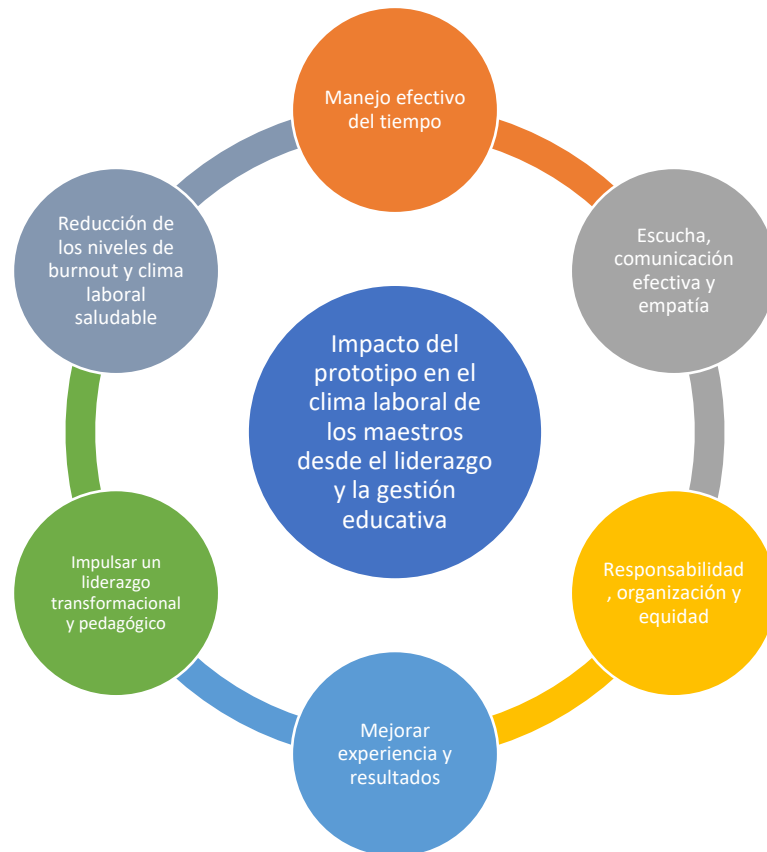
En ese sentido, es valioso resaltar, desde sus percepciones y el ejercicio aplicado, que la satisfacción en el trabajo va más allá del pago de un buen salario, sino desarrollar capacidad de adaptación al cambio, motivación, apoyo, resiliencia, conciencia, entre otros, que conducen al colaborador a generar un ambiente asertivo para sí mismo y para los demás (Leiter y Maslash, 1988), donde la emoción es intermediario de su accionar, de la toma de decisiones y la base para lograr transformar prácticas permeadas por un sistema de creencias que a través del autoconocimiento permite una mejor productividad y logro de los objetivos en la institución desde una interacción más asertiva en el ambiente laboral.

***Resultados Asociados al clima Laboral en Relación con Perspectivas de Liderazgo y Gestión Educativa***

El diagnóstico inicial permitió identificar que, las decisiones tomadas por el equipo directivo son evaluadas en términos de su impacto en la organización y manejo del tiempo de los maestros. Mientras que la mayoría percibe un beneficio en estas decisiones, una proporción significativa señala desafíos como la falta de información, desorden en las pautas y la carga laboral. Así mismo, inicialmente se evidencia una división de opiniones entre los maestros, lo que sugiere desafíos en la comprensión entre estos y su interacción constante para fortalecer las relaciones en términos laborales para promover un mejor ambiente y gestión del tiempo.

**Figura 4.34**

*Impacto del prototipo en el clima laboral de los maestros desde el liderazgo y la gestión educativa*



*Nota:* Elaboración Propia

En términos de la aplicación del juego, los maestros destacaron que lograron fortalecer, y de seguirlo aplicando (*Figura 4.34*), esas habilidades como la escucha y la empatía, puesto que permiten consolidar la paciencia y la comunicación desde la escucha activa y la mediación para llegar a acuerdos que beneficien las relaciones entre colegas. Resaltaron que son elementos que hacen parte de un buen líder, así como la necesidad de trabajar en equipo, validando que el rol del líder, desde lo que plantea Burns (1999), está enfocado en ser un guía del progreso e influenciador para la mejora continua de los procesos, a partir de valorar las relaciones humanas,

además de ser un agente motivador e inspiración en el desarrollo de habilidades en los demás. Igualmente, valoran la complejidad de los roles directivos, dado que requieren responsabilidad, organización y equidad: “que este tipo de cargos requieren de responsabilidad y bastante tacto, pues es necesario mantener siempre una postura neutra, y equitativa” (S4). Dentro de estos roles de liderazgo en el juego, se resaltó también áreas de mejora, como la gestión del tiempo, dado que es un factor que influye directamente en la productividad.

El enfoque que se da al juego Build Climate permite reconocer, desde lo que plantea Werbach y Hunter (2012), que la gamificación no consiste en transformar por completo una actividad en un juego, sino más bien en integrar componentes de juego con el objetivo de mejorar la experiencia y los resultados, que en este caso apuntaba a desarrollar habilidades que favorecieron el clima laboral a partir de la promoción de capacidades en relación con el manejo emocional. En ese sentido, este tuvo un propósito educativo y pedagógico en el que a través de dinámicas y mecánicas de juego se puede lograr desarrollar el sentido humano y emocional del maestro que diariamente se enfrenta a desafíos que como en 2020, cambios abruptos como la pandemia del COVID-19 dejaron marcas como barreras relacionales, las cuales afectan el clima laboral y que pueden ser un factor de declive para una institución, puesto que el maestro es uno de los recursos más importantes de este tipo de organizaciones.

La implementación del juego Build Climate emerge como una estrategia efectiva para mejorar el clima laboral, centrándose de manera destacada en fortalecer las dinámicas de liderazgo educativo. Se identificaron desafíos significativos en la evaluación de las decisiones del equipo directivo y en la gestión del tiempo de los maestros, aspectos críticos para un liderazgo eficiente en el entorno educativo. Retos como “Describe las acciones positivas que resalta de su jefe inmediato y aquellas que quizá podría cambiar para mejorar el clima laboral”, permitieron

dar una perspectiva colectiva y la libertad de expresar su sentir y pensar acerca de las dinámicas que se llevan a cabo por el equipo directivo y que pueden llegar a mediarse para aportar a un clima laboral benéfico, donde el liderazgo y la gestión educativa tenga en cuenta una perspectiva transformacional.

La participación de los maestros de manera activa en el juego permitió no solo abordar estos desafíos, sino también potenciar habilidades esenciales para el liderazgo como la escucha, empatía, la equidad y el reconocimiento de la labor del otro. El énfasis en la escucha y la empatía, resaltado por los participantes, revela cómo el juego se convirtió en un espacio de desarrollo para competencias fundamentales en la construcción de relaciones laborales sólidas. La consolidación de la paciencia y la comunicación efectiva, derivada de la escucha activa y la mediación en el juego, demostró ser un vehículo valioso para llegar a acuerdos beneficiosos entre colegas.

La conexión entre estas habilidades y la noción de liderazgo partiendo de lo expuesto por Burns (1999) resalta la pertinencia del juego como una herramienta de formación integral. Los participantes reconocen la importancia de un líder como guía del progreso, influenciador para la mejora continua y motivador para el desarrollo de habilidades en otros. La complejidad de los roles directivos, subrayada por la responsabilidad, organización y equidad requeridas, se traslada al juego, ofreciendo un espacio de reflexión sobre estas competencias clave que promueven un clima laboral asertivo y por ende un mejor ejercicio por parte de los líderes en la toma de decisiones, manejo del tiempo y reconocimiento de la labor en pro de una cultura organizacional que valore el factor humano como el recurso más importante dentro de la institución.

En definitiva, las experiencias formativas desde una metodología de juego permiten reconocer las dinámicas individuales y colectivas de un entorno educativo desde una perspectiva de apertura y mejora continua, dado que las características de las actividades contribuyen a la

resignificación del entorno, y con ello de las actitudes que median la cotidianidad de los miembros de la institución. Así mismo, es de resaltar que la innovación en los procesos de formación respecto a la inteligencia emocional, la gerencia educativa, el liderazgo educativo y la disminución del burnout, contribuyen a un mejor reconocimiento de las realidades institucionales y logran desarrollar nuevas habilidades que en contexto logran mejorar significativamente el clima laboral y el desarrollo de las actividades profesionales, puesto que promueven la transformación de prácticas y haceres desde una conciencia individual con sentido colectivo e institucional.

## Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones

En este trabajo se ha explorado la relación entre la inteligencia emocional, el liderazgo y la gestión educativa con el objetivo de desarrollar un plan de formación profesoral que impactara de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. A lo largo de este apartado se presentan los aspectos centrales de esta investigación, sus implicaciones en el campo organizacional de las instituciones educativas y algunos horizontes de reflexión que contribuyan a profundizar en este campo investigativo.

En primer lugar, se identificaron las necesidades en términos de inteligencia emocional de los maestros de la comunidad educativa del Liceo Parroquial San José, los cuales se relacionaron con el clima laboral. En ese sentido, se lograron reconocer fundamentalmente tres aspectos. El primero corresponde las necesidades en términos de inteligencia emocional. El segundo atiende a la comprensión de las dinámicas sociales de los maestros en relación con el clima laboral y su satisfacción en el trabajo. El tercero hace parte del análisis de perspectivas desde el liderazgo y la gestión educativa.

Frente al primer aspecto se lograron determinar las necesidades de los docentes a partir del manejo inadecuado de la inteligencia emocional representado en el agotamiento físico, mental y emocional, además de las actitudes y sentimientos negativos como la desesperanza y la irritabilidad. Adicionalmente, fue interesante reconocer cómo la falta de herramientas que contribuyen al manejo adecuado de las emociones afecta de manera simultánea los ámbitos personales y laborales, los cuales logran trascender a las dinámicas relacionales, particularmente a nivel profesional, lo que condujo a percibir una satisfacción parcial con el clima laboral y el

agotamiento general debido al manejo inadecuado del tiempo y de estrategias de resiliencia emocional.

En torno al segundo aspecto se logró determinar que las dinámicas sociales de los maestros en relación con el clima laboral y la satisfacción con la labor desempeñada es parcial, ya que los factores del tiempo y la autonomía juegan un papel determinante en las dinámicas relacionales, las cuales poseen carencias en la comunicación y falta de asertividad en el manejo de las condiciones internas de trabajo. Estos aspectos se evidencian como consecuencia del mal manejo de las emociones producto del trabajo excesivo y la falta de capacidades de resiliencia y trabajo en equipo ante las situaciones cotidianas, las cuales emergen de falencias en el aprovechamiento y organización del tiempo para el cumplimiento de las labores asignadas.

Por otra parte, se identificaron aspectos positivos en torno a la relación entre liderazgo y clima laboral, ya que se pudo determinar la participación y el reconocimiento de las ideas como elementos importantes en el ambiente organizacional, lo cual en las dinámicas institucionales contribuían al bienestar y mejoramiento del rendimiento a nivel laboral. En ese sentido, cada uno de los aspectos a nivel de inteligencia emocional, liderazgo y gerencia educativa, se logran reconocer a partir de la relación entre el tiempo, la autonomía, la resiliencia y la cooperación, ya que cada uno representa una característica de la individualidad y la autonomía como elementos fundantes de las dinámicas relacionales que construyen el clima laboral y generan las percepciones y sentimiento de satisfacción por la labor realizada.

Respecto al tercer aspecto se logró determinar una preocupación por la mejora del clima laboral, acompañada de interés por las emociones y el manejo adecuado de las mismas. En ese sentido, fue fundamental reconocer la importancia de los espacios de formación personal y profesional sobre la inteligencia emocional, y junto con ello, la importancia de la diversificación

de los espacios para tal fin, particularmente enriquecidos con la recreación, el juego y/o la lúdica, con el objetivo de mejorar las condiciones del entorno y por ende su ejercicio profesional.

Así mismo, se logró reconocer la importancia de las decisiones del equipo directivo en pro de la organización y optimización de las dinámicas institucionales y la consecución de los objetivos por medio de la planeación de las actividades. Junto con ello, se logró identificar una satisfacción media con el clima laboral debido a la falta de comunicación asertiva, carga laboral y polarización en las dinámicas relacionales. Estos aspectos, aunque derivados de las dinámicas propuestas por los directivos, también logran desencadenar una desidia por la labor desempeñada producto de la falta de disciplina y organización individual.

Este primer ejercicio de identificación de las necesidades en términos de inteligencia emocional, la comprensión de las dinámicas sociales en relación con el clima laboral y su satisfacción en el trabajo, y el análisis de perspectivas desde el liderazgo y la gestión educativa permitieron establecer las condiciones de clima laboral presentes en las dinámicas relacionales y profesionales de los maestros del Liceo Parroquial San José, y favorecieron el análisis de las mecánicas base requeridas que se presenta a continuación, para el diseño un sistema de juego que propendiera a generar un impacto positivo en el clima laboral de esta institución educativa.

Por otro lado, en relación con el análisis de las mecánicas básicas para diseñar un sistema de juego en miras de generar un impacto positivo en el clima laboral del Liceo Parroquial San José, se puede concluir, que es fundamental tener en cuenta elementos como el objetivo de juego, los roles de los jugadores, las reglas, los retos, recompensas, entre otros, los cuales permiten generar una base estructural de interactividad entre los jugadores con el juego, en este caso los maestros, donde desde la mecánicas de juego se propuso el desarrollo del prototipo y aplicación

piloto del juego denominado Build Climate, lo que resultó ser una estrategia altamente efectiva que permitió mejorar significativamente el clima laboral de los maestros.

La mecánica del juego Build Climate se centró en desarrollar habilidades que favorezcan el mejoramiento del clima laboral a partir de la promoción de capacidades de liderazgo, gerencia e inteligencia emocional. El juego, no solo ha abordado las necesidades identificadas a través de encuestas, sino que también ha proporcionado un entorno lúdico propicio para el desarrollo de habilidades clave, incluyendo la inteligencia emocional y el liderazgo.

El impacto positivo del juego se ha reflejado en lograr percepciones que permiten validar que la implementación de juegos desde la estructuración a partir de mecánicas efectivas y ejercicios pertinentes promueven una reducción en los niveles de burnout, abordando específicamente desafíos, relacionados con el estrés laboral y promoviendo estabilidad emocional. Los retos y actividades diseñados han ofrecido a los participantes un espacio para la reflexión y la expresión de emociones, contribuyendo así a la mejora del bienestar emocional, al autoconocimiento y al fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Luego de haber identificado las necesidades en términos de inteligencia emocional relacionadas con el clima laboral y de analizar las mecánicas base requeridas para diseñar un sistema de juego que generara un impacto positivo en el clima laboral del Liceo Parroquial San José, se prototipó una propuesta de aprendizaje de la formación en inteligencia emocional desde la gamificación implementada con el objetivo de evaluar su impacto. En ese sentido, tras la aplicación de juego se logró identificar la importancia de desarrollar espacios de formación docente respecto a la inteligencia emocional desde un carácter lúdico y transformativo que permitiera el conocimiento y reconocimiento del otro como un factor fundamental en la resignificación del clima laboral.

En esa misma línea la propuesta de juego estructurada a partir de la inteligencia emocional, el liderazgo educativo, la gerencia educativa y algunos aspectos referentes al burnout favorecieron el ejercicio de la empatía, puesto que tras las dinámicas de juego se posibilitó la capacidad de ponerse en el lugar del otro y desarrollar estrategias propias de cada función, encaminadas al cumplimiento de objetivos y al mejoramiento del clima laboral desde el valor de la diversidad y la diferencia. Así mismo, se lograron vislumbrar un conjunto de características internas de las dinámicas relacionales que limitaban la transformación y mejora del clima laboral y que hacen parte de las diferentes percepciones que en conjunto logran establecer una perspectiva positiva y esperanzadora en la mejora del entorno laboral.

De este modo, la implementación del prototipo también permitió reconocer los aspectos centrales del clima laboral y con ello, a través de los retos y actividades propuestas, generar una acción de mejora que favoreció la resignificación positiva del clima laboral. Los aspectos que se identificaron son: el conocimiento del otro como base de las relaciones interpersonales sanas, la comunicación asertiva como un mecanismo potente en el liderazgo y la gestión educativa, dado que además de permitir claridad en los procesos, también conduce a reconocer y expresar las emociones, lo cual conduce al desarrollo de una sinergia colaborativa que enriquecida con la empatía y la equidad favorecieron el abordado del agotamiento laboral desde un análisis crítico del entorno y las acciones individuales que se desarrollaban en pro del cumplimiento de las labores asignadas.

El conocimiento del otro, la colaboración y la sinergia entre los profesores han surgido como componentes esenciales impulsados por el juego. Los valores compartidos, como el trabajo en equipo, el respeto y la cooperación, han sido fomentados a lo largo de las dinámicas del juego, generando un ambiente de apoyo mutuo y fortaleciendo las relaciones laborales a través de pequeños retos que les hacía reflexionar sobre sí mismos y su relación con los otros. El juego ha

permitido a los participantes comprender y relacionarse mejor con las experiencias de sus colegas, facilitando así una comunicación efectiva y una interacción más significativa, donde la empatía y la comunicación asertiva se han destacado como elementos clave para la construcción de un clima laboral positivo. Además, la optimización del tiempo y una gestión eficiente, especialmente en el liderazgo educativo, han sido identificadas como elementos cruciales para maximizar el impacto positivo en el clima laboral y la calidad de las prácticas educativas. La gestión democrática eficiente, respaldada por una planificación estratégica y una orientación efectiva, se erige como una necesidad para influir positivamente en la realidad individual y colectiva de los maestros en sus relaciones, promoviendo la equidad y la justicia en todas las interacciones.

Cada uno de los elementos involucrados en el juego posibilitaron entrelazar una serie de conexiones entre las categorías fundamentales, lo que permite concluir que las iniciativas de gestión y liderazgo están intrínsecamente influenciadas por la inteligencia emocional, al proporcionar señales o marcadores somáticos en el cerebro de los participantes que guían la toma de decisiones y las acciones, especialmente en lo que respecta al reconocimiento del otro como un agente que conforma una red de respaldo, la cual posibilita la mejora del ambiente laboral y con ello un impacto positivo en el clima organizacional de la institución.

De manera complementaria se resaltan aspectos como la orientación y planificación asertiva de las actividades por medio de la gestión democrática y eficiente para alcanzar la optimización pedagógica y así afrontar asertivamente los desafíos del entorno laboral. En definitiva, la relación y correlación de cada uno de estos aspectos apertura la posibilidad y pertenencia de continuar encontrando en la gamificación una estrategia metodológica para la formación y desarrollo de la inteligencia emocional, no solo en ambientes educativos, sino en entornos que implican una relacionalidad asertiva para la consecución de los aspectos planeados

y que en suma hacen parte del direccionamiento estratégico de una institución, no solamente de índole educativo.

El prototipo del juego *Build Climate* es una herramienta metodológica fundada en la gamificación que apertura nuevos horizontes investigativos respecto a la posibilidad de formar y fortalecer la inteligencia emocional, el liderazgo educativo, la gestión educativa en instituciones de diferentes naturalezas, además de ser una estrategia para la reducción del burnout, puesto que además de permitir el conocimiento del entorno y las relaciones interpersonales que allí se tejen, brinda la posibilidad por medio de acciones reales de reconocer al otro y en el otro un agente colaborativo que, tras el desarrollo de la empatía, la equidad y demás valores que favorecen el encuentro con los demás, hace del entorno y todas sus condiciones un lugar favorable para el desarrollo personal, profesional e institucional.

A continuación, se enuncian las recomendaciones partiendo de los hallazgos del presente trabajo:

Se sugiere continuar con programas de formación en inteligencia emocional. La implementación de juegos y dinámicas lúdicas, como en el caso de *Build Climate*, podría ser una estrategia efectiva para fomentar el autoconocimiento y la gestión emocional entre los maestros no solo de educación básica y media sino en instituciones de educación superior. Así mismo, se sugiere como estrategia de coaching organizacional para otro tipo de empresas o gestiones. Es importante continuar desarrollando e implementando estrategias que promuevan la comunicación abierta y efectiva, como talleres y reuniones regulares, esto podría contribuir significativamente a mejorar las relaciones laborales en esta institución y en otras donde quizá la comunicación es un elemento limitante dentro del ambiente laboral y que no favorece un clima organizacional asertivo.

Otra recomendación clave es la promoción continua del trabajo en equipo, aprovechando la efectividad demostrada por el juego Build Climate en fortalecer habilidades colaborativas. Estas dinámicas deben seguir siendo fomentadas para crear un ambiente laboral más cohesionado y positivo, incentivando la colaboración y el apoyo mutuo entre los profesores.

En relación con los desafíos vinculados a la carga laboral y la falta de organización del tiempo, se sugiere optimizar la gestión del tiempo. Capacitaciones específicas y herramientas prácticas podrían abordar este aspecto, contribuyendo a reducir el agotamiento y mejorando la eficiencia en las tareas diarias. Así mismo, continuar con la implementación o desarrollo más avanzado del prototipo en plataformas como Spatial.io permitiendo un liderazgo participativo que involucre a los maestros en la toma de decisiones. Este enfoque puede aumentar la satisfacción laboral al hacer que los docentes se sientan parte activa del proceso, generando un sentido de pertenencia y compromiso.

Finalmente, se sugiere tener en cuenta en futuras investigaciones dentro del contexto educativo establecer mecanismos regulares de retroalimentación para permitir a los maestros expresar sus opiniones y preocupaciones, diversificar las estrategias de formación, evaluar regularmente el impacto de las intervenciones y fomentar la innovación continua. Mantener una comunicación abierta con el equipo directivo y asegurar su apoyo activo son también elementos clave para implementar cambios positivos en la cultura organizacional, puesto que, así como se da valor a los estudiantes, los maestros también son el motor de una institución educativa, por tanto, es imperativo reconocer al maestro en la construcción de un clima organizacional positivo. Su papel va más allá de la mera transmisión de conocimientos; son agentes clave en la formación integral de los estudiantes. Valorar y promover el bienestar emocional de los maestros es esencial, dado que su satisfacción y equilibrio emocional repercuten directamente en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el ambiente educativo. Reconocer sus emociones, perspectivas y

esfuerzos diarios no solo contribuye al fortalecimiento de la comunidad educativa, sino que también crea un entorno donde los maestros se sienten apreciados y respaldados. Invertir en su bienestar emocional es, en última instancia, una inversión en la excelencia educativa y en la construcción de relaciones colaborativas y positivas que benefician a toda la institución.

### Referencias

- Al-Rabie, M. K. A. (2021). The Role of Leadership in Modern Education. Ovidius University  
Annals, Series Economic Sciences, 21(2), 27–32.
- Alamos, P., Corbin, C. M., Klotz, M., Lowenstein, A. E., Downer, J. T., & Brown, J. L. (2022). Bidirectional associations among teachers' burnout and classroom relational climate across an academic year. *Journal of School Psychology, 95*, 43–57.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1016/j.jsp.2022.09.001>
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Oportunidades y desafíos*. Trujillo: Ediciones Vallejianas.
- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/17047>
- Álvarez-Cabrera, P. L., Pablo Lagos-Lazcano, J., Carlos Ríos, M. A., & Urtubia Medina, Y. (2022). Microtransacciones y su relación con la impulsividad, inteligencia emocional y el uso problemático de videojuegos en una muestra entre 18 y 30 años. *Fides et Ratio, 24*, 39–60.
- Álvarez, M. y Santos, M. (1996). *Dirección de Centros Docentes. Gestión por proyectos*. Madrid: Escuela Española.
- Álvarez, M. y Santos, M. (1995). *La dirección eficaz de los equipos docentes*. Madrid: ITE de la

CCE.

Álvarez, M. (2004). Dirección y calidad de la educación. El rendimiento del centro escolar.

*Enseñanza*, 22, 77-102. [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20275&dsID=direccion\\_calidad.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20275&dsID=direccion_calidad.pdf)

Alzate Ortiz, F. A., Rivera Franco, J. E., & Sierra Cadavid, M. E. (2019). Gerencia Y Aprendizaje Organizacional en El Contexto De La Educación. *Paradigma*, 40(2), 264–278.

Antoniou, A.-S., Pavlidou, K., Charitaki, G., & Alevriadou, A. (2022). Profiles of Teachers'

Work Engagement in Special Education: The Impact of Burnout and Job Satisfaction. *International Journal of Disability, Development & Education*, 1–18. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1080/1034912x.2022.2144810>

Aranda, M., Garcia-Domingo, M., Fuentes, V., & Linares, R. (2022). Emotional intelligence and

adult attachment: Effects on problematic smartphone usage. *Anales de Psicología*, 38(1), 36–45. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.6018/analesps.463101>

Ayala Mejía, M. A. (2018). Liderazgo en docentes de básica primaria de una institución pública

de la ciudad de Bucaramanga, Santander, Colombia. *ESPIRAL: Revista de Docencia e Investigación*, 8(1), 53–64.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.15332/erdi.v8i1.2118>

Bălănescu, R.-C. (2019). Teaching Emotions, Stress, and Burnout among Teachers in Secondary

Education. *BRAIN: Broad Research in Artificial Intelligence & Neuroscience*, 10(2), 119–127.

Bass, B. (1985) *Leadership and Performance. Beyond Expectations*. New York: The Free Press

Blanco, C. (2005). Sandín Esteban, M<sup>a</sup> Paz (2003) "Investigación Cualitativa en Educación.

Fundamentos y Tradiciones". Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana de España (pp.258). *Revista de Pedagogía*, 26(77), 48-58. Recuperado en 03 de junio de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922005000300007&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922005000300007&lng=es&tlng=es)

Bonilla-Murillo, E., & Solís-Herebia, V. S. (2020). El liderazgo docente: ¿Por qué es importante

para el desarrollo de los estudiantes? *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(3), 1–18.

Bonilla-Yucailla, D., Balseca-Acosta, A., Cárdenas-Pérez, M. J., & Moya-Ramírez, D. (2022).

Inteligencia emocional, compromiso y autoeficacia académica. Análisis de mediación en universitarios ecuatorianos. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 39(2), 249–264.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.16888/interd.2022.39.2.16>

Burns, J. (1978), *Leadership*. Harper y Row, New York.

Candeias, A. A., Galindo, E., Calisto, I., Borralho, L., & Reschke, K. (2021). Stress and burnout

in teaching. Study in an inclusive school workplace. *Health Psychology Report*, 9(1), 63–75. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5114/hpr.2020.100786>

Carro Olvera, A., & Lima Gutiérrez, J. A. (2022). Gestión educativa y colectivos escolares

durante la pandemia de la Covid-19. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(3), 393–424.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.48102/rlee.2022.52.3.518>

Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en

personal docente. *Retos, Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 12(24), 230–246. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.17163/ret.n24.2022.03>

Castro Alfaro, A., Dueñas Peña, A., Rozo, J. J. P., Barbosa Guerrero, L. M., & Cocunubo, I. F.

A. (2022). El Burnout en El Sector Educativo: En Docentes De Universidad Pública en Cuarentena Por El Covid-19. *Revista Criterio Libre*, 20(36), 1–15.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2022v20n36.8847>

Conejero-Pérez, J.-I., López-Verdugo, I., & Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en

líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad de trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1–

11. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.21071/psye.v14i1.14187>

Damásio, A. (2010a). *Self Comes to Mind*. Nueva York: Vintage Books.

Damáσιο, A. (2010b). Y el cerebro hizo al hombre. ¿Cómo puede el cerebro generar emociones,

sentimientos y el yo? Barcelona: Destino.

Damáσιο, A. (2001) [1999]. La sensación de lo que ocurre. Barcelona: Planeta.

[https://planetadelibroscom.cdnstatics2.com/libros\\_contenido\\_extra/38/37348\\_La\\_sensacion\\_de\\_lo\\_que\\_ocurre.pdf](https://planetadelibroscom.cdnstatics2.com/libros_contenido_extra/38/37348_La_sensacion_de_lo_que_ocurre.pdf)

Damasio, A. (2003). Looking for Spinoza: Joy, Sorrow, and the Feeling Brain. William Heinemann.

[https://ahandfulofleaves.files.wordpress.com/2013/07/looking-for-spinoza\\_damasio.pdf](https://ahandfulofleaves.files.wordpress.com/2013/07/looking-for-spinoza_damasio.pdf)

De Jesús Soriano Márquez, A., & Díaz Cerón, A. M. (2019). La inteligencia emocional como

factor importante en el liderazgo. *Revista Ciencia Administrativa*, 1, 87–92.

Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., & Gahona-Flores, O. F.

(2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–177.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.4067/S0718-07642021000100169>

Denzin, N. K. (1970). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*.

McGraw-Hill.

Deterding, Sebastian & Khaled, Rilla & Nacke, Lennart & Dixon, Dan. (2011).

Gamification:

Toward a definition. 12-15.

Elliot, J. (2000). *LA INVESTIGACION-ACCION EN EDUCACION* (4a. ed.). MADRID: MORATA.

Espinel Guadalupe, J., Ruperti Lucero, E., Aguilar Pita, D., & Miranda Vera, W. (2021).

El

compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(2), 135–148.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.16888/interd.2021.38.2.9>

Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid. Ediciones Morata y Fundación Paideia Galiza.

Fullan, M. (2019). *Liderar los aprendizajes: acciones concretas en pos de la mejora*

escolar.

*Revista Electrónica de Educación*, (13) 58-65. <http://dx.doi.org/10.14244/198271993074>

Fullan, M. (2021). Los impulsores correctos para el éxito de todo el sistema.

[https://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2021/03/21\\_Right-Drivers-Spanish-comp.pdf](https://michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2021/03/21_Right-Drivers-Spanish-comp.pdf)

Franco, E., Cuevas, R., Coterón, J., & Spray, C. (2022). Work Pressures Stemming From

School

Authorities and Burnout Among Physical Education Teachers: The Mediating Role of Psychological Needs Thwarting. *Journal of Teaching in Physical Education*, 41(1), 110–120.

Freudenberger, H. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. New York:

Anchor

Press. <https://archive.org/details/burnouthighcosto00freu>

Galindo-Domínguez, H., Sainz de la Maza, M., & Losada Iglesias, D. (2022). La inteligencia

emocional en el desarrollo de estilos de resolución de conflictos en futuros educadores. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 25(3), 141–157. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.6018/reifop.528721>

García Rodríguez, C. F. (2018). Perspectivas del impacto en el liderazgo educativo y la calidad

del siglo XXI. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 13(2), 24–39.

García-Domingo, B., & Quintanal Díaz, J. (2022). Inteligencia Emocional como Predictor de

Satisfacción en Docentes de Infantil y Primaria. *REICE. Ibero-American Journal on Quality, Effectiveness & Change in Education / REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 20(4), 51–68.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.15366/reice2022.20.4.003>

Gavín-Chocano, Ó., Molero, D., Rodríguez-Fernández, S., & García-Martínez, I. (2022).

Relationship between Emotional Intelligence and Burnout in non-formal teachers of people with disabilities. *Revista Complutense de Educación*, 33(4), 623–634.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5209/rced.76370>

Gee, P. (2004). What Video Games Have to Teach Us About Learning and Literacy.

Tomado de

<https://blog.ufes.br/kyriafinardi/files/2017/10/What-Video-Games-Have-to-Teach-us-About-Learning-and-Literacy-2003.-ilovepdf-compressed.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003) Metodología de la Investigación.

México:

Mac – Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.

Tomado de

<https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hoogendijk, K., Tick, N. T., Hofman, A. W. H., Windig, R. J., Holland, J. G., Severiens,

S. E.,

Vuijk, P., & van Veen, D. (2022). The impact of teachers' self-efficacy and classroom externalising problem behaviours on emotional exhaustion: Between- and within-person associations. *Current Psychology*, 1–14.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1007/s12144-022-03319-0>

Immordino-Yang, M. y Damasio, A. (2007). We feel, therefore we learn: The relevance

of

affective and social neuroscience to education. *Mind, Brain and Education*, 1(1), 3–10.

[https://www.researchgate.net/publication/227624589\\_We\\_Feel\\_Therefore\\_We\\_Learn\\_The\\_Relevance\\_of\\_Affective\\_and\\_Social\\_Neuroscience\\_to\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/227624589_We_Feel_Therefore_We_Learn_The_Relevance_of_Affective_and_Social_Neuroscience_to_Education)

Kapp, K. (2012). Kapp, K. (2012) *The Gamification of Learning and Instruction. Game-*

Based

*Methods and Strategies for Training and Education.* Pfeiffer, San Francisco, CA.

- Khan, A., Ud Din, S., & Anwar, M. (2019). Sources and Adverse Effects of Burnout Among Academic Staff: A Systematic Review. *City University Research Journal (CURJ)*, 9(2), 350–363.
- Kuhn, Thomas S.; *The Structure of Scientific Revolutions*, 2nd Ed., Univ. of Chicago Press, Chicago & Londres, 1962 Op. cit. y **Platón**, *Timeo*, 28c
- Kilinç, S., & Yener, S. (2021). The Moderating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Individualism-Collectivism perceptions and Burnout of Teachers. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(2), 1100–1126.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.14812/cuefd.685392>
- Kotter, J.P. (1990) *A Force for Change: How Leadership Differs From Management*. The Free Press, New York.
- Kuok, A. C. H. (2022). Emotional Intelligence, Work Satisfaction, and Affective Commitment: An Occupational Health Study of Social Workers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 38(3), 223–230.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5093/jwop2022a14>
- Leal Paredes, M. S. (2023). Inteligencia Emocional Y Compromiso Laboral en Las Mipymes De Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 10(21), 1–15.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.24215/23143738e116>

LeDoux, J. (1996). *El cerebro emocional*. Nueva York: Simon and Schuster.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/57b563f36781c98fd2f0050a708ba646.pdf>

LeDoux, J. (2002). *Synaptic Self: How Our Brains Become Who We Are*. Nueva York:

Viking

Books.

LeDoux, J. (2016) *Anxious. Using the Brain to Understand and Treat Fear and Anxiety*.

Nueva

York: Penguin Books.

Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, O.; Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful*

school

leadership: What it is and how it influences pupil learning.

<https://www.nysed.gov/sites/default/files/principal-project-file-55-successful-school-leadership-what-it-is-and-how-it-influences-pupil-learning.pdf>

Leiter, M. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9, 297-308.

[https://www.researchgate.net/publication/211390071\\_The\\_Impact\\_of\\_Interpersonal\\_Environment\\_on\\_Burnout\\_and\\_Organization\\_Commitment](https://www.researchgate.net/publication/211390071_The_Impact_of_Interpersonal_Environment_on_Burnout_and_Organization_Commitment)

Leiter, M. y Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: contributions to a new vision, <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>, *Burnout Research*, 5, 55-57.

López-Angulo, Y., Mella-Norambuena, J., Sáez-Delgado, F., Portillo Peñuelas, S. A., & Reynoso González, O. U. (2022). Association between teachers' resilience and emotional intelligence during the COVID-19 outbreak. *Revista Latinoamericana de*

*Psicología*, 54, 51–59. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.14349/rlp.2022.v54.6>

Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: Cuantitativo,*

sociocrítico, cualitativo y complementario. Recuperado de

<https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaupt/70335?bfpag=1&bfsearch=&bffolder=80567&prev=b>

Maslach, C. y Leiter, M. (2021). Burnout: qué es y cómo medirlo. En Harvard Business School

Publishing Corporation and Reverté, S.A. (Eds.), *Cómo superar el Burnout*. (223-232)

Maslach, C. & Leiter, M. P. (2007). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition,*

*emotion, and behavior: Handbook of stress, Vol. 1* (pp. 358-362). Academic

Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>

Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997). The Maslach burnout inventory manual (3rd ed.)

The Scarecrow Press

[https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *J. Occup. Behav.*

2, 99–113. doi: 10.1002/job.4030020205.

[https://www.researchgate.net/publication/227634716\\_The\\_Measurement\\_of\\_Experienced\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout)

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout experience: Recent research and

its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

<https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Margarita Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Paola Redondo-Marín, M., & Karine Jiménez-

Ruiz, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *CLIO América*, 14(27), 441–453. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.21676/23897848.3763>

Marić, N., Mandić-Rajčević, S., Maksimović, N., & Bulat, P. (2021). Professional Stress and

Burnout Syndrome in Teachers: Are There Differences Among the Republic of Srpska Regions? *Scripta Medica*, 52(1), 28–37.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5937/scriptamed52-29174>

Marin, I. (2020). Educational Management- its Role and Effectiveness. Ovidius University

*Annals, Series Economic Sciences*, 20(1), 722–729.

Mariño Becerra, G. Y., & Medina Sandoval, I. (2020). Incidencia del liderazgo en el desempeño

del sector educativo. *Revista Espacios*, 41(28), 315–326.

Martín del Campo, A. F., & Patiño Domínguez, H. A. M. (2021). Afectividad de normalistas:

estudio sobre el estado de ánimo y la inteligencia emocional. *Revista*

*Latinoamericana de Estudios Educativos*, 51(3), 45–69.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.48102/rlee.2021.51.3.390>

Martín-Sánchez, M., & Groves, T. (2015). La formación del profesorado. Nuevos enfoques desde

la teoría y la historia de la educación. Salamanca: FahrenHouse.

Menacho-Vargas, I., Jaramillo Ostos, D. F., Pérez Collantes, R. D., & Rivera Zamudio, J. (2022).

Influencia de la inteligencia emocional en el clima institucional en docentes de educación básica regular en épocas de covid-19. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 41(1), 50–55.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5281/zenodo.6371232>

Meng, H. (2022). Analysis of the Relationship between Transformational Leadership and Educational Management in Higher Education Based on Deep Learning. Computational Intelligence & Neuroscience, 1–8.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1155/2022/5287922>

Mily Cortez-Silva, D., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021).

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Propósitos y Representaciones, 9(3), 1–11.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Montero Luna, G. M., & Muñoz Martínez, J. E. (2022). La Gestión Educativa Más Allá De Los

Límites Del Aula: Una Apuesta en Medio De La Emergencia. Revista Panorama, 16(30), 1–17. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.15765/pnrm.v16i30.3133>

Oliveira, S., Roberto, M. S., Veiga-Simão, A. M., & Marques-Pinto, A. (2021). A Meta-analysis

of the Impact of Social and Emotional Learning Interventions on Teachers'

Burnout Symptoms. *Educational Psychology Review*, 33(4), 1779–1808.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1007/s10648-021-09612-x>

Ordaz Villegas, G., & Danulkán Durán Fonseca, T. D. (2022). Perfil de Inteligencia

Emocional

de docente en tiempos de COVID-19. *Dilemas Contemporáneos: Educación,*

*Política y Valores*, 9(2), 1–18.

Öztürk, M., Bulut, M. B., & Yildiz, M. (2021). Predictors of Teacher Burnout in Middle

Education: School Culture and Self-Efficacy. *Studia Psychologica*, 63(1), 5–23.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.31577/sp.2021.01.811>

Pardo-Rozo, Y. Y., Cabrera-Gasca, L., & Pinzón-Hermosa, L. E. (2022). Gestión

educativa y

eficiencia técnica en instituciones oficiales con educación media en Florencia,

Caquetá, Colombia. *Revista de Investigación Desarrollo e Innovación*, 12(2), 213–228.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.19053/20278306.v12.n2.2022.15261>

Peixoto, I., & Muniz, M. (2022). Emotional Intelligence, Intelligence and Social Skills in

Different Areas of Work and Leadership. *Psico-USF*, 27(2), 237–250.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1590/1413-82712022270203>

Pérez Bonet, G., Velado Guillén, L. Á., García Domingo, B., & Sánchez Fernández, M.

L.

(2021). Inteligencia emocional y esquemas tempranos desadaptativos en futuros

educadores: ampliando fronteras. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del*

*Profesorado*, 24(3), 133–147.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.6018/reifop.435821>

Petruta, I. S., Olaru, S. M. P., Vasilescu, L., & Staneci, D. I. (2022). The Importance of Human

Resources in Romanian Education from the Perspective of the Main Components That Define the Educational Management System. *Horizons Series A*, 30, 195–206.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.20544/HORIZONS.A.30.1.22.P14>

Porras Cavero, M. del M., Cabrejos Ramos, J. C., Vargas Quispe, G., & Berrocal Villegas, S.

(2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1–11.

Prieto Villalobos, D. J., Martelo Gómez, R. J., & Franco Borré, D. A. (2022). Ética del gerente

educativo y desempeño docente en educación media general. *Revista de Ciencias Sociales* (13159518), 28, 158–171.

Quintero Idárraga, S., & Hernández Calle, J. A. (2021). Síntomas de depresión asociados al

Síndrome de Burnout y a condiciones sociolaborales de docentes de Colegios Públicos de Envigado-Colombia. *Psicología Desde El Caribe*, 38(1), 142–162.

Ramos, D. K., Anastácio, B. S., da Silva, G. A., Rosso, L. U., & Mattar, J. (2023). Burnout

syndrome in different teaching levels during the covid-19 pandemic in Brazil. *BMC Public Health*, 23(1), 1–11.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1186/s12889-023-15134-8>

Riascos-Hinestroza, L. E., & Becerril-Arostegui, I. (2021). Liderazgo educativo docente.

Un

modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243–264. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5294/edu.2021.24.2.4>

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Universidad

Federal de

Santa Maria. *Centro de Educação*, 31 (1), pp. 11-22.

Riveros Valdés, B. A. (2017). El liderazgo educativo como modelo de gestión

organizacional.

*Revista Electrónica Gestión de Las Personas y Tecnologías*, 10(30), 6–19.

Rönström, N. y Skott, P. (2019). Líderes escolares, maestros de la complejidad. En José

Weinstein y Gonzalo Muñoz (Ed.). *Liderazgo en Escuelas de Alta Complejidad Sociocultural*. (pp 111-152). Ediciones Universidad Diego Portales.

Safiye, T., Vukčević, B., Milidrag, A., Dubljanin, J., Gutić Cikotić, A., Dubljanin, D.,

Lačković,

M., Rodić, I., Nikolić, M., Čolaković, G., Mladenović, T., & Gutić, M. (2023).

Relationship between mentalizing and teacher burnout: A cross sectional study. *PLoS*

*ONE*, 17(1), 1–13. <https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1371/journal.pone.02795355>

Sander, B. (1996). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad.

Revista

*Interamericana de Desarrollo Educativo*, 40 (123-125), 29-40.

[https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8327/406007\\_NUEVAS\\_TENDENCIAS\\_EN\\_LA\\_GESTION\\_EDUCATIVA.pdf;jsessionid=3156EA7321F322288411FF62861E44ED.jvm1?sequence=3](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/8327/406007_NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTION_EDUCATIVA.pdf;jsessionid=3156EA7321F322288411FF62861E44ED.jvm1?sequence=3)

Schwab, R., Jackson, S. & Schuler, R. (1986). Educator burnout: Sources and consequences.

*Educational Research Quarterly*. 10. 14-30.

[https://www.researchgate.net/publication/232488181\\_Educator\\_burnout\\_Sources\\_and\\_consequences](https://www.researchgate.net/publication/232488181_Educator_burnout_Sources_and_consequences)

Satterwhite, R., Sarid, A., Cunningham, C. M., Goryunova, E., Crandall, H. M., Morrison, J. L.,

Sheridan, K., & Miller, M. (2020). Contextualizing our Leadership Education Approach to Complex Problem Solving: Shifting Paradigms and Evolving Knowledge: Priority 5 of the National Leadership Education Research Agenda 2020–2025. *Journal of Leadership Studies*, 14(3), 63–71.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1002/jls.21717>

Saulo Villafuerte-Holguín, J., & Cevallos Zambrano, D. P. (2021). Liderazgo educativo en

tiempos de pandemia: La educación no será la misma que conocimos. *Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, 23(37), 15–40.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.19053/01227238.12667>

Schoeps, K., Tamarit, A., Peris-Hernández, M., & Montoya-Castilla, I. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study. *Psicología Educativa*, 27(2), 135–143.

<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5093/psed2021a10>

- Shahbal, S., Al-Kubaisi, H., Khan, A., Ahmad, Z., & Usman, M. (2022). Leadership Styles, Role, And Opportunities; Reflection In Educational Management System. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13, 1452–1460.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.47750/pnr.2022.13.S09.176>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers & Teaching*, 26(7/8), 602–616.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Suárez Martel, M. J., & Martín Santana, J. D. (2021). The Mediating Effect of University Teaching Staff's Psychological Well-being between Emotional Intelligence and Burnout. *Psicologia Educativa*, 27(2), 145–153.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.5093/psed2021a12>
- Tintoré, M., & Gairín, J. (2022). Tres Décadas de Investigación sobre Liderazgo Educativo en España. Un Mapeo Sistemático. *REICE. Ibero-American Journal on Quality, Effectiveness & Change in Education / REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 20(3), 5–24.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.15366/reice2022.20.3.001>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268.  
<https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.4067/S0718-07642022000200259>

Tsang, K. K., Du, Y., & Teng, Y. (2022). Transformational leadership, teacher burnout, and

psychological empowerment: A mediation analysis. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 50(1), 1–11.

Werbach, K. (2014). (Re)Defining Gamification: A Process Approach. *Persuasive 2014, LNCS*

8462, pp. 266-272.

Werbach, K y Hunter, D. (2012). For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business. Wharton Digital Press, United States.

## **Anexos**

### **Anexo 1. Encuesta**

La presente encuesta se aplicará a través de un formato de Google

#### **Información Sociodemográfica**

- Especifique su nivel de formación
- Normalista

- Profesional Licenciado
- Especialización
- Maestría
- Doctorado
  
- Establezca su rango de edad
  - 18 años a 25 años
  - 26 años a 35 años
  - 36 años a 45 años
  - 46 años a 55 años
  - Más de 54 años
  
- Establezca el género con el que se identifica
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro: \_\_\_\_\_
  
- Establezca el área a la que pertenece
  - Inglés
  - Gestión Empresarial e Innovación
  - Ciencias Naturales
  - Ciencias Sociales
  - Matemáticas
  - Español y Filosofía
  - Artística
  - Pastoral

### **Preguntas**

1. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con el clima laboral de la institución, entendiendo que este se define como el ambiente psicológico y emocional en el que se trabaja, así como los comportamientos y prácticas dentro del mismo?

	1	2	3	4	5	
Muy insatisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfecho

2. Cuando se presenta alguna situación que dificulta el buen desarrollo de las actividades y afecta el ambiente laboral usted

- Informa al jefe inmediato
- Informa al superior que tiene mayor jerarquía en la institución
- Informa al comité de convivencia laboral o la persona de bienestar
- Habla primero con la persona con la que tuvo la dificultad
- No le da importancia y dejo que la situación pase desapercibida
- Toma alguna acción diferente ¿Cuál? \_\_\_\_\_

3. ¿Con qué factor/es principalmente asocia sus momentos de agotamiento en el lugar de trabajo?

- Trabajo excesivo
- Poca practicidad
- Falta de experiencia
- Carencias en el manejo de herramientas pedagógicas y didácticas
- Tiempo reducido
- Presión por parte de superiores
- Relaciones Interpersonales con compañeros y superiores poco asertivas
- Otro: ¿Cuál? \_\_\_\_\_

4. De los siguientes síntomas, ¿cuáles considera que ha sentido en relación con su trabajo en la institución?

- Agotamiento emocional

- Actitudes y sentimientos negativos hacia el trabajo, compañeros y/o estudiantes.
- Cambios de comportamiento (poca paciencia, irritabilidad y/o actitudes negativas)
- Baja realización personal (no se logra el éxito deseado en el trabajo, ascenso, reconocimientos, etc.)
- Dificultades de concentración
- Olvido de tareas por desarrollar
- Aislamiento social
- Problemas de salud física
- Sentimiento de desesperanza y resignación
- Otro: ¿Cuál? \_\_\_\_\_

5. ¿Qué acciones ejecuta en los momentos en que siente agotamiento laboral?

- Dar una vuelta (caminar)
- Consumir una bebida con cafeína
- Consumir una bebida con alcohol
- Tomar aire
- Llamar o hablar con alguien allegado
- Alejarse de las personas
- Gritar
- Fumar
- Llorar
- Seguir trabajando
- Golpear las paredes o alguna superficie
- Otra: ¿Cuál? \_\_\_\_\_

6. ¿Considera que es importante aplicar en la institución estrategias que permitan mejorar el clima laboral y con ello contribuir a un clima organizacional asertivo?

- Sí
- No
- ¿Por qué? \_\_\_\_\_

7. ¿Considera que el manejo de una inteligencia emocional asertiva es importante dentro de las prácticas como docente dentro de la institución con colaboradores, padres de familia y/o estudiantes?

- Sí
- No

8. ¿Considera que las situaciones personales afectan en el clima laboral de la institución, es decir, en las relaciones interpersonales, desempeño, motivación, empatía, satisfacción con la labor, liderazgo y concentración?

- Si
- No

9. En una escala de 1 a 5, donde 1 es muy poco afectada y 5 muy afectada ¿Qué tanto considera que las relaciones interpersonales con familia, conocidos y amigos se ve afectada de manera negativa por el agotamiento laboral y manejo de emociones poco asertivas producidas en el trabajo?

	1	2	3	4	5	
Muy poco afectada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy afectada

10. ¿Con qué regularidad asiste al médico para realizarse chequeos preventivos a nivel físico, emocional y psicológico?

- Una vez al mes
- Una vez cada tres meses
- Una vez cada seis meses
- Una vez al año
- Nunca

11. ¿De qué manera recibe capacitación por parte de bienestar en términos de mejorar el clima laboral?

- A través de una charla con un experto
- A través de una charla con la orientadora o colaborador
- No hemos recibido capacitación
- ¿Otro? ¿Cuál? \_\_\_\_\_

12. ¿Las decisiones tomadas por el equipo directivo, a la hora de desarrollar las tareas en la institución por parte de los maestros, favorecen la organización de las actividades y el buen manejo del tiempo?

- Sí
- No

¿Por qué?

13. ¿Las propuestas o ideas que usted sugiere en la institución son tenidas en cuenta para la organización y desarrollo de las actividades?

- Siempre
- Con frecuencia
- Algunas veces
- Nunca

14. ¿Considera que las dinámicas de liderazgo por parte del equipo directivo van encaminadas al mejoramiento de los procesos formativos a nivel institucional?

- Sí
- No

15. ¿Considera que existe una comunicación asertiva en las dinámicas de liderazgo entre todos los agentes educativos, es decir, todos lo que participan en la comunidad educativa?

- Sí
- No

## Anexo 2. Build-Climate / Mecánica de juego

**Enlace del juego:** <https://view.genial.ly/652871f5bba50d0010170c96/game-build-climate>

**Objetivo General:** Desarrollar habilidades que favorezcan el mejoramiento del clima laboral a partir de la promoción de capacidades de liderazgo, gerencia e inteligencia emocional.

**Objetivo Narrativo:** Incorporar a los docentes en un juego de inmersión, donde participan en diversos desafíos para acumular puntos e insignias. Este juego tiene como objetivo fomentar el desarrollo de habilidades personales y sociales, contribuyendo así a la creación de un ambiente laboral positivo en la institución. Los desafíos están diseñados para abordar aspectos relacionados con el liderazgo, la gestión, la inteligencia emocional y la reducción de los síntomas asociados al burnout, facilitando un aprendizaje significativo sobre sí mismos y los demás. Todo esto con el propósito de fortalecer la cultura organizacional asertiva.

**Toma de decisiones:** Esta esta inmersa en la conciencia misma de la respuesta e interacción de los sujetos dentro del juego, en responder o no a las preguntas, en el discurso utilizado, en compartir las experiencias, elegir el tipo de respuesta y las palabras a compartir, las emociones que se pueden llegar a expresar en cada reto, entre otras que pueden influir a partir de sus vivencias.

**Equipo:** El equipo consta de un tablero, un dado, seis representaciones gráficas (fichas) de los participantes (empatía, autoconciencia, autocontrol, inspiración, visión y regulación). Hay tres barajas de cartas para cada uno de los espacios denominados retos especiales, exprésate y bonus. Asimismo, hay 20 casillas en el tablero. Cada una tiene una actividad, que tras su cumplimiento satisfactorio otorga una insignia y los puntos correspondientes. (Las insignias de estas casillas son limitadas).

**Líder:** Se elegirá como líder un jugador que tenga las capacidades de visión, comunicación asertiva, empatía, toma de decisiones, habilidades de organización, inspirador, trabajo en equipo y justicia. Esta persona se encarga del manejo del sistema emocional.

**Sistema emocional:** en el sistema emocional se guardan las insignias que representan el cumplimiento de las actividades y los puntos alcanzados antes de ser realizados por cada uno de los jugadores.

- El sistema emocional otorga insignias y puntos a quienes hayan cumplido satisfactoriamente las actividades.
- Se le devuelve al sistema emocional las insignias y puntos al no cumplir satisfactoriamente con las actividades.
- El sistema emocional tiene una base limitada de insignias y puntos que es lo que determina la finalización del juego.

**El juego:** Antes de iniciar, cada uno de los jugadores deberán enumerarse de 1 a 4 con el fin de conformar cuatro equipos de seis personas. Cada equipo deberá elegir un líder con las características descritas anteriormente. Conformados los equipos y elegidos cada uno de los líderes, se continúa lanzando el dado iniciando con el líder. El jugador que logre obtener el mayor puntaje inicia el juego. Después de ubicar la representación gráfica seleccionada en la casilla marcada con la palabra “Go”, el jugador lanza nuevamente el dado y adelanta su representación gráfica en la

dirección de la flecha, el número de espacios indicados. Cuando ha terminado su turno, selecciona al siguiente jugador resaltando una de sus cualidades como profesional. Las representaciones gráficas quedan ubicadas en los espacios ocupados y pueden seguir adelantando la cantidad de espacios indicados por el dado, cada vez que le corresponda un nuevo turno a cada jugador. Los espacios pueden ser ocupados por dos o más representaciones gráficas.

Según sea el espacio en el cual queda ubicada la ficha, el jugador deberá realizar la actividad allí descrita con el fin de obtener la insignia y los puntos. En todos los casos, el líder deberá evaluar de manera justa si el concursante logra o no realizar la actividad de manera satisfactoria y así asignar o no la respectiva insignia y los puntos. La cantidad de insignias y puntos por espacio estarán limitadas a tres, excepto los que corresponden a retos especiales, ya que estos dependen de las cartas propias de estos espacios ubicados en cada una de las esquinas del tablero.

Si el jugador saca seis, podrá adelantar la representación gráfica normalmente y deberá realizar la actividad correspondiente según el espacio en el cual haya caído. Posteriormente podrá volver a lanzar el dado con las mismas condiciones enunciadas anteriormente. Si un participante saca tres veces seguidas el número seis, en vez de adelantar la ficha, deberá retroceder diez espacios y se le quitarán 50 puntos.

**Go:** cada vez que la representación gráfica de un participante para o pasa sobre el espacio “Go”, sin tener en cuenta si ha llegado o pasado por este espacio, deberá tomar una carta de reto especial y cumplir a cabalidad el reto para poder pasar y obtener los 100 puntos. De no cumplir adecuadamente el reto espacial, no podrá avanzar hasta haberlo realizado de manera satisfactoria.

Sin embargo, si un jugador solo requería pasar por este espacio debido al número tras el lanzamiento, solo podrá avanzar hasta el espacio determinado si cumple con las condiciones expuestas anteriormente, de lo contrario deberá permanecer en el espacio “Go” y perderá la posibilidad de avanzar la totalidad de los espacios.

Retos 20 casillas de avance:

**Inteligencia Emocional - Gerencia Educativa - Liderazgo Educativo - Burnout**

- **Reto 1: Experiencia personal.** Comparta con los participantes, una receta familiar tradicional, elaborada en su hogar y explique cuándo es usual prepararla.
- **Reto 2: Constructores de sueños.** Comparta una meta a corto plazo y comparta como lo piensa realizar.
- **Reto 3: Mejores amigos.** Dibuje un símbolo que represente al compañero en el que usted ha encontrado un apoyo emocional y explique lo que significa esa persona para usted.
- **Reto 4: Habilidad musical.** Cante el coro de la canción con la que habitualmente inicia su día laboral para tener un día ameno, enseñarla y cantarla con sus compañeros.
- **Reto 5: Nuestra profesión.** Comparta un momento, circunstancia, o persona, que le haya hecho seguir creyendo que su profesión vale la pena.
- **Reto 6: Reconociliación.** Dibuje a la persona con la que tiene poca empatía, o ha tenido dificultades y/o conflictos en el contexto laboral, sin mencionar su nombre, muéstrela al grupo y destruya el papelito.
- **Reto 7: En el aula.** Relate algo anecdótico que le haya sucedido en el salón de clase desde su rol de maestro que lo hizo enojar mucho y como hizo para controlar sus emociones.
- **Reto 8: Conciliemos.** Desde un rol directivo proponga una estrategia que permita conciliar las diferentes formas de ser y estar en el ambiente laboral de la institución.

- **Reto 9: Reconociendo el entorno.** Desde un rol directivo cómo denominaría el Proyecto Educativo Institucional teniendo en cuenta: ley general de educación, escuela católica, Sistema Educativo de la Arquidiócesis de Bogotá, entorno social y necesidades de la población que conforma la institución educativa.
- **Reto 10: Diversidad.** Desde una gestión directiva, ¿de qué manera conciliar la diversidad pedagógica de los maestros para establecer un clima laboral óptimo para la consecución de las metas institucionales?
- **Reto 11: Empatía.** Póngase en los zapatos de uno de los directivos de la institución y enuncie cómo manejaría una situación límite en la que implique defender los intereses de la institución y de uno de sus maestros.
- **Reto 12: Antilider.** Expresé cómo resolver la tensión entre el líder y el anti-líder (considerado como la persona que se presenta en contraposición de las ideas del líder) para alcanzar los objetivos institucionales sin afectar negativamente el clima laboral.
- **Reto 13: Liderando.** Elabore un acróstico corto con la palabra liderazgo y explique a sus compañeros por qué considera que eso describe su forma de liderar.
- **Reto 14: Cambiar el chip.** Represente tres costumbres poco profesionales que tienen algunos maestros y comparta al grupo para que ellos adivinen cuáles son esas acciones y cómo creen que pueden evitarlas.
- **Reto 15: El jefe:** Describa las acciones positivas que resalta de su jefe inmediato y aquellas que quizá podría cambiar para mejorar el ambiente laboral.
- **Reto 16: El tiempo es oro.** Comparta una experiencia laboral en la que haya sentido que perdió el tiempo o sintió que no fue la mejor manera de abordar esa tarea, y cómo esto se convirtió en un aprendizaje para una próxima oportunidad.
- **Reto 17: Piedra en el zapato.** Comparta que ha sido lo más difícil que ha enfrentado a nivel laboral este año.
- **Reto 18: Conociéndonos.** Exprésale a cada uno de los participantes, una virtud que reconozca en ellos.
- **Reto 19: La comunicación es la clave.** Elija una situación que haya vivido con un compañero de su grupo que lo haya hecho sentir enojado y usted haya sido poco asertivo con el trato, no diga el nombre del compañero, solamente comparta algunas palabras que le gustaría decirle por esa respuesta poco asertiva.
- **Reto 20: Rompiendo barreras.** Identifique dos aspectos de su personalidad que considera son barreras que impiden el desarrollo profesional de sí mismo y sus compañeros y pregúntele a alguno de ellos que le sugiere para mejorar.

Tabla de Puntos	
Reto	Cantidad de puntos
1	5
2	10
3	15

<b>4</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	<b>10</b>
<b>7</b>	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>20</b>
<b>9</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	<b>10</b>
<b>11</b>	<b>15</b>
<b>12</b>	<b>20</b>
<b>13</b>	<b>5</b>
<b>14</b>	<b>10</b>
<b>15</b>	<b>15</b>
<b>16</b>	<b>20</b>
<b>17</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	<b>10</b>
<b>19</b>	<b>15</b>
<b>20</b>	<b>20</b>

**Ganar una insignia y obtener puntos:** Cuando la representación gráfica de un jugador va a parar a uno de los 20 espacios, el participante deberá realizar la actividad propuesta para dicho espacio con el fin de obtener una insignia y los respectivos puntos. Esta ganancia estará determinada por el Líder, quien establecerá de la manera más objetiva si la actividad se cumplió o no a cabalidad. Si el participante logra o no obtener la recompensa deberá permanecer en este espacio hasta su próximo turno.

Cada espacio cuenta con tres insignias las cuales serán otorgadas con sus respectivos puntos a aquellos jugadores que habiendo llegado a cada uno de los espacios cumplan adecuadamente con la actividad. Luego de ser otorgadas las insignias, los próximos jugadores que lleguen a estos espacios únicamente recibirán los puntos tras el cumplimiento adecuado de la actividad.

**Reto especial:** Los espacios de retos especiales están ubicados en cada una de las esquinas del tablero y cumplen la función de adentrar a los jugadores en cada una de las zonas. Por ello es obligatorio el cumplimiento del reto para poder avanzar en el juego.

Cada jugador que al lanzar el dado quede ubicado con su representación gráfica en un espacio con **Reto especial** deberá abrir una carta y cumplir el reto propuesto. De ser así recibirá 150 puntos como recompensa. De no cumplir con el reto no recibirá ninguna recompensa y permanecerá en el espacio hasta su próximo turno, en el cual deberá abrir una nueva carta. Solo se podrá avanzar en el juego si el reto se cumple de manera adecuada.

El reto especial ubicado en el espacio “Go” otorga a quien haya cumplido adecuadamente el reto, 150 puntos más 100 puntos de bonificación por haber logrado realizar la vuelta completa.

- Carta 1: ¿Cómo ha abordado las dificultades con otros compañeros o miembros de la comunidad? Cuente una experiencia.
- Carta 2: A través de una frase pida una disculpa a un compañero/a del grupo por alguna actitud negativa que haya tenido durante el año.
- Carta 3: ¿Cómo usted promueve el trabajo en equipo desde la comunicación asertiva cuando todos tienen ideas distintas? Cuente una experiencia.
- Carta 4: Busque un compañero con el que sienta que puede mejorar su relación y obsequie 50 puntos.
- Carta 5: Elabore una caricatura de uno de sus compañeros y pida a los demás que indiquen a quien hace referencia la caricatura, comparta las características de el/ella como pistas, si sus compañeros logran adivinar puede continuar y obtendrá los puntos.
- Carta 6: Cuénteles a sus compañeros cuál es su mayor miedo en el trabajo y compártalo, de tal manera que ellos le aporten ideas para superarlo.
- Carta 7: Realice un gesto de aprecio a ese compañero que usted percibe se siente agotado, triste y/o preocupado.
- Carta 8: Elija tres compañeros y enuncie en una palabra lo que más admira de su labor profesional.
- Carta 9: Expresar un aspecto negativo de su ser personal que afecta las dinámicas relacionales en el espacio de trabajo y proponga un compromiso para mejorarlo.
- Carta 10: Cuentele a sus compañeros qué estrategias utiliza para el manejo del tiempo a nivel personal y laboral.
- Carta 11: ¿Se considera usted un ejemplo a seguir para sus estudiantes y compañeros? Argumente su respuesta.
- Carta 12: Si usted fuera el coordinador, ¿cómo gestionaría sus emociones para saber acompañar a profesores, estudiantes, padres de familia y demás actores institucionales externos en un día donde los aspectos humanos como el cansancio y la frustración están presentes.
- Carta 13: Si usted fuera el un estudiante, ¿cómo considera usted que percibiría la dinámica relacional entre los profesores?
- Carta 14: Si usted fuera el rector de la institución, ¿qué aspectos mantendría, resignificaría o cambiaría para mantener el clima laboral en condiciones óptimas teniendo en cuenta la mayoría de aspectos de la institución (económicos, legales, sociales, culturales, etc).

**Bonus:** Los cuatro espacios de bonus distribuidos en el tablero otorgan una cantidad específica de puntos al jugador que haya caído en la casilla con este nombre. Los puntos los otorga el líder de acuerdo al contenido de la carta seleccionada por el jugador.

- Carta 1: 30 Puntos
- Carta 2: 60 puntos

- Carta 3: 50 puntos
- Carta 4: 90 puntos
- Carta 5: 70 puntos
- Carta 6: 80 puntos
- Carta 7: 100 puntos
- Carta 8: 5 puntos
- Carta 9: 20 puntos
- Carta 10: 40 puntos
- Carta 11: 10 puntos
- Carta 12: 15 puntos

**Exprésate:** Los espacios de exprésate otorgan 50 puntos al jugador que habiendo cumplido la actividad propuesta en la carta seleccionada. Estos puntos los otorga el Líder después de haber determinado si la actividad se cumplió a cabalidad. De no ser así, el jugador no recibirá ningún punto y deberá esperar su próximo turno para continuar.

- Carta 1: Haga una mímica de una práctica docente, diferente a la propia e invite a los demás jugadores a adivinar cuál es.
- Carta 2: Gestualiza alguna actitud, o comportamiento que le disguste de algún estudiante.
- Carta 3: Proponga y dirija una pausa activa para todo el grupo.
- Carta 4: Narre una anécdota laboral que le haya sucedido en su primer empleo como maestro.
- Carta 5: Cuente brevemente por qué eligió estudiar su carrera profesional en el énfasis que tiene.
- Carta 6: Describa a su estudiante ideal.
- Carta 7: Imite alguna respuesta de un estudiante que justifique continuamente su irresponsabilidad..
- Carta 8: Mencione el título de un libro que recomiende y cuente brevemente de qué trata.
- Carta 9: Invente una copla que contenga las palabras profesor, tarea, labor. Recítela en su siguiente turno.
- Carta 10: Intente armar en un minuto un origami con lo que le será entregado por el líder (hoja blanca)..
- Carta 11: Expresé dos emociones contrarias a las que usted haya experimentado en su práctica docente.
- Carta 12: Relate algún momento significativo en el que haya vivido una experiencia grata como maestro.
- Carta 13: En una frase expresa el significado de ser maestro.
- Carta 14: Describa brevemente cómo se ha sentido a lo largo del año en la institución.

### **Reglas**

Hay dos diferencias en las reglas para este juego:

1. Juego con finalización de insignias. El juego finalizará en el momento en el que no haya ninguna insignia para entregar. ¡El jugador con más insignias y puntos gana!

En dado caso que haya un empate, ambos serán ganadores debido a su buen desempeño en el juego. Ahora bien, si se presenta una situación en la que un participante

tiene más insignias que puntos y otro con más puntos que insignias, el ganador será el que posee más insignias.

2. Juego con límite de tiempo. Antes de empezar, se establece un límite de tiempo. Al llegar a dicho límite el jugador con más insignias y puntos ganará. Ahora bien, si se presenta una situación en la que un participante tiene más insignias que puntos y otro con más puntos que insignias, el ganador será el que posee más insignias.

**Anexo 3. Evidencias Implementación Prototipo – Build Climate**









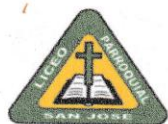










**Anexo 4. Autorización y consentimientos informados**

**LICEO PARROQUIAL SAN JOSÉ**  
"Líderes comprometidos desde la fe, el amor y el servicio hacia la transformación social"



Bogotá D.C., 21 de septiembre de 2023

Señores  
Universidad Sergio Arboleda  
Sergio Alejandro Rodríguez Jerez  
Director de tesis  
Ciudad

Asunto: AUTORIZACIÓN APLICACIÓN DE ENCUESTA

Respetado Sergio Alejandro deseando éxito en sus labores.

Le informo que la institución aprobó su solicitud para que los estudiantes Martha Lucia y Cristian David realicen la muestra con nuestro personal docente para que puedan cumplir a cabalidad con el proyecto de grado.

Agradezco la atención prestada, quedo atento a cualquier novedad.

Cordialmente,



Carlos Andrés del Valle Granada Rector.  
CC. 1010167943 de Bogotá  
Rector


**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Tatiana Andrea Borda Rivas, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange01@usa.edu](mailto:martha.ange01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

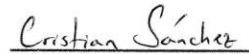
En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:



Firma del participante  
 Nombre: Tatiana Borda  
 Documento: 400833885



Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479



Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

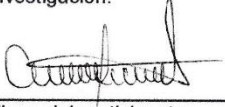
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

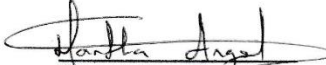
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.


Yo Cindy Yolito Carrillo Padillo, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Angel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Cindy Carrillo  
 Documento: 1030630499

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

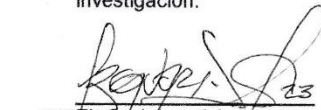
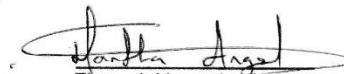

**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Andrés Leonardo Gachanapá, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

 Firma del participante Nombre: Andrés Leonardo Gachanapá Documento: 1013698080 Bto	 Firma del investigador Nombre: Martha Lucia Ángel Pérez Documento: 1023940479	 Firma del investigador Nombre: Cristian David Sánchez Documento: 1016013415
---	---	--


**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

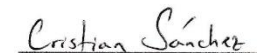
Yo Marcela Julieth Cruz García, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angei01@usa.edu](mailto:martha.angei01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Marcela Cruz  
 Documento: 1000729844

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940439

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

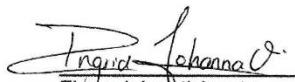
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Ingrid Johanna Vergara Lasquilla, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Angel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.


Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:



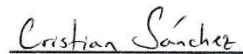
Firma del participante

Nombre: Ingrid Johanna Vergara  
 Documento: CC. 1033761288



Firma del investigador

Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479



Firma del investigador

Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

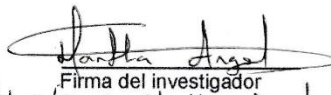
Yo Luz Mary Gutiérrez Sierra, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angei01@usa.edu](mailto:martha.angei01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

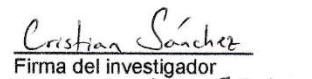
En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante

Nombre: Luz Mary Gutiérrez  
 Documento: 52053084, de  
Bogotá.

  
 Firma del investigador

Nombre: Martha Ángel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Angelo Andrés Alvarado Noya, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

Angelo Alvarado  
 Firma del participante  
 Nombre: Angelo Andrés Alvarado Noya  
 Documento: 7023979357

Martha Angel  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

Cristian Sánchez  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

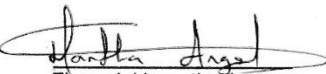
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Flor Jeannette Nomesque, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

<u>Flor Nomesque</u>		<u>Cristian Sánchez</u>
Firma del participante	Firma del investigador	Firma del investigador
Nombre: Flor Jeannette Nomesque	Nombre: Martha Ángel	Nombre: Cristian Sánchez
Documento: 52180527	Documento: 1023940429	Documento: 1016013415

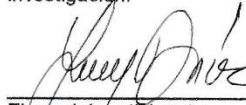
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

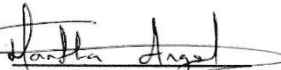
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.


Yo Jenny Patricia Díaz, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Jenny P. Díaz  
 Documento: 52 826 956

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

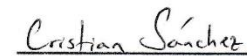
Yo Valentina Sanchez Morales, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Angel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angei01@usa.edu](mailto:martha.angei01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Valentina Sanchez M  
 Documento: 1001216554

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1013940439

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sanchez  
 Documento: 1016013415

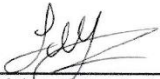
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

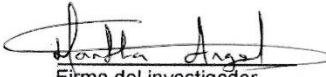
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

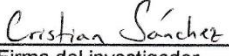
Yo Laura Marcela Fuentes Buitrago identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Laura Fuentes  
 Documento: Cc# 1000706597

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

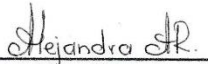
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

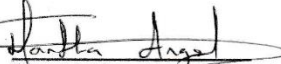
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.


Yo Alejandra Aguirre Ramirez, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Alejandra Aguirre R  
 Documento: 1040040589

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Edison Freddy Torres Rodríguez, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Angel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

<p><u>Edison F. Torres R.</u>  Firma del participante  Nombre: Edison F. Torres R.  Documento: 80177407.</p>	<p><u>Martha Angel</u>  Firma del investigador  Nombre: Martha Angel  Documento: 1023940479</p>	<p><u>Cristian Sánchez</u>  Firma del investigador  Nombre: Cristian Sánchez  Documento: 1016013415</p>
--	---	---

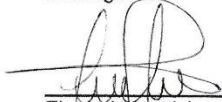
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

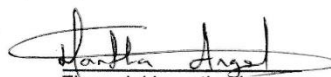
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

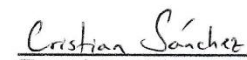
Yo Laura García Gutiérrez, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Angel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Laura García  
 Documento: 1000.616443

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940429

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415


**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

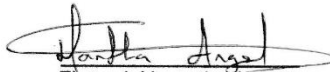
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

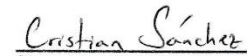
Yo Paula Alejandra Basso Santos, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Paula Basso S.  
 Documento: 1031154243

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940439

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

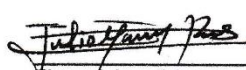
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

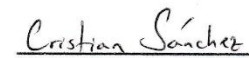
Yo Julio Manuel Rivas Quintana, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucía Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Julio Manuel Rivas  
 Documento: 1054131579

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Ángel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Carlos Andrés Prado Vallejo, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

Carlos Andrés Prado  
 Firma del participante  
 Nombre: Carlos Andrés Prado v.  
 Documento: 93415010

Martha Ángel  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Ángel  
 Documento: 1023940479

Cristian Sánchez  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

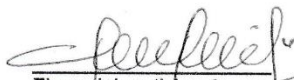
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

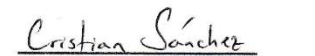
Yo Diana Marcela Torres Gómez identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Diana Torres  
 Documento: 1013647736

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

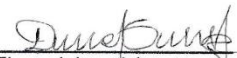
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

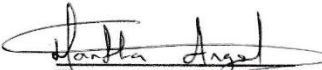
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

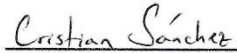
Yo DANIEL EDUARDO GARCÍA BOCHA, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: DANIEL GARCÍA  
 Documento: 9.013.644.516

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940439

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

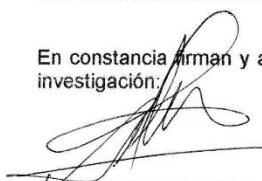
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

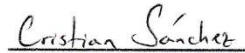
Yo Johanna Tobac Vergara, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.angel01@usa.edu](mailto:martha.angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Johanna Tobac  
 Documento: 1013637276

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

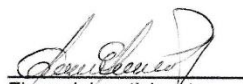
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

Yo Gloria Edilso Poveda Corrales identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha\\_angel01@usa.edu](mailto:martha_angel01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

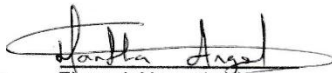
En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:



Firma del participante

Nombre: Gloria Edilso Poveda

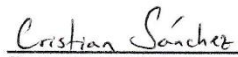
Documento: 23495658



Firma del investigador

Nombre: Martha Ángel

Documento: 1023940479



Firma del investigador

Nombre: Cristian Sánchez

Documento: 1016013415

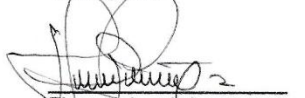
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.


Yo Helber Pineda Hernández, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Helber Pineda HZ  
 Documento: 79402375,

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415


**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**


El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

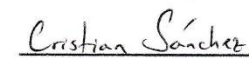
Yo Juan Manuel cEspedez, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Angel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Juan cEspedez  
 Documento: 1000589233

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415


**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

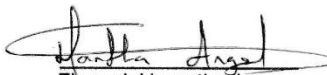
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

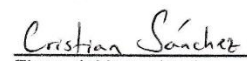
Yo Camila Dúnten, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange01@usa.edu](mailto:martha.ange01@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Camila Dúnten  
 Documento: 1022441057

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415

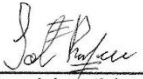
**Universidad Sergio Arboleda**  
**Facultad de Educación**  
**Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica**  
**Consentimiento y asentimiento informado**

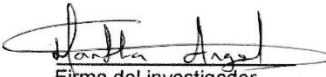
El objetivo de este trabajo de investigación es desarrollar un plan de formación profesoral que permita impactar de manera asertiva en la cultura organizacional en el cuerpo docente del Liceo Parroquial San José, a partir del fomento emocional, desde la gamificación como metodología de aprendizaje. Si usted autoriza su participación se le realizará una encuesta y la implementación de un prototipo desde la gamificación que contribuya a la consecución del objetivo general. Dichos instrumentos y estrategias de recolección de datos serán utilizados para su respectivo análisis y elaboración de los resultados necesarios para el desarrollo de un plan de formación profesoral que favorezca el fomento emocional y el impacto en una cultura organizacional en la población elegida para el desarrollo de la investigación. No habrá ningún tipo de beneficio, así como tampoco ningún gasto de su parte, sin embargo, los resultados y conclusiones obtenidas podrán aparecer en una publicación científica o de divulgación, y con ello contribuir en el desarrollo de nuevas formas de desarrollar una cultura organizacional e inteligencia emocional en diferentes poblaciones. Su participación en este proyecto es voluntaria y confidencial, por lo que la información recolectada será tratada según la normatividad vigente y tendrá una finalidad netamente académica.

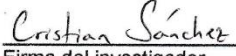
Yo Sofía Echeverry Rosas, identificado como aparece al pie de mi firma, he sido informado(a) con claridad y veracidad de los objetivos, intencionalidades y metodologías de la investigación que están desarrollando los estudiantes Martha Lucia Ángel Pérez y Cristian David Sánchez de la Maestría en Gerencia Educativa e Innovación Tecnológica de la Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, cuya temática está relacionada con el desarrollo de un plan profesoral que contribuya en el mejoramiento de la calidad organizacional y emocional del cuerpo docente del Liceo Parroquial San José. En ese sentido, he sido informado(a) con claridad y veracidad de todos los aspectos concernientes a esta investigación, así como sus objetivos y metodología. Así mismo, soy consciente de que actúo en libertad y de forma voluntaria en la presente investigación, por lo cual no recibiré ningún tipo de beneficio económico o de cualquier otra índole, ni realizaré ningún gasto. Soy conocedor de la autonomía que tengo para abstenerme de la participación en la investigación. Adicionalmente, se me han informado todos los beneficios y riesgos de la investigación, así como el respeto que tendré respecto de la información brindada, y a mi ser personal físico y psicológico.

Ante cualquier inquietud respecto a la investigación y su desarrollo puede comunicarse a los correos: [martha.ange101@usa.edu](mailto:martha.ange101@usa.edu) y/o [cristian.sanchez02@usa.edu.co](mailto:cristian.sanchez02@usa.edu.co)

En constancia firman y aceptan las partes la realización de todos los aspectos concernientes a la investigación:

  
 Firma del participante  
 Nombre: Sofía Echeverry Rosas  
 Documento: 1.002.544.621

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Martha Angel  
 Documento: 1023940479

  
 Firma del investigador  
 Nombre: Cristian Sánchez  
 Documento: 1016013415