

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciado en Administración de Empresas**

**TEMA: “Gamificación y el desarrollo de habilidades
humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias
Administrativas de la carrera de Administración de
Empresas de la Universidad Técnica de Ambato”**

AUTOR: José Daniel Daza López

TUTOR: Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, PhD.

AMBATO – ECUADOR

Julio 2024



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato**” presentado por el señor **José Daniel Daza López** para optar por el título de Licenciado en Administración de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 2 de agosto del 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carlos Mejía Vayas', is centered on the page.

Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas, PhD.

C.I. 0400730693

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **José Daniel Daza López**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

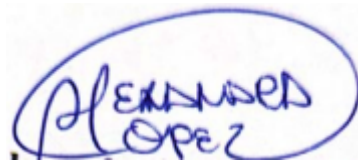
A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'J' and 'D' followed by 'López'.

José Daniel Daza López

C.I.1803629292

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Dra. María Alexandra López Paredes, Mg.

C.I. 1802795714



Ing. Edwin Javier Santamaría Freire, Mg.

C.I. 1802931426

Ambato, 2 de agosto del 2024

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'J' and 'D' followed by 'LÓPEZ'.

José Daniel Daza López

C.I.1803629292

DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto de investigación a mis queridos padres, Gerardo y Martha, cuyo amor incondicional y apoyo inquebrantable han sido la guía y el sustento en cada paso de este arduo camino. Gracias por inculcarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, por ser mis rocas firmes en los momentos de mayor dificultad, y por siempre creer en mí, incluso cuando mis propias fuerzas flaqueaban.

A mi hermana Taty, por ser más que una hermana: mi compañera de vida. Tus palabras de aliento y tu cariño sincero han sido mi fuente de energía para seguir adelante. Gracias por tu constante presencia, por tus risas compartidas y por ser el hombro en el que siempre puedo apoyarme.

A mis amigos, quienes han estado a mi lado en cada tramo de este viaje, compartiendo risas, lágrimas y un sinfín de experiencias inolvidables. Su compañía y su apoyo han sido vitales para alcanzar esta meta, y por ello les estaré eternamente agradecido.

Y a mi Michi, que donde quiera que este le dedico este logro, a mi fiel compañero de madrugadas, que con su presencia silenciosa y su ternura infinita me ha brindado consuelo y compañía en innumerables noches de estudio. Gracias por estar a mi lado, por tus suaves ronroneos que me han reconfortado en las horas más solitarias, y por ser ese faro de paz y alegría en los momentos más oscuros. Tu presencia ha sido un bálsamo para mi alma y un recordatorio constante de que el amor y el apoyo se encuentran en los lugares más inesperados.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos mis profesores de carrera, quienes han compartido conmigo su vasto conocimiento y experiencia a lo largo de estos años. Cada una de sus enseñanzas ha dejado una huella imborrable en mi formación académica y personal.

En particular, deseo reconocer y agradecer profundamente al Ingeniero César Guerrero, por su guía, paciencia y dedicación. Sus consejos y apoyo constante han sido fundamentales para la realización de esta tesis. Asimismo, extendiendo mi gratitud a Ruth Infante, cuya colaboración y respaldo han sido invaluable en este proceso.

De igual manera agradezco a todas las personas que, de una manera u otra, han contribuido a que este logro académico sea posible. A mis familiares, amigos y compañeros, por su incesante apoyo y motivación; y a todas las instituciones y entidades que brindaron su ayuda y recursos. Sin ustedes, este sueño no se habría hecho realidad.

Gracias a la Universidad Técnica de Ambato, al departamento de Investigación y Desarrollo (DIDE-UTA) por apoyar nuestro proyecto de investigación "Gamificación y marketing digital: Perspectivas de la industria 4.0 desde la Educación Superior". Aprobado con resolución UTA-CONIN-2023-0042-R (Código PFCA25) y siendo parte del grupo de investigación: "Marketing, Consumo y Sociedad" aprobado mediante resoluciones UTA-CONIN-2021-0049-R y UTA-CONIN-2024-0015-R.

Gracias a todos por ser parte de este viaje y por creer en mí.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENRAL DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
CAPÍTULO 1.- MARCO TEÓRICO.	1
1.1 Antecedentes Investigativos	1
1.2 Objetivos.....	2
1.2.1 Objetivo general	2
1.2.2 Objetivos específicos	2
1.3 Problema de investigación	3
1.4 Justificación	4
1.5 Marco teórico	5
1.5.1 Innovación.....	5
1.5.2 Metodologías innovadoras	6
1.5.3 Gamificación empresarial	7
1.5.4 Gamificación	7
1.5.5 Dinámica (barra de progreso-emociones)	8
1.5.6 Mecánica (recompensa-desafío-feedback)	10
1.5.7 Componentes (personaje-puntos-desbloqueo de contenido)	11
1.5.8 Talento humano	12
1.5.9 Competencias Laborales.....	13
1.5.11 Habilidades Humanas	15
1.5.12 Habilidades Personales	15
1.5.13 Autoconocimiento	15
1.5.14 Manejo del Estrés Personal	16
1.5.15 Creatividad	16

1.5.16 Habilidades Interpersonales.....	16
1.5.17 Comunicación de Apoyo.....	17
1.5.18 Ganar Influencia	17
1.5.19 Motivación.....	17
1.5.20 Habilidades Grupales	18
1.5.21 Liderazgo	18
1.5.22 Trabajo en Equipo	18
CAPÍTULO II. – METODOLOGÍA	19
2.3.1 Enfoque.....	20
2.3.2 Enfoque cuantitativo	20
2.5 Tipos de investigación.....	20
2.5.1 Investigación Bibliográfica	20
2.5.2 Investigación de campo	21
2.2 Modalidad de investigación.....	21
2.2.1 Investigación Descriptiva	21
2.2.2 Investigación correlacional	22
2.5.3 Diseño de la investigación.....	22
2.6 Población y muestra.....	23
2.7 Técnica de investigación	24
2.7.1 Encuesta.....	24
2.8 Instrumento	24
2.8.1 Cuestionario	25
2.8.2 Validez y confiabilidad.....	25
2.9 Planteamiento de hipótesis	29
CAPÍTULO III. - RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
3.1 Análisis y discusión de los resultados	31
3.2 Verificación de hipótesis por medio de Rho de Spearman	56
3.2.1 Correlación mediante Rho de Spearman	56
CAPÍTULO IV.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
4.1 Conclusiones	73
4.2 Recomendaciones.....	74
4.3 Agradecimiento	74
C. MATERIALES DE REFERENCIA.	75

Referencia bibliográfica.....	75
-------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 V de Aiken	26
Tabla 2 Prueba de KMO Y Barlett y Comunalidades	27
Tabla 3 Alpha de Cronbach	29
Tabla 4 Aprendizaje por medios tradicionales	31
Tabla 5 Aprendizaje por medio de juegos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7 Recompensa por el esfuerzo	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 8 Feedback de lo aprendido.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 9 Aprendizaje personalizado	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 10 Recompensas y gratificaciones	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11 Recompensas y gratificaciones	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 12 Mejora constante	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 13 Manejo emocional.....	43
Tabla 14 Aprendizaje de los errores.....	45
Tabla 15 Comunicación amena	47
Tabla 16 Habilidades personales	48
Tabla 17 Ambiente estudiantil positivo	49
Tabla 18 Anticipación a los riesgos y oportunidades	51
Tabla 19 Ambiente de confianza	52
Tabla 20 Pruebas de normalidad	55
Tabla 21 Correlación de Spearman	57
Tabla 22 Plan de acción	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Aprendizaje por medios tradicionales	31
Figura 2 Aprendizaje por medio de juegos	¡Error! Marcador no definido.
Figura 3 Aprendizaje por medio de juegos	¡Error! Marcador no definido.
Figura 4 Aprendizaje por medio de juegos	¡Error! Marcador no definido.
Figura 5 Aprendizaje por medio de juegos	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6 Aprendizaje personalizado	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7 Recompensas y gratificaciones	¡Error! Marcador no definido.
Figura 8 Recompensas y gratificaciones	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9 Mejora constante	42
Figura 10 Manejo emocional	44
Figura 11 Aprendizaje de los errores	45
Figura 12 Comunicación amena	47
Figura 13 Habilidades Personales	48
Figura 14 Ambiente estudiantil positivo	50
Figura 15 Anticipación a los riesgos y oportunidades	51
Figura 16 Ambiente de confianza	53
Figura 17 Logo Canva	62
Figura 18 Pantalla principal	62
Figura 19 Logo Escape Room	64
Figura 20 Pantalla principal Escape Room	65
Figura 21 Logo Genially.ly	66
Figura 22 Pantalla principal	67
Figura 23 Logo de Kahoot	69
Figura 24 Pantalla principal	69
Figura 25 Plantilla a completar.....	72

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de investigación denominado “Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato” tuvo como objetivo principal analizar la influencia de recursos de la gamificación en el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Para determinar y desarrollar esta investigación se utilizó una modalidad de investigación descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, tomando en consideración dos tipos de investigación como lo son la investigación bibliográfica y de campo todo esto fue estudiado y desarrollado en un corte transversal.

El estudio fue aplicado a una muestra de 233 Estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato.

A los resultados que expelió la investigación se les aplicó las pruebas de fiabilidad (Alpha de Cronbach) y correlación de variables (Rho de Spearman) dando como resultados valores de 0.867 y 0.462 respectivamente. Con los datos obtenidos se puede ratificar que los recursos de gamificación si influyen en el desarrollo de las habilidades humanas, de modo que se recomienda su uso y aplicación en los diferentes ámbitos sociales.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, GAMIFICACION, HABILIDADES HUMANAS, DESARROLLO, AVANCE, POTENCIALIZACIÓN, MEJORA CONTINUA.

ABSTRACT

The main objective of the research project called “Gamification and the development of human skills in students of the Administrative Sciences Faculty of the Business Administration Career of the Technical University of Ambato” was to analyze the influence of gamification resources in the development of human skills in students of the Administrative Sciences Faculty.

To determine and develop this research, a descriptive and correlational research modality was used with a quantitative approach, taking into consideration two types of research such as bibliographic research and field research, all this was studied and developed in a transversal cut.

The study was applied to a sample of 233 students of the Administrative Sciences Faculty of the Business Administration Career of the Technical University of Ambato.

Reliability tests (Cronbach's Alpha) and correlation of variables (Spearman's Rho) were applied to the results of the research, giving values of 0.867 and 0.462 respectively. With the data obtained, it can be ratified that gamification resources do influence the development of human skills, so that their use and application in different social environments is recommended

KEYWORDS: INVESTIGATION, GAMIFICATION, HUMAN SKILLS, DEVELOPMENT, ADVANCEMENT, POTENTIATION, CONTINUOUS IMPROVEMENT.

CAPÍTULO 1.- MARCO TEÓRICO.

1.1 Antecedentes Investigativos

Con el fin de abastecer teóricamente y tener fundamentos más sólidos a la hora de realizar la investigación pertinente, se establece una base de datos científicos e investigaciones relevantes de acuerdo al tema de interés que se está priorizando, con el objetivo de direccionar y marcar un antecedente del que se partirá para la realización del proyecto de investigación.

Como antecedentes investigativos con referencia a la Gamificación y las Habilidades humanas se puede resaltar la investigación de Maliza (2019) cuyo tema de investigación es “La Gamificación y Su Relación en el Aprendizaje” en la cual menciona la necesidad de actualizar los métodos de enseñanza impartidos en el salón de clases, de modo que los conocimientos se puedan adquirir de una manera más didáctica y práctica, donde los estudiantes no solamente prioricen memorizar conceptos, sino ver más allá, y hacer que formen parte de su propia enseñanza, esto se puede realizar de manera sencilla a través de dinámicas y actividades lúdicas, de acuerdo con Maliza (2019) impartió un sistema de juegos por medio de la plataforma “Moodle” en el cual se aplicaron diversas técnicas de enseñanza ajenas a las usuales, como secciones de exposición, de rebote, de construcción y de comprobación que al final de la investigación contaron con un porcentaje alto de aceptación por parte de los estudiantes.

Según Paredes (2015) en su trabajo titulado “Gamificación y experiencia de usuario; contenido emocional a través de estímulos relacionados con el éxito y el fracaso que permitan incrementar nuestro engagement” resalta la importancia de no percibir la gamificación y sus lecciones como simples juegos que permiten una evasión de la realidad. En cambio, enfatiza que el propósito fundamental de aplicar este recurso es potenciar la experiencia humana, fomentando un estado de confort y satisfacción en el usuario durante la ejecución de sus actividades cotidianas. El objetivo es inducir un nivel de compromiso tal que el individuo se sienta inclinado a prolongar su participación, encontrando placer tanto en las vivencias como en las lecciones

extraídas, asemejando esta dinámica a la inmersión en un videojuego, pero dentro del contexto real de la vida.

De acuerdo con la investigación de López (2022) menciona que, en la actualidad, se observa que las nuevas generaciones están profundamente inmersas en la tecnología y favorecen el aprendizaje a través de este medio. Sin embargo, al continuar siendo expuestas a un sistema educativo desactualizado y obsoleto, experimentan una pérdida de interés y motivación por el aprendizaje. En contexto, la gamificación emerge como una estrategia directa de instrucción. Resulta sorprendente que, a pesar de la abundancia de tecnologías más prácticas, la educación haya permanecido estancada durante tanto tiempo. Además, se observa una disminución en la competencia de las personas, lo que podría plantear problemas futuros en términos de empleabilidad y desarrollo profesional

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar la influencia de recursos de la gamificación en el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato.

1.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar con bases científicas y bibliográficas la gamificación y desarrollo de habilidades humanas.
- Diagnosticar el uso de la gamificación para el desarrollo de habilidades humanas a través de la estructuración de un cuestionario que permita levantar información en los estudiantes universitarios.
- Determinar la relación existente entre gamificación y desarrollo de habilidades humanas, que permita identificar acciones de mejora para su desarrollo.

1.3 Problema de investigación

A pesar de la creciente importancia de las habilidades humanas en el entorno educativo y profesional, se ha identificado que muchos estudiantes universitarios carecen del desarrollo de estas competencias durante su formación académica. Según un estudio de Robles (2010) las habilidades humanas, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas, son fundamentales para el éxito personal y profesional, pero a menudo no se les da la debida atención en los programas universitarios. Esta falta de enfoque en el desarrollo de habilidades humanas puede limitar el potencial de los estudiantes para interactuar eficazmente en entornos diversos y dinámicos.

La falta de desarrollo de habilidades humanas en los estudiantes universitarios se refleja en el mundo laboral, donde, en los últimos años, el proceso de inserción laboral se ha vuelto cada vez más complejo. Este procedimiento se caracteriza por mayores exigencias en el desempeño laboral, mayor competitividad, y requisitos adicionales, entre otros desafíos.

Las actuales tendencias y preocupaciones exigen una respuesta cada vez más imperante en el ámbito educativo a las generaciones jóvenes, quienes buscan satisfacer sus expectativas tecnológicas y necesidades inmediatas (Lozada et al., 2017).

A lo mencionado anteriormente hay que sumarle que el surgimiento de la globalización ha catalizado una ola de innovación que permea aspectos fundamentales de la vida cotidiana, siendo cruciales para el progreso social. En respuesta a esta dinámica, las empresas se ven compelidas a desarrollar innovaciones que influyan en la posición de su marca en el mercado.

La gamificación representa un campo de investigación altamente prometedor que presenta una amplia gama de ventajas para la educación al capitalizar la motivación intrínseca, el seguimiento del progreso y la retroalimentación instantánea. La motivación y la implicación activa de los estudiantes se perfilan como elementos críticos para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, un desafío central en el ámbito educativo actual.

1.4 Justificación

El presente proyecto se llevó a cabo para analizar la influencia de los recursos de gamificación en el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas. Esta investigación surge de la preocupación por la falta de habilidades humanas en los estudiantes universitarios, lo que limita su capacidad de inserción laboral y adaptación a las crecientes exigencias del mercado. Se busca demostrar que los métodos convencionales de instrucción no favorecen el desarrollo de estas habilidades esenciales para el éxito profesional de los estudiantes.

La gamificación surge como una herramienta a los problemas actuales de aprendizaje, donde no se basa simplemente en la manipulación de recursos bibliográficos o teóricos, si no en priorizar al aprendizaje de las personas y relacionarse al máximo nivel con lo que están desarrollando, las personas, al verse envueltas o comprometidas con lo que desarrollan, tienden a mejorar y potenciar capacidades o habilidades que ni ellos sabían que podían realizar. Es importante mencionar que la gamificación no debe verse simplemente como una herramienta de juegos sin más, sino más bien como una forma de aprendizaje y desarrollo por medio de dinámicas o actividades ajenas a las convencionales.

En un entorno práctico, es sumamente importante que las personas conozcan y manejen distintas destrezas entre ellas las habilidades humanas, de manera que sepan cómo comunicarse, de qué manera deben llevar un mensaje, y si es necesario como reprender a un colaborador de la forma más adecuada para que este en vez de verlo como un regaño o una humillación lo vea como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje. Aquí es donde se suelen diferenciar las pequeñas empresas de las grandes empresas.

Una de las principales ventajas de la gamificación como herramienta es que es muy versátil a la hora de adaptarse a todos los campos, pudiéndose aplicar desde el área de administración, recursos humanos, finanzas, logística hasta el departamento de tecnología e innovación, marketing entre otras. Otro punto adicional y no menos

importante es la progresión y avance que tienen las personas al inmiscuirse directamente con la actividad que realizan, aquí es donde se aprovecha al máximo el potencial que tiene la gamificación al desarrollar juegos atractivos e interesantes que puedan relacionarse con las actividades laborales.

Es necesario matizar que, la complejidad del ámbito laboral exige principalmente el dominio de habilidades humanas. En el perfil de un estudiante en Administración de Empresas sería inadmisibles que careciera de las competencias esenciales requeridas para fomentar la motivación, expresarse de manera efectiva y comunicarse con su personal subordinado, dado que esta carencia podría resultar en fallos y deficiencias en el funcionamiento de la organización.

La presente investigación puede ser de suma ayuda para futuras capacitaciones tanto en el ámbito estudiantil como en el empresarial, hay que destacar que las personas entre más jóvenes son, más capacidad de absorción de conocimiento tienen, de forma que, si se puede aplicar esta herramienta desde una temprana edad, se podrá formar personas con valores y habilidades destacadas y cotizadas en el mercado laboral.

1.5 Marco teórico

1.5.1 Innovación

En un contexto global marcado por la recurrente presencia de crisis económicas, se vuelve esencial reconocer el rol crucial de la innovación como un catalizador del desarrollo regional. Durante los años noventa, con la emergencia de la teoría del crecimiento endógeno, la innovación adquirió una relevancia renovada al ser concebida como un elemento intrínseco al sistema económico y social, donde el desarrollo constante y avance de la globalización es tan desmesurado que las tecnologías e innovaciones caducan cada vez con más rapidez, viéndose los países menos desarrollados los más afectados al no poder seguir el paso tan precipitado de las nuevas tendencias. La innovación ha ocupado un lugar destacado en la agenda tanto de los investigadores en economía como de los responsables de la formulación de políticas públicas. Sin embargo, debido a las disparidades tecnológicas entre países y

regiones a nivel mundial, se observan marcadas diferencias en la creación, gestión, difusión, adopción y aplicación de la innovación, las cuales están vinculadas a las particularidades inherentes al contexto en el que se desenvuelven (Gutiérrez et al., 2020).

Por otro lado Hernández et al. (2021) menciona un significado distinto y redacta que en las últimas décadas, el interés por la innovación social ha aumentado significativamente tanto dentro de la comunidad académica como entre los actores sociales preocupados por las necesidades y requerimientos de la sociedad que buscan satisfacer sus necesidades tanto políticas, laborales y económicas de la manera más sencilla y eficiente posible, es decir ven a la innovación como la manera de rehacer y simplificar su vida.

1.5.2 Metodologías innovadoras

Las metodologías innovadoras en el campo de la educación se refieren a herramientas y sistemas que incluyen avances tecnológicos recientes para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estas tecnologías abarcan una amplia gama de recursos, que van desde aplicaciones móviles y plataformas online hasta realidad virtual y aumentada, inteligencia artificial y sistemas de análisis de datos, entre otros. El impacto de estas tecnologías en el aprendizaje es significativo y multidimensional. En primer lugar, proporcionan a los estudiantes acceso a recursos educativos diversos y actualizados, permitiéndoles explorar conceptos de una forma interactiva y enriquecedora. (Villalobos, 2023).

Bajo la influencia de estas nuevas metodologías ligadas a la tecnología, los procesos de desarrollo son profundos y multifacéticos. En primer lugar, se facilita la eficiencia y eficacia de las intervenciones y programas de desarrollo proporcionando herramientas para la recopilación, el análisis y la visualización de datos, lo que permite una toma de decisiones más informada y basada en evidencia. Además, se promueve la participación ciudadana y la transparencia facilitando la comunicación y la colaboración entre diferentes actores del desarrollo. Las tecnologías y métodos que se están desarrollando actualmente tienen el potencial de transformar positivamente las

condiciones de vida de las personas y las comunidades, al tiempo que contribuyen la construcción de un futuro más equitativo e inclusivo. y sostenible para todos. Su integración efectiva en los procesos de desarrollo requiere un enfoque colaborativo centrado en las necesidades y aspiraciones de las comunidades a las que pretenden servir (Martínez et al., 2022)

1.5.3 Gamificación empresarial

Vargas (2022) menciona que el objetivo central de la gamificación ligada al área empresarial es el creciente campo de investigación sobre la enseñanza del espíritu organizacional antes y después de la pandemia, y específicamente el uso de la gamificación. La importancia de la afirmación es que el espíritu emprendedor es esencial y que se requieren marcos educativos y programas de formación para la empresa. Se debe integrar con la impresión a través del pensamiento y las características críticas de cada actividad. Como se indicó anteriormente, la actividad emprendedora se ha conceptualizado recientemente como la acción de las personas para convertir las ideas en actos lo que implica creatividad, iniciativa, innovación, asunción de riesgos y gestión de proyectos personales y profesionales para lograr objetivos específicos.

Por tanto, no se trata sólo de identificar, evaluar y aprovechar oportunidades, sino también de introducir nuevos elementos que permitan que estas oportunidades se materialicen.

Riquelme (2023) sintetiza que en consecuencia, la actividad emprendedora puede verse como un sistema complejo y dinámico en el que intervienen múltiples elementos: el emprendedor como protagonista y gestor de una idea que da origen a un nuevo negocio; el medio ambiente, con sus amenazas y oportunidades, regulaciones y competidores; la industria que engloba las actividades económicas relevantes; y, finalmente, la educación diferencial, que permite reflexionar sobre experiencias pasadas y capitalizar los aprendizajes adquiridos.

1.5.4 Gamificación

Cuando se menciona el concepto del acto de jugar, este suele estar vinculado con actividades de entretenimiento o como una vía de distraerse, sin la utilización efectiva del tiempo o considerar debidamente los beneficios potenciales, que podrían derivarse en el ámbito educativo (Zepeda et al., 2016).

Se ha observado que los estudiantes demuestran un alto grado de compromiso cuando se encuentran motivados, incluso, optando por continuar con actividades lúdicas en lugar de dar por concluida la clase (Ortiz et al., 2018).

Dentro de este contexto, se ha venido introduciendo un elemento en el proceso de aprendizaje conocido como gamificación, una estrategia docente que pretende abordar estas nuevas demandas (Revelo et al., 2018).

Este enfoque implica la aplicación de estrategias inspiradas en los juegos digitales, las cuales impactan en el desarrollo de habilidades cognitivas con el objetivo de transmitir mensajes, contenidos o influir en el cambio comportamental(Ortiz et al., 2018).

Se considera a la gamificación como un componente fundamental para estimular la motivación de los usuarios. La motivación, en este sentido, se refiere a la habilidad de generar entusiasmo y compromiso en las personas para que aporten sus habilidades y talentos en busca de un objetivo colectivo (Zepeda et al., 2016).

Por lo tanto, para implementar estrategias de gamificación, es esencial comprender los principios de la motivación a fin de diseñar juegos que sean atractivos para diversos perfiles de jugadores, como se explorará posteriormente (Zepeda et al., 2016).

En consecuencia, las técnicas de gamificación están ganando terreno en las organizaciones con el propósito de impulsar la motivación y el compromiso tanto de empleados como de clientes. Estas técnicas se aplican en diversos ámbitos a abarcar desde la innovación, el marketing y la gestión del talento hasta el fomento de hábitos saludables y responsables (Lozada et al., 2017).

1.5.5 Dinámica (barra de progreso-emociones)

Álvarez et al. (2023) señala que, dentro del enfoque teórico de la gamificación, se considera la dinámica como el conjunto de elementos y procesos que regulan la interacción entre el usuario y la actividad gamificada, con el propósito de orientar y mejorar la experiencia del usuario. Se puede dividir en dos componentes principales: la barra de progreso y las emociones, que juegan un papel fundamental a la hora de estructurar la experiencia del usuario, proporcionando incentivos claros y fomentando la participación activa del jugador, creando un entorno atractivo y gratificante.

La barra de progreso está diseñada como una herramienta visual que proporciona retroalimentación inmediata sobre el progreso del usuario en el juego o actividad gamificada. Esta representación gráfica del progreso permite al jugador tener una percepción clara y concreta de sus logros y objetivos alcanzados, lo que puede influir positivamente en su motivación y compromiso. Además, al marcar hitos o completar tareas, la barra de progreso genera una sensación de logro gradual, promoviendo así la persistencia y el sentido de logro del jugador. (López, 2022)

Por otro lado, las emociones se consideran un elemento central en la dinámica de la gamificación, ya que tienen un impacto significativo en la experiencia del usuario y su implicación con la actividad. La gamificación tiene como objetivo activar una amplia gama de emociones, que van desde la satisfacción y el entusiasmo hasta la frustración controlada y los desafíos estimulantes. Estas emociones pueden diseñarse estratégicamente para mejorar la inmersión del jugador, fortalecer la retención de información y promover comportamientos específicos.

Por ejemplo, los desafíos cuidadosamente diseñados pueden generar una sensación de logro al superar obstáculos, mientras que la introducción de competencias amistosas puede aumentar el espíritu de mejora del usuario y la colaboración puede promover la cohesión grupal y la solidaridad entre los participantes.

1.5.6 Mecánica (recompensa-desafío-feedback)

Dentro del paradigma de la gamificación, las mecánicas que van a representar el conjunto de reglas, sistemas y estructuras que forman la base del diseño de la experiencia del usuario en un entorno gamificado. Esto se divide en tres conceptos principales: recompensa, desafío y retroalimentación.

La recompensa se presenta como un elemento esencial dentro de la mecánica de la gamificación, consistente en la entrega de incentivos tangibles o intangibles al usuario en función de su desempeño o logros en el juego. Estas recompensas pueden adoptar diferentes formas, como puntos, insignias, niveles, privilegios o reconocimiento social. La implementación adecuada de sistemas de recompensa motiva al usuario, refuerza los comportamientos deseables y aumenta el compromiso y la participación continua. (Parra et al., 2020)

El desafío, por otro lado, representa un componente fundamental de la mecánica de la gamificación al proporcionar al usuario objetivos o tareas que requieren esfuerzo, habilidad o creatividad para ser superados. Estos desafíos pueden variar en complejidad y dificultad, adaptándose al nivel de habilidad y experiencia del jugador. El cuidadoso diseño de los desafíos asegura un equilibrio entre dificultad y habilidad del usuario, creando una experiencia de juego estimulante y gratificante. (Cuba & Pérez, 2021)

Por otro lado, Parra et al. (2020) explica que el feedback completa el tríptico de conceptos dentro de las mecánicas de gamificación al referirse al proceso de proporcionar información al usuario sobre su desempeño y progreso dentro del juego.

Esta retroalimentación puede presentarse de diferentes formas, como comentarios, indicadores visuales, evaluaciones periódicas o tutoriales interactivos. La retroalimentación efectiva permite al usuario comprender su desempeño, identificar

áreas de mejora y ajustar su estrategia de juego, contribuyendo a una experiencia de usuario más atractiva y satisfactoria.

1.5.7 Componentes (personaje-puntos-desbloqueo de contenido)

De acuerdo con Cuba y Pérez (2021) determina que, dentro de la teoría de la gamificación, un "componente" se refiere a elementos clave que se integran en un sistema diseñado para motivar e involucrar a los usuarios en una experiencia de juego. Estos componentes son importantes para fomentar la participación y el compromiso de los jugadores con los objetivos establecidos por el desarrollador del juego

Personajes: En gamificación, los personajes son representaciones virtuales que los usuarios pueden controlar o con las que interactuar dentro del juego. Estos personajes pueden ser avatares personalizables que reflejan la identidad del jugador o personajes prediseñados con habilidades y características únicas. Los personajes añaden un nivel de inmersión al juego, permitiendo a los usuarios sentirse conectados emocionalmente con la experiencia y ofreciéndoles la oportunidad de progresar y personalizar su participación. (Lozada & Betancur, 2017)

Puntos: Los puntos son unidades de medida que se utilizan para cuantificar el progreso o desempeño de un jugador en el juego. Se pueden otorgar por completar tareas, lograr objetivos o participar en determinadas actividades del juego. Los puntos sirven como incentivo para que los jugadores trabajen duro y se dediquen al juego para ganar tantos puntos como sea posible. Además, los puntos se pueden utilizar como moneda virtual en el juego para desbloquear recompensas o acceder a contenido adicional. (Riquelme, 2023)

Desbloqueo de contenido: este término se refiere al proceso mediante el cual los jugadores pueden acceder a nuevas funciones, niveles, objetos o áreas del juego después de cumplir ciertos criterios predefinidos. Desbloquear contenido brinda a los jugadores una sensación de progreso y logro y los alienta a continuar interactuando

con el juego para descubrir qué hay detrás. Este sistema fomenta la exploración y la experimentación ya que los jugadores se sienten motivados a descubrir y desbloquear todo el contenido disponible. (Paredes, 2015)

1.5.8 Talento humano

En el contexto organizacional, el departamento de recursos humanos aparece como un componente vital que requiere atención primaria. Este sector no sólo constituye el bastión que protege a la mayoría de los trabajadores dentro de la empresa, sino que también asume la responsabilidad de identificar y evaluar tanto las habilidades como las áreas de mejora de los empleados. Este trabajo es fundamental para desarrollar estrategias que permitan optimizar el desempeño laboral y, en consecuencia, incrementar los índices de productividad de la organización. Asimismo, el rol del departamento de recursos humanos va más allá de la mera administración de personal, adoptando un enfoque más proactivo que busca no sólo corregir debilidades, sino también potenciar las fortalezas individuales a través de programas de capacitación y desarrollo profesional. De esta forma, se promueve un entorno laboral en el que el talento humano se convierte en un activo estratégico, capaz de impulsar el crecimiento y la competitividad empresarial. (Obando, 2020)

El estudio realizado por Agudelo (2019) revela datos significativos extraídos de una muestra representativa de 190 empresas extranjeras. Un notable 86% de este grupo comparte la creencia de que la inversión financiera en la gestión del talento es un factor crítico en el crecimiento y desarrollo organizacional. Sin embargo, sorprende que sólo un pequeño porcentaje, concretamente el 5,66% de las empresas encuestadas, disponga de las herramientas y mecanismos necesarios para evaluar con precisión el retorno de la inversión procedente de la formación en gestión de recursos humanos. Esta discrepancia entre la percepción de la importancia de invertir en talento humano y la capacidad de medir su efectividad presenta a las empresas importantes desafíos en términos de optimizar recursos y alinear estratégicamente sus políticas de desarrollo de recursos humanos.

1.5.9 Competencias Laborales

De acuerdo con Verdesoto et al, (2023) identificó que las competencias laborales representan un recurso indispensable para promover un mayor desempeño en el ambiente laboral y promover la cooperación entre los empleados en sus respectivas áreas de actividad. En este sentido, tras el estallido de la pandemia de COVID-19, las organizaciones identificaron como su principal objetivo el equilibrio de competencias laborales de manera que facilite la reintegración económica. Esto se debe a que estas habilidades son fundamentales para comprender y evaluar tanto el entorno organizacional como el progreso tecnológico, dos factores intrínsecamente ligados al crecimiento exponencial de la globalización.

Hay que tomar en consideración que las competencias o habilidades humanas cada vez son más difíciles de encontrar y de aprender, y es que la sociedad se ha empeñado en teorizar la mayoría de conceptos y al momento de tener que demostrar o aplicar herramientas necesarias cómo un análisis estructural, o potenciar las destrezas de los colaboradores, son incapaces de desenvolverse

La adquisición de personal capacitado en estas habilidades es fundamental para implementar estrategias y planes de acción que aborden de manera efectiva los desafíos del entorno actual. Por lo tanto, se insta a las organizaciones a desarrollar y reforzar estas habilidades en su fuerza laboral como parte de su estrategia post-COVID reconociendo que la capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y aprovechar las oportunidades emergentes es esencial para mantener su competitividad y sostenibilidad a largo plazo. (Rabanal et al., 2020)

1.5.10 Relaciones humanas

En los últimos años, el término "Relaciones Humanas" se ha difundido rápidamente, pero su uso indiscriminado ha generado confusiones y equívocos sobre su significado y alcance (García et al., 2017).

Se ha interpretado de diversas maneras, como un conjunto de principios que rigen las relaciones interpersonales, "reglas de oro" para resolver problemas humanos, un término menospreciado debido a su uso manipulativo, o también llamado "normas" que regulan la interacción entre individuos y grupos, o incluso se ha confundido con la gestión de recursos humanos (Liquidano, 2007).

Definir las relaciones humanas de manera que englobe todas sus dimensiones y enfoques es complicado y podría distorsionar su esencia debido a su generalidad. En cambio, se podría afirmar que las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos en constante crecimiento, con el propósito de explicar y predecir el comportamiento humano en el entorno industrial actual. (García et al., 2017). Su objetivo último es fomentar el desarrollo de una sociedad más justa, productiva y satisfactoria.

La literatura actual a menudo aborda las relaciones humanas de manera aislada del proceso administrativo, a pesar de que este último, constituye el núcleo central de la teoría administrativa contemporánea donde el proceso administrativo se presenta como un enfoque funcional destinado a racionalizar las relaciones humanas en todos los niveles jerárquicos de la organización. Además, ha actuado como un catalizador en la introducción de nuevos conceptos, como el de relaciones humanas, que han enriquecido la teoría de la administración (Palacios et al., 2022).

De acuerdo con Liquidano (2007) tanto las habilidades técnicas como las habilidades administrativas han recibido una atención más cuidadosa y constante en comparación con las habilidades humanas, siendo esta última la que a menudo se percibe como la más desafiante de comprender y, sobre todo, de aplicar. Con frecuencia, se pueden escuchar opiniones de los líderes sobre la complejidad que representan la gestión del

personal de la empresa, con comentarios como "si tan solo los empleados cooperaran", insinuando que la colaboración llevaría a un aumento significativo de la productividad, una mejora en la calidad del trabajo y la prevención de problemas laborales, en resumen, un ambiente laboral más satisfactorio.

1.5.11 Habilidades Humanas

Las habilidades humanas constituyen un conjunto esencial de competencias que permiten a las personas interactuar eficazmente consigo mismas y con los demás en una variedad de contextos, especialmente en el ámbito empresarial. Estas habilidades son vitales tanto para el desarrollo personal como profesional dentro de una organización. Se dividen principalmente en habilidades personales, interpersonales y grupales.

1.5.12 Habilidades Personales

De acuerdo con Varona y Ramos (2024) las habilidades personales son aquellas que permiten a los individuos comprender y gestionar sus propias emociones, pensamientos y comportamientos dentro del entorno laboral, estas competencias son fundamentales para el desarrollo del autoconocimiento, la gestión del estrés y la creatividad dentro de la empresa

1.5.13 Autoconocimiento

El autoconocimiento es la capacidad de una persona para comprender sus propios sentimientos, motivaciones, fortalezas, debilidades, valores y creencias, y cómo estos afectan su desempeño laboral, al manejarse en un entorno empresarial, el autoconocimiento permite a los empleados tomar decisiones más informadas y alineadas con sus objetivos profesionales y los de la organización. Implica una

reflexión continua y una evaluación honesta de sí mismo, lo cual es esencial para la mejora continua y el desarrollo de la carrera. Un buen autoconocimiento ayuda a los empleados a identificar áreas de mejora, aprovechar sus fortalezas y trabajar de manera más efectiva dentro de su equipo y la organización en general (Sulca, 2022).

1.5.14 Manejo del Estrés Personal

Como menciona Varona y Ramos (2024) el manejo del estrés personal es la capacidad de una persona para identificar, comprender y gestionar los factores estresantes en el entorno laboral de manera efectiva, manteniendo el equilibrio emocional y físico, el estrés puede provenir de múltiples fuentes, como plazos ajustados, alta carga de trabajo y conflictos interpersonales. Las técnicas de manejo del estrés incluyen la meditación, la práctica de ejercicio regular, la gestión del tiempo y la búsqueda de apoyo social dentro y fuera del trabajo. Un buen manejo del estrés permite a los empleados mantener un alto nivel de rendimiento y bienestar, reduciendo el ausentismo y aumentando la satisfacción laboral.

1.5.15 Creatividad

La creatividad es la capacidad de generar ideas nuevas y originales, y de encontrar soluciones innovadoras a los problemas empresariales, hay que recordar que la creatividad es clave para la innovación y el progreso. Implica pensar de manera divergente y ver las cosas desde perspectivas diferentes, lo que puede conducir a la mejora de procesos, el desarrollo de nuevos productos y la solución de problemas complejos. Fomentar la creatividad en el lugar de trabajo incluye crear un ambiente que estimule el pensamiento libre, el intercambio de ideas y la colaboración entre empleados (Sulca, 2022).

1.5.16 Habilidades Interpersonales

Las habilidades interpersonales son aquellas que permiten a los individuos interactuar de manera efectiva y positiva con otras personas dentro de la organización. Son cruciales para la comunicación, la influencia y la motivación en el entorno empresarial.

1.5.17 Comunicación de Apoyo

Sánchez et al. (2023) menciona que la comunicación de apoyo es la habilidad de expresar ideas y sentimientos de manera clara, respetuosa y constructiva, facilitando el entendimiento mutuo y la cooperación en el entorno laboral, esta forma de comunicación se centra en la empatía, la escucha activa y el feedback constructivo. La comunicación de apoyo ayuda a crear un ambiente de confianza y respeto, donde los empleados se sienten valorados y comprendidos. Es esencial para resolver conflictos, construir relaciones sólidas y trabajar eficazmente en equipo, lo que a su vez mejora la productividad y la cohesión organizacional.

1.5.18 Ganar Influencia

Ganar influencia es la capacidad de afectar positivamente las opiniones, decisiones y acciones de otros empleados, mediante el uso de habilidades persuasivas y de liderazgo, en el ámbito empresarial, la influencia efectiva no se basa en la manipulación, sino en la construcción de relaciones de confianza y credibilidad. Implica la habilidad de comunicar una visión clara, motivar a los demás y demostrar integridad y competencia. Ganar influencia es crucial para la colaboración interdepartamental y la implementación exitosa de estrategias y proyectos. Involucra entender las necesidades y motivaciones de los demás, ser un buen modelo a seguir y utilizar técnicas de persuasión ética (Varona & Ramos, 2024).

1.5.19 Motivación

En su investigación Sulca (2022) afirma que la motivación es la habilidad de inspirar y estimular a otros empleados a alcanzar sus objetivos, mantener la moral alta y perseverar frente a desafíos, la motivación efectiva combina tanto factores intrínsecos (como el sentido de propósito y la pasión por el trabajo) como extrínsecos (como recompensas y reconocimiento). Los líderes y colegas pueden influir en la motivación de los demás mediante el establecimiento de metas claras, la provisión de retroalimentación positiva y el apoyo en el desarrollo profesional. Entender lo que impulsa a cada individuo y adaptar las estrategias de motivación en consecuencia es esencial para mantener un equipo comprometido y productivo.

1.5.20 Habilidades Grupales

Las habilidades grupales son aquellas que permiten a los individuos trabajar eficazmente en equipos, liderar grupos y contribuir al logro de objetivos comunes dentro de una organización. Son fundamentales para la cohesión y el éxito empresarial.

1.5.21 Liderazgo

El liderazgo es la habilidad de guiar, inspirar y dirigir a un grupo de personas hacia el logro de objetivos comunes dentro de la empresa. Involucra la capacidad de tomar decisiones, resolver conflictos y motivar a los miembros del equipo, en el entorno empresarial, un buen líder es capaz de establecer una visión clara y transmitirla de manera efectiva, inspirando a otros a seguirla. También demuestra integridad, competencia y empatía, creando un ambiente de confianza y respeto. El liderazgo efectivo incluye la capacidad de delegar responsabilidades, proporcionar feedback constructivo y reconocer los logros de los demás. Además, implica ser adaptable y capaz de enfrentar desafíos con resiliencia y creatividad (Sánchez et al., 2023).

1.5.22 Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es la habilidad de colaborar de manera efectiva con otros empleados para alcanzar objetivos comunes. Implica la cooperación, la comunicación abierta y la coordinación de esfuerzos dentro de la empresa, trabajar en equipo requiere la capacidad de compartir ideas, escuchar activamente y respetar las contribuciones de los demás. Es fundamental para la sinergia, donde el esfuerzo combinado de los miembros del equipo produce resultados superiores a los que podrían lograrse individualmente. Para fomentar un trabajo en equipo efectivo, es importante establecer roles y responsabilidades claras, promover la confianza y la transparencia, y celebrar los éxitos conjuntos. Un equipo cohesionado y bien coordinado es capaz de enfrentar desafíos complejos y lograr metas ambiciosas con mayor eficacia (Sánchez et al., 2023).

CAPÍTULO II. – METODOLOGÍA

2.3.1 Enfoque

2.3.2 Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es una metodología de investigación científica caracterizada por un énfasis en la recopilación y análisis de datos numéricos. Basado en el paradigma positivista, este enfoque supone que la realidad es objetiva, tangible y puede captarse con precisión mediante métodos estadísticos y matemáticos (Canto & Silva, 2013).

En consecuencia, en este proyecto de investigación se aplicó medios estadísticos para medir la influencia de los recursos de la gamificación en el desarrollo de habilidades humanas.

2.5 Tipos de investigación

En el proyecto de investigación se usaron dos tipos de investigación, bibliográfica y de campo

2.5.1 Investigación Bibliográfica

La investigación bibliográfica es una metodología de investigación científica que se centra en recopilar, analizar e interpretar información de diversas fuentes documentales, a diferencia de otros tipos de investigación que producen datos nuevos, la investigación bibliográfica se basa en el estudio de material previamente publicado, como libros, artículos de revistas, tesis, informes, documentos oficiales y otros recursos relevantes (Cruz, 2019).

Se utilizó esta modalidad debido a la investigación de antecedentes, que fueron obtenidos de los repositorios de diferentes universidades, esto como base para partir e identificar los diferentes conceptos y teorías que rodean a las variables que están siendo estudiadas.

El principal objetivo de la investigación bibliográfica es revisar y resumir el conocimiento acumulado sobre un tema determinado. Esto incluye identificar

tendencias, debates y lagunas en la literatura existente. Además, proporciona un marco teórico que es esencial para estructurar y guiar futuras investigaciones en esta área.

2.5.2 Investigación de campo

Una investigación de campo es un método de recolección de datos que se lleva a cabo en el entorno natural donde ocurren los fenómenos que se estudian. Según Sarantakos (2013) este tipo de investigación implica la observación directa, entrevistas, encuestas, o experimentos en el lugar donde se desarrolla la actividad o situación de interés. El objetivo es obtener información precisa y relevante sobre los comportamientos, procesos, y relaciones en su contexto real.

El presente proyecto tuvo como sustento la aplicación de la investigación de campo, esto debido a la recolección y obtención de información de los diferentes estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas por medio de un cuestionario.

2.2 Modalidad de investigación

Debido a las características de la investigación, se sustentó en la modalidad descriptiva y correlacional.

2.2.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva es un enfoque metodológico de la investigación científica, cuyo objetivo principal es proporcionar una descripción detallada y sistemática de las características de una determinada población, situación, fenómeno o evento. A diferencia de otras modalidades de investigación que buscan establecer relaciones causales entre variables o desarrollar nuevas teorías, la investigación descriptiva se centra en capturar un relato preciso y detallado de lo que sucede en el presente. (Díaz et al., 2016).

Se utilizó una modalidad de investigación descriptiva para abordar el problema de la falta de desarrollo de habilidades humanas durante la formación académica

universitaria. Esta modalidad es ideal porque permite una comprensión detallada y sistemática de las características y dinámicas de la situación. Además, la investigación descriptiva es adecuada para identificar y analizar tanto los factores que contribuyen al bajo desarrollo de estas habilidades como las diferentes soluciones y propuestas para resolver esta problemática.

Al proporcionar un panorama claro de estas variables, la investigación descriptiva facilita la identificación de patrones y tendencias que pueden informar estrategias efectivas para mejorar el desarrollo de habilidades humanas, así como para proponer políticas educativas y laborales que aborden las discrepancias existentes entre la educación superior y el mercado laboral.

2.2.2 Investigación correlacional

Bernal (2010) afirma que la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra”

Se optó por una investigación correlacional para explorar la relación entre el uso de la gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en los estudiantes. Este enfoque es adecuado porque permite determinar si existe una asociación significativa entre estas dos variables, lo que puede indicar cómo la implementación de estrategias de gamificación en el entorno educativo podría influir en el desarrollo de habilidades humanas.

2.5.3 Diseño de la investigación

Diseño transversal

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Levin, 2006).

El presente proyecto se realizó a través del diseño de corte transversal, durante el desarrollo de la investigación se aplicó una encuesta para diagnosticar el uso de recursos de la gamificación para el desarrollo de habilidades humanas a través de la estructuración de un cuestionario que permita levantar información en los estudiantes universitarios.

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.6 Población y muestra

La población que fue estudiada en esta investigación, fueron los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Carrera de Administración de Empresas, donde se obtuvo un número total de 592 estudiantes legalmente matriculados sin contar estudiantes de nivelación.

La población analizada representa un conjunto de casos discretos y accesibles, rigurosamente definidos, que sirve de base para la selección de una muestra que cumpla con criterios predefinidos. Los objetivos y pautas de la población y muestra se centra en detallar cada uno de los elementos críticos que se deben considerar al seleccionar a los participantes de una investigación, particularmente al desarrollar un protocolo. En este contexto, se discuten conceptos básicos como población de estudio, muestra, criterios de selección y técnicas de muestreo (Sucasaire, 2022).

Es importante al comienzo de cualquier investigación determinar el número específico de participantes necesarios para lograr los objetivos previstos, llamado tamaño de muestra. Esta cantidad se estima o calcula mediante fórmulas matemáticas o paquetes de software estadístico y, por lo tanto, representa una base sólida para planificar y realizar el estudio.

Para obtener la muestra, se aplicó la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra.

N es el tamaño de la población.

Z es el valor del nivel de confianza (por ejemplo, 1.96 para un nivel de confianza del 95%).

p es la proporción esperada de la población (se suele usar 0.5 si no se conoce).

e es el margen de error (por ejemplo, 0.05 para un margen de error del 5%).

Una vez aplicados y reemplazados los datos, se obtiene un resultado de **233** personas, que será la muestra con la que se trabajará en la investigación.

2.7 Técnica de investigación

2.7.1 Encuesta

En términos de la configuración de la encuesta aplicada, se compone principalmente de preguntas y opciones predefinidas. En particular, las preguntas cerradas implican categorías o alternativas de respuesta y pueden adoptar una forma dicotómica, como en el caso de "SÍ" o "NO", o incluir varias opciones, denominadas a, b, c, d, e, entre otras, por lo tanto, las categorías de respuesta están predefinidas para el investigador, y el encuestador predomina y selecciona si responden a las opciones adecuadas según los pasos de la actividad requerida en la investigación (Ther y Rios, 2004).

2.8 Instrumento

2.8.1 Cuestionario

Uno de los desafíos metodológicos del proceso de investigación es el desarrollo de instrumentos de recolección de datos, concretamente cuestionarios. Se definieron cuestionarios como documentos organizados que capturan indicadores relacionados con las variables clave del objetivo de la investigación.

En este contexto, la investigación abarca todo el proceso, mientras que el término “cuestionario” se limita al formulario que contiene preguntas específicas de los temas estudiados.

El cuestionario que fue aplicado a los estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato se utilizó una escala de Likert y tuvo como base una matriz de operacionalización de variables, con 16 ítems, 8 ítems por cada una de las variables estudiadas. El cuestionario fue desarrollado y aplicado por medio de la plataforma Google Forms.

2.8.2 Validez y confiabilidad

V de Aiken

De acuerdo con Boluarte y Tamari (2017), la V de Aiken es un coeficiente desarrollado para evaluar la validez de contenido de instrumentos de medición como encuestas o cuestionarios. Fue introducido por Lewis R. Aiken en 1980 y se utiliza ampliamente en estudios de psicología y ciencias sociales. Este índice mide el grado de consenso dentro de un grupo de expertos sobre la relevancia de los ítems para los objetivos del instrumento. Esencialmente la V de Aiken cuantifica la validez de contenido de un ítem basándose en las calificaciones de un panel de expertos y refleja el grado de acuerdo sobre la relevancia o representatividad de cada ítem para el constructo que pretende ser medida.

Mencionado esto, se puede destacar que el valor de medición de la V de Aiken del cuestionario en cuestión dio un resultado de **1.0**, esto significa acuerdo absoluto entre expertos sobre la validez de contenido del ítem evaluado, en otras palabras, todos los expertos coincidieron en que los ítems del cuestionario eran absolutamente relevantes y apropiados para medir el constructo deseado.

Tabla 1

V de Aiken

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).									
		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V	PROM.
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	1,0
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 7	Relevancia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Pertinencia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Claridad	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
ITEM 8	Relevancia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Pertinencia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Claridad	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 11	Relevancia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Pertinencia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Claridad	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 13	Relevancia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Pertinencia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Claridad	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
ITEM 15	Relevancia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Pertinencia	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
	Claridad	4	4	3	3,66667	0,58	0,89	Valido	
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Pertinencia	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	
	Claridad	4	4	4	4	0,00	1,00	Valido	

Nota. La tabla señala los valores finales de la V de Aiken

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

La prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mide la adecuación del muestreo para el análisis factorial. Evalúa la proporción de varianza en variables que se pueden atribuir a factores comunes. Un índice KMO alto (cercano a 1) indica que los datos son adecuados para el análisis factorial, mientras que un índice bajo (menos de 0,50) sugiere que el análisis factorial no es apropiado (Quiroz et al., 2021)

Prueba de esfericidad de Bartlett

Quiroz et al. (2021) menciona que la prueba de esfericidad de Bartlett evalúa si la matriz de correlación de variables es significativamente diferente de una matriz de identidad (una matriz con unos en la diagonal y ceros fuera de la diagonal). Un resultado significativo ($p < 0,05$) indica que las variables están suficientemente correlacionadas para que el análisis factorial sea apropiado.

Tabla 2

Prueba de KMO Y Bartlett y Comunalidades:

Prueba de KMO y Bartlett		
<hr/>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,816
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1335,030
	gl	120
	Sig.	,000
<hr/>		

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,801
VAR00002	1,000	,571
VAR00003	1,000	,516
VAR00004	1,000	,529
VAR00005	1,000	,638
VAR00006	1,000	,543
VAR00007	1,000	,441
VAR00008	1,000	,656
VAR00009	1,000	,508
VAR00010	1,000	,616
VAR00011	1,000	,731
VAR00012	1,000	,565
VAR00013	1,000	,632
VAR00014	1,000	,679
VAR00015	1,000	,632
VAR00016	1,000	,597

Nota. La tabla señala las comunalidades obtenidas de cada pregunta.

En esta tabla se puede destacar la extracción de cada una de las preguntas del cuestionario, se puede observar que la gran mayoría de las preguntas superan el 0.5, esto quiere decir que las preguntas fueron categóricas e importantes al momento de implementar el cuestionario a las personas designadas.

De igual manera en la tabla se puede observar que se obtuvo un valor de 0.816 en la medida de KMO, lo que sugiere que los datos son adecuados para un análisis factorial, debido a que el valor entre más se acerque al 1 más factible son los valores.

Alpha de Cronbach

De acuerdo con Boluarte y Tamari (2017), el alfa de Cronbach es un coeficiente que se utiliza para medir la consistencia interna de un conjunto de ítems en un instrumento de medición, como un cuestionario o una prueba. Desarrollado por Lee Cronbach en

1951, este coeficiente evalúa la correlación entre los ítems de una escala, proporcionando así una medida de la confiabilidad del instrumento.

Tabla 3

Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
,867	,880	16

Nota. La tabla indica el valor estadístico de fiabilidad obtenido.

El valor de fiabilidad de la prueba piloto calculado por el SPSS mediante el alfa de Cronbach fue de **0,867** lo que indica un alto nivel de coherencia entre los ítems, esto sugiere que las preguntas son altamente fiables, este valor no sólo refleja la alta confiabilidad del instrumento, sino que también asegura que las respuestas de los participantes a diferentes ítems sean verídicas, lo que aumenta la confianza en la precisión y validez del instrumento de medición utilizado.

2.9 Planteamiento de hipótesis

H0= Los recursos de la gamificación no influyen en el desarrollo de habilidades humanas.

H1= Los recursos de la gamificación si influyen en el desarrollo de habilidades humanas.

CAPÍTULO III. - RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados

Pregunta 1 ¿Demuestra progreso en el aprendizaje de habilidades humanas por medio de dinámicas tradicionales como lecciones orales, exámenes o exposiciones?

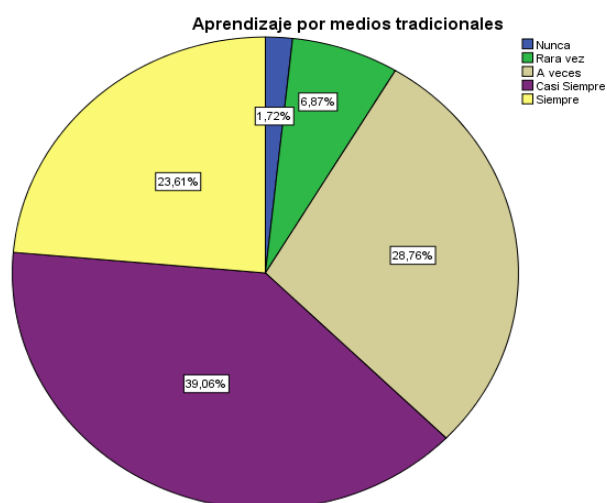
Tabla 4

Aprendizaje por medios tradicionales

Aprendizaje por medios tradicionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	1,7	1,7	1,7
	Rara vez	16	6,9	6,9	8,6
	A veces	67	28,8	28,8	37,3
	Casi Siempre	91	39,1	39,1	76,4
	Siempre	55	23,6	23,6	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 1

Aprendizaje por medios tradicionales



Análisis y discusión:

Del total de personas encuestadas sobre el progreso en el aprendizaje de habilidades humanas mediante dinámicas tradicionales, se observa que el 39.06% considera que casi siempre estas dinámicas son efectivas, demostrando progreso a través de lecciones orales, exámenes o exposiciones. El 28.76% opina que a veces estas técnicas son útiles, lo que indica que su efectividad puede depender de ciertos factores. Por otro lado, el 23.61% cree que siempre se observa un progreso significativo al usar estos métodos tradicionales. Finalmente, el 6.87% menciona que rara vez se logra un avance en el aprendizaje, mientras que el 1.72% sostiene que nunca se obtiene un progreso apreciable a través de estas prácticas.

Se puede discernir que el mayor número de personas están de acuerdo en que las habilidades humanas son aprendidas de mejor manera cuando hay actividades involucradas como las exposiciones, lecciones orales o exámenes, debido a que están en constante interacción con sus compañeros de clase.

Pregunta 2 ¿Está de acuerdo en que, al aprender por medio de la práctica con un entorno de juego, tiene mayor libertad y motivación para expresarse y desarrollar su creatividad?

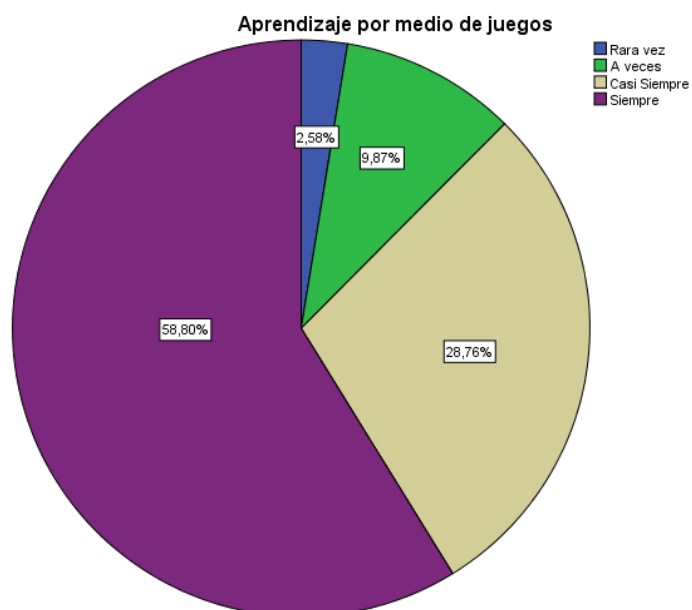
Tabla 5

Aprendizaje por medio de juegos

Aprendizaje por medio de juegos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	6	2,6	2,6	2,6
	A veces	23	9,9	9,9	12,4
	Casi Siempre	67	28,8	28,8	41,2
	Siempre	137	58,8	58,8	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 2

Aprendizaje por medio de juegos



Análisis y discusión

Del total de personas encuestadas sobre la libertad y motivación para expresar y desarrollar su creatividad al aprender mediante un entorno de juego, el 58.80% afirma que casi siempre este tipo de práctica les brinda dichas oportunidades. El 28.76% considera que a veces el entorno de juego facilita la expresión y el desarrollo creativo. Un 9.87% está de acuerdo en que rara vez este enfoque proporciona mayor libertad y motivación. Finalmente, el 2.58% opina que nunca un entorno de juego ofrece un incremento en la creatividad o motivación.

Se puede interpretar que las personas cuando están en un entorno más sano y de juegos, tienden a poder desarrollar más su creatividad y expresarse de una manera más libre, pudiendo explotar al máximo sus habilidades que tal vez en otro ambiente no pudiera hacerlo.

Pregunta 3 ¿Está de acuerdo en que se implementen mecanismos de recompensa en un juego en el aula de clase, para que Ud. como estudiante preste mayor atención a sus asignaturas?

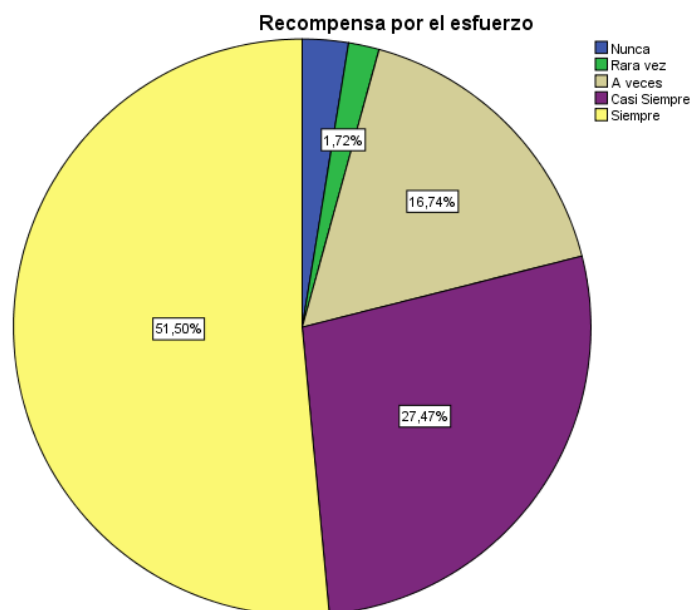
Tabla 6

Recompensa por el esfuerzo

Recompensa por el esfuerzo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	2,6	2,6	2,6
	Rara vez	4	1,7	1,7	4,3
	A veces	39	16,7	16,7	21,0
	Casi Siempre	64	27,5	27,5	48,5
	Siempre	120	51,5	51,5	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 3

Aprendizaje por medio de juegos



Análisis y discusión

De acuerdo a las 233 personas que respondieron el cuestionario con lo referente a la implementación de mecanismos de recompensa en un juego en el aula de clase, el 51.50% siempre está de acuerdo; el 27.47% a veces está de acuerdo; el 16.74% casi siempre está de acuerdo; el 1.72% rara vez está de acuerdo; y el 1.72% nunca está de acuerdo.

Los estudiantes respondieron que, al momento de estar en el aula de clases, les motivaría obtener recompensas o premios por prestar atención una mayor atención, esto resolvería problemas dentro del aula, donde los estudiantes se aburren o se distraen fácilmente, incitándoles a ganar la recompensa al final del aula de clases.

Pregunta 4 ¿Está de acuerdo que, utilizar desafíos en el aula de clase, genera competitividad y motiva al estudiante a seguir participando y aprendiendo?

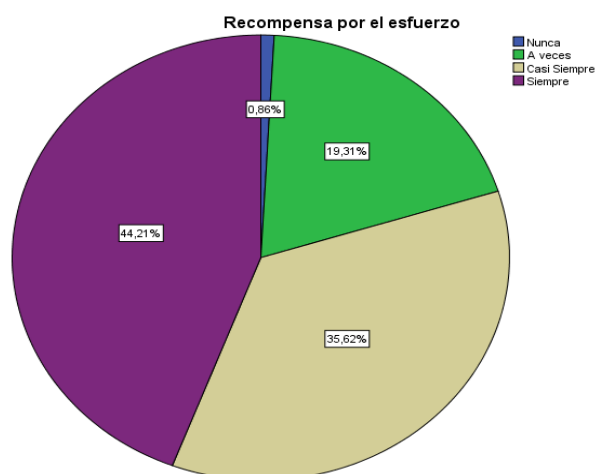
Tabla 7

Recompensa por el esfuerzo

Recompensa por el esfuerzo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	,9	,9	,9
	A veces	45	19,3	19,3	20,2
	Casi Siempre	83	35,6	35,6	55,8
	Siempre	103	44,2	44,2	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 4

Aprendizaje por medio de juegos



Análisis y discusión

De todas las personas encuestadas en relación con la idea de que utilizar desafíos en el aula de clase genera competitividad y motiva al estudiante a seguir participando y aprendiendo, el 44.21% está de acuerdo casi siempre; el 35.62% está siempre de acuerdo; el 19.31% está de acuerdo a veces; y el 0.86% nunca está de acuerdo.

De acuerdo al estudio, entre más desafíos exista entre los alumnos, estos se verán más motivados a competir entre sí, generando un ambiente más participativo y facilitando el aprendizaje de los estudiantes.

Pregunta 5 ¿Le gustaría tener un espacio de retroalimentación al finalizar el juego en clase para conocer los aciertos y errores desarrollados?

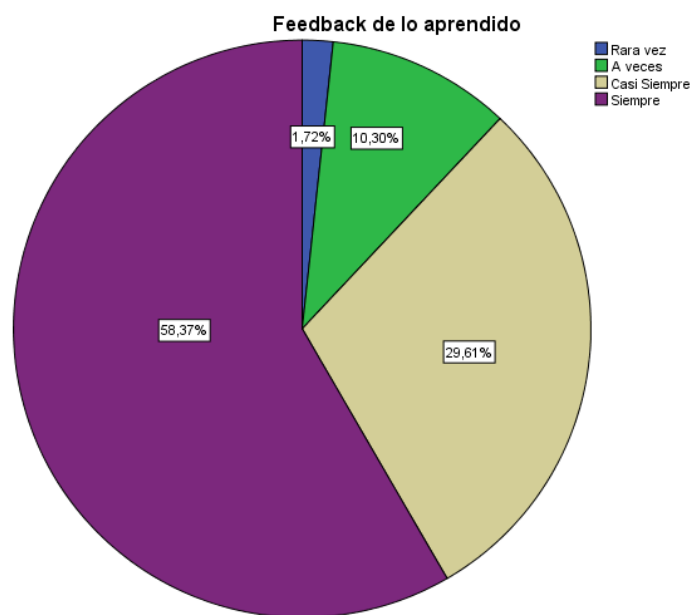
Tabla 8

Feedback de lo aprendido

Feedback de lo aprendido					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	4	1,7	1,7	1,7
	A veces	24	10,3	10,3	12,0
	Casi Siempre	69	29,6	29,6	41,6
	Siempre	136	58,4	58,4	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 5

Aprendizaje por medio de juegos



Análisis y discusión

Del total de personas indagadas sobre su interés en tener un espacio de retroalimentación al finalizar el juego en clase para conocer los aciertos y errores desarrollados, el 58.37% considera que casi siempre les gustaría contar con dicho espacio. El 29.61% opina que siempre les gustaría tener retroalimentación al finalizar el juego. Un 10.30% está de acuerdo en que a veces les gustaría recibir retroalimentación. Finalmente, el 1.72% rara vez considera necesario este tipo de espacio.

A menudo a las personas les gusta saber en qué parte del juego o dinámica se equivocaron, y poder a futuro corregir o mejorar en ese aspecto en específico, demostrando un desarrollo y aprendizaje conforme a sus errores.

Pregunta 6 En contexto de un juego en línea, dentro del aula de clase, ¿Le gustaría personalizar su avatar conforme su comportamiento y personalidad?

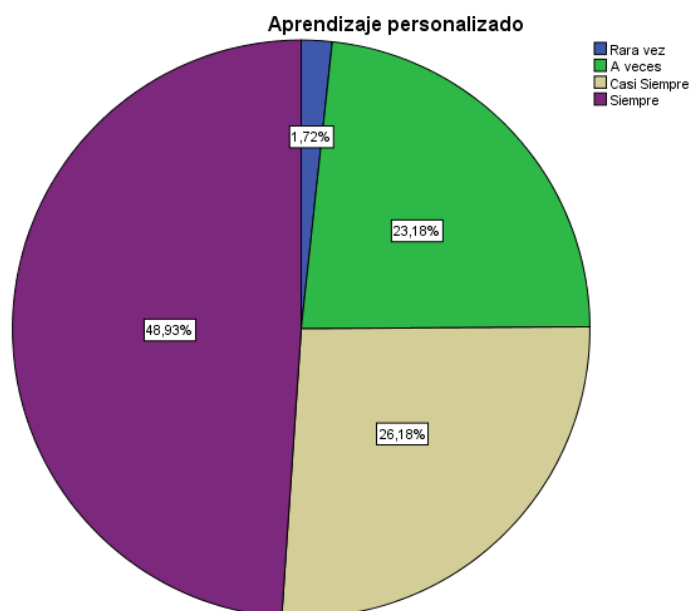
Tabla 9

Aprendizaje personalizado

Aprendizaje personalizado					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Rara vez	4	1,7	1,7	1,7
	A veces	54	23,2	23,2	24,9
	Casi Siempre	61	26,2	26,2	51,1
	Siempre	114	48,9	48,9	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 6

Aprendizaje personalizado



Análisis y discusión

Del total de personas cuestionadas sobre su interés en personalizar su avatar conforme a su comportamiento y personalidad en el contexto de un juego en línea dentro del aula de clase, el 48.9% considera que siempre les gustaría tener esta opción. El 26.2% opina que casi siempre les gustaría personalizar su avatar. Un 23.2% está de acuerdo en que a veces les gustaría esta personalización. Finalmente, el 1.7% rara vez considera necesario personalizar su avatar según su comportamiento y personalidad.

De acuerdo a esto, a la mayoría de las personas les gusta identificarse con un personaje dentro del juego que estén desarrollando, esto debido a su nivel de compromiso y pertenencia donde puedan verse identificados con el personaje que estén utilizando.

Pregunta 7 ¿Está de acuerdo en que, se debe premiar con puntos, al pasar los retos establecidos en la clase, para demostrar el progreso en el proceso de enseñanza y aprendizaje?

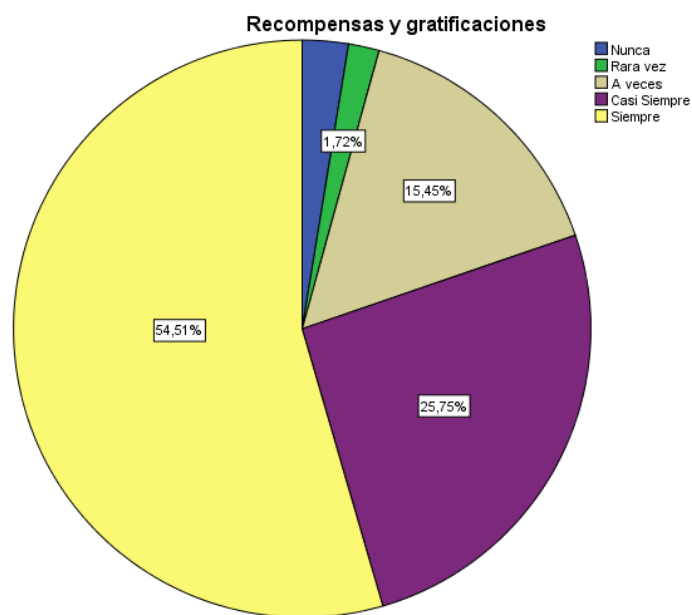
Tabla 10

Recompensas y gratificaciones

Recompensas y gratificaciones					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	2,6	2,6	2,6
	Rara vez	4	1,7	1,7	4,3
	A veces	36	15,5	15,5	19,7
	Casi Siempre	60	25,8	25,8	45,5
	Siempre	127	54,5	54,5	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 7

Recompensas y gratificaciones



Análisis y discusión

Del total de personas indagadas sobre la idea de premiar con puntos al pasar los retos establecidos en la clase para demostrar el progreso en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el 54.5% considera que siempre se debe premiar con puntos. El 25.8% opina que casi siempre se debe implementar esta práctica. Un 15.5% está de acuerdo en que a veces se debe premiar con puntos. El 1.7% rara vez considera necesario premiar con puntos, y finalmente, el 2.6% opina que nunca se debe premiar con puntos al pasar los retos establecidos en la clase.

Las personas entre más puedan medir su porcentaje de avance, más motivados estarán al momento de desenvolverse o aplicarse dentro del aula de clases, y sumado a esto si en cada avance van obteniendo puntos que al final de clases los compensaran, se verán más determinados al terminar o finalizar el juego buscando el premio a su empeño y dedicación.

Pregunta 8 ¿Le gustaría que, al ganar un juego en el aula de clase, pueda obtener una calificación extra, como recompensa a su esfuerzo?

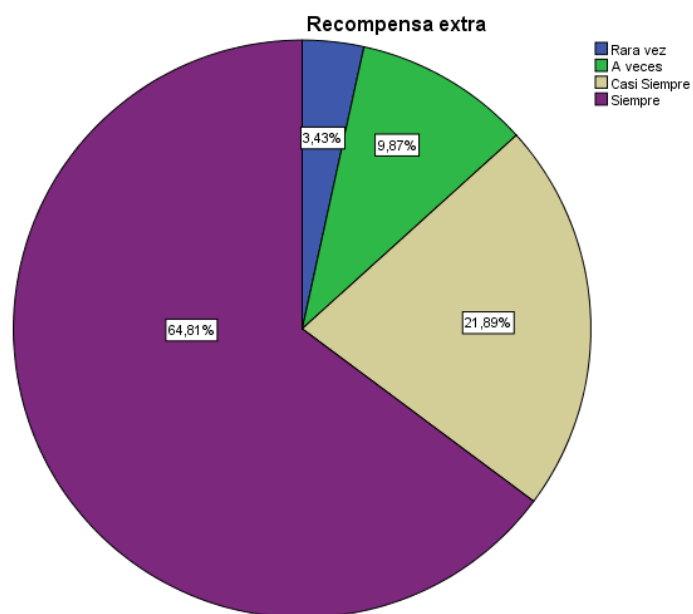
Tabla 11

Recompensas y gratificaciones

Recompensa extra					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	8	3,4	3,4	3,4
	A veces	23	9,9	9,9	13,3
	Casi Siempre	51	21,9	21,9	35,2
	Siempre	151	64,8	64,8	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 8

Recompensas y gratificaciones



Análisis y discusión

En cuanto a la preferencia sobre obtener una calificación extra como recompensa por ganar un juego en el aula de clase, el 64.8% de los encuestados está siempre a favor. El 21.9% casi siempre le gustaría recibir una calificación extra. Un 9.9% está de

acuerdo en que a veces les gustaría esta recompensa. Finalmente, el 3.4% rara vez considera necesario obtener una calificación extra por ganar un juego en clase.

Las personas normalmente responden a los estímulos, y estos estímulos son los que logran explotar el potencial inmerso de las personas, lo que demostraría que dar calificaciones extras conforme a su desempeño hará que se esmeren más dentro del aula de clases.

Pregunta 9 ¿Busca la mejora constante de sus acciones para realizar un trabajo sobresaliente y contribuir al logro de los resultados individuales y del equipo?

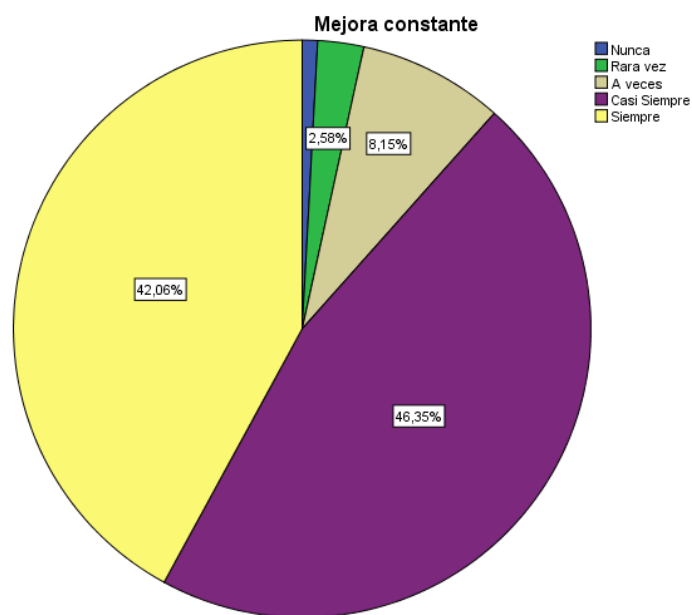
Tabla 12

Mejora constante

Mejora constante					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	,9	,9	,9
	Rara vez	6	2,6	2,6	3,4
	A veces	19	8,2	8,2	11,6
	Casi Siempre	108	46,4	46,4	57,9
	Siempre	98	42,1	42,1	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 9

Mejora constante



Análisis y discusión

Respecto a la búsqueda de la mejora constante de sus acciones para realizar un trabajo sobresaliente y contribuir al logro de los resultados individuales y del equipo, el 46.4% de los encuestados casi siempre se enfoca en esta mejora. El 42.1% siempre busca mejorar constantemente. Un 8.2% está de acuerdo en que a veces se esfuerza por mejorar sus acciones. El 2.6% rara vez considera necesario buscar una mejora constante, y finalmente, el 0.9% nunca se enfoca en mejorar sus acciones para contribuir al logro de los resultados.

Entre más inmerso y comprometidos estén los miembros del grupo, buscando siempre mejorar y corregir sus errores conforme van avanzando, mejores serán los resultados obtenidos tanto individuales como grupales, aportando una diferencia competitiva que tal vez otros grupos no lo tengan en cuenta.

Pregunta 10 ¿Sueles aplicar técnicas de manejo de estrés como la meditación, ejercicio o la respiración consciente para obtener un mejor bienestar emocional en el área de estudio?

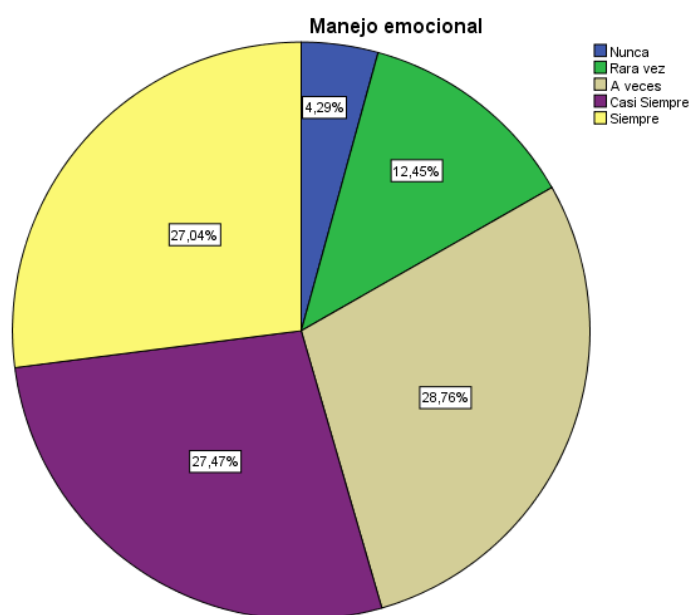
Tabla 13

Manejo emocional

Manejo emocional					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	10	4,3	4,3	4,3
	Rara vez	29	12,4	12,4	16,7
	A veces	67	28,8	28,8	45,5
	Casi Siempre	64	27,5	27,5	73,0
	Siempre	63	27,0	27,0	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 10

Manejo emocional



Análisis y discusión

En relación con la aplicación de técnicas de manejo de estrés como la meditación, el ejercicio o la respiración consciente para obtener un mejor bienestar emocional en el área de estudio, el 28.8% de los encuestados aplica estas técnicas a veces. El 27.5% casi siempre las utiliza. El 27.0% siempre recurre a estas técnicas. Un 12.4% rara vez practica técnicas de manejo de estrés, y finalmente, el 4.3% nunca aplica estas técnicas para mejorar su bienestar emocional.

Se puede observar que a pesar que la mayoría de las personas aplican una técnica de manejo de estrés, esto es sumamente bueno, pues están tomando alternativas para manejar su control emocional, y desempeñar un mejor papel dentro del aula de clases, lo que aporta positivamente al ambiente estudiantil en el que se desarrollan.

Pregunta 11 ¿Ante los errores, se enfoca en la búsqueda de soluciones y aprovecha la dificultad como experiencia de aprendizaje?

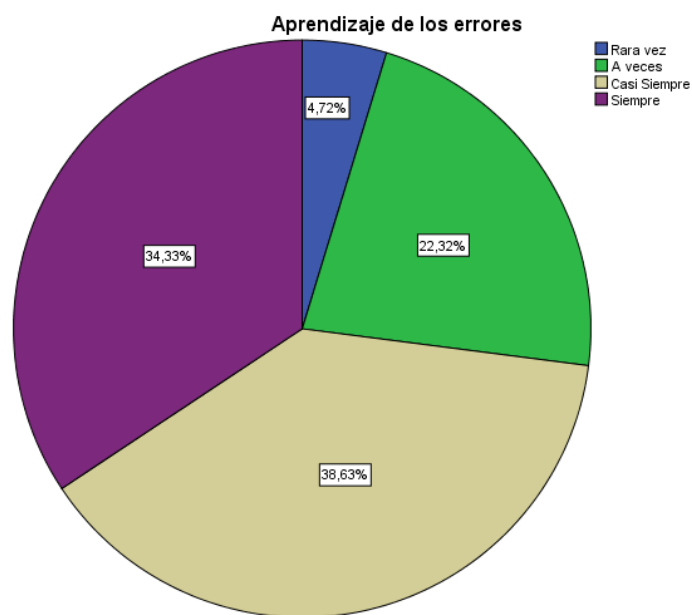
Tabla 14

Aprendizaje de los errores

Aprendizaje de los errores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	11	4,7	4,7	4,7
	A veces	52	22,3	22,3	27,0
	Casi Siempre	90	38,6	38,6	65,7
	Siempre	80	34,3	34,3	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 11

Aprendizaje de los errores



Análisis y discusión

Del total de personas encuestadas sobre su enfoque en la búsqueda de soluciones y aprovechamiento de dificultades como experiencias de aprendizaje ante los errores, el 38.6% indica que casi siempre utilizan los errores como una oportunidad de aprendizaje. El 34.3% afirma que siempre se enfocan en encontrar soluciones y aprender de las dificultades. Un 22.3% señala que a veces aprovecha estas experiencias para aprender. Finalmente, el 4.7% menciona que rara vez ve los errores como una oportunidad de aprendizaje.

Un gran número de las personas encuestadas sacan provecho cuando cometen errores, de aquí pueden obtener un gran grado de aprendizaje y conocimientos que a futuro puedan otorgarles una gran ventaja frente a sus competidores.

Pregunta 12 ¿Con que frecuencia emplea un lenguaje que favorece la cercanía, la confianza y el respeto por los demás?

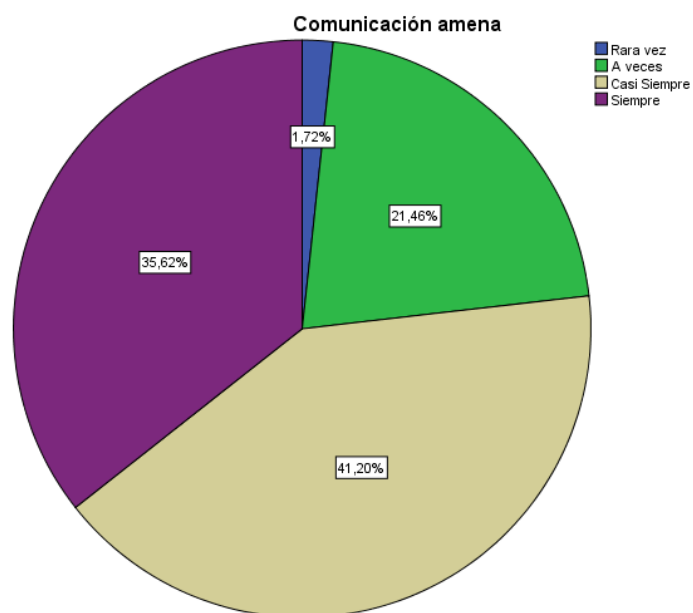
Tabla 15

Comunicación amena

Comunicación amena					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	4	1,7	1,7	1,7
	A veces	50	21,5	21,5	23,2
	Casi Siempre	96	41,2	41,2	64,4
	Siempre	83	35,6	35,6	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 12

Comunicación amena



Análisis y discusión

De todas las personas indagadas sobre la frecuencia con la que emplean un lenguaje que favorece la cercanía, la confianza y el respeto por los demás, el 41.2% indica que casi siempre utiliza un lenguaje positivo y respetuoso. El 35.6% afirma que siempre se comunica de manera que fomenta un ambiente de confianza y respeto. Un 21.5%

señala que a veces emplea este tipo de lenguaje. Finalmente, el 1.7% menciona que rara vez utiliza un lenguaje que favorece la cercanía y el respeto.

Aquí se puede destacar que la gran mayoría de personas al momento de comunicarse y expresar sus ideas lo hacen de una forma respetuosa donde puedan crear un ambiente de confianza y permitir expresar y transmitir ideas de la manera más calmada y amena posible.

Pregunta 13 ¿Empleas habilidades como el desarrollo de relaciones sólidas, comunicación afectiva o técnicas de persuasión en tu entorno personal para ganar influencia en la gente?

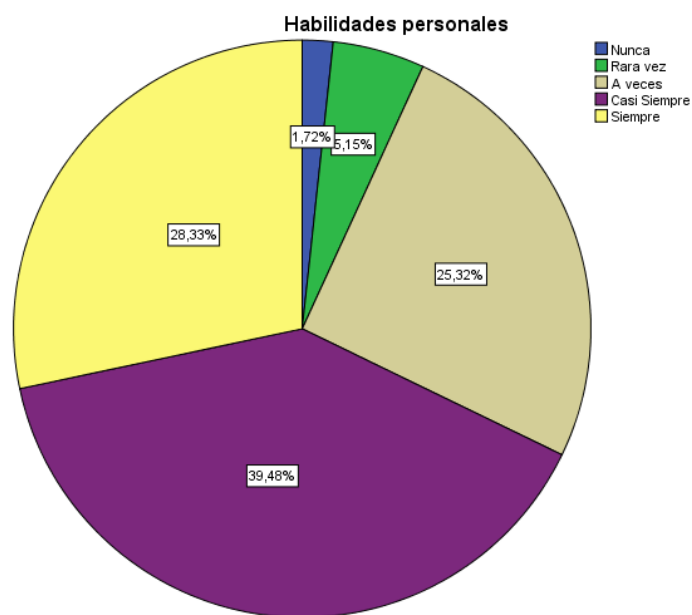
Tabla 16

Habilidades personales

Habilidades personales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	1,7	1,7	1,7
	Rara vez	12	5,2	5,2	6,9
	A veces	59	25,3	25,3	32,2
	Casi Siempre	92	39,5	39,5	71,7
	Siempre	66	28,3	28,3	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 13

Habilidades Personales



Análisis y discusión

En cuanto al uso de habilidades personales como el desarrollo de relaciones sólidas, la comunicación afectiva o técnicas de persuasión para ganar influencia en su entorno personal, un 39.5% de los encuestados afirma que casi siempre utiliza estas habilidades. Un 28.3% manifiesta que siempre emplea estas técnicas en su vida personal. El 25.3% menciona que a veces recurre a estas habilidades, mientras que un 5.2% dice que rara vez lo hace. Solo un 1.7% indica que nunca emplea estas habilidades para influir en los demás.

Estas técnicas de desarrollo de relaciones y comunicación afectiva son sumamente importantes y requeridas por el personal de talento humano de las organizaciones, pues la habilidad de lograr persuadir a las personas, es una habilidad muy cotizada y que no todos suelen aplicar o saben utilizarla adecuadamente, lo que brindaría una clara ventaja frente a las otras empresas.

Pregunta 14 ¿A menudo fomenta el estilo de trabajo positivo y de cooperación para mantener un excelente clima estudiantil en el aula de clases?

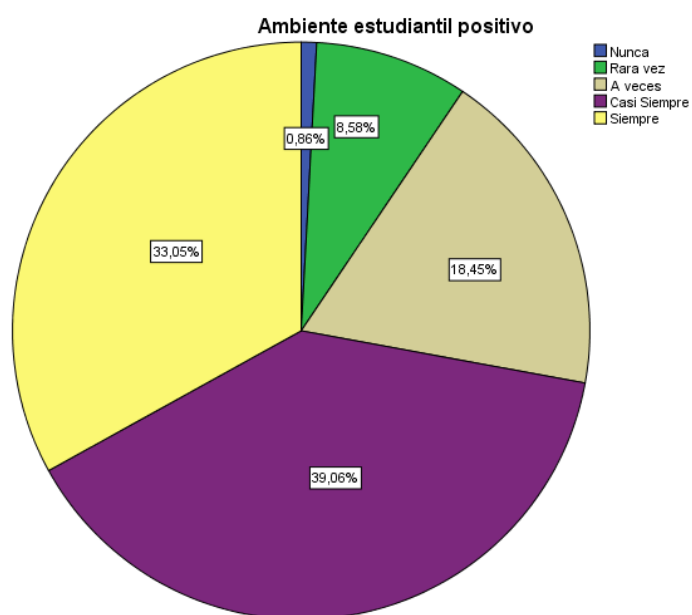
Tabla 17

Ambiente estudiantil positivo

Ambiente estudiantil positivo					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	2	,9	,9	,9
	Rara vez	20	8,6	8,6	9,4
	A veces	43	18,5	18,5	27,9
	Casi Siempre	91	39,1	39,1	67,0
	Siempre	77	33,0	33,0	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 14

Ambiente estudiantil positivo



Análisis y discusión

En cuanto a la promoción de un estilo de trabajo positivo y de cooperación para mantener un excelente clima estudiantil en el aula, el 39.1% de los encuestados afirma que casi siempre fomenta este ambiente. Un 33.0% manifiesta que siempre promueve un estilo de trabajo positivo y cooperativo. El 18.5% menciona que a veces recurre a estas prácticas, mientras que un 8.6% dice que rara vez lo hace. Solo un 0.9% indica que nunca fomenta este tipo de ambiente en el aula.

Tener personas dentro de la empresa u organización que fomente un ambiente y estilo de trabajo sano y positivo es un recurso valioso, debido a que son ellos los encargados de que no se desempeñe un grupo de trabajo donde exista discordia y existan disconformidades entre los miembros colaboradores.

Pregunta 15 ¿En el proceso de enseñanza y aprendizaje a menudo identifica anticipadamente los riesgos y oportunidades y actúa de forma proactiva para mitigarlos o aprovecharlos?

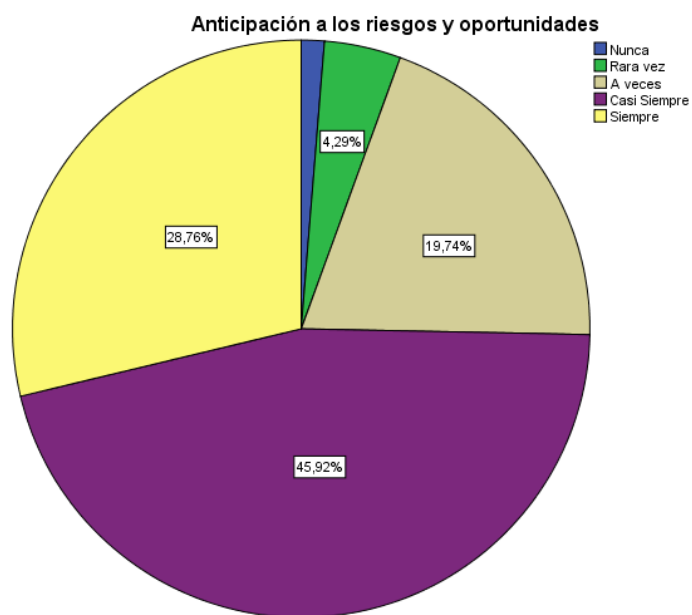
Tabla 18

Anticipación a los riesgos y oportunidades

Anticipación a los riesgos y oportunidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	1,3	1,3	1,3
	Rara vez	10	4,3	4,3	5,6
	A veces	46	19,7	19,7	25,3
	Casi Siempre	107	45,9	45,9	71,2
	Siempre	67	28,8	28,8	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 15

Anticipación a los riesgos y oportunidades



Análisis y discusión

En cuanto a la identificación anticipada de riesgos y oportunidades y la acción proactiva para mitigarlos o aprovecharlos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, el 45.9% de los encuestados afirma que casi siempre actúa de manera proactiva. Un 28.8% manifiesta que siempre identifica y actúa sobre estos riesgos y oportunidades. El 19.7% menciona que a veces realiza estas acciones, mientras que un 4.3% dice que rara vez lo hace. Solo un 1.3% indica que nunca identifica ni actúa sobre estos factores en el proceso educativo.

Se puede identificar un numero alto de personas que a menudo intenta aprovechar sus oportunidades para sacarles el máximo provecho por el contrario cuando existen riesgos, los identifican a tiempo para poder mitigarlos y que se provoque el menor daño posible.

Pregunta 16 ¿Con que frecuencia dialoga, escucha y conversa con sus compañeros para el desarrollo del trabajo en equipo generando un ambiente de confianza?

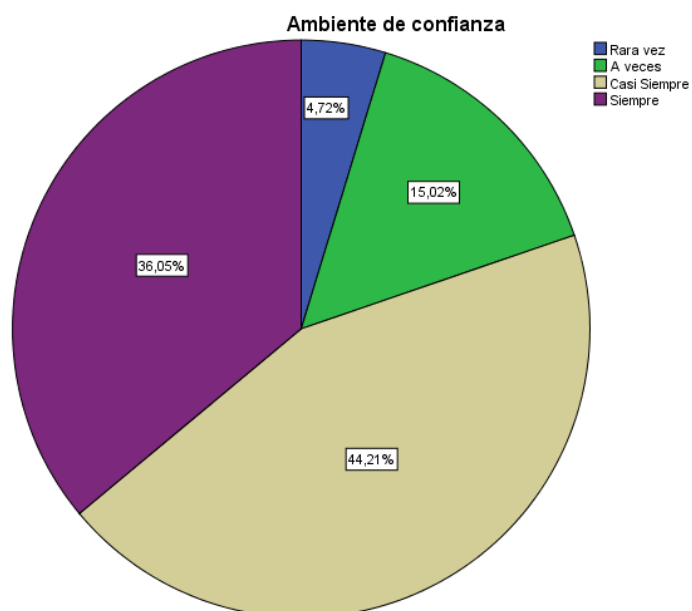
Tabla 19

Ambiente de confianza

Ambiente de confianza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	11	4,7	4,7	4,7
	A veces	35	15,0	15,0	19,7
	Casi Siempre	103	44,2	44,2	63,9
	Siempre	84	36,1	36,1	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Figura 16

Ambiente de confianza



Análisis y discusión

En cuanto al diálogo, la escucha y la conversación con compañeros para el desarrollo del trabajo en equipo y la generación de un ambiente de confianza, el 44.2% de los encuestados afirma que casi siempre realiza estas actividades. Un 36.1% manifiesta que siempre mantiene este tipo de interacción. El 15.0% menciona que a veces dialoga y escucha para fomentar el trabajo en equipo, mientras que un 4.7% dice que rara vez lo hace.

Intervenir y poder aportar a que un trabajo en equipo se desarrolle de la manera más sana posible es importante para la buena relación y los resultados del equipo, entre más comunicación y dialogo exista entre los miembros, aumentara considerablemente la productividad y efectividad del equipo.

Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Sminov:

Moráquez et al. (2015) señala que la prueba de Kolmogórov-Smirnov (KS) es una herramienta estadística no paramétrica que se utiliza para comparar una muestra con una distribución teórica (prueba de ajuste) o para comparar dos muestras entre sí (prueba de dos muestras). Su objetivo es determinar si una muestra proviene de una distribución específica (como una distribución normal) o si dos muestras provienen de la misma distribución.

Concepto: Prueba de bondad de ajuste: compara la distribución observada de una muestra con una distribución teórica específica. La hipótesis nula (H_0) establece que la muestra sigue la distribución teórica.

Estadístico KS: La prueba mide la mayor diferencia (D) entre la distribución observada de la muestra y la distribución teórica.

Valor p (valor p): indica la probabilidad de encontrar una diferencia igualmente grande (o mayor) si la hipótesis nula es verdadera. Un valor de p bajo (por ejemplo, inferior a 0,05) sugiere que la muestra no sigue la distribución teórica.

Prueba de dos muestras: compara las distribuciones observadas de dos muestras para determinar si pertenecen a la misma distribución.

Estadísticas KS: la prueba mide la mayor diferencia entre las distribuciones observadas de las dos muestras.

Valor p (valor p): Indica la probabilidad de encontrar una diferencia igualmente grande (o mayor) si las dos muestras provienen de la misma distribución. Un valor de p bajo sugiere que las dos muestras provienen de distribuciones diferentes.

Requisitos y consideraciones: Tamaño de la muestra: la prueba de Kolmogórov-Smirnov se puede aplicar a muestras de tamaño pequeño, pero es más confiable con muestras de gran tamaño. Aunque no existe un número mínimo estricto de investigaciones, generalmente se recomienda realizar al menos 50 observaciones para obtener resultados más confiables (Moráguez et al., 2015).

Al ingresar los datos al SPSS y aplicar la prueba de Kolmogórov-Smirnov se puede destacar la siguiente tabla de datos:

Tabla 20

Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR00001	,227	233	,000	,877	233	,000
VAR00002	,354	233	,000	,716	233	,000
VAR00003	,301	233	,000	,758	233	,000
VAR00004	,272	233	,000	,789	233	,000
VAR00005	,354	233	,000	,720	233	,000
VAR00006	,306	233	,000	,777	233	,000
VAR00007	,318	233	,000	,739	233	,000
VAR00008	,387	233	,000	,671	233	,000
VAR00009	,254	233	,000	,766	233	,000
VAR00010	,181	233	,000	,888	233	,000
VAR00011	,218	233	,000	,842	233	,000
VAR00012	,226	233	,000	,826	233	,000
VAR00013	,231	233	,000	,862	233	,000
VAR00014	,242	233	,000	,849	233	,000
VAR00015	,262	233	,000	,844	233	,000
VAR00016	,247	233	,000	,821	233	,000

Prueba de Normalidad

H_0 = Los datos si tienen normalidad

H_1 =Los datos no tienen normalidad

Al observar los valores de significancia se puede destacar que todos los valores son menores a 0.05 basándose en esto, se puede deducir que se debe aceptar H_1 y rechazar H_0 .

Diciendo esto se concluye que los datos para investigación no tienen normalidad debido a que su valor es menor a 0.05.

Dado que las mencionadas variables no siguen una distribución normal, se sugiere el uso de pruebas no paramétricas para cálculos posteriores.

3.2 Verificación de hipótesis por medio de Rho de Spearman

3.2.1 Correlación mediante Rho de Spearman

Coefficiente de correlación de Spearman, también conocido como Spearman rho (ρ), es una medida no paramétrica de la dependencia estadística entre dos variables. A diferencia del coeficiente de correlación de Pearson, que mide la relación lineal entre dos variables continuas, el coeficiente de Spearman evalúa la fuerza y dirección de la relación entre dos conjuntos de datos que no siguen una distribución normal. (Roy et al., 2019)

Medidas no paramétricas, Roy et al. (2019) menciona que al ser "no paramétrico" significa que el coeficiente de Spearman no requiere que los datos provengan de una distribución normal. Esta característica la hace particularmente útil en situaciones donde los datos no cumplen con el supuesto de normalidad requerido por el coeficiente de Pearson. En lugar de utilizar valores directos de variables, los coeficientes de

Spearman se basan en rangos de datos, lo que permite un tratamiento eficiente de datos ordinales y distribuciones no normales.

Tabla 21

Correlación de Spearman

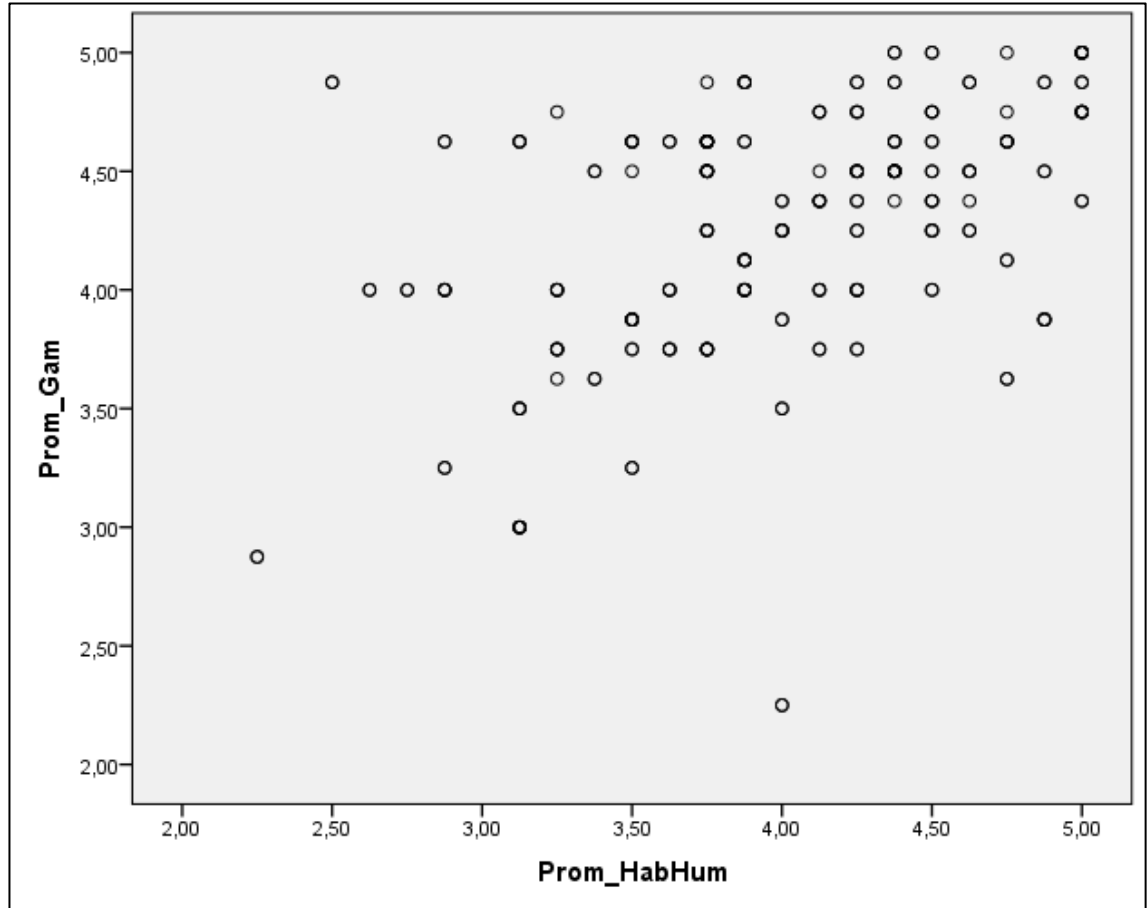
Correlaciones				
			Prom_Ga m	Prom_HabH um
Rho de Spearman	Prom_Gam	Coeficiente de correlación	1,000	,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	233	233
	Prom_HabHu m	Coeficiente de correlación	,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	233	233

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La tabla indica la interpretación del coeficiente de Rho de Spearman

Gráfico 17

Gráfico de dispersión



En los resultados finales se observa una relación positiva moderada, con una significancia de 0.462, entre las variables de gamificación y habilidades humanas. Este hallazgo procede a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, lo que implica que los recursos de gamificación si influyen en el desarrollo de habilidades humanas. Además, el gráfico de dispersión refuerza esta conclusión, mostrando que los puntos de datos están cercanos entre sí, sin presencia de datos atípicos.

La proximidad de los puntos indica una relación consistente entre las variables, confirmando que los recursos de gamificación si influyen en el desarrollo de las habilidades humanas de manera significativa y coherente. Este resultado subraya la importancia de la gamificación como una herramienta eficaz en el desarrollo de habilidades humanas, y sugiere que futuras investigaciones podrían explorar más a

fondo esta relación para entender mejor los mecanismos subyacentes y su potencial aplicación en diversos campos.

Plan de Acción

Tabla 22

Plan de acción

Objetivo	Actividades	Link	Fecha/Tiempo	Recursos
Desarrollar la creatividad en los estudiantes mediante el uso de la herramienta Canva.	1. Explicar de manera breve por medio de una infografía acerca del desarrollo e importancia de la creatividad en el ámbito empresarial. 2. Los estudiantes deberán escoger un juego de letras y crear un producto innovador con las limitaciones según las iniciales escogidas.	Canva	30 minutos	Genially, Canva, cartilla acumulativa, sellos.
Incentivar en los estudiantes la competitividad sana aplicando dimensiones de gamificación como el uso de recompensas y puntos.	1. Explicar la dinámica del escape room de competencia. 2. Una vez finalizado se podrá poner sellos con los jugadores.	Genially	30 minutos	Escape Room, cartilla acumulativa, sellos.

Motivar el liderazgo y trabajo en equipo para que puedan avanzar de forma fluida.	<p>3. Defensa sobre los participantes y los que les es pertinente quitar su sello.</p> <p>1. Dar indicaciones generales de las reglas para avanzar en el mapa de competencia.</p> <p>2. Formar grupos por afinidad dependiendo del n° de sellos que tengan.</p> <p>3. El primer grupo en llegar se lleva los sellos.</p>	Genially	30 minutos	Genially, cartilla acumulativa, sellos.
Forjar un pensamiento crítico en los estudiantes para que resuelvan de manera efectiva casos empresariales.	<p>1. Aplicar el test de resolución de conflictos en Kahoot.</p> <p>2. Los 3 primeros alumnos en terminar y acertar se llevan el sello para más adelante poner en la cartilla.</p> <p>3. Se define el ganador y se le entrega la recompensa.</p>	Kahoot	20 minutos	Kahoot, cartilla acumulativa, sellos.

Detalles de los recursos y aplicaciones sugeridos en el plan de acción

Actividad N°1

CANVA

Canva es una plataforma en línea diseñada para agilizar la enseñanza y el aprendizaje. Funciona como un sistema de gestión del aprendizaje (LMS) y es muy popular en diversas instituciones educativas, desde escuelas primarias hasta universidades, así como en organizaciones que desean capacitar a sus empleados.

Características de la pantalla principal: Interfaz fácil de usar: la plataforma proporciona una interfaz intuitiva y fácil de usar para estudiantes y profesores.

Gestión de cursos: los profesores pueden crear y gestionar cursos, cargar materiales de aprendizaje, estructurar módulos de aprendizaje y planificar lecciones.

Evaluaciones y calificaciones: cree y administre exámenes, pruebas y encuestas, así como herramientas de evaluación y retroalimentación.

Comunicación: Facilita la interacción entre estudiantes y profesores a través de foros de discusión, mensajes y anuncios.

Integración: Canva se puede integrar con otras herramientas y servicios educativos como Google Drive, Microsoft Office 365 y varias aplicaciones de terceros.

Accesibilidad: Se puede acceder a la plataforma desde una variedad de dispositivos, incluidos computadoras, tabletas y teléfonos inteligentes, lo que hace posible el aprendizaje en cualquier momento y lugar.

Seguimiento y análisis: proporciona herramientas para analizar y realizar un seguimiento del progreso de los estudiantes para que los profesores puedan adaptar el contenido y las estrategias de enseñanza según sea necesario.

Beneficios de usar Canva: Flexibilidad: los cursos se pueden adaptar a las necesidades específicas de cada clase y estudiante.

Colaboración: Fomente la colaboración entre los estudiantes a través de proyectos grupales y foros de discusión.

Eficiencia: automatiza muchas tareas administrativas y brinda a los instructores más tiempo para concentrarse en la enseñanza.

Acceso a recursos: proporciona un depósito central de recursos educativos al que se puede acceder y compartir fácilmente.

Figura 17

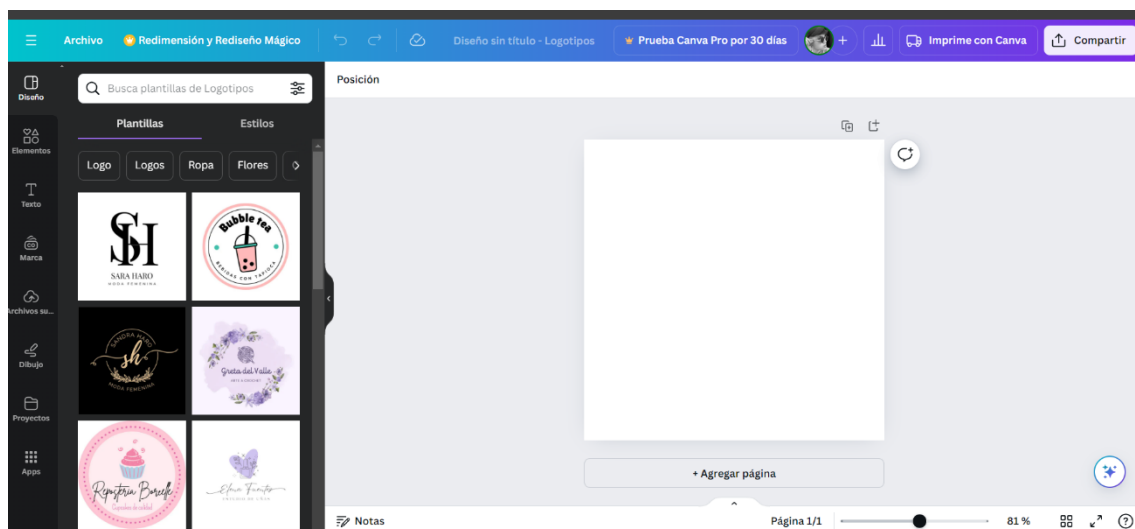
Logo Canva



Nota: Logo Canva, recuperado de Google Fotos

Figura 18

Pantalla principal



Nota: Visualización de las plantillas

Una vez en la pantalla principal, el objetivo primordial es desarrollar la creatividad de los estudiantes, la mejor manera de realizarlo es proporcionándoles direcciones y directrices primordiales pero sin perder la libertad artística donde ellos puedan desenvolverse con normalidad y confianza, a la vez que se promueve la competencia sana entre compañeros, teniendo beneficios y recompensas a las personas que logren realizar el diseño más original y que cumpla con los objetivos que previamente se les menciona

Link del sitio web: <https://www.canva.com/design/DAGIeRAq-xk/dqG4RoqCJMSj4PpY8DDPCg/edit?referrer=logo-landing-page>

Actividad N°2

Escape Room

Un escape room educativo es una actividad interactiva y divertida diseñada para involucrar a los estudiantes en un entorno de aprendizaje dinámico y motivador. Esta experiencia combina elementos de juego, resolución de problemas y trabajo en equipo para alcanzar objetivos pedagógicos específicos, fomentando un aprendizaje profundo y significativo.

Propósitos y Fines Educativos

Fomentar el Pensamiento Crítico y la Resolución de Problemas: Los estudiantes deben analizar pistas, resolver acertijos y encontrar soluciones, lo que fortalece sus capacidades de pensamiento crítico y habilidades de resolución de problemas. Al enfrentar diversos desafíos, aprenden a abordar problemas de manera lógica y creativa.

Promover el Trabajo en Equipo y la Colaboración: Al trabajar juntos para escapar de la sala, los estudiantes desarrollan habilidades de comunicación, colaboración y liderazgo. Aprenden a confiar en las fortalezas de sus compañeros, repartiendo tareas y cooperando para alcanzar un objetivo común.

Mejorar el Compromiso y la Motivación: La naturaleza inmersiva y desafiante del escape room capta la atención de los estudiantes, aumentando su compromiso y motivación para aprender. La urgencia del tiempo y la emoción de los desafíos mantienen a los estudiantes concentrados y entusiasmados.

Desarrollar Habilidades de Gestión del Tiempo: Los estudiantes deben gestionar su tiempo eficientemente para resolver todos los acertijos dentro de un límite de tiempo, mejorando sus habilidades de organización y gestión del tiempo. Aprenden a priorizar tareas y a trabajar bajo presión.

Integrar Contenidos Curriculares: Los acertijos y desafíos están alineados con el contenido del currículo, permitiendo a los estudiantes aplicar conocimientos en un contexto práctico y significativo. Esto facilita el aprendizaje interdisciplinario y refuerza los conceptos vistos en clase.

Figura 19

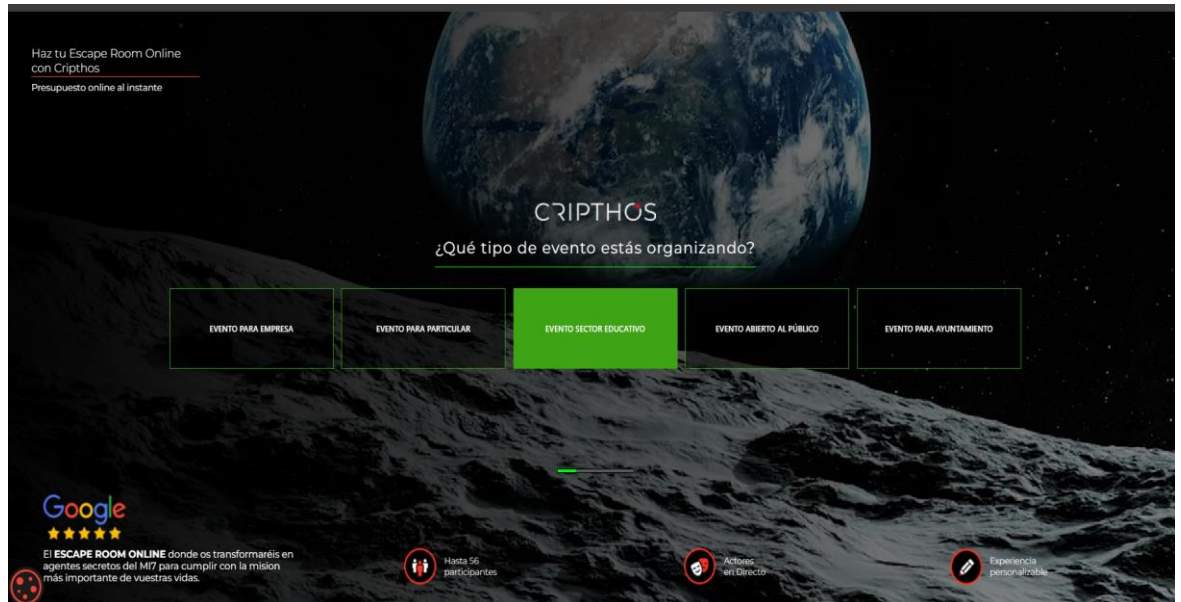
Logo Escape Room



Nota: Logo Escape Room, recuperado de Google Fotos

Figura 20

Pantalla principal Escape Room



Nota: Pantalla de inicio.

Descripción de la Actividad

En un escape room educativo, los estudiantes son "encerrados" en una sala temática y deben trabajar juntos para encontrar pistas, resolver acertijos y completar tareas con el fin de "escapar" antes de que se agote el tiempo.

Elementos Comunes:

Historia y Temática: El escape room comienza con una historia intrigante que establece el contexto y el objetivo de la misión. La temática puede variar desde eventos históricos hasta escenarios científicos o literarios, proporcionando un trasfondo narrativo que enriquece la experiencia.

Pistas y Acertijos: La sala está llena de pistas ocultas y acertijos que los estudiantes deben resolver. Estos acertijos pueden incluir problemas matemáticos, rompecabezas

de lógica, preguntas de historia y desafíos científicos, entre otros, integrando así diversas áreas del conocimiento.

Objetos Interactivos: Los estudiantes pueden encontrar objetos como candados, llaves, mapas y códigos que deben utilizar para avanzar en la actividad. Estos elementos tangibles hacen que la experiencia sea más real y emocionante.

Roles y Tareas: Los estudiantes pueden asumir diferentes roles, como el líder del equipo, el solucionador de problemas o el buscador de pistas, lo que fomenta la participación activa de todos los miembros del grupo y asegura que cada estudiante tenga un papel crucial en la misión.

Link del sitio web: [EscapeRoom](#)

Actividad N°3

Genially.ly

Genially.ly es una plataforma online que permite a los usuarios crear fácilmente contenidos interactivos y visuales. Fue diseñado para que personas sin conocimientos avanzados de diseño gráfico puedan crear presentaciones, infografías, imágenes interactivas, juegos, cuestionarios y otro tipo de contenidos dinámicos y atractivos. La herramienta ofrece una amplia variedad de plantillas y recursos multimedia, lo que facilita la creación de diseños que capten la atención y fomenten la participación.

Figura 21

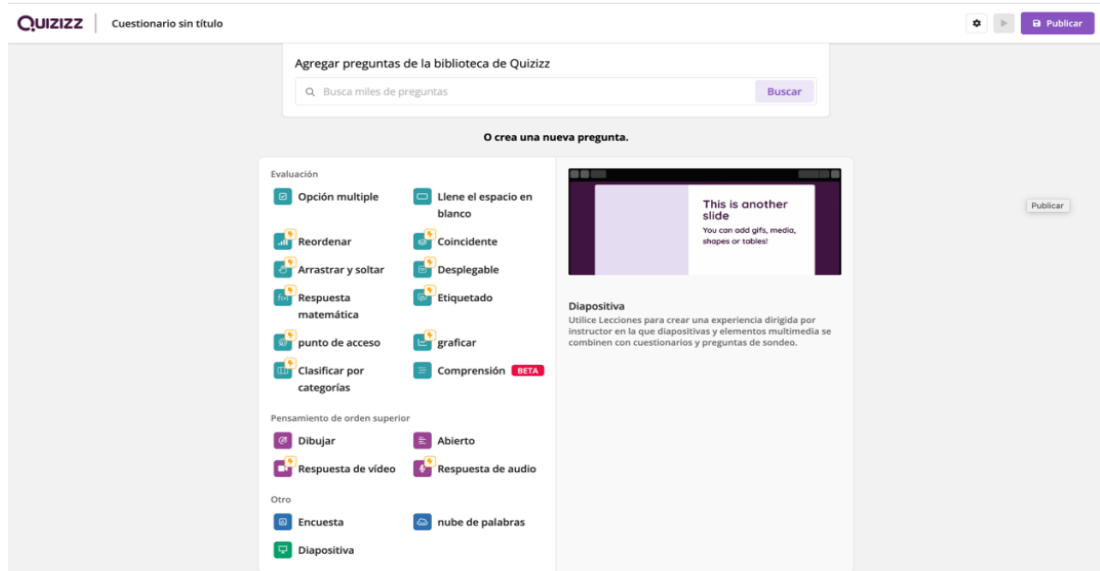
Logo Genially.ly



Logo Genially. Recuperado de Google fotos

Figura 22

Pantalla principal



***Nota:** Visualización de los recursos disponibles*

Beneficios y Ventajas de Genially.ly en Educación

1. Interactividad y dinamismo: Genially.ly te permite crear contenidos interactivos que hacen más atractivo el aprendizaje. Los estudiantes pueden interactuar con el material, explorando diferentes elementos a su propio ritmo, facilitando una comprensión más profunda y personalizada.
2. Facilidad de uso: La plataforma es intuitiva y fácil de usar, incluso para quienes no tienen experiencia en diseño. Las plantillas prediseñadas y una interfaz de arrastrar y soltar hacen que la creación de contenido educativo sea rápida y sencilla.
3. Promover la creatividad: Los profesores y estudiantes pueden dar rienda suelta a su creatividad creando presentaciones, infografías y juegos. Esto no sólo hace que el aprendizaje sea más divertido, sino que también fomenta el pensamiento creativo y crítico.

4. Integración de elementos multimedia: Genially.ly te permite incrustar varios tipos de contenido multimedia como vídeos, audio, imágenes y enlaces interactivos. Esto enriquece el material didáctico y facilita la integración de recursos externos relevantes.

5. Gamificación del aprendizaje: La plataforma es ideal para crear juegos educativos y actividades gamificadas. Esto motiva a los estudiantes a participar activamente y mejora la retención de información al combinar el aprendizaje con actividades lúdicas.

6. Accesibilidad y colaboración: Como herramienta basada en web, Genially.ly facilita el acceso y el intercambio de contenidos. Los proyectos pueden ser colaborativos, lo que permite que varios usuarios trabajen juntos en el mismo proyecto, lo cual es ideal para trabajos en grupo y proyectos colaborativos.

7. Medición de resultados: Genially.ly ofrece herramientas analíticas que permiten a los profesores medir la implicación y el rendimiento de los estudiantes con los contenidos. Esto hace que sea más fácil evaluar el impacto de los materiales de aprendizaje e identificar áreas que necesitan mejorar.

8. Actualización y adaptabilidad: El contenido creado en Genially.ly se puede actualizar y adaptar fácilmente en función de las necesidades cambiantes del plan de estudios y las preferencias de los estudiantes. Esto garantiza que el material de aprendizaje siga siendo relevante y actualizado.

Genially.ly es una potente herramienta que transforma la forma de presentar e interactuar con los contenidos educativos. Su facilidad de uso, combinada con la capacidad de crear materiales interactivos y gamificados, hace que el aprendizaje sea más atractivo, efectivo y divertido tanto para profesores como para estudiantes. Con sus múltiples funcionalidades, Genially.ly no sólo mejora la presentación de contenidos, sino que también enriquece la experiencia educativa general.

Link del sitio web: <https://genially.com/es/>

Actividad N°4

Kahoot

Kahoot es una plataforma en línea que permite a los usuarios crear y participar en cuestionarios interactivos y juegos educativos. Fundada en 2013, la herramienta se ha generalizado en el sector docente gracias a su capacidad de transformar la enseñanza en una experiencia divertida y competitiva. Los usuarios pueden crear su propio "Kahoot" o utilizar plantillas y cuestionarios preexistentes en una variedad de disciplinas y niveles educativos. Los juegos se juegan en tiempo real y los participantes pueden participar utilizando sus dispositivos móviles, computadoras o tabletas.

Figura 23

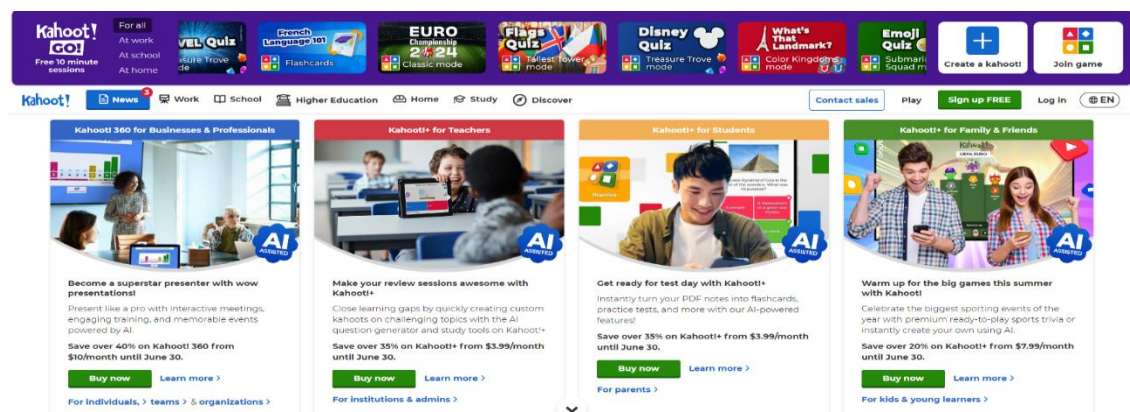
Logo de Kahoot



Nota. Logo Kahoot. Recuperado de Google fotos

Figura 24

Pantalla principal



Nota: Visualización de los recursos disponibles

Beneficios y Ventajas de Kahoot en la Educación

1. Interactividad y participación activa: Kahoot convierte el aprendizaje pasivo en una experiencia interactiva. Los estudiantes participan activamente en responder preguntas en tiempo real, aumentando la participación y el interés en el material.
2. Motivación y sana competencia: El formato del juego y la inclusión de puntuaciones fomentan una sana competencia entre los estudiantes. Esto puede motivar a los estudiantes a esforzarse más y estar más atentos durante la lección.
3. Aprender jugando: Al incorporar elementos del juego en el aprendizaje, Kahoot ayuda a los estudiantes a asociar el estudio con una actividad divertida. Esto puede mejorar la retención de información y hacer que el aprendizaje sea más agradable.
4. Comentarios inmediatos: Kahoot proporciona retroalimentación inmediata a los estudiantes sobre sus respuestas. Esto permite a los estudiantes comprender rápidamente sus errores y aciertos, facilitando un aprendizaje continuo y eficiente.
5. Facilidad de uso y accesibilidad: La plataforma es fácil de usar tanto para profesores como para estudiantes. Se pueden crear cuestionarios rápidamente y los estudiantes pueden participar en juegos simplemente ingresando un código PIN. Además, dado que se puede acceder a él desde cualquier dispositivo con conexión a Internet, Kahoot es muy accesible.
6. Evaluación y diagnóstico: Los profesores pueden utilizar los resultados de las pruebas para evaluar la comprensión de los estudiantes sobre un tema específico. Esto ayuda a identificar áreas que necesitan más atención y adaptar la enseñanza en consecuencia.
7. Colaboración y trabajo en equipo: Kahoot también se puede utilizar para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Se pueden organizar juegos para permitir a los estudiantes trabajar en grupos, promoviendo la colaboración y las habilidades de comunicación.

8. Personalización y adaptabilidad: Los profesores pueden personalizar las pruebas según las necesidades específicas de su clase. Esto le permite adaptar el contenido a diferentes niveles de dificultad e intereses particulares de los estudiantes.

9. Biblioteca de recursos: Kahoot ofrece una gran biblioteca de cuestionarios creados por otros usuarios, lo que permite a los profesores acceder a recursos preexistentes y adaptarlos a sus necesidades. Esto ahorra tiempo y proporciona inspiración para contenido nuevo.

Kahoot es una herramienta versátil y eficaz para el aprendizaje lúdico. Su capacidad para convertir el estudio en una actividad divertida y competitiva hace que los estudiantes se involucren más y aprendan de manera más efectiva. Con beneficios que van desde la motivación y la participación activa hasta la evaluación y personalización del contenido, Kahoot es una gran adición al arsenal docente de cualquier docente.

Link de Kahoot: <https://kahoot.com/>

Sistema de recompensas

En el plan de acción, además de incorporar diversos recursos y actividades gamificadas, se ha contemplado una estrategia de gratificación o recompensa para los estudiantes. El objetivo es reconocer y premiar su esfuerzo y dedicación, haciéndoles conscientes de que su compromiso y esfuerzo serán recompensados. Esta estrategia no sólo busca motivar a los estudiantes, sino también fomentar una cultura de mérito y perseverancia.

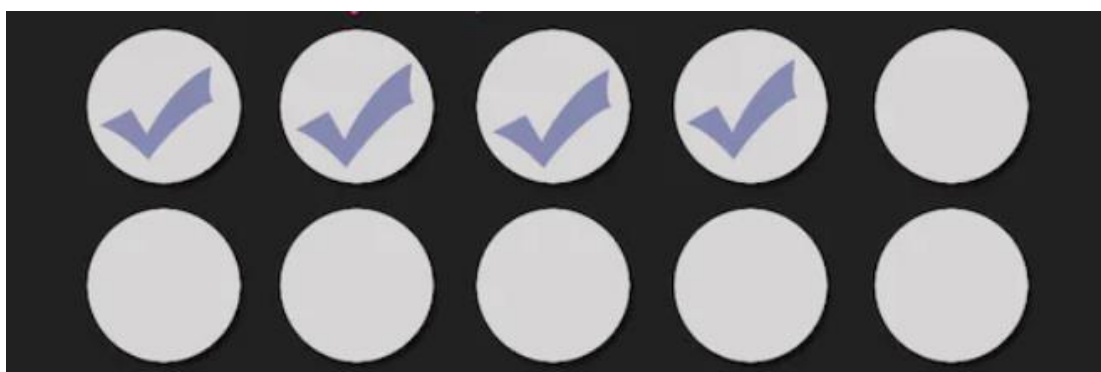
Una de las formas de recompensa diseñadas es mediante el uso de una plantilla de cinco espacios. El propósito principal es que los estudiantes completen esta plantilla a través de su participación y logros en actividades educativas. Las tres primeras personas que consigan completar la plantilla serán recompensadas con atractivos premios, que van desde el desayuno en el lugar de su elección hasta la obtención de una nota extra en la asignatura correspondiente.

Este sistema de recompensas está diseñado para fomentar la competencia sana y la participación activa. Al tener claro los beneficios tangibles de su dedicación, los estudiantes estarán más motivados para involucrarse en actividades académicas. Ofrecer una variedad de recompensas, como una comida especial o un aumento de calificaciones, agrega un elemento de personalización, permitiendo a los estudiantes elegir la recompensa que más los motive.

Además, este enfoque promueve habilidades como la planificación y la coherencia, ya que los estudiantes necesitarán organizarse y trabajar continuamente para lograr el objetivo de completar su lista. A través de esta metodología no sólo se refuerza el aprendizaje, sino que también se desarrollan valores y habilidades importantes para tu vida académica y personal.

Figura 25

Plantilla a completar



Nota: Al completar los 5 espacios correspondientes obtendrán su recompensa.

CAPÍTULO IV.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones

Después de haber realizado las investigaciones pertinentes y el levantamiento de datos meritorio, se puede dar como conclusión que la influencia de recursos de gamificación si influyen en el desarrollo de habilidades humanas de los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato, potenciando y mejorando de manera considerable las destrezas necesarias para poder destacar en un ámbito competitivo.

La fundamentación de la gamificación y su impacto en el desarrollo de habilidades humanas ha sido exitosa. A través de una exhaustiva revisión de la literatura científica y bibliográfica, se han identificado numerosos estudios que demuestran cómo la gamificación puede mejorar habilidades clave como la creatividad, el liderazgo, el trabajo en equipo y el pensamiento crítico. Estas investigaciones han proporcionado una base sólida que respalda la implementación de estrategias gamificadas en contextos educativos, destacando su efectividad en la motivación y el compromiso de los estudiantes para el desarrollo de habilidades humanas.

El diagnóstico sobre el uso de la gamificación en el desarrollo de habilidades humanas fue llevado a cabo de manera efectiva mediante la estructuración y aplicación de un cuestionario entre los estudiantes universitarios. Los datos recogidos han permitido obtener una visión clara de cómo los estudiantes perciben y experimentan la gamificación en su proceso de aprendizaje. Los resultados han mostrado una respuesta positiva hacia las actividades gamificadas, indicando mejoras en la participación, el rendimiento y la adquisición de habilidades esenciales.

La investigación ha logrado determinar una relación significativa entre la gamificación y el desarrollo de habilidades humanas. Este hallazgo no solo confirma la eficacia de la gamificación, sino que también permite identificar áreas de mejora y estrategias específicas para optimizar su impacto.

4.2 Recomendaciones

Lo recomendado y sugerido sería implementar más dinámicas de gamificación donde los estudiantes puedan demostrar realmente su potencial, y tomen al aprendizaje de una manera divertida y practica y no como una obligación.

Se sugiere investigar más acerca de los avances tanto académicos como científicos de la gamificación para que las personas puedan conocer más acerca de esta poderosa herramienta y sus potenciales beneficios en todas las áreas laborales.

Se propone desarrollar actividades gamificadas que se adapten a las necesidades y niveles de competencia de los estudiantes, garantizando así una mayor relevancia y efectividad en el aprendizaje.

Se sugiere explicar detalladamente las indicaciones y directrices de las actividades gamificadas para que los estudiantes no lo tomen como una forma de distracción si no una forma de aprendizaje y desarrollo cognitivo.

4.3 Agradecimiento

Gracias a la Universidad Técnica de Ambato, al departamento de Investigación y Desarrollo (DIDE-UTA) por apoyar nuestro proyecto de investigación "Gamificación y marketing digital: Perspectivas de la industria 4.0 desde la Educación Superior". Aprobado con resolución UTA-CONIN-2023-0042-R (Código PFCA25) y siendo parte del grupo de investigación: "Marketing, Consumo y Sociedad" aprobado mediante resoluciones UTA-CONIN-2021-0049-R y UTA-CONIN-2024-0015-R.

C. MATERIALES DE REFERENCIA.

Referencia bibliográfica

Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/journal/2654/265460762008/265460762008.pdf>

Álvarez-Alonso, P., y Echevarria, C. (2023). Gamificación en tiempos de pandemia: rediseño de una experiencia en educación superior. *Redalyc*.
https://doi.org/https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2023.v20.i2.2204

Boluarte, A., y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de escala integral calidad de vida. *revista de psicología*.
<https://doi.org/https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18800/psico.201702.009>

Canto, E. D., y Silva, A. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 25-34.
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Cruz, F. (2019). El ISBN y su utilidad para la investigación bibliográfica. *Bibliographica*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iib.bibliographica.2019.2.52>

Cuba, E., y Pérez, I. (2021). Aplicación de la gamificación en el diseño de actividades en la educación a distancia. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/journal/3783/378370462022/html/>

Díaz-Narváez, V. P., y Núñez, A. C. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencias de la Salud*.
<https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>

- García, F., Boom, E., y Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar – Colombia. *Visión de Futuro*, 21(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- Gutiérrez, L., Méndez, A., y Flores, J. (2020). Dinámica de transición y distribución de la innovación en los países de América Latina: 2006-2017. *Scielo*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/532020/gutierrez>
- Hernández, J., Aja, J., y Rueda, R. (2021). Medir la capacidad de innovacion social en organizaciones complejas del tercer sector. *Redalyc*. <https://doi.org/https://doi.org/empiria.51.2021.30811>
- Liquidano, M. (2007). El perfil del administrador de recursos humanos y el contexto en que se desempeña. *Conciencia Tecnológica*(34), 26-31. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94403406.pdf>
- López, A. (2022). Diagnóstico y propuesta de gamificación para favorecer la motivación en estudiantes de la educación superior. (*Tesis de Magíster*). PUCE, Esmeraldas. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38607>
- Lozada, C., y Betancur, S. (2017). La gamificación en la educación superior: una revisión sistemática. *Ingenierías Universidad de Medellín*, 16(31). <https://doi.org/https://doi.org/10.22395/rium.v16n31a5>
- Maliza, G. (2019). La gamificacion y su relación en el aprendizaje. (*Tesis de licenciatura*). Universidad técnica de Ambato, Ambato. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30893/1/1803748894_Gabriel_Wilfrido_Maliza_Manobanda.pdf

- Martínez, J., Quitian, J., y Castiblanco, I. (2022). Caracterización y comparación de metodologías ágiles y tradicionales de desarrollo de producto. *Redalyc*. <https://doi.org/https://doi.org/10.18359/rcin.5168>
- Moráguez-Iglesias, A., Espinosa-Torres, M., y Gaspar, A. (2015). La prueba de hipótesis Kolmogorov-Smirnov para dos muestras pequeñas con una cola. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/5891/589165809008.pdf>
- Murillo, S. (2004). *Relaciones humanas*. Limusa.
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Redalyc*. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Ortiz, A., Jordán, J., y Agredal, M. (2017). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *USP*, 44. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201844173773>
- Palacios, K., Zavaleta, J., Fuster-Guillén, D., y Rengifo, R. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071845025/28071845025.pdf>
- Paredes, R. (2015). Gamificación y experiencia de usuario; contenido emocional a través de estímulos relacionados con el éxito y el fracaso que nos permitan incrementar nuestro engagement. *(Tesis de ingeniería)*. PUCE, Quito. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e09e7351-cea5-4ba0-96a2-7b203b70024a/content>

- Parra, M. E., Segura, A., Vázquez, E., y López, E. (2020). Gamificación para fomentar la activación del alumnado en su aprendizaje. *Redalyc*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35699/1983-3652.2020.25846>
- Quiroz, C., Molina, t., Espinoza, F., García, C., Murillo, F., Aurora, C., y Acosta, E. (2021). Diseño y validación de un instrumento para medir la calidad de vida laboral en trabajadores de instituciones de educación superior del sur de sonora, México. *Interciencia*.
<https://www.redalyc.org/journal/339/33969826004/33969826004.pdf>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/28063431020.pdf>
- Revelo, O., Collazos, C., y Jiménez, J. (2018). La gamificación como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: un mapeo sistemático de literatura. *Universidad Católica Luis Amigó*(19), 31-46.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21501/21454086.2347>
- Ríos, F. T. (2004). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, 17-27.
<https://www.redalyc.org/pdf/459/45900802.pdf>
- Riquelme, C. (2023). Gamificación empresarial como herramienta dinámica de motivación y logro de objetivos. *Scielo*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.02.2023.87>

- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rodríguez, N. (2011). Diseños experimentales en educación. *Revista de Pedagogía*, 147-158. <https://www.redalyc.org/pdf/659/65926549009.pdf>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez, M., y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*. <https://www.redalyc.org/journal/4867/486761439011/html/#:~:text=La%20correlaci%C3%B3n%20de%20Spearman%20o,distribuci%C3%B3n%20o%20con%20datos%20ordinales>.
- Sánchez-Pérez, X., Soto, M., y López, C. (2023). Desarrollo de habilidades blandas para la gestión directiva mediante prácticas profesionales virtuales. *Revista Academia & Negocios*. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871002/560875871002.pdf>
- Sulca, R. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234001/621972234001.pdf>
- Vargas, G. (2022). Educación emprendedora y gamificación como estrategia de aprendizaje. *Redalyc*. <https://www.redalyc.org/journal/4678/467869603007/html/>
- Varona, J., y Ramos, M. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35575/rvucn.n71a11>

Verdesoto, S., Landa, G., y Salguero, Y. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *Uniandes Episteme*.
<https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367003/564676367003.pdf>

Villalobos, J. (2023). Metodologías activas de aprendizaje y la etica educativa. *Scielo*.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02662022000400047

Zepeda, S., Abascal, R., y López, E. (2016). Integración de gamificación y aprendizaje activo en el aula. *Ra Ximhai*, 12(6), 315-325.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194022.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta dirigida a los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS**

Tema: Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo: Analizar la influencia de recursos de gamificación en el desarrollo de habilidades humanas.

Instrucciones: Conteste a las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible, encerrando la opción que más encaje con su criterio u opinión en cada una de las preguntas presentadas teniendo en cuenta la siguiente escala de Likert.

CUESTIONARIO

- 1) ¿Demuestra progreso en el aprendizaje de habilidades humanas por medio de dinámicas tradicionales como lecciones orales, exámenes o exposiciones?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

2) ¿Está de acuerdo en que, al aprender por medio de la práctica con un entorno de juego, tiene mayor libertad y motivación para expresarse y desarrollar su creatividad?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

3) ¿Está de acuerdo en que se implementen mecanismos de recompensa en un juego en el aula de clase, para que Ud. como estudiante preste mayor atención a sus asignaturas?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

4) ¿Está de acuerdo que, utilizar desafíos en el aula de clase, genera competitividad y motiva al estudiante a seguir participando y aprendiendo?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

5) ¿Le gustaría tener un espacio de retroalimentación al finalizar el juego en clase para conocer los aciertos y errores desarrollados?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

6) ¿En contexto de un juego en línea, dentro del aula de clase, ¿Le gustaría personalizar su avatar conforme su comportamiento y personalidad?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

- 7) ¿Está de acuerdo en que, se debe premiar con puntos, al pasar los retos establecidos en la clase, para demostrar el progreso en el proceso de enseñanza y aprendizaje?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

- 8) ¿Le gustaría que, al ganar un juego en el aula de clase, pueda obtener una calificación extra, como recompensa a su esfuerzo?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

- 9) ¿Busca la mejora constante de sus acciones para realizar un trabajo sobresaliente y contribuir al logro de los resultados individuales y del equipo?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

10) ¿Sueles aplicar técnicas de manejo de estrés como la meditación, ejercicio o la respiración consciente para obtener un mejor bienestar emocional en el área de estudio?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

11) ¿Ante los errores, se enfoca en la búsqueda de soluciones y aprovecha la dificultad como experiencia de aprendizaje?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

12) ¿Con que frecuencia emplea un lenguaje que favorece la cercanía, la confianza y el respeto por los demás?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

13) ¿Empleas habilidades como el desarrollo de relaciones sólidas, comunicación afectiva o técnicas de persuasión en tu entorno personal para ganar influencia en la gente?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

14) ¿A menudo fomenta el estilo de trabajo positivo y de cooperación para mantener un excelente clima estudiantil en el aula de clases?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

15) ¿En el proceso de enseñanza y aprendizaje a menudo identifica anticipadamente los riesgos y oportunidades y actúa de forma proactiva para mitigarlos o aprovecharlos?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

16) ¿Con que frecuencia dialoga, escucha y conversa con sus compañeros para el desarrollo del trabajo en equipo generando un ambiente de confianza?

Siempre

Casi Siempre

A veces

Rara vez

Nunca

Anexo 2. Validación del cuestionario por expertos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE
 CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE
 EMPRESAS

Tema: Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo: Analizar la influencia de recursos de gamificación en el desarrollo de habilidades humanas.

Instrucciones: Conteste a las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible, marcando con una X la opción que más encaje con su criterio u opinión.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

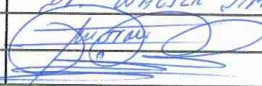
1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensión: el instrumento es multidimensional	Relevancia				Claridad				Pertinencia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Ítems													
	Variable Independiente: Gamificación													
1	¿Demuestra progreso en el aprendizaje de habilidades humanas por medio de dinámicas tradicionales como lecciones orales, exámenes o exposiciones?				/					/			/	
2	¿Está de acuerdo en que, al aprender por medio de la práctica con un entorno de juego, tiene mayor libertad y motivación para expresarse y desarrollar su creatividad?				/					/			/	
3	¿Está de acuerdo en que se implementen mecanismos de recompensa en un juego en el aula de clase, para que Ud. como estudiante preste mayor atención a sus asignaturas?				/					/			/	
4	¿Está de acuerdo que, utilizar desafíos en el aula de clase, genera competitividad y motiva al estudiante a seguir participando y aprendiendo?				/					/			/	

5	¿Le gustaría tener un espacio de retroalimentación al finalizar el juego en clase para conocer los aciertos y errores desarrollados?					✓				✓				✓	
6	En contexto de un juego en línea, dentro del aula de clase, ¿Le gustaría personalizar su avatar conforme su comportamiento y personalidad?					✓				✓				✓	
7	¿Está de acuerdo en que, se debe premiar con puntos, al pasar los retos establecidos en la clase, para demostrar el progreso en el proceso de enseñanza y aprendizaje?			✓					✓				✓		EN EL CUESTIONARIO
8	¿Le gustaría que, al ganar un juego en el aula de clase, pueda obtener una calificación extra, como recompensa a su esfuerzo?			✓					✓				✓		EN EL CUESTIONARIO
Variable Dependiente: Habilidades Humanas															
9	¿Busca la mejora constante de sus acciones para realizar un trabajo sobresaliente y contribuir al logro de los resultados individuales y del equipo?					✓				✓				✓	
10	¿Suele aplicar técnicas de manejo de estrés como la meditación, ejercicio o la respiración consciente para obtener un mejor bienestar emocional en el área de estudio?					✓				✓				✓	
11	¿Ante los errores, se enfoca en la búsqueda de soluciones y aprovecha la dificultad como experiencia de aprendizaje?			✓					✓				✓		EN EL CUESTIONARIO
12	¿Con que frecuencia emplea un lenguaje que favorece la cercanía, la confianza y el respeto por los demás?					✓				✓				✓	
13	¿Empleas habilidades como el desarrollo de relaciones sólidas, comunicación afectiva o técnicas de persuasión en tu entorno personal para ganar influencia en la gente?			✓					✓				✓		EN EL CUESTIONARIO
14	¿A menudo fomenta el estilo de trabajo positivo y de cooperación para mantener un excelente clima estudiantil en el aula de clases?					✓				✓				✓	
15	¿En el proceso de enseñanza y aprendizaje a menudo identifica anticipadamente los riesgos y oportunidades y actúa de forma proactiva para mitigarlos o aprovecharlos?			✓					✓				✓		EN EL CUESTIONARIO
16	¿Con que frecuencia dialoga, escucha y conversa con sus compañeros para el desarrollo del trabajo en equipo generando un ambiente de confianza?					✓				✓				✓	

Recomienda la aplicación:	SI
Observaciones:	EN EL CUESTIONARIO Y YA FUERON CORREGIDOS
Validado por:	DR. WALTER JIMENA SILVA
Firma:	
Fecha:	12 - ABRIL - 2024



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE
 CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE
 EMPRESAS**

Tema: Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo: Analizar la influencia de recursos de gamificación en el desarrollo de habilidades humanas.

Instrucciones: Conteste a las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible, marcando con una X la opción que más encaje con su criterio u opinión.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensión: el instrumento es multidimensional	Relevancia				Claridad				Pertinencia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Gamificación														
1	¿Demuestra progreso en el aprendizaje de habilidades humanas por medio de dinámicas tradicionales como lecciones orales, exámenes o exposiciones?				X				X				X	
2	¿Está de acuerdo en que, al aprender por medio de la práctica con un entorno de juego, tiene mayor libertad y motivación para expresarse y desarrollar su creatividad?				X				X				X	
3	¿Está de acuerdo en que se implementen mecanismos de recompensa en un juego en el aula de clase, para que Ud. como estudiante preste mayor atención a sus asignaturas?				X				X				X	
4	¿Está de acuerdo que, utilizar desafíos en el aula de clase, genera competitividad y motiva al estudiante a seguir participando y aprendiendo?				X				X				X	

Recomienda la aplicación:	SI
Observaciones:	
Validado por:	Lic. Mg. Ruth Elizabeth Zapate Paredes
Firma:	
Fecha:	12 - Abril, 2024



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE
 CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE
 EMPRESAS**

Tema: Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo: Analizar la influencia de recursos de gamificación en el desarrollo de habilidades humanas.

Instrucciones: Conteste a las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible, marcando con una X la opción que más encaje con su criterio u opinión.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

1	No es relevante
2	Medianamente Relevante
3	Relevante
4	Es totalmente relevante

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

1	Nada claro
2	Medianamente claro
3	Claro
4	Completamente claro

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

1	Nada pertinente
2	Poco pertinente
3	Pertinente
4	Totalmente pertinente

Nº	Dimensión: el instrumento es multidimensional	Relevancia				Claridad				Pertinencia				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Variable Independiente: Gamificación														
1	¿Demuestra progreso en el aprendizaje de habilidades humanas por medio de dinámicas tradicionales como lecciones orales, exámenes o exposiciones?				X				X				X	
2	¿Está de acuerdo en que, al aprender por medio de la práctica con un entorno de juego, tiene mayor libertad y motivación para expresarse y desarrollar su creatividad?				X				X				X	
3	¿Está de acuerdo en que se implementen mecanismos de recompensa en un juego en el aula de clase, para que Ud. como estudiante preste mayor atención a sus asignaturas?				X				X				X	
4	¿Está de acuerdo que, utilizar desafíos en el aula de clase, genera competitividad y motiva al estudiante a seguir participando y aprendiendo?				X				X				X	

5	¿Le gustaría tener un espacio de retroalimentación al finalizar el juego en clase para conocer los aciertos y errores desarrollados?				X					X					X	
6	En contexto de un juego en línea, dentro del aula de clase, ¿Le gustaría personalizar su avatar conforme su comportamiento y personalidad?				X					X					X	
7	¿Está de acuerdo en que, se debe premiar con puntos, al pasar los retos establecidos en la clase, para demostrar el progreso en el proceso de enseñanza y aprendizaje?				X					X					X	
8	¿Le gustaría que, al ganar un juego en el aula de clase, pueda obtener una calificación extra, como recompensa a su esfuerzo?				X					X					X	
Variable Dependiente: Habilidades Humanas																
9	¿Busca la mejora constante de sus acciones para realizar un trabajo sobresaliente y contribuir al logro de los resultados individuales y del equipo?				X					X					X	
10	¿Sueles aplicar técnicas de manejo de estrés como la meditación, ejercicio o la respiración consciente para obtener un mejor bienestar emocional en el área de estudio?				X					X					X	
11	¿Ante los errores, se enfoca en la búsqueda de soluciones y aprovecha la dificultad como experiencia de aprendizaje?				X					X					X	
12	¿Con que frecuencia emplea un lenguaje que favorece la cercanía, la confianza y el respeto por los demás?				X					X					X	
13	¿Empleas habilidades como el desarrollo de relaciones sólidas, comunicación afectiva o técnicas de persuasión en tu entorno personal para ganar influencia en la gente?				X					X					X	
14	¿A menudo fomenta el estilo de trabajo positivo y de cooperación para mantener un excelente clima estudiantil en el aula de clases?				X					X					X	
15	¿En el proceso de enseñanza y aprendizaje a menudo identifica anticipadamente los riesgos y oportunidades y actúa de forma proactiva para mitigarlos o aprovecharlos?				X					X					X	
16	¿Con que frecuencia dialoga, escucha y conversa con sus compañeros para el desarrollo del trabajo en equipo generando un ambiente de confianza?				X					X					X	
Recomienda la aplicación:		SI														
Observaciones:																
Validado por:		Cesar Guerrero														
Firma:																
Fecha:		12-04-2024														

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE
 CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE
 EMPRESAS

Tema: Gamificación y el desarrollo de habilidades humanas en estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivo: Analizar la influencia de recursos de gamificación en el desarrollo de habilidades humanas.

Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	ÍTEM
Gamificación	La gamificación es la implementación de mecánicas de juego en el proceso de enseñanza – aprendizaje, con la finalidad de hacerlo atractivo, motivacional y despertar el interés contemplando tres elementos imprescindibles en su desarrollo: <i>Mecánica</i> : componente básico del juego, sus reglas, su motor y su funcionamiento, por otro lado, tenemos las <i>dinámicas</i> , que son la forma en que se ponen en marcha las mecánicas; determinan el comportamiento de los estudiantes y están relacionadas con la motivación. Por último, los <i>componentes</i> : son los recursos con los que contamos y las herramientas que utilizamos para diseñar una actividad (Werbach y Hunter, 2012).	Dinámica	Barras de progreso	1
			Emociones	2
		Mecánica	Recompensa	3
			Desafío	4
			Retroalimentación	5
		Componente	Personaje	6
			Puntos	7
			Desbloqueo de contenido	8
Habilidades Humanas	las <i>habilidades humanas</i> comprenden vínculos interpersonales y la capacidad de trabajar con otros. AUTOR BASE: WHETTEN & CAMERON 2011	Personales	Autoconocimiento	9
			Manejo de estres personal	10
			Creatividad	11
		Interpersonales	Comunicación de apoyo	12
			Ganar influencia	13
			Motivación	14
		Grupales	Liderazgo	15
			Trabajo en Equipo	16

Anexo 4. Resumen de estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

MARZO 2024 - AGOSTO 2024

Resumen de Estudiantes (Prevía revisión en Créditos)



Administración de Empresas

CURSO	TOTAL	LEGALIZADOS
PRIMERO A	1	NO LEGALIZADO
PRIMERO A	44	LEGALIZDO
PRIMERO B	36	LEGALIZDO
PRIMERO C	1	NO LEGALIZADO
PRIMERO C	41	LEGALIZDO
SEGUNDO A	29	LEGALIZDO
SEGUNDO B	1	NO LEGALIZADO
SEGUNDO B	25	LEGALIZDO
SEGUNDO C	32	LEGALIZDO
TERCERO A	27	LEGALIZDO
TERCERO B	31	LEGALIZDO
TERCERO C	17	LEGALIZDO
CUARTO A	30	LEGALIZDO
CUARTO B	40	LEGALIZDO
QUINTO A	1	NO LEGALIZADO
QUINTO A	45	LEGALIZDO
QUINTO B	44	LEGALIZDO
SEXTO A	42	LEGALIZDO
SEXTO B	1	NO LEGALIZADO
SEXTO B	4	LEGALIZDO
SEPTIMO A	47	LEGALIZDO
SEPTIMO B	2	LEGALIZDO
OCTAVO A	1	NO LEGALIZADO
OCTAVO A	50	LEGALIZDO

Total:

NIVELACION 80