



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA  
ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de  
Licenciadas en Gestión del Talento Humano

**Autoras:**

Sevilla Orna Karen Anahi

Toabanda Chimbo Mery Edith

**Tutor:**

Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

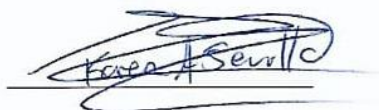
LATACUNGA-ECUADOR

AGOSTO 2024

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Sevilla Orna Karen Anahi, con cédula de ciudadanía No. 1750416008, Toabanda Chimbo Mery Edith, con cédula de ciudadanía No. 0202661096 declaro / amos ser autor/es del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A”**, siendo Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán tutora del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Sevilla Orna Karen Anahi

C.C. 1750416008



Toabanda Chimbo Mery Edith

C.C.0202661096

## AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A”, de Sevilla Orna Karen Anahi y Toabanda Chimbo Mery Edith, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 22 agosto, 2024



Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán  
C.C. 1716407992  
**TUTORA**

## AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Sevilla Orna Karen Anahi y Toabanda Chimbo Mery Edith, con el título del Proyecto de Investigación: **“LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 22 agosto, 2024

Para constancia firman:



Ph.D. Gloria Susana Vizcaíno Cárdenas  
C.C.0501876650

**LECTOR 1 (PRESIDENTE)**



Mg. Irma Edith Ortiz Mora  
C.C. 1707186076

**LECTOR 2 (MIEMBRO)**



Mg. Kevin Herrería Gallardo  
C.C.0503141269

**LECTOR 3 (MIEMBRO)**

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, quiero agradecer a Dios por las oportunidades y bendiciones que me ha otorgado a lo largo de esta travesía académica y personal.*

*A mi tutora la Mtr. Martha Patricia Silva, gracias por su guía y confianza en mí potencial, por proporcionarme las herramientas y el apoyo necesarios para alcanzar este logro.*

*A mis padres Manuel y Jenny, cuyo esfuerzo y sacrificio fueron invaluable y han sido el pilar fundamental sobre el cual se ha construido mi sueño de ser una profesional.*

*A mis hermanas Belen y Genesis por su constante apoyo y por estar siempre a mi lado.*

*A mi hermana Daniela, quien ha sido mi guía y fortaleza en los momentos más desafiantes. Gracias por tu amor, paciencia y complicidad, que me han dado la fortaleza necesaria para seguir adelante.*

*A mi enamorado Mateo Farinango, por sus palabras de aliento y superación. Gracias por creer en mí, por motivarme cada día y por estar presente en los momentos que más necesite tu apoyo, por estar conmigo no solo para celebrar mis logros, sino también para apoyarme en los momentos difíciles, dándome fuerzas para seguir adelante. Tu amor y confianza han sido esenciales en este camino.*

*A mi cuñado Anthony Molina, por su cariño y por estar siempre dispuesto a brindarme su apoyo.*

*A mi compañera y amiga Mery Toabanda, por el apoyo mutuo a lo largo de la carrera y por ser una pieza clave en la culminación de este proyecto, tu colaboración y amistad han sido importantes para mí.*

*Finalmente, A mi querida y fiel compañera Eyli, por compartir conmigo las largas noches de estudio y desvelo, tus ocurrencias y compañía hicieron de este proceso algo mucho más llevadero y agradable.*

**Karen Sevilla**

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, quiero agradecer a Dios, quien me ha dado la fortaleza necesaria para enfrentar todos los desafíos académicos y personales a lo largo de esta etapa de mi vida.*

*A mi tutora, Mtr. Martha Patricia Silva, mi más sincero agradecimiento, ha sido una guía esencial en este camino, y sus consejos me dieron la motivación y la confianza para seguir adelante.*

*A mis padres, José Luis Toabanda y Marlene Chimbo, les debo todo mi agradecimiento. Su esfuerzo y sacrificio durante todos estos años se reflejan en este logro. Gracias por su amor incondicional, paciencia y palabras de aliento, que fueron mi inspiración para no rendirme.*

*A mis hermanos, Deyci Toabanda y Anthony Toabanda, les agradezco por estar siempre a mi lado, dándome el apoyo que necesitaba para seguir adelante su cariño y compañía han sido invaluable en este proceso.*

*A mis tíos, tías, y a mis primos Andy y Vanessa, muchas gracias por sus palabras y consejos, cada uno de ustedes me ha motivado y ayudado a mantenerme enfocado en mi objetivo.*

*A mi amiga y compañera, Karen Sevilla, quien ha sido una pieza fundamental para alcanzar esta meta, por tu apoyo incondicional y por ser una amiga verdadera durante toda la carrera. Sin ti, este viaje no habría sido el mismo.*

*A esa personita especial gracias por decirme: "Una nota no te define." Esa frase ha sido un pilar fundamental en mi vida, recordándome que mi valor va más allá de cualquier calificación.*

*Por último, pero no menos importante, a mis fieles compañeros, Maxi, Jade y Nala en todas esas noches de desvelo y frustración, su compañía fue un refugio para mí alma y ayudó a hacer este proceso más llevadero y agradable.*

**Mery Toabanda**

## **DEDICATORIA**

*A mis padres, Manuel Sevilla y Jenny Orna, por su amor incondicional, su apoyo constante y por enseñarme el valor del esfuerzo la dedicación y perseverancia. Su guía y sacrificio han sido fundamentales para que este logro sea posible.*

*A mi hermana, Daniela Sevilla, por su cariño, comprensión y por ser una fuente constante de inspiración. Gracias por acompañarme en cada paso de este camino.*

*Con todo mi amor y gratitud.*

**Karen Sevilla**

*A mis padres, Jose Luis Toabanda y Marlene Chimbo, por su confianza y apoyo incondicional. Gracias por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible.*

*A mis abuelitos, Segundo Toabanda y Maria Chimbo, por su cariño y por sus sabios consejos, que me han motivado a culminar mis estudios.*

*A mis hermanos, Deyci Toabanda y Anthony Toabanda, por su compañía en esta travesía. Gracias por sus palabras de aliento y por estar presentes en cada momento, ya sea bueno o malo.*

*"Con todo mi corazón y gratitud infinita"*

**Mery Toabanda**

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

### TITULO: “LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A”

#### AUTORAS:

Sevilla Orna Karen Anahi

Toabanda Chimbo Mery Edith

#### RESUMEN

El compromiso laboral de los empleados es una preocupación cada vez más fuerte en empresas de todo el mundo. Se han presentado diversas metodologías con el fin de mejorar estos niveles, como por ejemplo estrategias de gamificación. Esta investigación busca proponer estrategias de gamificación que fortalezcan el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. Para ello, se seleccionó una muestra de 157 trabajadores mediante un muestreo de conveniencia. Se utilizaron dos encuestas, como la de gamificación que cuenta con cuatro dimensiones: conocimiento y formación sobre gamificación, reconocimiento de juegos, utilidad del juego y motivación, este instrumento cuenta con un Alfa de Cronbach del 0.918, para su validación se utilizó la herramienta de juicio de expertos de (Galicia Alarcón y otros, 2017) y la encuesta de compromiso de (Rodríguez Benique, 2023), la misma que cuenta con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo el cual cuenta con un Alfa de Cronbach del 0.938. El 69.43% de los participantes reconocen a la gamificación como una estrategia efectiva para fortalecer el compromiso laboral, y un 76.43% reportó un elevado nivel de compromiso laboral. Además, se determinó el coeficiente de correlación, por el método de Rho de Spearman con un índice de 0,516 entre la gamificación y compromiso laboral. La investigación sugiere que, si la gamificación es adaptada adecuadamente a las necesidades organizacionales, puede mejorar significativamente el desempeño de los empleados, fomentar un ambiente laboral más dinámico, y participativo además de mejorar el compromiso laboral.

**Palabras claves:** Compromiso laboral, Gamificación y Recursos humanos

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**  
**FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES**

**THEME: “Gamification in the Work Commitment of the Administrative Workers of  
the Cotopaxi Provincial Electricity Company S.A.”**

**Authors:**

Sevilla Orna Karen Anahi  
Toabanda Chimbo Mery Edith

**ABSTRACT**

The work commitment of employees is a growing concern in companies all over the world. Various methodologies, such as gamification strategies, have been presented to improve these levels. This research seeks to propose gamification strategies to strengthen the work commitment of administrative workers of the company Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. For this purpose, a sample of 157 workers was selected by means of convenience sampling. Two surveys were used, such as the gamification survey that has four dimensions: knowledge and training on gamification, game recognition, game usefulness, and motivation; this instrument has a Cronbach's Alpha of 0.918 for its validation the expert judgment tool (Galicía Alarcón et al., 2017) and the commitment survey of (Rodríguez Benique, 2023) was used, which has three dimensions: affective commitment, continuity commitment and normative commitment which has a Cronbach's Alpha of 0.938. 69.43% of the participants recognized gamification as an effective strategy to strengthen work engagement, and 76.43% reported high work engagement. The research found a positive coefficient of 0.516 between gamification and work engagement, suggesting that adequately adapted gamification can significantly improve employee performance, foster a more dynamic, participative work environment, and improve work engagement. Keywords: Work Engagement, Gamification, and Human Resources.

**Keywords:** Work Engagement, Gamification, and Human Resources

## ***AVAL DE TRADUCCIÓN***

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A”**, presentado por: **Sevilla Orna Karen Anahi y Toabanda Chimbo Mery Edith**, egresadas de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, pertenecientes a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 16 de agosto del 2024

Atentamente,



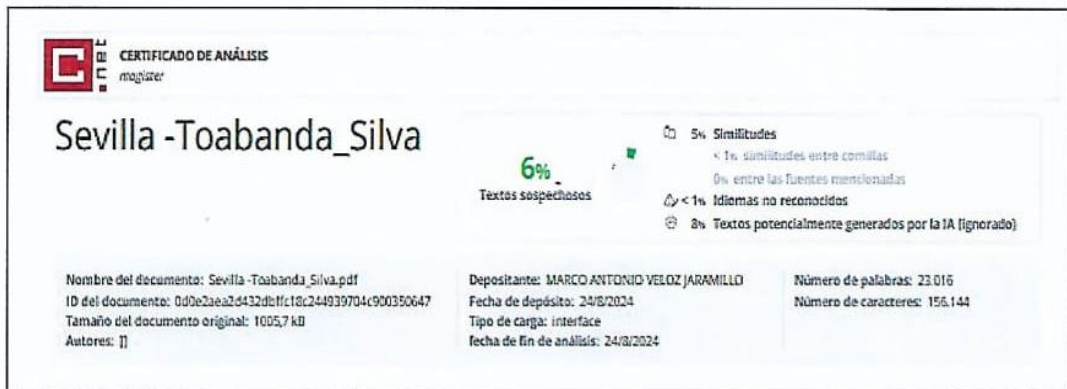
Mg. Bolívar Maximiliano Cevallos  
**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC**  
**CI: 0910821669**



**CENTRO  
DE IDIOMAS**

## CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor / a del Proyecto de Investigación con el tema: “LA GAMIFICACIÓN EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A”, de Sevilla Orna Karen Anahi y Toabanda Chimbo Mery Edith, de la carrera Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 6 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



**CERTIFICADO DE ANÁLISIS**  
magister

Sevilla -Toabanda\_Silva

6%  
Textos sospechosos

5% Similitudes  
< 1% similitudes entre comillas  
0% entre las fuentes mencionadas  
< 1% Idiomas no reconocidos  
8% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: Sevilla -Toabanda\_Silva.pdf  
ID del documento: 0d0e2aea2d432db1fc18c244939704c900350647  
Tamaño del documento original: 1005,7 kB  
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VELOZ JARAMILLO  
Fecha de depósito: 24/8/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 24/8/2024

Número de palabras: 23.016  
Número de caracteres: 156.144

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 26 agosto, 2024



Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán

C.C. 1716407992

**TUTORA**

## ÍNDICE

<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA</b> .....	vi
<b>AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	vii
<b>AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN</b> .....	viii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	ix
<b>DEDICATORIA</b> .....	xii
<b>RESUMEN</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>AVAL DE TRADUCCIÓN</b> .....	xv
<b>CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD</b> .....	xvi
<b>1. INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	1
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	2
<b>2.1. Justificación de la investigación</b> .....	5
<b>2.2. Pregunta de investigación</b> .....	6
<b>2.3. Objetivo General</b> .....	6
2.3.1. Objetivos Específicos .....	6
<b>2.4. Beneficiarios del proyecto</b> .....	7
<b>3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA</b> .....	7
<b>3.1. Antecedentes</b> .....	7
<b>3.2. Marco teórico</b> .....	8
3.2.1. Gamificación laboral .....	8
3.2.1.1. Gamificación en la gestión de Recursos Humanos .....	12
3.2.1.2. Gamificación en el proceso de selección .....	14
3.2.1.3. Gamificación y desarrollo profesional .....	15
3.2.1.4. Gamificación en el clima y la cultura organizacional .....	16
3.2.1.5. Gamificación y comunicación.....	17
3.3. Gamificación y Compromiso laboral .....	18
3.4. Compromiso laboral .....	32
<b>4. PROPUESTA METODOLÓGICA</b> .....	40
<b>4.1. Enfoque de investigación</b> .....	40
<b>4.2. Diseño de la investigación</b> .....	41
<b>4.3. Método</b> .....	41

<b>4.4.</b>	<b>Nivel de profundidad</b> .....	41
<b>4.5.</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b> .....	42
<b>4.6.</b>	<b>Población</b> .....	42
<b>4.8.</b>	<b>Encuesta</b> .....	43
4.8.1.	Instrumento de gamificación en el entorno laboral .....	43
4.8.1.1.	Validación del instrumento de gamificación.....	44
4.8.1.2.	Alfa de Cronbach de la prueba piloto del instrumento de gamificación ...	47
4.8.1.3.	Fiabilidad de las dimensiones del instrumento de gamificación.....	47
4.8.1.4.	Alfa de Cronbach del instrumento de gamificación aplicada a los trabajadores.....	48
4.8.2.	Instrumento de compromiso .....	48
4.8.2.1.	Prueba de fiabilidad del instrumento de compromiso laboral .....	50
<b>5.</b>	<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	50
<b>5.1.</b>	<b>Resultados obtenidos de fiabilidad</b> .....	50
5.1.1.	Prueba de validez.....	50
<b>5.2.</b>	<b>Resultados de la Baremación obtenida de las dimensiones de Gamificación en el entorno laboral</b> .....	51
5.2.1.	Conocimiento y formación sobre gamificación .....	51
5.2.2.	Reconocimiento de juegos .....	52
5.2.3	Utilidad del juego.....	53
5.2.4	Motivación .....	54
<b>5.3.</b>	<b>Resultados de la Baremación obtenida de las dimensiones de compromiso</b> .	54
5.3.1	Compromiso afectivo .....	54
5.3.2.	Compromiso de continuidad .....	55
5.3.3.	Compromiso normativo .....	56
<b>5.4.</b>	<b>Resultados de la Baremación obtenida de las variables</b> .....	57
5.4.1.	Gamificación en el entorno laboral. ....	57
5.4.2.	Compromiso laboral .....	58
<b>5.5.</b>	<b>Prueba de hipótesis principal</b> .....	58
5.5.1.	Prueba de normalidad .....	59
5.5.2.	Cálculo de normalidad para las variables .....	59
<b>5.6.</b>	<b>Correlación entre variables</b> .....	60
<b>5.7.</b>	<b>Discusión de Resultados</b> .....	61
<b>6.</b>	<b>ESTRATEGIAS</b> .....	63

<b>7.</b>	<b>IMPACTO</b> .....	<b>74</b>
<b>8.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>75</b>
<b>9.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>76</b>
<b>10.</b>	<b>Bibliografía</b> .....	<b>77</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Ejecución de tareas con relación a los objetivos específicos</i> .....	6
Tabla 2 <i>Tabla de Dimensiones de Gamificación</i> .....	43
Tabla 3 <i>Perfil de Expertos</i> .....	45
Tabla 4 <i>Tabla de resultados de la Validación de Expertos</i> .....	45
Tabla 5 <i>Fiabilidad del instrumento de gamificación de la prueba piloto</i> .....	47
Tabla 6 <i>Fiabilidad de la dimensión conocimiento y formación sobre gamificación</i> .....	47
Tabla 7 <i>Fiabilidad de la dimensión de reconocimiento de juego</i> .....	47
Tabla 8 <i>Fiabilidad de la dimensión de utilidad de juego</i> .....	47
Tabla 9 <i>Fiabilidad de la dimensión de motivación</i> .....	47
Tabla 10 <i>Fiabilidad del instrumento de Gamificación aplicada a los trabajadores</i> .....	48
Tabla 11 <i>Tabla de Dimensiones del Instrumento de Compromiso Laboral</i> .....	49
Tabla 12 <i>Fiabilidad del instrumento</i> .....	50
Tabla 13 <i>Fiabilidad reexaminada del instrumento de compromiso laboral</i> .....	50
Tabla 14 <i>Validez de Compromiso Laboral</i> .....	50
Tabla 15 <i>Validez de Gamificación</i> .....	51
Tabla 16 <i>Baremación: Dimensión Conocimiento y Formación Sobre Gamificación</i> .....	51
Tabla 17 <i>Baremación: Dimensión Reconocimiento de Juego</i> .....	52
Tabla 18 <i>Baremación: Dimensión Utilidad del juego</i> .....	53
Tabla 19 <i>Baremación: Dimensión Motivación</i> .....	54
Tabla 20 <i>Baremación: Dimensión Compromiso Afectivo</i> .....	54
Tabla 21 <i>Baremación: Dimensión compromiso de continuidad</i> .....	55
Tabla 22 <i>Baremación: Dimensión Compromiso normativo</i> .....	56
Tabla 23 <i>Baremación: Gamificación en el Entorno Laboral</i> .....	57
Tabla 24 <i>Baremación: Compromiso laboral</i> .....	58
Tabla 25 <i>Calculo de normalidad</i> .....	59
Tabla 26 <i>Correlación entre las variables Gamificación y Compromiso Laboral</i> .....	61
Tabla 27 <i>Estrategias de Gamificación</i> .....	72

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Baremación Conocimiento y Formación Sobre Gamificación</i> .....	52
Figura 2 <i>Baremación Reconocimiento de Juego</i> .....	52
Figura 3 <i>Baremación Utilidad del Juego</i> .....	53
Figura 4 <i>Baremación Motivación</i> .....	54
Figura 5 <i>Baremación Compromiso Afectivo</i> .....	55
Figura 6 <i>Baremación Compromiso de Continuidad</i> .....	56
Figura 7 <i>Baremación Compromiso Normativo</i> .....	56
Figura 8 <i>Baremación Gamificación en el Entorno Laboral</i> .....	57
Figura 9 <i>Baremación Compromiso laboral</i> .....	58
Figura 10 <i>Normalidad Gamificación</i> .....	60
Figura 11 <i>Normalidad Compromiso Laboral</i> .....	60
Figura 12 <i>Valores del coeficiente de correlación</i> .....	61

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

La gamificación en el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A

**Fecha de inicio:** 17 de octubre del 2023

**Fecha de finalización:** 16 de febrero del 2024

**Lugar de ejecución:** Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A

La matriz, Latacunga. Cotopaxi

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Gestión del Talento Humano

**Grupo de investigación:** N/A

**Equipo de Trabajo:**

Tutor: Mtr. Martha Patricia Silva Guzmán      1716407992

Autora: Karen Anahi Sevilla Orna                      1750416008

Autora: Mery Edith Toabanda Chimbo              0202661096

**Área de Conocimiento:** Gestión del Talento Humano

**Línea de investigación:**

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones

**Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):**

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El principal problema que afecta a las organizaciones es la falta de compromiso de los colaboradores hacia la misma, esto ocurre cuando los empleados no muestran un interés genuino en su trabajo, no hacen un esfuerzo extra y no se sienten conectados con los objetivos y valores de la empresa. Este fenómeno puede tener diversas causas y consecuencias, y su impacto puede resultar perjudicial tanto para los empleados como para la propia empresa. (Hidayati et al., 2021)

Es decir, combatir la falta de compromiso requiere que las empresas adopten un enfoque proactivo y continuo, desarrollando una cultura empresarial positiva, fomentando la comunicación abierta y brindar oportunidades significativas de desarrollo profesional, claves para mejorar el compromiso de los empleados a corto y largo plazo. La falta de compromiso laboral es un desafío multifacético que requiere un enfoque integral para abordar sus diversas causas y consecuencias, las exitosas y grandes empresas suelen valorar mucho la creación de un entorno de trabajo positivo y el desarrollo continuo de sus empleados. la falta de compromiso se puede dar por la falta de reconocimiento, las limitadas oportunidades de desarrollo, la mala comunicación y una cultura organizacional poco saludable.

El compromiso organizacional está influenciado por el ambiente donde los empleados trabajan. Si el ambiente de trabajo no es cómodo, por ejemplo, falta de instalaciones, la relación laboral encontrará menos armonía y seguridad social, lo que automáticamente desvanece su compromiso con la organización. (Hidayati et al., 2021)

Empleando las palabras del autor mencionado anterior mente, el bienestar y las condiciones adecuadas en el lugar de trabajo son considerados factores importantes para mantener un alto nivel de compromiso por parte de los empleados hacia la organización, por ende, al tomar en cuenta estos aspectos se podrán lograr las metas propuestas ya que, si no se cuenta con un compromiso laboral bueno, este puede incidir mucho en el desempeño de los colaboradores.

(Teo et al., 2020). “El compromiso laboral media las relaciones entre sistemas de trabajo de alto rendimiento, el apoyo organizacional percibido y el compromiso afectivo. Los empleados comprometidos tienen dificultades para comprometerse con la organización donde perciben un ambiente de trabajo tóxico.” (pág. 88).

De acuerdo con Teo, la calidad del entorno laboral, el apoyo organizacional y las prácticas de trabajo pueden influir demasiado en el compromiso de los empleados, y un ambiente laboral negativo puede obstaculizar el compromiso de aquellos que inicialmente están dedicados, esto destaca la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo para así poder fomentar la dedicación y la conexión emocional de los empleados con la organización, ya que si el empleado se encuentra en un ambiente toxico este se sentiría desaminado y se reflejaría en sus resultados afectando en gran medida a la organización.

También menciona que los lideres deberían implementar maneras efectivas de trabajar y así demostrar apoyo asía sus empleados, ya que tiene una gran influencia en como los empleados se sienten en su lugar de trabajo. Cabe mencionar que no solo es importante contar con buenas formas de trabajar, recibir apoyo en el trabajo y crear un buen ambiente positivo, al tomar en cuenta estos factores ayuda a gestionar de una manera más adecuada al personal.

Teniendo en cuenta a (Mañas-Rodríguez et al., 2020), nos dice que en Latinoamérica las PYMES se ven afectadas por la falta de compromiso por parte de sus colaboradores esto se da por la falta de desarrollo profesional, lo que afecta directamente sus competencias y habilidades en el trabajo. Por eso se debe contar con un entorno laboral inclusivo, equitativo y que valore el desarrollo integral de los empleados esto puede ser clave para mejorar el compromiso, ya que los empleados poco comprometidos pueden no alinearse adecuadamente con la visión y misión de la empresa, lo que afecta directamente a la organización y a la consecución de resultados.

El concepto general de compromiso se amplió a través de la dimensión de compromiso social, porque cuando los empleados trabajan en grupo, su trabajo es más reconocido. Los empleados con más compromiso tendrán un mejor desempeño en sus puestos de trabajo y aumentarán su nivel de compromiso. su esfuerzo y motivación, así como su ciclo positivo de emociones y cogniciones. Se mejorará el rendimiento, la innovación, los comportamientos ciudadanos organizacionales y su actitud positiva hacia el cambio, mientras que se reducirá la rotación. (Mañas-Rodríguez et al., 2020).

Desde el punto de vista el autor, destaca que la relación entre el compromiso de los empleados y su desempeño laboral, ya que un compromiso más profundo no solo mejora la eficiencia individual, sino que también impacta positivamente en el rendimiento organizacional. En el contexto de Latinoamérica, donde la cultura laboral puede ser diversa, fomentar el compromiso social puede contribuir no solo a la productividad sino también a la retención de talento, promoviendo así una

fuerza laboral más sólida y sostenible entendiendo que si los colaboradores están comprometidos con la organización su desempeño va hacer mayor.

Citando a (Leal Paredes, 2023), en Ecuador existen pequeñas y medianas empresas (PYMES) que no cuentan con colaboradores comprometidos con su trabajo donde afecta directa e indirectamente a la organización y a los demás colaboradores ya que si un colaborador no se encuentra comprometido puede influenciar a los demás siendo un factor negativo, las PYMES a menudo enfrentan desafíos económicos, y esto puede contribuir a la falta de recursos para implementar programas de compromiso laboral o beneficios que incentiven a los empleados.

Así mismo, dentro de las empresas de Ecuador es esencial realizar evaluaciones constantes con relación al compromiso laboral de los colaboradores por parte de sus jefes inmediatos para poder tener conocimiento de que les afecta y así poder realizar cambios inmediatos para que los trabajadores no pierdan el compromiso con su trabajo y con la organización, también es muy importante la gestión proactiva de la relación emocional de los empleados con su trabajo y destacar estrategias específicas, como el fomento de la inteligencia emocional y la creación de un entorno que haga que el trabajo sea más significativo y satisfactorio para los empleados.

Los gerentes deben evaluar constantemente los niveles de compromiso laboral de los empleados y pongan en práctica estrategias adecuadas garantizando el fomento de la inteligencia emocional para que los empleados adopten actitudes que permitan comprometerse con su trabajo, comportamientos ciudadanos favorables y hacer que su trabajo parezca un pasatiempo para ellos. Del mismo modo, para mantener los niveles óptimos en estas variables, se recomienda mantener la atención de los sentimientos y emociones con espacios o reuniones donde cada uno de los empleados puedan dar su punto de vista sobre cómo se sienten bajo alguna circunstancia que se puede presentar día a día en la empresa. (Leal Paredes, 2023).

En relación, con lo mencionado por el autor podemos decir que los gerentes de las empresas realicen evaluaciones periódicas del compromiso laboral de los empleados, implementando estrategias efectivas, además de cultivar actitudes positivas hacia el trabajo y promover comportamientos beneficiosos, con la aspiración de que los colaboradores perciban sus tareas como un pasatiempo gratificante, también deben prestar atención a los sentimientos y emociones de los empleados, realizando reuniones donde los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista sobre su experiencia diaria en la empresa.

Así mismo al permitir un dialogo transparente entre empleado y empleador, se crea un canal efectivo para poder comprender las preocupaciones de los empleados lo cual sirve de ayuda para afrontar desafíos de manera proactiva, lo que fomenta un sentido de pertenencia y valoración entre los colaboradores. Ya que al contar con un ambiente donde los empleados se puedan expresar libremente se estimula la participación activa y se crea un entorno laboral saludable

## **2.1. Justificación de la investigación**

La gamificación es una herramienta innovadora dentro de la gestión empresarial moderna porque es implementada en diversos contextos especialmente en mejorar el compromiso laboral, para una empresa como lo es Eléctrica provincial Cotopaxi S.A el rendimiento, motivación y el compromiso de sus colaboradores es fundamental para su éxito, por lo que es importante estudiar como la gamificación puede influir estos aspectos.

La gamificación despierta un gran interés dentro del contexto empresarial como académico ya que por un lado existe cierto grado de interés teórico, para poder comprender como los principios de juegos pueden ser aplicados para mejorar el compromiso laboral, pero por otro lado las empresas se encuentran interesadas en las estrategias innovadoras para mejorar el clima laboral, compromiso laboral y en consecuencia el rendimiento de los empleados, este estudio responderá a estas inquietudes al explorar una técnica emergente que tiene el potencial de transformar las prácticas de gestión de recursos humanos en la empresa.

Al implementar la gamificación se obtienen diferentes beneficios como reducir la rotación del personal, aumentar la satisfacción laboral y mejorar el compromiso laboral, al momento de identificar prácticas de gamificación que sean efectivas y se encuentren dentro del contexto de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A., la empresa podría implementar estas estrategias para crear un entorno de trabajo más atractivo y motivador. Esto no solo beneficiaría a la empresa en términos de rendimiento, sino que también podría mejorar el bienestar de los empleados, creando un lugar de trabajo más positivo y dinámico.

La factibilidad de esta investigación es alta, dado que la gamificación puede ser implementada con poco presupuesto y si necesidad de cambios radicales en la estructura organizativa, ya que existen diversas plataformas tecnológicas que son accesibles y que pueden ser adaptables para poder crear un sistema específico de gamificación para las necesidades de la empresa. Además, esta estrategia se le

puede realizar una prueba piloto para poder evaluar su efectividad antes de su implementación definitiva minimizando riesgos y costos

## 2.2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores asociados a la utilidad de la gamificación para el compromiso laboral?

## 2.3. Objetivo General

Proponer estrategias de gamificación que fortalezcan el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A

### 2.3.1. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente los conceptos de la gamificación y el compromiso laboral.
- Diagnosticar el nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.
- Determinar la correlación de la gamificación con el compromiso laboral.

El sistema de tareas que se desarrollará para garantizar el logro de los objetivos planeados es el siguiente.

**Tabla 1**

*Ejecución de tareas con relación a los objetivos específicos*

Objetivos específicos	Actividades	Producto
<b>Fundamentar teóricamente los conceptos de la gamificación y el compromiso laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar artículos sobre gamificación y compromiso laboral en diferentes buscadores como: Google academic, Redalyc, SciELO, Dialnet, JSTOR, Refseek, Scimago Journal Rank, Elsevier y biblioteca UTC.</li> <li>• Revisar los artículos</li> <li>• Seleccionar artículos que aporten a nuestra investigación</li> <li>• Redactar fundamentación teórica de las variables trabajadas</li> </ul>	Marco teórico
<b>Diagnosticar el nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir el instrumento para medir el compromiso laboral.</li> <li>• Revisión y aprobación del instrumento.</li> <li>• Aplicar la encuesta a los trabajadores de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A</li> <li>• Recolectar información a través de la encuesta.</li> <li>• Elaboración de la encuesta de opinión de la gamificación en el entorno laboral.</li> <li>• Validación de la encuesta</li> <li>• Analizar e Interpretar resultados obtenidos</li> </ul>	Diagnóstico del nivel de compromiso de los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial de Cotopaxi

**Determinar la correlación de la gamificación con el compromiso laboral.**

- Elaboración de correlación de las variables a través del método Spearman

Correlación de las variables

---

## **2.4. Beneficiarios del proyecto**

La presente investigación sobre la gamificación en el compromiso tiene como principales beneficiarios directos al personal administrativo de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.

Después de haber analizado el compromiso de los trabajadores administrativos de la empresa, se pretende utilizar a la gamificación como una estrategia para fortalecer el compromiso laboral al implementar la gamificación se crea un ambiente de trabajo más dinámico y productivo, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la organización ya que proporciona herramientas y metodologías innovadoras que contribuyen a su desarrollo profesional.

## **3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA**

### **3.1. Antecedentes**

En relación con el tema del proyecto actual, es fundamental examinar los antecedentes a nivel mundial para comprender las tendencias y prácticas establecidas en esta área.

(Ferdinand, 2023). realizó una investigación titulada “La influencia de la motivación y el compromiso laboral en el desempeño de los empleados en PT. PDAM, Kalimantan del Sur y Kalimantan Central, área de Palangka Raya” se centra en la investigación en el campo de la gestión de recursos humanos tiene como objetivo mejorar el desempeño de los empleados en PT. PDAM Region of South Kalimantan y Central Kalimantan of Palangka Raya Area. La teoría de investigación utilizada es la cultura organizacional que tendrá un impacto en la efectividad organizacional con la influencia de la motivación y la disciplina laboral. El método de investigación utiliza un enfoque explicativo con técnicas de encuesta, el número de muestras en este estudio fue de 40 encuestados y se analizó mediante SEM PLS. Los resultados mostraron que la influencia de la motivación positiva significativa del 48,2% en la mejora del desempeño. La motivación para la disciplina laboral es significativamente positiva en un 62% y la disciplina laboral es significativamente positiva en un 43,5% para el desempeño de los empleados en PT. PDAM (Persero) para Kalimantan del Sur y Kalimantan Central en el área de Palangka Raya. Las implicaciones de los resultados de la

investigación pueden mejorar la cultura organizacional para la efectividad organizacional al aumentar los elementos/variables de la motivación y la disciplina del desempeño. Una investigación adicional puede examinar el valor del cambio cultural estratégico para mejorar el desempeño de los empleados.

Por otro lado, el acta de conferencia denominada “El impacto de la gamificación en el compromiso de los empleados: un estudio empírico con especial referencia a la industria de TI en Bengaluru” es un estudio reciente que investigó el impacto de la gamificación en el compromiso de los empleados, recopilando datos primarios mediante cuestionarios y analizando los resultados con pruebas estadísticas como la prueba T, ANOVA y análisis de regresión. Los hallazgos buscan evidenciar cómo las prácticas de gamificación pueden influir positivamente en el compromiso de los empleados. En los Estados Unidos, aproximadamente el 55% de los trabajadores preferirían laborar en empresas que implementen esta metodología. Elementos de gamificación, como la acumulación de puntos de fidelidad canjeables por recompensas, están ampliamente integrados en la vida cotidiana, (Priyanka et al., 2023).

Otro estudio que se llevó a cabo para ver la relación entre el Bienestar Laboral y el Compromiso Organizacional en la empresa Consorcio Sandry en Quito durante 2019. Se utilizaron cuestionarios específicos para recolectar datos de 123 colaboradores, empleando una metodología observacional, correlacional y descriptiva con corte transversal. Los resultados, analizados con IBM SPSS, revelaron una correlación muy significativa entre ambas variables. En particular, el Bienestar Psicosocial mostró un 99% en el criterio Alto, mientras que los Efectos Colaterales alcanzaron un 90% en el criterio Bajo. El Compromiso Organizacional también obtuvo un 94% en el criterio Alto. Como recomendación principal, se propuso mejorar el Bienestar Laboral, especialmente en la reducción de los Efectos Colaterales en la organización. (Guerra & Villacís, 2020)

## **3.2. Marco teórico**

### **3.2.1. Gamificación laboral**

La gamificación puede fomentar un sentido de logro y progreso personal, lo que contribuye a un mayor compromiso con las responsabilidades laborales y los objetivos organizacionales, además, tiene el potencial de transformar la experiencia laboral de los trabajadores al proporcionarles un contexto más estimulante y gratificante para realizar sus actividades laborales diarias.

Spanellis et al., (2020) menciona que, “La influencia de la gamificación en los trabajadores del conocimiento puede ir más allá de la mejora de la motivación y la participación del usuario, que son los dos aspectos por los que la gamificación es más elogiada”. (págs. 1-13)

Según, Spanellis et al., la gamificación es el uso de elementos de diseño de juegos en un contexto no lúdico con el objetivo de poder aumentar la participación y motivación, estos son aspectos por el cual la gamificación es elogiada sin embargo la gamificación puede ofrecer diversas ventajas que van más allá de los aspectos ya mencionados por el autor lo que la convierte en una herramienta valiosa para mejorar el rendimiento y el compromiso de los trabajadores.

Además, al aplicar elementos de juego en contextos no lúdicos dentro del trabajo, tiene un impacto significativo en los trabajadores del conocimiento que va más allá de simplemente mejorar su motivación y participación. Se considera que la gamificación puede influir en otros aspectos del desempeño laboral y la experiencia del empleado, podría mejorar la productividad, la colaboración entre colegas, el aprendizaje continuo y el compromiso general con las tareas y objetivos laborales. Al mejorar la conexión emocional y el sentido de pertenencia de los empleados con la organización, puede aumentar su compromiso y lealtad.

Trujillo Martínez, (2021). “La gamificación es el uso de mecanismos y dinámicas de juego en actividades cotidianas con el objetivo de generar interés en dichas actividades. Puede implementarse en entornos educativos, pero también en el empresarial”.

Tomando en cuenta al autor la gamificación es una estrategia versátil que proporciona formas innovadoras para abordar las actividades cotidianas, ya que las transforma en experiencias más atractivas y motivadoras mediante la aplicación de mecanismos de juegos, esta estrategia no solo mejora la participación y el interés en los trabajadores también mejora la satisfacción y el compromiso de los mismos.

Como lo menciona Trujillo, la gamificación busca que las actividades sean más interesantes al utilizar elementos de juegos como recompensas y desafíos, esto hace que los colaboradores se sientan más involucrados y motivados dentro de su puesto de trabajo, lo que ayudara a mejorar la productividad, la colaboración y el compromiso entre los empleados.

Podemos inferir que, la idea principal de la gamificación es hacer que las tareas diarias en el trabajo, sean más interesantes al aplicar ideas divertidas que normalmente asociamos con los juegos para no verlas como algo aburrido. Esto puede tener un impacto significativo tanto en cómo aprendemos y en la manera en que trabajamos, cambiando nuestro compromiso con lo que hacemos en nuestro lugar de trabajo.

La gamificación se refiere a un conjunto de mecánicas de juego que son creados para un fin determinado, pero que llevan de forma implícita cierto grado de entretenimiento. La gamificación posee diferentes enfoques y aportes en áreas empresariales y educativas, donde se pretende la motivación de las personas a través de juegos o dinámicas para lograr un objetivo específico. El cual va desde la capacitación de las personas, la mejora del ambiente laboral, el incremento de la productividad, hasta la mejora de la percepción del cliente y el cambio de hábitos de las personas. (Barros & Medina, 2021).

Según, los autores mencionados anteriormente, la gamificación básicamente es usar elementos de juego con un propósito específico, pero de manera divertida. Se aplica en ámbitos como negocios y educación para motivar a las personas mediante juegos o actividades interactivas con el objetivo de lograr algo, ya sea entrenar a la gente, mejorar el ambiente de trabajo, aumentar la productividad o cambiar hábitos.

Dentro del contexto empresarial la gamificación ayuda a entretener a los empleados de una manera más dinámica y efectiva, ya que es una herramienta innovadora que utiliza mecanismos de juegos con métodos de aprendizaje entretenidos y agradables, lo que facilita la comprensión y retención de la información haciendo que los empleados se sientan más comprometidos y motivados.

Con la aplicación de sistemas gamificados, los departamentos de recursos humanos tratan de reforzar el engagement o compromiso de los trabajadores con sus empresas, mejorando el ambiente laboral y las condiciones de trabajo. Se pretende que el lugar de trabajo sea divertido y que repercuta en la productividad y los beneficios empresariales. Se trata de que los empleados pongan en la tarea lo mejor de ellos mismos y tengan la sensación de que se realizan en él. (Alcande de la Fuente, 2019).

Como señala el autor la gamificación es utilizada como una estrategia para mejorar la experiencia de los empleados y promover un mayor compromiso de los empleados así la

organización, al implementar esta estrategia estimula la creatividad, colaboración y el desempeño individual, permitiendo a los empleados a disfrutar de su trabajo.

La gamificación tiene el potencial de mejorar y fortalecer el compromiso y la productividad de los empleados creando así un entorno laboral más agradable y dinámico esto beneficia a la empresa, ya que contarán con un equipo de trabajo más comprometido contribuyendo así a su éxito.

El talento humano posee una herramienta innata, que está causando beneficios impactantes en las organizaciones inteligentes, esta herramienta es la gamificación laboral, aquella que logra asociar el trabajo con la diversión, la cual mejora las comunicaciones a todos los niveles, obteniendo como resultado final la productividad. Se concluye que las organizaciones inteligentes deben impulsar climas satisfactorios desde estrategias basadas en el juego táctico, la felicidad que hoy en día se conoce como gamificación. (Soto Ortigoza et al., 2023).

Como señala, Ortigoza la gamificación es una herramienta que consiste en aplicar mecanismos de juego como competencia, desafíos y recompensas dentro del entorno laboral con el fin de hacer que las actividades cotidianas sean más atractivas, también menciona que esta estrategia ha sido utilizada por organizaciones inteligentes y ha brindado resultados positivos al ser implementando dentro del área de talento humano

Para construir y promover una cultura de aprendizaje continuo entre los empleados, las organizaciones están encontrando técnicas de gamificación. Para ello, los responsables de recursos humanos utilizan tareas desafiantes como juegos en línea, tablas de clasificación y hackathons. Por tanto, implica creatividad, diversión y colaboración. La gamificación no se asocia a juegos, sino que incorpora la esencia del juego para que sean trabajadores más duros en sus trabajos cotidianos y los recompense en consecuencia. También se sabe que la gamificación mejora el desempeño de los empleados no comprometidos y mejorar el compromiso y potencia la comunicación productiva, (Kumar et al., 2021).

Podemos inferir que, es importante cultivar una cultura de aprendizaje continuo entre los trabajadores mediante la implementación de técnicas de gamificación, como tareas desafiantes y juegos en línea. Se usa el juego para estimular la creatividad, la diversión y la colaboración, fomentando un mayor compromiso ante las tareas designadas. La gamificación se presenta como una estrategia que va más allá de los juegos tradicionales, premiando a los trabajadores en función de su

desempeño y aumentando la participación de los mismo mejorando la comunicación y aumentando el compromiso general en el entorno laboral.

La gamificación es un concepto que ya se viene acuñando hace años, pero que presenta una oportunidad dinámica y divertida para el logro de objetivos, promoviendo la disrupción de ambientes y procesos laborales tradicionales; recayendo también en una mejor estimulación del compromiso de los profesionales con las compañías de las cuales son parte. Dicho concepto cuenta con antecedentes tecnológicos en sus orígenes, proviniendo del mundo de los videojuegos y la industria digital. (Riquelme Benítez, 2023).

Teniendo en cuenta a, Riquelme Benítez, se menciona que la gamificación fomenta la desintegración de los entornos laborales y procedimientos convencionales, por lo que se presenta a la gamificación como una estrategia innovadora lo que a su vez estimula el compromiso y la participación de los empleados. Además, revela cómo la gamificación introduce una dinámica innovadora en los entornos laborales, rompiendo con los procedimientos convencionales.

También menciona que al combinar elementos lúdicos con herramientas tecnológicas no solo promueve la diversión dentro de su puesto de trabajo si no que mejora compromiso y la participación los empleados, al utilizar la gamificación los empleados pueden desarrollar nuevas habilidades y contribuye al crecimiento personal

### **3.2.1.1. Gamificación en la gestión de Recursos Humanos**

La gamificación es una técnica que consiste en la introducción de juegos en áreas o departamentos que se encuentran en el entorno empresarial, especialmente en el área de recursos humanos. Estos juegos se introducen en las jornadas laborales de los empleados de la organización para así conseguir una mayor participación y lograr una mayor productividad con niveles más altos de motivación para los jugadores, (Tamargo Plaza, 2019).

El autor menciona que la gamificación en el departamento de recursos humanos se trata de incorporar elementos de juego, como desafíos y recompensas, en el día a día laboral para animar a los empleados y aumentar su productividad, además, que la gamificación pretende hacer las tareas más interesantes y divertidas, motivando a los trabajadores a cumplir objetivos de manera más

dinámica. Al hacer el trabajo más ameno y gratificante, se espera que los empleados se sientan más involucrados y motivados aumentando su compromiso con la organización para que desempeñen mejor en sus actividades laborales.

Además, la gamificación busca promover un ambiente laboral que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. Al incluir elementos de juego como competencias, se fomenta la interacción entre compañeros y se fortalecen los lazos dentro del equipo. Esto no solo puede mejorar el ambiente de trabajo, sino también la eficiencia y efectividad de las actividades realizadas. La gamificación no solo tiene como objetivo aumentar la productividad a través de la motivación personal, sino también mejorar la interacción y colaboración del equipo, creando un entorno laboral más estimulante y colaborativo.

La gamificación en recursos humanos, es una técnica promovida por el desarrollo tecnológico basados en elementos de juegos, en contextos no lúdicos, como manera de activar la motivación intrínseca y reforzar la empatía en los trabajadores con la empresa. En este contexto es importante conocer los riesgos que conlleva su aplicación, principalmente cuando su enfoque es modificar la conducta del personal para mejoras del rendimiento laboral, sin caer en manipulación. (García Güipe, 2022)

Podemos decir que la gamificación dentro de talento humano es una técnica muy innovadora ya que utiliza elementos de juegos en contexto no lúdicos con el único objetivo de activar la motivación intrínseca y ayudara a fortalecer la empatía de los trabajadores hacia la empresa, el implementar la gamificación busca hacer las tareas diarias más atractivas y así fomentar un ambiente de trabajo positivo y participativo. Dentro de la gamificación se puede incorporar dinámicas de juego como recompensas, niveles y competencias, la gamificación pretende generar un compromiso más profundo de los empleados con sus tareas y la organización.

Al contar con actividades atractivas dentro del entorno laboral se puede incrementar la productividad ya que los empleados que disfrutan de su trabajo son más productivos, cabe recalcar que al implementa la gamificación de una manera inadecuada puede causar graves consecuencias tanto para la organización como para los empleados afectando así al compromiso y la productividad de los empleados por eso es importante que perciban a esta estrategia como un beneficio para todos

Las generaciones actuales conocedoras de la tecnología que ingresan al lugar de trabajo han aumentado la importancia de la gamificación como herramienta de reclutamiento y marca empleadora para la gestión de recursos humanos. La gamificación de las actividades de contratación brinda a los candidatos la oportunidad de visualizar y percibir cómo es trabajar en una empresa en particular para un puesto determinado (Abuladze & Hasimi, 2023).

Los autores mencionan que, la gamificación se ha vuelto una herramienta clave e importante en las empresas y más en la gestión de recursos humanos, debido a la llegada de nuevas generaciones tecnológicas al mundo laboral. Estas generaciones nuevas y jóvenes valoran la integración de elementos de juego en el proceso de reclutamiento, lo que no solo hace el proceso más amigable y atractivo, sino que también permite a los candidatos experimentar y visualizar cómo sería trabajar en una empresa determinada. La gamificación en el proceso de contratación ayuda a construir una marca empleadora sólida y atractiva para los nuevos talentos.

Al implementar la gamificación dentro del proceso de contratación permite a los candidatos una experiencia interactiva al conocer la cultura de la organización, esta estrategia no solo mejora la experiencia del candidato, sino que atrae a individuos que valoren la tecnología y la creatividad en su lugar de trabajo.

### **3.2.1.2. Gamificación en el proceso de selección**

Estos juegos crean un entorno que simula una situación real del mercado en el que las empresas pueden poner a prueba la competitividad, la creatividad, la capacidad de toma de decisiones de los candidatos y su capacidad para analizar situaciones y proponer soluciones. De esta manera, la organización puede evaluar las competencias del candidato y si tiene el conjunto de habilidades definido que se adapta al puesto, mejorando así la eficiencia del proceso de selección. (Buil et al., 2019).

Los autores mencionan que los mecanismos de juegos simulan situaciones reales sobre el puesto vacante lo que permite a los encargados de recursos humanos observar como los candidatos se enfrentan a los desafíos similares que encontraría en su lugar de trabajo, lo que es útil para poder evaluar a los candidatos durante el proceso de selección

Estos juegos benefician tanto a las empresas como a los candidatos. Para las empresas, representan una manera práctica de ver si un candidato tiene las habilidades adecuadas y si encaja

bien con el puesto, haciendo el proceso de selección más eficaz. Para los candidatos, ofrecen la oportunidad de demostrar sus habilidades en un entorno activo y realista, lo cual puede ser más justo y menos intimidante que solo hablar de sus habilidades en una entrevista. Sin embargo, diseñar y mantener estrategias de gamificación en el proceso puede ser costoso y complicado, ya que deben ser lo más realistas posible para reflejar verdaderamente el entorno laboral.

Según Carrasco & Gómez, (2023) “La implementación de esta herramienta ha sido utilizada por parte de las organizaciones como estrategia en el uso y éxito de la selección del capital humano, convirtiéndose en una alternativa que lleve menos riesgo en la organización.” (págs. 95-110).

El autor destaca la importancia de la gamificación como una herramienta específica que las organizaciones están utilizando para mejorar el proceso de selección de personal, ya que en lugar de depender únicamente de métodos tradicionales que pueden ser menos eficientes o más arriesgados, esta herramienta proporciona una alternativa que reduce la posibilidad de errores en la contratación.

Además, implementar esta herramienta no solo optimiza el proceso de selección, también minimiza los riesgos asociados con la elección de candidatos. Esto es crucial para las organizaciones, ya que una contratación efectiva puede impactar significativamente en el éxito y la estabilidad de la empresa a largo plazo. La gamificación está siendo adoptada cada vez más por las organizaciones debido a su capacidad para mejorar la calidad de la selección del capital humano

### **3.2.1.3. Gamificación y desarrollo profesional**

La gamificación se convierte en una estrategia que permite fortalecer las habilidades técnicas y blandas que potencian el nivel laboral de los individuos dentro de las empresas. Mediante juegos lúdicos, recreación de casos o hasta juegos de roles, los colaboradores son recreados en escenarios que les permiten fortalecer sus capacidades de integración y trabajo en equipo, incluso la toma de decisiones y solución de problemas (Carrasco & Gómez, 2023).

Según el autor la gamificación es una estrategia que ayuda a mejorar las habilidades de los empleados mediante el uso de elementos de juego, esto se puede lograr a través de actividades divertidas y simulaciones de situaciones reales ya que esta forma de aprender es práctica y entretenida lo que motiva a los empleados a comprometerse con su desarrollo en un ambiente menos formal.

Además, la aplicación de la gamificación tiene un impacto positivo en el desarrollo profesional de los empleados. Al enfrentar desafíos simulados que imitan el entorno real del trabajo, los empleados aprenden a resolver problemas de manera efectiva y tomar decisiones fundamentadas. Esto no solo fortalece sus habilidades prácticas, también aumenta su confianza y los prepara mejor para enfrentar desafíos reales en su vida profesional.

La gamificación es un nuevo enfoque para gestionar el rendimiento con retroalimentación en tiempo real a partir de la aplicación de los principios del juego en el contexto empresarial. Tiene una influencia positiva en la productividad y el compromiso laboral. (Saputra & Siswi, 2022).

Los autores señalan que, la gamificación es una estrategia innovadora para ayudar a gestionar el rendimiento de los colaboradores, ya que a través de esta herramienta los empleados reciben reconocimientos inmediatos y motivación, mejorando así su desempeño y compromiso con la empresa también puede fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo constante haciéndolos sentir parte fundamental de la organización

Al recibir retroalimentación inmediata, los colaboradores pueden ajustar sus acciones y mejorar el desarrollo de sus tareas y responsabilidades continuamente, lo que lleva a un incremento en la productividad y la satisfacción laboral

#### **3.2.1.4. Gamificación en el clima y la cultura organizacional**

Quecano Valencia L. I., (2022), menciona que, en cuanto al clima y la cultura organizacional, también se han visto favorecidas por el uso de la gamificación, dado que dichas estrategias permiten el aprendizaje de componentes propios de la planeación estratégica de la institución. (págs. 1-11)

El autor señala que cuando se implementa la gamificación, no solo se beneficia el proceso de selección de personal, además tiene un impacto positivo en cómo se siente y trabaja la gente dentro de una empresa. La gamificación, que consiste en usar elementos de juego en situaciones de trabajo, ayuda a que los empleados se sientan más involucrados y comprometidos.

Esto crea un ambiente laboral más dinámico y motivador, donde todos se esfuerzan por alcanzar juntos las metas y objetivos de la organización. Además, al aprender a través de la gamificación, los empleados no solo entienden mejor cuáles son las metas de la empresa, también se

fortalece el sentido de pertenencia y la colaboración en el equipo.

La aplicación de técnicas de gamificación puede contribuir a mejorar la motivación implicación e incluso la satisfacción personal en la organización de actividades que podrían no tener un atractivo especial o que incluso podrían ser aburridas así la gamificación puede contribuir a la mejora de los resultados de las organizaciones el fomento de acciones que se consideran positivas en general. (Rubio et al., 2021)

El autor resalta que se debe diseñar dinámicas de juego que requieran cooperación entre los empleados, las organizaciones pueden fortalecer las relaciones laborales y fomentar una cultura organizacional más colaborativa y positiva. Esto no solo mejora el ambiente de trabajo, también impulsa la innovación y la creatividad, ya que los empleados colaboran para resolver problemas y superar desafíos juntos ya que estos son puntos claves para encontrar un equilibrio donde la gamificación apoye el desarrollo personal y profesional, respetando siempre el entorno laboral y promoviendo una cultura de equidad y respeto.

Encarnação et al., refieren que, “la gamificación surge como una estrategia de apoyo para lograr este objetivo. La gamificación consiste en aplicar el juego en el contexto laboral para inducir y dinamizar el comportamiento deseado del trabajador”. (2021)

Los autores presentan a la gamificación como una estrategia eficaz para incrementar el compromiso laboral, aplicando elementos lúdicos en el ámbito laboral para fomentar el comportamiento deseado. Esto hace que las tareas diarias sean más atractivas y motivadoras, mejorando la participación y entusiasmo de los empleados.

Al implementar la gamificación dentro de área empresarial puede incrementar la motivación y productividad de los empleados ya que transforma las actividades cotidianas en actividades más atractivas e interesantes, creando así un ambiente de trabajo más dinámico y estimulante el cual promueve la colaboración y el sentido de pertenecía en los empleados.

### **3.2.1.5. Gamificación y comunicación**

La gamificación es una práctica adaptable a las necesidades propias de la comunicación en el ámbito organizacional. Desde esta óptica, se comprende como una estrategia que fomenta el flujo

de información táctica y estratégica al permitir la interrelación e intercambio comunicativo tanto en los miembros de la organización, como en los consumidores finales como fuente de información estratégica para la toma de decisiones gerenciales. (Quecano Valencia, 2022).

Teniendo en cuenta al autor la gamificación puede mejorar la comunicación dentro de las empresas ya que al introducir elementos de juego se crea un ambiente dinámico y interactivo que permite interactuar y compartir información entre los empleados, esto no solo fortalece la comunicación entre los empleados, también mejora la relación entre los clientes quienes a su vez ofrecen comentarios importantes, el cual permite a los líderes a tomar decisiones más acertadas a la demanda del mercado

### **3.3. Gamificación y Compromiso laboral**

La gamificación se ha adaptado a las necesidades de intereses cada vez más divergentes que van desde la prensa empresarial popular hasta un campo de investigación en rápido desarrollo. Para algunos, la gamificación es simplemente una estrategia en busca de eficacia utilitaria, mientras que para otros se trata del potencial emancipador del pensamiento basado en el diseño de juegos. Visto desde una perspectiva más histórica, la gamificación podría ser sólo un paso en una larga tradición de intentar emplear diferentes fuentes de motivación intrínseca para mejorar el trabajo (Vesa & Harviainen, 2019).

Según el autor, nos dice que la gamificación ha ganado importancia en una variedad de contextos, ya que algunos lo ven como una forma de aumentar la eficiencia, otros lo ven como una herramienta de la creatividad y de potencial humano, la gamificación puede ser considerada como una fuente de esfuerzos para lograr comprometer a las personas en el trabajo utilizando una variedad de métodos. Este enfoque sugiere que la gamificación puede ser vista como un esfuerzo multifacético para involucrar a las personas en sus labores mediante una diversidad de métodos y enfoques.

Es decir, no se limita a una sola interpretación o aplicación, sino que abarca un espectro amplio de posibilidades que van desde la eficacia utilitaria hasta el fomento de la creatividad y la motivación, la gamificación se revela como una herramienta dinámica y adaptable que puede ser empleada de diversas maneras para promover la participación y el compromiso en el trabajo.

La capacidad de la gamificación para apoyar la satisfacción de necesidades psicológicas de los empleados cuando su uso está impulsado por la percepción beneficio personal. Por lo tanto, la implementación de la gamificación siempre debe llevarse a cabo teniendo en cuenta los resultados tanto de la organización como de los empleados. El objetivo principal debe ser crear valor compartido. De esta manera, la gamificación puede maximizar la utilidad evitando las críticas éticas que se han apuntado a ello en los últimos años. (Mitchell et al., 2019)

Se deduce que se debe considerar tanto los beneficios organizacionales como los individuales al implementar la gamificación en el entorno laboral, deben estar alineados para saber que, es lo que se quiere lograr al implementar esta técnica debido que si no se tiene claro será una pérdida de tiempo para la organización. También se resalta la importancia de considerar tanto los beneficios organizacionales como los individuales al implementar la gamificación en el entorno laboral. Esto implica alinear los objetivos de la organización con las necesidades y percepciones de los empleados para garantizar una implementación efectiva y significativa de esta técnica.

Los elementos de gamificación desencadenan múltiples procesos y estados de auto liderazgo que interactúan de manera multiplicativa y conducen a un estado de auto concordancia en el que los individuos perciben una estrecha alineación entre sus tareas laborales y sus intereses personales y valores fundamentales. (Oxarart, 2021)

Según Oxarart, la implementación de elementos de gamificación en el entorno laboral puede desencadenar procesos de auto liderazgo en los individuos, el uso de tales elementos de juego hace que estos sistemas y actividades que son normales parezcan de naturaleza más lúdica llamando así la atención de las personas. Este enfoque implica que la introducción de elementos de juego en las tareas laborales puede cambiar la percepción de estas actividades, haciéndolas más atractivas y estimulantes para los empleados. Además, estos elementos pueden generar un sentido de alineación entre las responsabilidades laborales y los intereses personales y valores fundamentales de los individual. Esto indica que la gamificación no solamente es útil para incrementar la participación y el compromiso laboral, además puede fomentar el crecimiento personal y la realización individual de los empleados al proporcionarles un sentimiento de propósito y conexión con las tareas que realizan en su trabajo.

La Gamificación que, mediante herramientas, disruptivas y dinámicas, propone formas diferentes de hacer las cosas, pero con una clara optimización no solo en resultados y logro de objetivos, sino en el sentimiento colectivo de la fuerza laboral y el ambiente de trabajo. Es fundamental que todas las actividades o gestiones empresariales transformadas en juego, siempre permanezcan dentro de un contexto temático, ofrecer indicadores medibles, claros y concisos e incluso acompañados de recordatorios periódicos que muestren el avance constante. (Riquelme Benítez, 2023)

Como el autor señala, la gamificación debe estar siempre acorde a la temática en la que se le va a ejecutar ya que es una estrategia que utiliza herramientas innovadoras y dinámicas para poder ofrecer nuevas formas de completar tareas también, enfatiza la importancia de mantener las actividades actualizadas para que puedan ser claras y medibles, la gamificación tiene como objetivo involucrar y motivar a los empleados mediante el uso de elementos de entretenimiento en el entorno laboral. La gamificación tiene como objetivo involucrar y motivar a los empleados mediante la introducción de elementos de entretenimiento en su trabajo diario, lo que puede mejorar tanto los resultados individuales como el sentimiento colectivo dentro del entorno laboral.

La dirección de los recursos humanos ha visto la oportunidad de emplear la gamificación en sus diferentes áreas para obtener beneficios tanto para la empresa como para los empleados. Entre dichos beneficios se encuentran: aumentar el compromiso de los empleados, mejora del clima laboral, asegurar un mejor y exitoso onboarding, mejora de la atracción y la retención del talento y perfección de los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo que sin duda conlleva a mejores resultados empresariales (Pérez Guerrero, 2022)

Según, el autor nos dice que la gestión de recursos humanos reconoce a la gamificación como una oportunidad para poder generar beneficios para la organización y los empleados de la misma, ya que al implementar esta técnica se podrá contar con una organización muy fuerte empresarialmente porque, al implementar la gamificación podrá aumentar el compromiso de sus empleados logrando así retener a su talento. Además, la gamificación es una herramienta eficaz para la atracción y retención de personal calificado ya que al ofrecer un ambiente de trabajo estimulante y gratificante la empresa se vuelve más atractiva, esto a su vez hace que sus empleados se sientan motivados de permanecer en la empresa, contribuyendo así a contar con equipos sólidos y comprometidos lo cual es fundamental para el éxito de la empresa. Es una herramienta

versátil y poderosa que, cuando se implementa de manera efectiva, puede transformar positivamente el entorno laboral y promover el crecimiento sostenible de la organización.

Son pocas las compañías que se plantean llevar la gamificación un paso más allá y replantearse los procesos de recursos humanos en los que cueste más, por norma general, involucrar a la mayoría de los colaboradores. Estamos hablando de la posibilidad de comprometer a los empleados con su propio desarrollo, de incrementar la participación y la celeridad a la hora de hacer las evaluaciones de desempeño de los equipos, de trabajar la cultura corporativa y la identificación con los valores e infinidad de posibilidades que nos permite esta metodología. (Hillier-Fry & Lostalé, 2019)

De acuerdo con Hillier & Lostalé, la idea de utilizar esta metodología para comprometer a los empleados con su propio desarrollo y mejorar la participación en procesos clave de recursos humanos, como las evaluaciones de desempeño y el fortalecimiento de la cultura corporativa. Lo que implica que la gamificación no solo busca hacer que el trabajo sea más divertido, sino busca mejorar el compromiso laboral y la eficiencia en toda la organización al involucrar a los empleados dentro de esta estrategia promueve un sentido de responsabilidad y empoderamiento lo que contribuye a incrementar el desempeño individual y colectivo

La importancia en aplicar la gamificación para impulsar el compromiso laboral en los trabajadores, esta técnica permite conocer la eficacia del trabajo que realiza el colaborador y mediante premios o reconocimientos se pueda motivar y hacer sentir al trabajador parte fundamental de la empresa, además esta técnica permitió usar elementos, como concurso de competencias y acumulación de puntaje para involucrarnos más con el trabajo y aumentar su interés, competitividad y compromiso la gamificación es dinámica y productiva, del cual se hace más sencilla cuando se aplica constantemente, logrando trabajadores comprometidos, lo que dio estabilidad a las empresas a largo plazo (Torres Llosa, 2020)

El autor, destaca la importancia de aplicar la gamificación para poder impulsar el compromiso laboral ya que utiliza diferentes instrumentos, pero la efectividad de esta técnica aumenta cuando se aplica de manera continua, lo que da por resultado contar con trabajadores comprometidos y se verá reflejado en la ejecución de sus actividades beneficiando así a las organizaciones. Esto sugiere que no se trata solo de implementar la gamificación ocasionalmente, sino de incorporarla como parte integral de la cultura y prácticas laborales de la empresa. Al

hacerlo de esta manera, se logra cultivar un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten constantemente motivados y comprometidos con sus tareas y con los objetivos de la organización.

La gamificación emerge como una estrategia efectiva para impulsar el compromiso laboral, pero su verdadero potencial se realiza cuando se integra de manera continua en la cultura organizacional, creando un entorno donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos con su trabajo y con el éxito de la empresa.

La gamificación no es simplemente una forma de entretenimiento; es una herramienta poderosa que utiliza elementos de juegos para, comprometer y dirigir acciones específicas. Su aplicación en la gestión empresarial no solo entretiene a los usuarios, sino que también redefine cómo abordamos la resolución de problemas y la consecución de metas. (Escallón Garzón, 2023).

Se puede decir que la gamificación en el ámbito empresarial es visto como un sistema estratégico y transformador en ocasiones esta puede ser desafiante y compleja, pero beneficia enormemente a las organizaciones ya que puede generar una cultura más colaborativa. La gamificación en el ámbito empresarial no solo ofrece entretenimiento, sino que también impulsa cambios significativos en la forma en que trabajamos y colaboramos dentro de las empresas. Al utilizar esta herramienta de manera estratégica, las organizaciones pueden mejorar la participación de los empleados, aumentar la productividad y alcanzar mejores resultados en general.

Se pueden aprovechar las ventajas de la gamificación, como las recompensas, la autoexpresión, el estatus, la competencia y la visibilidad de los logros, pueden ser una herramienta eficaz para mejorar el compromiso laboral entre la fuerza laboral de diferentes edades y generaciones. Por lo tanto, comprender sus actitudes hacia el compromiso laboral puede ayudar a las empresas en el desarrollo de una fuerza laboral más comprometida y productiva, resaltan el valor potencial de la gamificación como herramienta para mejorar el compromiso laboral, lo que implica que es valioso para abordar los bajos niveles de compromiso laboral. (Wibisono et al., 2023).

Según el autor la gamificación es una herramienta que puede incrementar el compromiso laboral ya que hoy en día las organizaciones cuentan con empleados de diferentes generaciones y la gamificación sería una estrategia que llamaría la atención a sus colaboradores más jóvenes

quienes pueden responder de manera particularmente positiva a este tipo de enfoque innovador y dinámico, al adaptar las estrategias de gamificación a las necesidades y preferencias de los diferentes grupos de generaciones se obtendrán empleados más comprometidos y productivos ya que se sentirán valorados por la empresa al ser tomados en cuenta para la implementación de la estrategia de gamificación.

Los gerentes deben tener cuidado con el uso ciego o la implementación amplia de tecnologías gamificadas. Incluso si parecen estar de moda, para ser efectivos deben encajar y estar incorporados en la cultura y estrategia general de la empresa. No son soluciones mágicas y sigue siendo un desafío para los gerentes encontrar el equilibrio adecuado entre mantener a sus empleados comprometidos sin agregar más estrés a su trabajo. (Hammedi et al., 2021).

El autor menciona que para obtener resultados positivos al implementar las estrategias de gamificación se debe usar correctamente ya que si no lo hacen esta generaría estrés a los empleados en la ejecución de sus actividades, cabe recalcar que las estrategias no son soluciones rápidas por lo que requiere una planificación cuidadosa y debe estar ligada a la cultura y estrategias organizacionales, los líderes deben buscar un equilibrio para que los empleados se sientan motivados y comprometidos

Además, debe estar correctamente implementada para que puedan ver resultados ya que si no lo está puede traer graves consecuencias para los miembros de la organización, antes de aplicar esta técnica para resolver el bajo compromiso se debe buscar un equilibrio entre mantener el compromiso y el estrés que ya tienen por sus actividades.

La organización debe construir una estrategia de ejecución adecuada basada en las necesidades y se deben realizar pruebas previas de las secciones gamificadas en eventos más pequeños para comenzar con la viabilidad y eficacia para mejorar el compromiso y el desempeño. Como los enfoques de gamificación varían entre las empresas, el personal y su perfil laboral, es importante que las empresas pongan estos elementos en un lienzo para ayudar a las organizaciones a elegir rigurosamente estrategias para aplicar las mecánicas de juego adecuadas. (Rahiman et al., 2023).

El autor recomienda, que antes de darlo por hecho que la gamificación funcionara primero se debe realizar varias pruebas con pequeños grupos para así ver que se debe cambiar y si

funcionara, se debe construir estrategias para la ejecución adecuada basada en las necesidades específicas de la empresa, la gamificación es el uso de elementos de juego en contextos no lúdicos dentro de una organización y al aplicarlas, puede ayudar a las empresas a enfocarse en el mercado interno, es decir, en satisfacer las necesidades y deseos de sus propios empleados, al tomar en cuenta puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados y su compromiso con la empresa.

Es fundamental que las organizaciones realicen un análisis de sus necesidades para poder diseñar estrategias de gamificación ya que cada estrategia es diferente para que sea efectiva para las organizaciones debido que debe asegurarse que los elementos de juego que sean implementados estén alineados con sus empleados y así fomentar el compromiso en ellos.

El uso de la gamificación puede producir los resultados esperados si se diseña teniendo en cuenta los tipos de participantes y las motivaciones que impulsan a los jugadores. El aspecto lúdico asociado con la gamificación puede ayudar a las organizaciones a crear un ambiente de trabajo positivo para los trabajadores autónomos, reduciendo así el estrés relacionado con el trabajo y generando una mayor productividad. (Behl et al., 2021)

Teniendo en cuenta al autor, para lograr mejorar el compromiso laboral a través de la gamificación se debe tener en cuenta la personalidad de cada participante para, poder saber qué mecanismo de gamificación vas a usar con ellos, este instrumento no solo nos ayuda a levantar el compromiso también mejora el ambiente de trabajo siendo más innovador y llamativo.

La gamificación debe tener en cuenta las características y motivaciones de cada empleado para su creación, esto no solo mejora el compromiso y satisfacción de los colaboradores, también crea un ambiente de trabajo más positivo dinámico innovador y productivo.

El concepto de gamificación en los empleados dará una sensación de placer porque trabajarán como si estuvieran jugando. Además, a través de la gamificación, los empleados se sentirán más motivados y desafiados, dando la impresión de jugar mientras se hacen negocios al brindar sensaciones placenteras y experiencias emocionantes para mediar los efectos de un clima de seguridad psicosocial, que aumentará el compromiso laboral. (Nurkhori et al., 2021).

Desde el punto de vista del autor los empleados a través de las estrategias de gamificación pueden experimentar y encontrar nuevas formas de realizar sus actividades ya que miraran a su

trabajo más atractivo y gratificante mejorando así su rendimiento a la hora de realizar sus responsabilidades

Según Nurkhorj et al., menciona que al utilizar la gamificación los empleados sienten cierto placer porque trabajan como si estuvieran jugando ya que estas estrategias transforman las tareas aburridas en desafíos divertidos que llama la atención para ser superados, esto puede aumentar su entusiasmo y energía en el trabajo

Además, al implementar la gamificación ayuda a disminuir el estrés en los empleados ya que transforma las tareas duras en más llevaderas así como los empleados se sientan menos presionados y más relajados a la hora de realizar sus actividades, creando así un clima de trabajo más saludable y agradable.

El entorno competitivo estimulado por la aplicación exitosa del aprendizaje electrónico gamificado mejoró la motivación de los empleados y el compromiso organizacional. Los procesos gamificados aumentan el reconocimiento gerencial de los empleados y elevan su estatus entre sus pares, aumentando su confianza y sus resultados laborales. (Hamza & Tóvölgyi, 2022).

El autor menciona que al implementar la gamificación de una manera adecuada genera un clima laboral más ameno ya que es necesario innovar en los métodos tradicionales utilizados para incentivar el compromiso laboral, debido a que las organizaciones deben implementar nuevas estrategias para poder mantener a los empleados jóvenes dentro de la organización.

El utilizar las estrategias de gamificación puede traer varios beneficios tanto para la empresa como para los colaboradores, dentro de estos beneficios está aumentar la motivación ya que los empleados ven que tiene la oportunidad de obtener recompensas o reconocimientos a través de estas estrategias, hace que se sientan comprometidos con la organización.

Los elementos de juego que las empresas deben considerar para la creación de estrategias de gamificación son: tablas de posiciones y puntajes, sistemas de puntos, niveles, insignias o medallas, progreso de cada participante o grupo, retos o desafíos frecuentes, avatares, trabajo en equipo o compañerismo. Los cuales brindan un soporte dentro del juego y deben ser definidos durante una etapa de planificación, monitoreada y evaluada en un tiempo establecido para determinar si los objetivos empresariales se cumplieron o no. (Barros & Medina, 2021).

Según el autor nos menciona diferentes elementos que serían esenciales para la implementación de la gamificación dentro de las organizaciones, estos juegos generarán un ambiente positivo dentro de las mismas ya que son un conjunto de mecanismos de juego que son creados para un fin determinado, pero que llevan cierto grado de entretenimiento al implementarlas adecuadamente generará cierto beneficio a los directivos de la organización debido que ayudan a cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa.

Cuando se aplican correctamente, estos juegos pueden generar un ambiente positivo dentro de la organización. Esto puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, ya que se sienten más incentivados a participar y alcanzar objetivos. Además, la gamificación puede ser una herramienta efectiva para ayudar a cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa. Al definir claramente los objetivos del juego y monitorear el progreso de los participantes, las empresas pueden evaluar si están alcanzando sus metas empresariales.

Wanick & Bui, (2019) nos dicen que, “La gamificación transforma el lugar de trabajo. Por ejemplo, la aplicación de elementos como dominio, conectividad, aprendizaje, capacitación, competencia, recompensas, puntos, insignias y satisfacción podría aplicarse para mejorar el compromiso de los empleados.” (págs. 57-74)

El autor destaca cómo la gamificación tiene el poder de transformar el lugar de trabajo al introducir una serie de elementos que pueden mejorar significativamente el compromiso de los empleados. Al implementar un sistema de puntos y recompensas, los empleados pueden sentirse incentivados a alcanzar ciertos objetivos o completar tareas de manera más eficiente. Esto no solo aumenta su motivación, también les proporciona una sensación de logro y reconocimiento por su trabajo, la gamificación ofrece una forma innovadora de mejorar el compromiso de los empleados al transformar el lugar de trabajo en un entorno más dinámico y motivador lo que en última instancia contribuye al éxito general de la organización.

Los procesos de gamificación generalmente se adoptan porque las organizaciones pueden utilizar la información para ayudar a mejorar los procesos internos y aumentar la productividad. A través de estos sistemas es posible fijar un objetivo al empleado y animarle a desarrollar las habilidades necesarias para alcanzarlo. (Coelho & Abreu, 2022).

El autor menciona que la gamificación tiene la capacidad de brindar una retroalimentación y datos de desempeño laboral de manera inmediata, esto facilita a las organizaciones a identificar áreas de mejora y así poder tomar medidas de manera oportuna. Es importante que se establezcan objetivos claros y medibles para que los empleados tengan una dirección clara sobre lo que se espera de ellos.

El efecto percibido de la gamificación vincula el compromiso de los empleados y la motivación. La comunicación y la relación del equipo pueden aumentar el compromiso y motivación si están inmersos en una actividad que les permita colaborar y construir interacción con otros miembros del equipo. (Pura, 2022).

Se menciona que, al introducir elementos de juego en las actividades laborales, puede crear un ambiente más dinámico y participativo. Esto puede fomentar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo, ya que se involucran en desafíos y competencias conjuntas. Al trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes, los empleados pueden desarrollar un sentido de compañerismo y solidaridad, lo que a su vez fortalece su compromiso con la organización y su motivación para alcanzar el éxito.

La gamificación puede tener impacto significativo en el compromiso y motivación de los empleados ya que proporciona oportunidades para mejorar la comunicación, colaboración y el reconocimiento entre los equipos de trabajo ayudando a que los empleados se sientan más comprometidos y motivados para lograr sus objetivos

Mientras se mantengan la creatividad y el dinamismo al momento de idear nuevas estrategias de funcionamiento interno, mejores resultados se podrán obtener. Un claro ejemplo de esto, es la gamificación, que, mediante herramientas disruptivas y dinámicas, propone formas diferentes de hacer las cosas, pero con una clara optimización no solo en resultados y logro de objetivos, sino en el sentimiento colectivo de la fuerza laboral y el ambiente de trabajo. (Riquelme Benítez, 2023)

La gamificación es una forma innovadora y eficaz de mejorar tanto los resultados de una empresa como el ambiente en el trabajo. Al introducir elementos de juego en las tareas diarias, no solo se fomenta la creatividad y el dinamismo, también se logra un mayor compromiso y motivación por parte de los empleados. Esta técnica transforma las actividades rutinarias en

experiencias más atractivas y desafiantes, lo que hace que los trabajadores participen con más entusiasmo y dedicación. Además, al recompensar los logros y reconocer los esfuerzos, se refuerza el sentido de pertenencia y se fomenta una cultura de colaboración y apoyo entre todos. En definitiva, la gamificación no solo mejora la productividad y el logro de objetivos, también ayuda a crear un entorno de trabajo más positivo y comprometido, donde los empleados se sienten valorados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.

La gamificación tiene como objetivo cambiar comportamientos y actitudes a través de tecnología y sistemas. Por tanto, los elementos de diseño de juegos utilizados en sistemas gamificados no pueden liberarse del factor "humano". Estos componentes están relacionados con un sentido de propósito, combinado con pensamiento estratégico, motivación y participación. Si los usuarios se sienten involucrados en algo que les resulte divertido, esta aplicación tendrá un buen potencial para generar participación y compromiso. (Wanick & Bui, 2019).

El autor menciona que, la gamificación depende mucho de cómo los empleados interactúan para poder determinar su éxito debido que estas estrategias deben estar ligadas con las motivaciones y necesidades de los empleados para poder crear una experiencia gamificada efectiva dentro del ámbito empresarial.

La gamificación debe estar centrada al cien por ciento en el ser humano para que los elementos de juego puedan ser utilizados para motivar, comprender y satisfacer a los empleados debido a que al proporcionar una experiencia atractiva y única la gamificación tiene el potencial de transformar comportamientos y actitudes de manera positiva generando un ambiente participativo y empleados más comprometidos

Según, Silic etc al., (2020). "La gamificación en el lugar de trabajo podría aumentar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados a través de cuatro factores principales, incluido el disfrute, el reconocimiento, la utilidad de los juegos y la motivación por los juegos." (págs. 260-277)

El autor menciona que cuatro factores pueden contribuir a mejorar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados a través de la gamificación en el lugar de trabajo, creando un entorno más positivo y productivo para todos los involucrados. El disfrute se refiere a la capacidad de las actividades gamificadas para brindar diversión y entretenimiento a los

empleados mientras realizan sus tareas laborales.

La gamificación es una herramienta poderosa que ayuda a aumentar el compromiso de los empleados porque permite transformar tareas aburridas y monótonas en actividades interesantes y significativas. La gamificación proporciona más motivación y propósito al realizar tareas rutinarias. Puede mejorar la eficiencia, la motivación, la cooperación, la confianza, el trabajo en equipo, el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral. (Girdauskiene et al., 2022).

La gamificación aumenta el compromiso de los empleados en la organización, y dado que existe una relación significativa entre el compromiso de los empleados y el desempeño de los empleados, a su vez, también promueve el desempeño organizacional, por lo tanto, la gamificación puede considerarse como una capacidad organizativa. (Fathian et al., 2020).

Al momento de integrar elementos de juego dentro de las actividades rutinarias se crea un ambiente laboral más atractivo y gratificante para los empleados despertando haci el interés en los mismos el cual les motiva a participar activamente fomentando un sentido de propósito y logro, beneficiando positivamente al desempeño en general de la organización, ya que cuando los empleados se encuentra comprometidos con la organización son más productivos, creativos y colaborativos generando así resultados positivos.

A través de la estrategia de gamificación, los líderes pueden promover la autonomía, la flexibilidad y las oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo que son las preferidas por la fuerza laboral multigeneracional. La gamificación es una herramienta útil para mejorar el compromiso de los empleados y su implementación como parte del sistema de gestión del desempeño será beneficiosa para la organización. (Basit et al., 2021).

Las empresas utilizan la gamificación para enfrentarse a los desafíos que atraviesan ya que a través de esta estrategia pueden encontrar soluciones innovadoras y sostenibles, debido que incentiva a los empleados a salir de su zona de confort y así consideren diferentes perspectivas a la hora de realizar sus actividades

Incorporar elementos de juegos en diversas actividades empresariales puede ayudar a transformar significativamente la manera en que se enfrentan los empleados a desafíos ayudándolos a buscar soluciones. Este enfoque lúdico mejora la experiencia del usuario y motiva

a los equipos, fomentando un ambiente de trabajo más dinámico y colaborativo ya que la gamificación introduce un componente de diversión y competencia sana, lo que puede incrementar la participación, el compromiso y la productividad de los trabajadores.

El juego organizacional suele ser enmarcado como una forma de promover el auténtico desarrollo humano en un contexto laboral, no sólo por los defensores de la gamificación sino también, paradójicamente, por sus críticos. La literatura convencional promueve la gamificación como un medio para aumentar el compromiso y la productividad, pero lo hace subrayando la base ética del juego como un fenómeno intrínsecamente motivador. (Butler & Spoelstra, 2024).

Es importante no perder de vista los aspectos ético y humano al implementar las estrategias de gamificación ya que si no se implementa de manera cuidadosa y ética esta herramienta puede convertirse en una fuente de manipulación y estrés en lugar de ser una fuente de motivación y desarrollo profesional, por lo que debe ser diseñada acorde a los impactos psicológicos y sociales.

Según Höllig et al., (2020).” El éxito de los sistemas gamificados depende de cómo las características y el comportamiento del usuario interactúan con el diseño del sistema”. (págs. 288-303).

Podemos decir que, los sistemas gamificados radican en una comprensión profunda de los usuarios y en un diseño que refleje y responda a sus características y comportamientos ya que, al crear experiencias personalizadas, intuitivas y alineadas con las motivaciones de los usuarios, los sistemas gamificados pueden lograr un mayor compromiso y productividad, beneficiando tanto a los individuos como a las organizaciones.

También los diseños deben ser fáciles de usar para los usuarios ya que si estos sistemas son complicados o confusos se generará un ambiente de estrés llevándolos a abandonar el sistema, por lo cual son puntos que no se deben pasar por alto.

La gamificación requiere una integración sistemática de elementos de juego con el objetivo de crear actividades inversivas para participación de los participantes en las experiencias de juego. Durante las actividades de inmersión, los participantes lograrían mayores experiencias simultáneas de concentración, interés y disfrute. La gamificación requiere mucha inmersión de

los participantes para hacer se adaptan a los ambientes lúdicos. (Zhang & Yu, 2022).

Según el autor es necesario que el diseño de un sistema gamificado sea entendible y accesible para todos los participantes ya que se debe considerar las diferentes habilidades y preferencias que tengan los empleados para que exista un correcto funcionamiento de este sistema y así los participantes puedan disfrutar y beneficiarse de la experiencia lúdica

La gamificación ocurre cuando los profesionales aplican elementos y principios de diseño de juegos en situaciones de juego como los negocios y la toma de decisiones. La gamificación se puede utilizar para aumentar productividad organizacional e invertir plenamente en prácticas de recursos humanos como contratación, formación de empleados, sistemas de evaluación del desempeño y sistemas de recompensa. (Walls, 2021).

Según el autor dentro del ámbito empresarial, la gamificación puede transformar tareas cotidianas en actividades más atractivas y motivadoras ya que al incorporar mecánicas de juego como puntos, niveles, desafíos y recompensas, las organizaciones pueden hacer que los empleados se sientan más involucrados y comprometidos con su trabajo.

La gamificación en el entorno empresarial también implica establecer estratégica de elementos y principios de diseño de juegos para así mejorar la productividad y optimizar prácticas de recursos humanos. Ya que al hacer que las tareas y procesos sean más atractivos y motivadores, las organizaciones pueden mejorar el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de sus empleados.

Podemos decir que las estrategias de gamificación es una herramienta poderosa capaz de influir positivamente en el compromiso y motivación de los empleados, pero para que obtengan resultados positivos debe ser implementada de manera estratégica ya que no brinda soluciones rápidas, por eso debemos entender que al implementar esta estrategia no resolverá los problemas de compromiso de un día para el otro sí que se debe tener paciencia para ver los resultados

El autor destaca lo valiosa que es la gamificación en el mundo laboral. Los dos beneficios principales que mencionó son brindar retroalimentación positiva y dividir tareas complejas en partes más manejables. Personalmente, creo que estos aspectos son importantes para motivar e involucrar a los empleados para que su nivel de compromiso sea alto. Cuando los empleados

reciben comentarios positivos, se sienten apreciados y reconocidos, lo que crea un ambiente de trabajo más positivo y motivador.

Además, dividir las tareas difíciles en pequeños pasos no sólo las hace más fáciles de manejar, sino que también reduce el estrés y aumenta la confianza en sus propias habilidades, estas prácticas no sólo hacen que el trabajo sea más satisfactorio para los empleados, sino que también aumentan la eficiencia y la productividad de la empresa, creando un círculo en el que todos se benefician.

### **3.4. Compromiso laboral**

El compromiso es un factor importante en la gestión de las organizaciones por su influencia en el grado de eficacia, la capacidad de innovación y competitividad de las mismas; además, se vincula con niveles más altos de desempeño tanto a nivel individual como de organización. El compromiso laboral se lo define como los factores que provocan que el personal de una institución se sienta involucrado en las metas de la organización y se comprometa a cumplir los objetivos de los mismos dando resultados positivos para el bienestar propio y organizacional. (Prieto Díez et al., 2021).

El autor destaca que, compromiso laboral significa que los empleados se sientan conectados con los objetivos de la organización de una manera personal, lo que termina siendo beneficioso para ellos como para la organización, lo importante que es tener un compromiso fuerte para que todos se desempeñen bien y la organización tenga éxito.

Prieto Díez et al., también mencionan que un buen compromiso tiene beneficios para todos. Los empleados se sienten valorados y parte de algo importante, lo que mejora su bienestar. Al mismo tiempo, la empresa obtiene mejores resultados porque tiene un equipo más motivado y enfocado en alcanzar los objetivos.

El Compromiso Organizacional se compone de tres dimensiones: la dimensión afectiva, la normativa y la continua; la dimensión afectiva está dada por los lazos emocionales que se forjan las personas con respecto a algo o alguien; la dimensión normativa está relacionada con la lealtad del trabajador con la empresa; la dimensión continua, por el contrario, se manifiesta por el apego material del trabajador. (Fabián Palomino, 2019).

Como menciona Palomino es importante evaluar estas tres dimensiones dentro de las organizaciones ya que así podrá conocer que tan comprometidos se encuentran los colaboradores con la organización ya que estas dimensiones estudian partes claves que ayudaría para crear estrategias que mejoren el compromiso laboral

Además, menciona que, cuando hablamos de la dimensión normativa, nos referimos a la lealtad que los empleados sienten hacia la empresa, esto significa que el compromiso organizacional no se limita solo a tener una conexión emocional, también implica sentirse leal y tener la responsabilidad de cumplir con ciertas expectativas y normas en el trabajo, dimensión destaca la importancia de sentirse comprometido y leal a la organización en un nivel ético y normativo.

El compromiso puede considerarse como un índice sobre el cual se pueden observar o determinar los datos sobre el grado de participación de los empleados en la organización; dentro de este marco el compromiso organizacional se define como el apego a la organización esto significa que una persona con alto compromiso organizacional, se inclina a permanecer en la organización y trabajar con más esfuerzos para ella. (Fabián Palomino, 2019).

Como menciona anterior mente el compromiso es una herramienta que permite medir y evaluar la conexión emocional y dedicación que tengan los empleados asía la organización cabe recalcar que es importante que los líderes de las organizaciones midan el compromiso ya que esto les ayudara a comprender la relación que existe entre los empleados y la organización.

Además, menciona que, al hablar de compromiso organizacional, nos referimos al nivel de conexión y dedicación que los empleados tienen hacia la organización; el compromiso también puede ser utilizado como un indicador para poder medir la participación de los empleados en dentro de la organización. Se puede decir también que, el compromiso laboral es el apego que tienen con la organización, lo que implica que los empleados con un alto nivel de compromiso tienden a permanecer en la organización y a trabajar con mayor esfuerzo para contribuir a su éxito, es importante mantener el compromiso laboral en los colaboradores ya que es un factor que influye en la retención de empleados y en el esfuerzo que estos dedican a sus tareas laborales.

El compromiso organizacional también resulta atractivo desde el punto de vista del empleado, pues éste hace posible vislumbrar estabilidad laboral, percibiendo provecho por su permanencia en la

empresa, convirtiéndose en un conductor que lleva al trabajador a decidir aportar su esfuerzo para obtener los beneficios a largo plazo representando una ventaja también para las familias y la economía individual, familiar y nacional. (Trujillo Martínez, 2021).

De acuerdo con lo que menciona el autor los empleados ven atractivo al compromiso laboral debido a que este les ofrece seguridad, un trabajo estable y beneficios al momento que los empleados se sientan conectados emocionalmente con la empresa se motivan a dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo

Asimismo, la estabilidad laboral que viene con el compromiso organizacional es como una guía que influye en las decisiones de los empleados, obtener beneficios a largo plazo crea un ambiente donde se fomenta la lealtad y la colaboración, contribuyendo a un lugar de trabajo más armonioso y productivo. La conexión profunda entre el empleado y la empresa va más allá de simplemente hacer el trabajo, generando un sentimiento de pertenencia y propósito que va más allá de lo profesional.

El modelo en cuestión distingue entre tres tipos de compromiso en función de los motivos por los que un trabajador desea continuar formando parte de su organización: compromiso afectivo (lazos emocionales que unen al individuo con la organización), compromiso calculativo (toma de conciencia por parte del empleado de los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización) y compromiso normativo (obligación del empleado de permanecer en la organización no solo porque está contratado, sino porque cree que esto es lo correcto). En relación con ello, se ha indicado que es probable que los empleados experimenten diferencialmente las tres formas de compromiso. (Gabini, 2020).

El compromiso afectivo se refiere a los vínculos emocionales que unen a un individuo a una empresa y le hacen disfrutar y valorar su participación en ella; el compromiso calculador significa que el empleado elige permanecer en la organización porque es consciente de los costos y desventajas de irse y el compromiso normativo se basa en la obligación moral del empleado de permanecer en la empresa porque cree que es lo correcto.

Se hipotetiza que los factores del capital psicológico (optimismo, resiliencia, autoeficacia y esperanza) tendrán un efecto positivo sobre el compromiso laboral; de igual forma, contar con recursos en el entorno que faciliten el trabajo desde casa influirá positivamente en el compromiso, además de mantener una relación positiva con el capital psicológico. (Vanegas Rico et al, 2023).

Los autores sostienen que, los aspectos como el optimismo, la resiliencia, la autoeficacia y la esperanza, conocidos como capital psicológico, tienen un impacto positivo en el compromiso laboral. Esto significa que cuando los empleados tienen una mentalidad positiva y confían en sus capacidades, tienden a estar más comprometidos con su trabajo.

Además, contar con recursos adecuados para trabajar desde casa, como una buena conexión a internet y un espacio de trabajo cómodo, también aumenta el compromiso laboral. Estos recursos no solo facilitan el trabajo remoto, también refuerzan el capital psicológico de los empleados, ayudándolos a ser más productivos y satisfechos en sus roles. Por lo tanto, tanto el capital psicológico como un entorno de trabajo favorable son cruciales para mantener altos niveles de compromiso laboral.

El Compromiso Organizacional es uno de los indicadores que utiliza la dirección de recursos humanos para analizar la lealtad y vinculación de los empleados con su organización. El compromiso existe entre los miembros de una organización cuando las personas se identifican con la misma, cuando los objetivos de la organización o cuando los objetivos individuales están muy integrados, son congruentes. (Goetendia Alarcón, 2020).

El autor destaca que el compromiso organizacional es un indicador fundamental dentro de la dirección de recursos humanos ya que es utilizado para poder medir el nivel de lealtad y la vinculación que existe entre los empleados con la organización, esto puede ser observado cuando los empleados se sientan comprometidos y vinculados con los objetivos y metas de la organización, por es importante que los objetivos personales de los empleados se encuentren alineados con los de la organización.

Al momento que se encuentren relacionados los objetivos personales como los organizacionales se fomenta un ambiente de trabajo positivo ya que los trabajadores se sentirán que sus valores metas y objetivos se encuentran respaldados por la empresa a la que pertenece, el compromiso no solo fortalece la lealtad en los empleados, sino que también mejora el desempeño y disminuye la rotación del personal

Existen muchos caminos para que los gerentes incrementen y mantenga, el potencial de compromiso de los trabajadores, un ejemplo de ello podría ser el sistema de recompensas e incentivos que tenga una empresa, incluyendo capacitación y respeto al trabajo del individuo. (Mora et al., 2021).

Los autores antes mencionados, señalan que los gerentes pueden aumentar y mantener el compromiso de los trabajadores a través de diversas estrategias. Un ejemplo importante es la implementación de sistemas de recompensas e incentivos. Estos sistemas pueden incluir desde bonificaciones y reconocimiento público hasta oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Además, es crucial que la empresa respete y valore el trabajo de cada individuo, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y motiva a los empleados a comprometerse más con la organización.

(Estrada & Mamani, 2020) El compromiso organizacional se relaciona directamente con el sentido de pertenencia y la responsabilidad que posee cada persona con el lugar donde labora. Es trascendental tener trabajadores comprometidos y eficaces, en tanto que proporcionarían una alta eficacia y eficiencia organizacional. (págs. 132-146).

Los autores argumentan que el compromiso laboral se encuentra relacionado con el sentido de pertenencia y la responsabilidad que sienten los empleados por su puesto de trabajo ya que los colaboradores tienden a ser más productivos cuando tienen un buen ambiente de trabajo dando así resultados positivos que benefician tanto a la empresa como al empleado.

Al momento que la organización cuente con empleados comprometidos mejora el rendimiento individual el cual contribuye al éxito de la empresa, eso quiere decir que al contar con un nivel alto de compromiso ayuda a tener menor rotación y mayor motivación por eso es importante fomentar el compromiso laboral dentro de las organizaciones para lograr un funcionamiento efectivo.

Según, (Chaidir & Zulfikar, 2023) ,“El compromiso o lealtad de los empleados es el grado en que los empleados se identifican con la organización y quieren participar activamente para continuar un trabajo relacionado con los objetivos de la organización” (págs. 575-599). Es decir que, el compromiso va más allá de simplemente cumplir con las tareas asignadas; implica más una conexión emocional y una fuerte motivación para contribuir positivamente con la empresa.

El compromiso de los empleados es un factor crítico para el éxito organizacional ya que los empleados que se sienten identificados con su empresa y están motivados para contribuir activamente no solo mejoran el rendimiento y la productividad, además ayuda a fortalecer la cultura organizacional fomentando así la innovación. Por lo que es importante que, las organizaciones planteen estrategias que promuevan el compromiso y la lealtad en sus colaboradores.

Además, el compromiso laboral tiene un impacto positivo en el rendimiento y en el éxito de la organización ya que una empresa que tenga un fuerte compromiso laboral experimenta menos rotación ayudando a reducir costos que son implementados en la contratación y capacitación de nuevo personal, para que una organización fomente el compromiso laboral debe enfocarse en crear un ambiente de trabajo que apoye e incentive el desarrollo profesional

Empleados con altos grados de compromiso organizacional es menos probable que tengan la intención de irse porque tienen un fuerte sentido de lealtad y apego a la organización. Los empleados con bajos niveles de compromiso organizacional tienen más probabilidades de considerar dejar sus trabajos porque no sienten una conexión fuerte con la organización y están más abiertos a examinar nuevas alternativas laborales. (Elrayah & Mabkhot, 2023)

La falta de una conexión sólida entre los colaboradores y la organización los hace más abiertos a buscar nuevas oportunidades laborales que puedan satisfacer mejor sus expectativas y necesidades, ya que pueden sentirse desconectados con la cultura y los objetivos organizacionales disminuyendo así el compromiso en los empleados, el contar con un nivel alto de compromiso laboral dentro de la organización es un indicador clave para contar con estabilidad y tener éxito a largo plazo debido que los empleados más comprometidos son más leales y menos propensos a buscar nuevas oportunidades.

El compromiso laboral se explica como la dedicación al trabajo que refleja la actitud que se tiene hacia él. El nivel de compromiso de un empleado con su trabajo está relacionado con lo que siente acerca de la organización; cuanto más satisfechos estén con su trabajo, más se dedican a la organización. (Robles & Sarcon, 2023)

El autor nos dice que, el compromiso laboral es un componente crucial para el éxito de cualquier organización debido que los empleados que están satisfechos y se sienten conectados emocionalmente con su trabajo y la empresa a menudo muestran niveles más altos de dedicación y lealtad y eso se ve reflejado en la ejecución de sus actividades, ya que al enfocarse en mejorar la

satisfacción laboral y crear un ambiente de trabajo que apoye el desarrollo personal y profesional, las organizaciones pueden aumentar significativamente el compromiso de sus empleados, lo que a su vez puede conducir a un mayor rendimiento y éxito organizacional. En sí, cuanto más satisfecho esté un empleado con su trabajo y su entorno laboral, mayor será su compromiso y dedicación hacia la organización.

Para mejorar el compromiso laboral, las organizaciones deben centrarse en el reconocimiento y la recompensa de sus empleados ya que, al valorar las contribuciones de sus empleados de manera tangible, ya sea a través de incentivos económicos o reconocimiento público, puede ayudar a contar con colaboradores comprometidos y con sentido de pertenencia.

Los trabajadores comprometidos permiten que la organización se centre en el desempeño en lugar de en la variedad de actitudes que pueden conducir al conflicto y la confrontación. Por lo tanto, las organizaciones preocupadas por generar y mantener el compromiso en sus empleados encontrarán que sus empleados están dispuestos a cambiar, ser flexibles, abiertos y enfocados en la calidad y los resultados. (Dávila, 2020).

El autor sostiene que, el compromiso laboral hace que los líderes de las organizaciones se concentren en el desempeño de cada uno de los empleados y en las actividades propias de la empresa para así evitar actitudes que podrían llevar a conflictos y confrontaciones entre los empleados.

Cuando los empleados están verdaderamente comprometidos, su predisposición para adaptarse y colaborar con la organización aumenta, lo que mejora significativamente la eficiencia y efectividad de la misma. Las organizaciones que invierten en fomentar el compromiso encontrarán que sus empleados no solo se desempeñan mejor individualmente, también contribuyen a una cultura corporativa más fuerte.

Gonzales Miranda et al., (2024) El compromiso organizacional es un factor esencial a considerar en toda institución, por el impacto directo en el desempeño de sus integrantes, el compromiso organizacional es un elemento de preocupación para una organización, más aún en el contexto de la virtualidad; es por ello que, las organizaciones han puesto atención en la generación de espacios propicios para el trabajo.

El autor menciona que el compromiso laboral tiene un impacto en el desempeño de los empleados ya que cuando los colaboradores se encuentran comprometidos tienden a ser más productivos, innovadores, dedicados y se encuentran alineados con los objetivos y metas de la organización mejorando así la eficiencia y la eficacia de la empresa.

Silva Louro & Gabardo-Martins, (2023) mencionan que, los empleados comprometidos tienen altos niveles de energía y entusiasmo, además de estar más centrados en sus responsabilidades laborales. Además, menciona que un proceso de retroalimentación en el que se haga un incremento de recursos, tanto personales como laborales motiva a los empleados a estar más comprometidos, lo que a su vez los lleva a dedicar más esfuerzo a sus tareas. Los empleados comprometidos con la organización no solo tienen altos niveles de energía y entusiasmo, sino que también están más enfocados en sus tareas y responsabilidades laborales. Esto se traduce en un mayor rendimiento y una actitud positiva hacia el trabajo, lo que beneficia a toda la organización. Los empleados comprometidos son más productivos y están dispuestos a contribuir con la empresa.

Además, los autores subrayan la importancia de un proceso de retroalimentación efectivo, que incluya más recursos personales y laborales ya que al ofrecer a los empleados las herramientas y el apoyo necesarios para el desenvolvimiento en sus funciones, se fomenta un mayor compromiso y esto lleva a los empleados a esforzarse más en sus tareas, mejorando su desempeño y aportando de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales. Por lo tanto, preocuparse e invertir recursos en el bienestar y desarrollo de los empleados no solo mejora su compromiso, también impulsa la eficiencia, la rentabilidad y la permanencia de la organización en el mercado laboral.

Los empleados con un fuerte sentido de compromiso laboral demuestran una mayor adherencia a la disciplina laboral, lo que sugiere que su dedicación a su trabajo se traduce en un enfoque más disciplinado de sus responsabilidades, las organizaciones deben implementar evaluaciones y valoraciones mensuales periódicas para monitorear la implementación de la disciplina, la motivación, el compromiso laboral y el desempeño de las tareas, funciones y responsabilidades principales asignadas a todos los empleados. (Sudarmanto et al., 2023)

El autor menciona que para saber si los colaboradores se encuentran comprometidos se debe realizar evaluaciones constantes ya que estas evaluaciones no solo permiten monitorear el cumplimiento de la disciplina laboral, también proporcionan una oportunidad para evaluar la

motivación y el compromiso de los empleados. Además, estas revisiones ayudan a identificar áreas de mejora y a reconocer a aquellos empleados que demuestran un desempeño excepcional.

Cabe recalcar que los empleados comprometidos son la columna vertebral de cualquier organización exitosa. Por eso, se debe implementar evaluaciones mensuales ya que así las empresas pueden garantizar un ambiente de trabajo que promueve el crecimiento personal y profesional de cada uno de sus colaboradores, esto no solo mejora la eficiencia operativa de las organizaciones, además contribuye a un clima organizacional positivo que fomenta la lealtad y la satisfacción de los empleados.

Mudhar et al., (2023) La existencia de compromiso organizacional no sólo es un determinante importante de la productividad de los empleados, sino que también media la influencia de la cultura laboral y la calidad de los recursos humanos en la productividad laboral de los empleados. (págs. 1045-1055)

Tomando en cuenta al autor podemos decir que, para contar con una excelente productividad dentro de las organizaciones es esencial tener un compromiso organizacional ya que actúa como mediador entre la cultura laboral y la calidad de los recursos humanos, el compromiso no solo mejora el rendimiento individual, también ayuda a fortalecer la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos estratégicos. Las empresas que invierten en fomentar un alto nivel de compromiso organizacional crean una base sólida para el éxito sostenible y la innovación continua.

## **4. PROPUESTA METODOLÓGICA**

### **4.1. Enfoque de investigación**

Se implementará la metodología cuantitativa ya que se utilizará datos numéricos y técnicas estadísticas para medir y analizar el fenómeno del estudio, y la metodología cualitativa porque se centra en la interpretación detallada de los datos, los cuales suelen ser recopilados a través de técnicas como entrevistas, observaciones y análisis de documentos.

“El proceso de investigación cuantitativo presenta los siguientes pasos: se plantea un problema de estudio delimitado y concreto; revisa la literatura sobre lo que se ha investigado, a partir de la cual construye un marco teórico la teoría que habrá de guiar su estudio; de esta teoría deriva la hipótesis, la somete a prueba mediante el empleo de diseños de investigación apropiados; para obtener

tales resultados, el investigador recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que el estudio analiza mediante procedimientos estadísticos”. (Polanía Reyes et al., 2020).

#### **4.2. Diseño de la investigación**

La investigación se enmarca en un diseño no experimental de corte transversal, ya que no implica la manipulación o modificación de las variables de estudio a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo.

“El diseño no experimental se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que se dan sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” (Urbina Rosas, 2019)

#### **4.3. Método**

Deductivo, correlacional

Las personas que siguen esta forma de pensar parten de una idea general basada en la razón. Luego, usan esta idea para entender casos particulares, empezando con la teoría y pasando a los datos.

Según (Escobar & Bilbao, 2020) “La investigación correlacional busca determinar si existe una relación estadística entre dos o más variables, sin necesariamente demostrar una relación de causa y efecto”

#### **4.4. Nivel de profundidad**

Se llevarán a cabo estudios puramente descriptivos, explorando a fondo el tema de investigación y realizando un análisis exhaustivo de la información recopilada de diversas fuentes, como artículos, textos en línea, informes y libros, además de la encuesta que se implementara.

“Las investigaciones descriptivas, cuyo propósito es el estudio de una serie de características o cualidades cambiantes. Por lo tanto, aun cuando no se formulen hipótesis, siempre estarán presentes las variables que se deseen analizar y que deberán aparecer enunciadas en los objetivos de la investigación”. (Arias Odón, 2020)

#### 4.5. Técnicas e instrumentos

En esta investigación, se empleará la técnica bibliográfica, teniendo la encuesta como principal método de recolección de datos. A través de este enfoque, se recopilará información esencial sobre la gamificación y su impacto en el compromiso laboral. Además, se complementará esta metodología con la revisión de artículos bibliográficos, fortaleciendo así el análisis y la contextualización del tema de estudio.

Según (Story, 2019), las encuestas deben tener preguntas de investigación claras utilizando el menor número posible de preguntas (elementos) esenciales y de alta calidad que interesen a la población objetivo. Tanto, los investigadores como los lectores deberían ponerse en el lugar de los encuestados. Las preguntas de la encuesta deben proporcionar resultados reproducibles (confiables), medir lo que se supone que deben medir (válidos)

#### 4.6. Población

La población para el presente trabajo de investigación son 211 trabajadores administrativos de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A

#### 4.7. Muestra

Para nuestro trabajo de investigación la muestra es de 157 trabajadores administrativos, para definir nuestra muestra realizamos un muestreo aleatorio.

(Castro, 2019) Es una selección al azar de los individuos que componen la muestra, es decir, todos los individuos o elementos de la población tienen que tener la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra. Eso significa, que todas las personas u objetos de la población deben tener una probabilidad mayor a cero y menor a uno de estar presente en la muestra.

Donde:

n es el tamaño de la muestra.

N es el tamaño de la población =211 trabajadores

Z es el valor crítico correspondiente al nivel de confianza =95% =1.96

p es la proporción estimada de la población =0.5

E es el margen de error =4% = 0.04

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

$$n = \frac{211 * 1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}{0.04^{2*} (211-1) + 1.96^2 * 0.5 * (1-0.5)}$$

$$n = 157$$

## 4.8. Encuesta

### 4.8.1. Instrumento de gamificación en el entorno laboral

Para evaluar la primera variable se creó una encuesta de opinión sobre la gamificación en el entorno laboral, esta fue desarrollada por Sevilla Karen y Toabanda Mery para la realización de esta encuesta se tomó en cuenta el estudio de Silic et al., (2020) titulado “Los efectos de un sistema gamificado de gestión de recursos humanos en la satisfacción y el compromiso laboral”, el cual sirvió como una herramienta valiosa para establecer las dimensiones de nuestra encuesta.

La encuesta de opinión sobre la gamificación en el entorno laboral consta de 20 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Además, la encuesta utiliza una escala de Likert que parte de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo).

**Tabla 2**

*Tabla de Dimensiones de Gamificación*

Dimensión	Autor	Definición
<b>Reconocimiento de juegos</b>	Silic et al., (2020)	La percepción de un empleado sobre el reconocimiento que recibe en un sistema de gestión de recursos humanos gamificado se asocia positivamente con el compromiso laboral.
	Trujillo Martínez, (2021).	La gamificación es el uso de mecanismos y dinámicas de juego en actividades cotidianas con el objetivo de generar interés en dichas actividades
	Wanick & Bui, (2019)	La gamificación transforma el lugar de trabajo. Por ejemplo, la aplicación de elementos como dominio, conectividad, aprendizaje, capacitación, competencia, recompensas, puntos, insignias y satisfacción podría aplicarse para mejorar el compromiso de los empleados
	(Tamargo Plaza, 2019).	Estos juegos se introducen en las jornadas laborales de los empleados de la organización para así conseguir una mayor participación y lograr una mayor productividad
	Encarnação et al, (2021)	La gamificación consiste en aplicar el juego en el contexto laboral para inducir y dinamizar el comportamiento deseado del trabajador

<b>Utilidad del juego</b>	Silic et al., (2020)	La utilidad percibida por un empleado del sistema gamificado de gestión de recursos humanos se asocia positivamente con el desempeño.
	(Pérez Guerrero, 2022)	La dirección de los recursos humanos ha visto la oportunidad de emplear la gamificación en sus diferentes áreas para obtener beneficios tanto para la empresa como para los empleados. Entre dichos beneficios se encuentran: aumentar el compromiso de los empleados, mejora del clima laboral, asegurar un mejor y exitoso onboarding, mejora de la atracción y la retención del talento y perfección de los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo que sin duda conlleva a mejores resultados empresariales.
	(Kumar et al., 2021).	También se sabe que la gamificación mejora el desempeño de los empleados no comprometidos y mejorar el compromiso y potencia la comunicación productiva
	(García Güipe, 2022)	Su enfoque es modificar la conducta del personal para mejoras del rendimiento laboral, sin caer en manipulación
	Carrasco & Gómez, (2023)	La implementación de esta herramienta ha sido utilizada por parte de las organizaciones como estrategia en el uso y éxito de la selección del capital humano, convirtiéndose en una alternativa que lleve menos riesgo en la organización
<b>Motivación</b>	Silic et al., (2020)	La motivación percibida de un empleado en el sistema gamificado de gestión de recursos humanos se asocia positivamente con el compromiso en el trabajo.
	(Barros & Medina, 2021).	La gamificación tiene diferentes enfoques y aportaciones dentro del área empresarial y educativa ya que es utilizada para motivar a través de dinámicas y juego para lograr un objetivo específico
	(Behl et al., 2021)	Al implementar la gamificación se debe tomar en cuenta las características y necesidades de los participantes para obtener resultados positivos y así motiven a los empleados
	Spanellis et al., (2020)	La influencia de la gamificación en los trabajadores del conocimiento puede ir más allá de la mejora de la motivación y la participación del usuario, que son los dos aspectos por los que la gamificación es más elogiada
	(García Güipe, 2022)	La gamificación en recursos humanos, es una técnica promovida por el desarrollo tecnológico basados en elementos de juegos, en contextos no lúdicos, como manera de activar la motivación intrínseca.

La primera dimensión cuenta con 5 preguntas, la segunda dimensión cuenta con 5 preguntas, la tercera dimensión cuenta con 7, mientras que la cuarta dimensión cuenta con 3 preguntas que da un total de 20 preguntas dentro de la encuesta.

#### **4.8.1.1. Validación del instrumento de gamificación**

Para la validación de la encuesta se utiliza la herramienta de validez de contenido por juicio de expertos de los autores (Galicia Alarcón et al., 2017), el juicio de expertos fue empleado para establecer la construcción de los ítems y su pertinencia con respecto a la variable con el objetivo de validar los datos. La encuesta se envió a 10 expertos para la validación del contenido de la encuesta de opinión de gamificación en el entorno laboral.

**Tabla 3**  
*Perfil de Expertos*

Nivel de estudio	Profesión	Cargo que ocupa	Experiencia laboral	Experiencia docente / investigador
<b>Cuarto Nivel</b>	Máster en Factores Psicosociales de Riesgo	Consultora Psicosocial	28 años	10 años
<b>Cuarto Nivel</b>	Máster en Gestión de Talento Humano	Closter de negocios inmobiliarios	3 años	5 años
<b>Cuarto Nivel</b>	Máster en Gestión de Talento Humano /MBA	Gerente	30 años	N/A
<b>Tercer nivel / Especialización</b>	Psicóloga / Especialización en Psicología Organizacional	Psicóloga	28 años	N/A
<b>Tercer nivel</b>	Ingeniera en Administración de Empresas	Human Resources Bussiness Partner	20 años	5 años docente / 3 años director proyecto de investigación
<b>Tercer nivel</b>	Psicóloga	Gerente Operacional	30 años Área Gestión Humana	
<b>Cuarto Nivel</b>	Máster en Comunicación	Communications Specialist	Más de 10 años	N/A
<b>Cuarto Nivel</b>	Máster en Gestión de Talento Humano	Docente Investigador Coordinador de carrera	Más de 10 años	N/A
<b>Cuarto Nivel</b>	Máster en Gestión de Talento Humano Máster en Docencia	Docente Investigador	30 años	28 años
<b>Tercer nivel /especialización</b>	Comunicación Organizacional. Psicología Organizacional, Especialista en Productividad.	Consultor	20 años	N/A

**Tabla 4**  
*Tabla de resultados de la Validación de Expertos*

Preguntas			
Modificadas	Eliminadas	Reestructuradas	Se mantiene
7. Considera que la gamificación podría ayudar a mejorar la integración de nuevos empleados en la empresa.		4. Conoce los beneficios de implementar estrategias de gamificación en entornos laborales.	1. Está familiarizado/a con el concepto de gamificación.
11. Considera que la gamificación puede aumentar la productividad en el trabajo		6. Considera que la gamificación puede hacer que su experiencia laboral sea más agradable	2. Ha recibido formación o información sobre gamificación por parte de su empresa.
12. Considera que la gamificación puede mejorar la colaboración entre los equipos de trabajo.		9. Considera que la gamificación puede influir positivamente en la satisfacción general en su lugar de trabajo.	3. Entiende cómo la gamificación puede aplicarse en el entorno laboral.

20. Considera que la gamificación puede mejorar la creatividad en el entorno laboral.	10. Reconozco que la estrategia de gamificación puede utilizar puntos, recompensas y niveles para fomentar la participación de los empleados.	5. Está interesado en recibir más información sobre la gamificación y su aplicación en el trabajo.
	16. Considera que la gamificación puede ser una herramienta eficaz para gestionar el desempeño de los empleados.	8. Esta dispuesto/a a participar en programas de gamificación si se implementan en su lugar de trabajo.
	18. Considera que la gamificación puede ser un estímulo para la motivación de los empleados.	13. Considera que la gamificación puede ayudar en el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional
		14. Cree que la gamificación podría mejorar los procesos de selección de personal.
		15. Considera que la gamificación puede mejorar la retención de empleados en una empresa.
		17. Considera que la gamificación puede mejorar la comunicación interna en la empresa
		19. Considera que la gamificación puede influir positivamente en el compromiso de los empleados.

#### 4.8.1.2. Alfa de Cronbach de la prueba piloto del instrumento de gamificación

**Tabla 5**

*Fiabilidad del instrumento de gamificación de la prueba piloto*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario de gamificación en el entorno laboral	20	0.918

Los resultados de la tabla 2, indica que se realizaron pruebas piloto con 20 participantes por lo que se obtuvieron valores de fiabilidad, medidos mediante el Alfa de Cronbach, indicando que el cuestionario de gamificación en el entorno laboral se acerca a 1, (Leandro, 2021) nos dice que entre más cercano a 1 el resultado, mayor consistencia interna existirá entre los ítems planteados para la medición, se concluye que el instrumento ha demostrado ser confiable.

#### 4.8.1.3. Fiabilidad de las dimensiones del instrumento de gamificación

**Tabla 6**

*Fiabilidad de la dimensión conocimiento y formación sobre gamificación*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Conocimiento y Formación sobre Gamificación	5	0,813

**Tabla 7**

*Fiabilidad de la dimensión de reconocimiento de juego*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Reconocimiento de Juego	5	0.923

**Tabla 8**

*Fiabilidad de la dimensión de utilidad de juego*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Utilidad de Juego	7	0.953

**Tabla 9**

*Fiabilidad de la dimensión de motivación*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Motivación	3	0.913

#### 4.8.1.4. Alfa de Cronbach del instrumento de gamificación aplicada a los trabajadores

**Tabla 10**

*Fiabilidad del instrumento de Gamificación aplicada a los trabajadores*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario de gamificación en el entorno laboral	20	0,967

#### 4.8.2. Instrumento de compromiso

Antes de elegir el instrumento para determinar el compromiso de los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi se revisó los siguientes instrumentos:

El estudio de (López, 2019) titulada “Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE” el cual contiene las siguientes dimensiones: compromiso organizacional y motivación laboral.

El estudio (Herrera Soto, 2015) titulada “Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015” el cual contiene las siguientes dimensiones, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

El estudio de (Ríos, 2018) titulada “Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018” el cual no cuenta con dimensión

Las cuales no fueron elegidas, ya que no cuentan las tres dimensiones primordiales revisadas en el marco teórico, ni entra en el rango permitido de 5 años.

Para evaluar la segunda variable se utilizó la encuesta llamada el Compromiso laboral esta fue desarrollada por (Rodríguez Benique, 2023) hecha para una investigación de tesis sobre “Gestión estratégica y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Servitran, Moquegua, 2023”, esta encuesta se aplicó a 50 trabajadores en la empresa Servitran, Moquegua para poder conocer la relación compartida entre la gestión estratégica y el compromiso laboral.

La encuesta consta de 3 dimensiones:

**Tabla 11***Tabla de Dimensiones del Instrumento de Compromiso Laboral*

<b>Dimensión</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
<b>Afectivo</b>	(Fabián Palomino, 2019).	Está dada por los lazos emocionales que forjan las personas con respecto a algo o alguien.
	(Gabini, 2020).	Lazos emocionales que unen al individuo con la organización.
	(Chiang & Rebolledo, 2020)	Estado psicológico, como el deseo
	(Jaime-Vargas, 2023)	Cuando la persona quiere estar en la empresa y existe un sentido de pertenencia a la misma
	(Godoy Maguiña & Cabrera García, 2020)	El empleado no solo está vinculado a la organización, está orgulloso y se identifica con los objetivos y valores; en simples palabras, son colaboradores que “tienen la camisa puesta”.
<b>Normativo</b>	(Fabián Palomino, 2019).	Está relacionada con la lealtad del trabajador con la empresa.
	(Gabini, 2020).	Obligación del empleado a permanecer en la organización no solo porque está contratado, sino porque cree que es lo correcto.
	(Chiang & Rebolledo, 2020)	Estado psicológico, como la obligación
	(Jaime-Vargas, 2023)	Cuando la persona siente que tiene un deber moral de pertenencia hacia la organización con un sentido de lealtad
	(Godoy Maguiña & Cabrera García, 2020)	Este compromiso está vinculado al lazo del empleado con la empresa mediante la obligación, lo que podría decir que siente que es su deber permanecer en la organización, a causa de lo que la organización le brindó como oportunidad.
<b>Continuo</b>	(Fabián Palomino, 2019).	Se manifiesta por el apego material del trabajador.
	(Gabini, 2020).	Pensamiento por parte del empleado de los altos costos que generaría el hecho de dejar la organización
	(Chiang & Rebolledo, 2020)	Estado psicológico, como la necesidad
	(Jaime-Vargas, 2023)	La persona considera que “tiene” que estar en la organización, ya que considera que tendría un coste personal en caso de abandonar la organización
	(Godoy Maguiña & Cabrera García, 2020)	Motivo material, debido a estar basado en el coste que le supondría al empleado abandonar la organización.

La primera dimensión cuenta con 6 preguntas, la segunda dimensión cuenta con 10 preguntas mientras que la tercera dimensión cuenta con 4 preguntas que da un total de 20 preguntas dentro de la encuesta

**Tabla 12***Fiabilidad del instrumento*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario de compromiso laboral	20	0.800

*Fuente:* (Rodríguez Benique, 2023)**4.8.2.1. Prueba de fiabilidad del instrumento de compromiso laboral****Tabla 13***Fiabilidad reexaminada del instrumento de compromiso laboral*

<b>Instrumento</b>	<b>Número de preguntas</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario de compromiso laboral	20	0.938

En consecuencia, la validez del instrumento de compromiso laboral fue reexaminado su contenido y confiabilidad también fue medida por el Alfa de Cronbach, como se muestra en la siguiente tabla se puede observar que tiene un nivel más alto de confiabilidad.

**5. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS****5.1. Resultados obtenidos de fiabilidad****5.1.1. Prueba de validez**

El índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es una medida estadística que se emplea para determinar si los datos son adecuados para un análisis factorial. Este índice examina cuánto de la variación en las variables podría explicarse por factores subyacentes comunes. Un KMO con valores altos (cerca de 1.0) señala que el análisis factorial es apropiado, mientras que valores por debajo de 0.50 sugieren que el análisis factorial no sería pertinente.

**Tabla 14***Validez de Compromiso Laboral*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
<b>Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo</b>		,901
<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>	Aprox. Chi-cuadrado	2532,319
	Gl	190
	Sig.	0,000

En la Tabla 14 se puede observar los resultados del KMO y de la prueba de Bartlett el cual sugieren que es apropiado avanzar con el análisis factorial para validar el instrumento: El valor de KMO, que es de 0.901, esto es considerado excelente, ya que está muy próximo a 1. La prueba de Bartlett arrojó un p-valor de 0,000 lo cual es altamente significativo. Este resultado también refuerza la pertinencia de aplicar el análisis factorial.

**Tabla 15**  
*Validez de Gamificación*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.924
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3598.794
	Gl	190
	Sig.	0.000

En la Tabla 15 se puede observar los resultados del KMO y de la prueba de Bartlett el cual sugieren que es apropiado avanzar con el análisis factorial para validar el instrumento: El valor de KMO, que es de 0.924, esto es considerado excelente, ya que está muy próximo a 1. La prueba de Bartlett arrojó un p-valor de 0.000, lo cual es altamente significativo. Este resultado también refuerza la pertinencia de aplicar el análisis factorial.

## 5.2. Resultados de la Baremación obtenida de las dimensiones de Gamificación en el entorno laboral

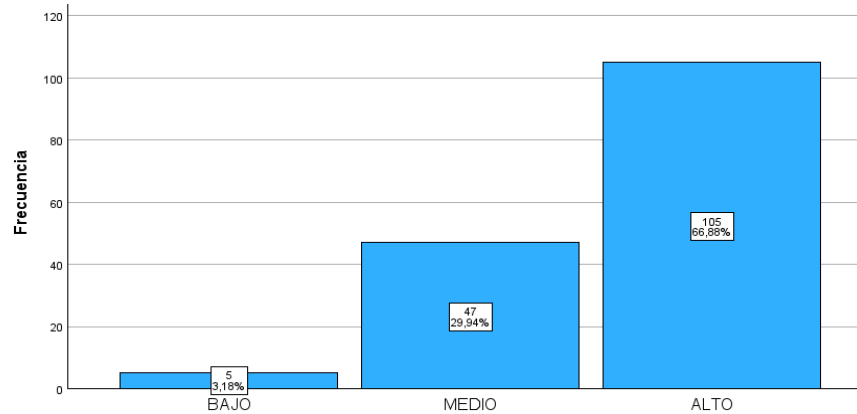
### 5.2.1. Conocimiento y formación sobre gamificación

**Tabla 16**  
*Baremación: Dimensión Conocimiento y Formación Sobre Gamificación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Conocimiento y formación sobre gamificación	BAJO	5	3.2	3.2	3.2
	MEDIO	47	29.9	29.9	33.1
	<b>ALTO</b>	<b>105</b>	<b>66.9</b>	66.9	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 1**

*Bareación Conocimiento y Formación Sobre Gamificación*



A partir de estos datos, se observa que el 66.88% de los trabajadores posee un “alto” nivel de conocimiento y formación en gamificación laboral, lo cual indica que están bien informados y capacitados en esta área. Esto sugiere que los empleados cuentan con una sólida comprensión de los principios y prácticas de la gamificación, lo que puede potenciar la implementación efectiva de estrategias gamificadas en el entorno laboral y maximizar los beneficios de estas técnicas para mejorar el compromiso y la productividad.

### 5.2.2. Reconocimiento de juegos

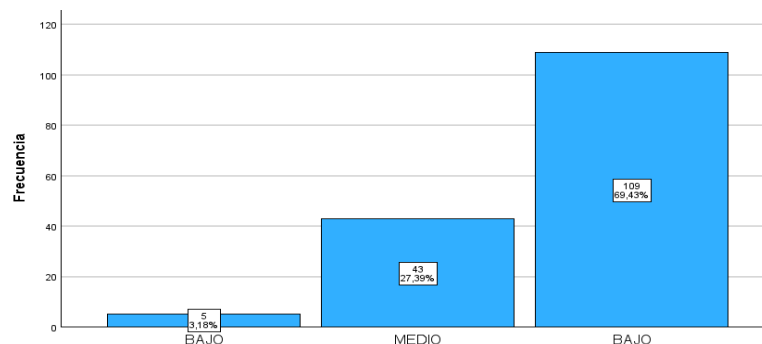
**Tabla 17**

*Bareación: Dimensión Reconocimiento de Juego*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Reconocimiento de juegos	BAJO	5	3.2	3.2
	MEDIO	43	27.4	30.6
	ALTO	109	69.4	100.0
	Total	157	100.0	100.0

**Figura 2**

*Bareación Reconocimiento de Juego*



A partir de los datos de la gráfica, se observa que el 69.43% de los trabajadores, perciben un “alto” nivel de reconocimiento en las actividades de gamificación laboral, lo que indica que esta es una característica positiva de la gamificación en el entorno laboral. Este alto porcentaje sugiere que las estrategias de gamificación fomentaran una cultura de reconocimiento y aprecio, lo cual puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados al valorar sus logros y esfuerzos de manera significativa.

### 5.2.3 Utilidad del juego

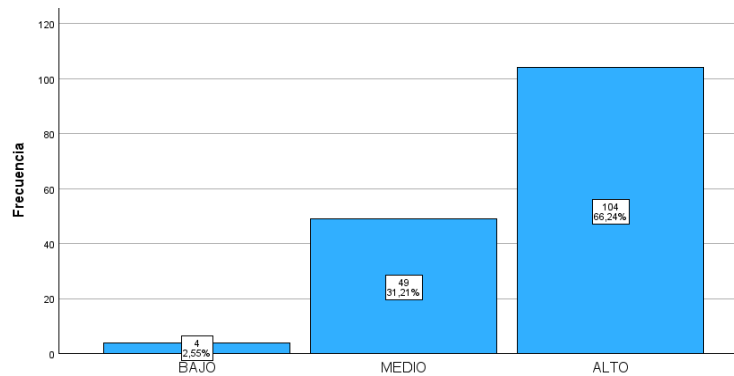
**Tabla 18**

*Baremación: Dimensión Utilidad del juego*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Utilidad del juego</b>	BAJO	4	2.5	2.5	2.5
	MEDIO	49	31.2	31.2	33.8
	<b>ALTO</b>	<b>104</b>	<b>66.2</b>	66.2	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 3**

*Baremación Utilidad del Juego*



A partir de los datos presentados en la gráfica, se observa que el 66.24% de los trabajadores perciben un alto nivel en la utilidad de la gamificación en el entorno laboral, lo que indica que consideran a las estrategias de gamificación como herramientas eficaces para mejorar su desempeño y experiencia laboral, sugiriendo que estas prácticas están contribuyendo de manera significativa al entorno laboral.

## 5.2.4 Motivación

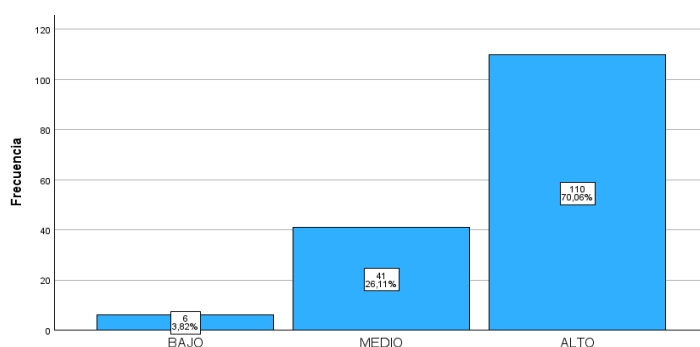
**Tabla 19**

*Baremación: Dimensión Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Motivación</b>	BAJO	6	3.8	3.8	3.8
	MEDIO	41	26.1	26.1	29.9
	<b>ALTO</b>	<b>110</b>	<b>70.1</b>	70.1	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 4**

*Baremación Motivación*



A partir de los datos obtenidos, se observa que el 70.06% de los trabajadores se encuentra en un nivel "alto" de motivación. Este hallazgo sugiere que, con la implementación de estrategias adecuadas, como incentivos y recompensas bien alineados con las motivaciones individuales y la creación de un ambiente de competencia saludable, se podría maximizar aún más la motivación y el compromiso del personal.

## 5.3. Resultados de la Baremación obtenida de las dimensiones de compromiso

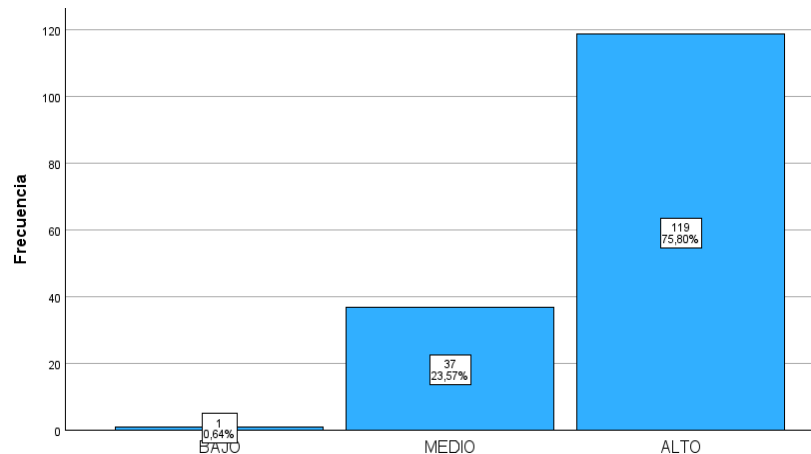
### 5.3.1 Compromiso afectivo

**Tabla 20**

*Baremación: Dimensión Compromiso Afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Compromiso afectivo</b>	BAJO	1	0.6	0.6	0.6
	MEDIO	37	23.6	23.6	24.2
	<b>ALTO</b>	<b>119</b>	<b>75.8</b>	75.8	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 5**  
*Baremación Compromiso Afectivo*



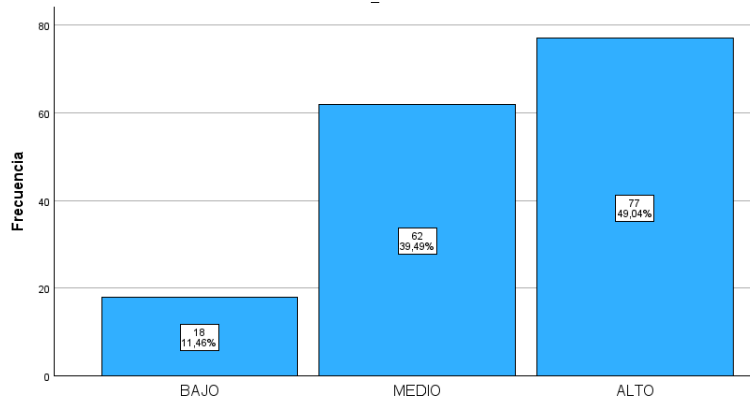
A partir de los datos se observa que el 75.80% de los empleados se encuentran en el nivel "alto" de compromiso afectivo, esto indica una fuerte conexión emocional con la organización, lo que se traduce en nivel alto de satisfacción laboral, menor rotación de personal, y mejor rendimiento y productividad. Este nivel alto de compromiso afectivo contribuye a un clima laboral positivo y proporciona una base sólida para implementar estrategias que refuercen aún más el bienestar y la motivación en el lugar de trabajo.

### 5.3.2. Compromiso de continuidad

**Tabla 21**  
*Baremación: Dimensión compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Compromiso de continuidad</b>	BAJO	18	11.5	11.5	11.5
	MEDIO	62	39.5	39.5	51.0
	ALTO	<b>77</b>	<b>49.0</b>	49.0	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 6**  
Baremación Compromiso de Continuidad



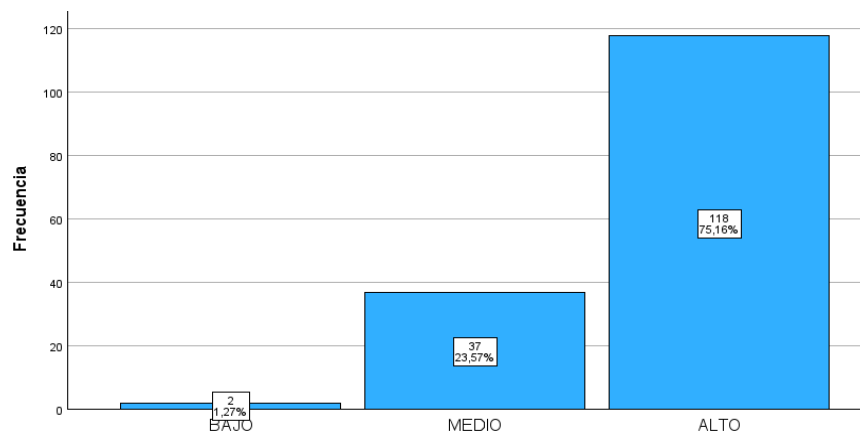
A partir de estos datos, se observa que el 49.04% de los empleados se encuentran en un nivel "alto" de compromiso de continuidad. Esto indica que una parte significativa del personal está muy motivada a permanecer en la empresa a largo plazo, lo que sugiere un considerable sentido de lealtad y estabilidad, lo cual es positivo para la retención de talento y el crecimiento sostenible de la empresa.

### 5.3.3. Compromiso normativo

**Tabla 22**  
Baremación: Dimensión Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Compromiso normativo</b>	BAJO	2	1.3	1.3	1.3
	MEDIO	37	23.6	23.6	24.8
	ALTO	<b>118</b>	<b>75.2</b>	75.2	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 7**  
Baremación Compromiso Normativo



A partir de estos datos, se observa que el 75.16% de los empleados se encuentran en un nivel "alto" de compromiso normativo. Esto indica que una gran mayoría de los trabajadores siente una fuerte obligación moral de permanecer en la empresa, lo que sugiere un sólido sentido de lealtad y responsabilidad hacia la organización.

## 5.4. Resultados de la Baremación obtenida de las variables

### 5.4.1. Gamificación en el entorno laboral.

Para esta variable se plantearon 20 preguntas y se obtuvieron los resultados totales comprendidos entre alto, medio y bajo tal como se indica en la Tabla 23.

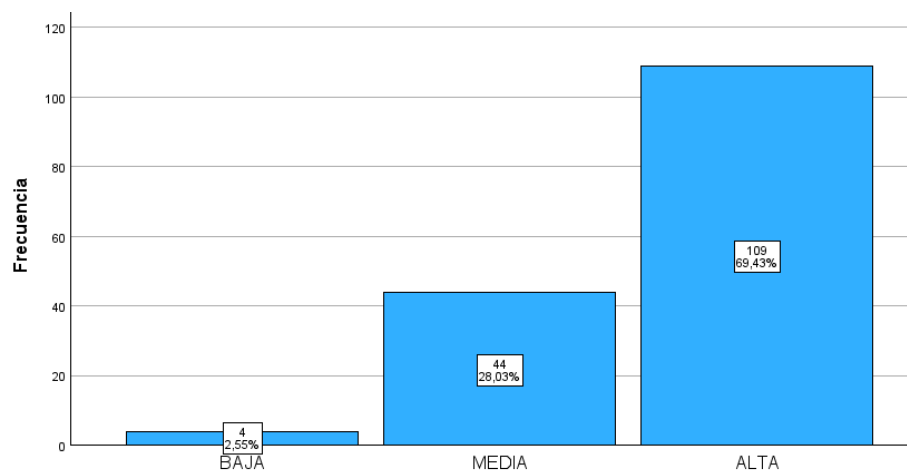
**Tabla 23**

*Baremación: Gamificación en el Entorno Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Gamificación en el Entorno Laboral</b>	BAJO	4	2.5	2.5	2.5
	MEDIO	44	28.0	28.0	30.6
	<b>ALTO</b>	<b>109</b>	<b>69.4</b>	69.4	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 8**

*Baremación Gamificación en el Entorno Laboral*



A partir de los datos obtenidos, se observa que el 69.43% de los trabajadores de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. perciben un "alto" nivel en relación con la gamificación laboral. Esto sugiere que la mayoría de los empleados considera que esta estrategia podría ser una herramienta efectiva para mejorar su compromiso, indicando una valoración positiva de la gamificación como una posible solución para aumentar la motivación y el involucramiento en el entorno laboral.

### 5.4.2. Compromiso laboral

Para esta variable se plantearon 20 preguntas y se obtuvieron los resultados totales comprendidos entre alto, medio y bajo tal como se indica en la Tabla 24.

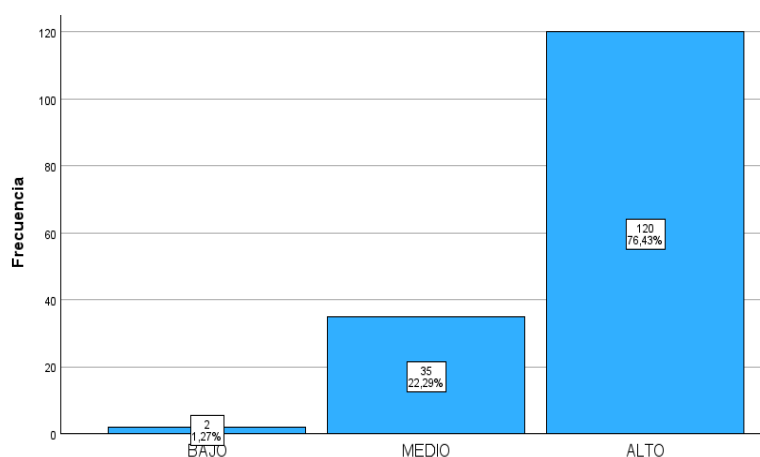
**Tabla 24**

*Baremación: Compromiso laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Compromiso laboral</b>	BAJO	2	1.3	1.3	1.3
	MEDIO	35	22.3	22.3	23.6
	<b>ALTO</b>	<b>120</b>	<b>76.4</b>	76.4	100.0
	Total	157	100.0	100.0	

**Figura 9**

*Baremación Compromiso laboral*



A partir de los datos obtenidos, se observa el nivel de compromiso que tienen los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. El 76.43% de los trabajadores se encuentra en un nivel "alto" de compromiso, lo que indica que la mayoría de los empleados están altamente comprometidos con la organización. Esto sugiere que las estrategias actuales para fomentar el compromiso están funcionando bien para la mayor parte del personal.

### 5.5. Prueba de hipótesis principal

En la siguiente información se formularon las siguientes hipótesis

- H0: No existe relación entre las variables gamificación y el compromiso laboral
- H1: Existe relación entre las variables gamificación y el compromiso laboral

Respecto a las hipótesis propuestas se observa el valor de significancia menor al 0,05 indicando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que propone, que existe entre las variables de gamificación y compromiso laboral

### 5.5.1. Prueba de normalidad

El instrumento utilizado en esta investigación recopiló información de 157 colaboradores, por lo tanto, para su cálculo se utilizará el método estadístico de Kolmogorov Smirnova como lo menciona. (Sanchez Espejo, 2020)

### 5.5.2. Cálculo de normalidad para las variables

Según (Sanchez Espejo, 2020) nos dice que, si la significancia es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula de lo contrario se rechaza.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

**Tabla 25**

*Calculo de normalidad*

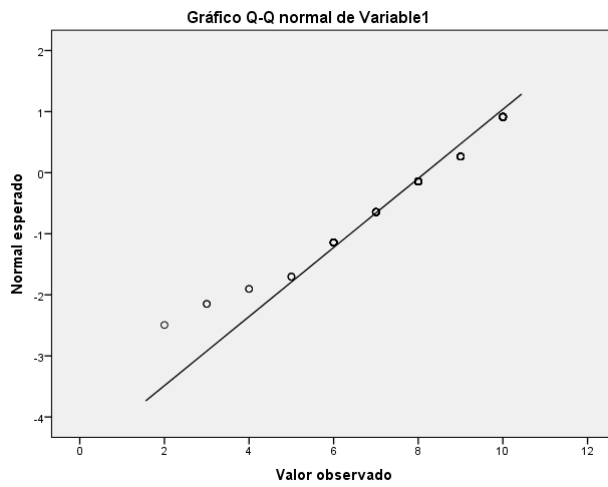
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
<b>Variable1</b>	.207	157	.000	.868	157	.000
<b>Variable2</b>	.202	157	.000	.859	157	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con los resultados de la Tabla 7 se observa que la significancia de las variables es menor que 0.05 por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, al cual indica que los datos no siguen una distribución normal y por lo tanto se aplica el estadístico de Rho de Spearman, como lo menciona (Sanchez Espejo, 2020)

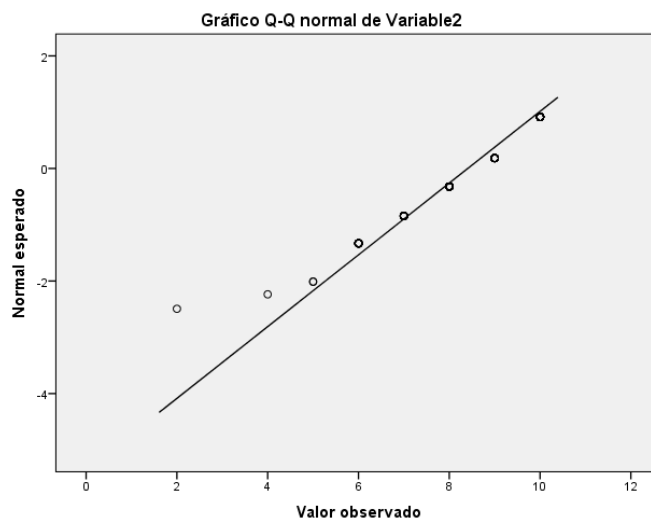
## Figura 10

### *Normalidad Gamificación*



## Figura 11

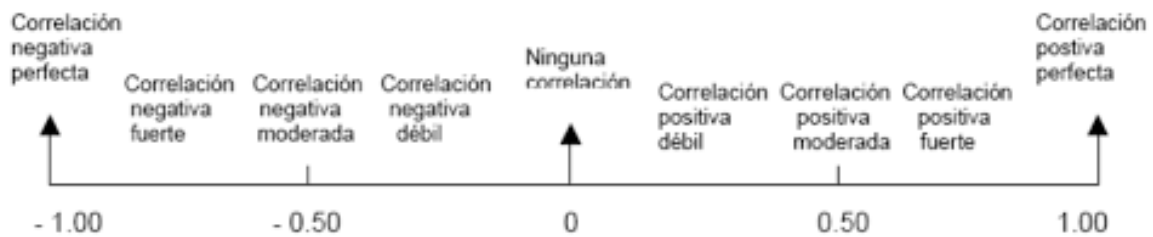
### *Normalidad Compromiso Laboral*



## 5.6. Correlación entre variables

Mediante el programa estadístico, se procedió a determinar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las dos variables Gamificación y compromiso laboral.

**Figura 12**  
Valores del coeficiente de correlación



**Tabla 26**

*Correlación entre las variables Gamificación y Compromiso Laboral*

		<b>Variable1</b>	<b>Variable2</b>
<b>Variable1</b>	Coefficiente de correlación	1.000	,516**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	157	157
<b>Variable2</b>	Coefficiente de correlación	,516**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	157	157

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

Tal como se muestra en la tabla 8, el valor hallado fue de 0,516 por lo que se considera una correlación positiva moderada mediante ambas variables, según (Sanchez Espejo, 2020)

Respecto a las hipótesis de investigación propuesta anterior mente, se observa un valor de significación menor a 0.05 indicando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que propone, que existe la relación entre las variables de gamificación y compromiso laboral.

### 5.7. Discusión de Resultados

En la presente investigación, se analizó la relación existente entre gamificación y compromiso laboral.

La relación entre la gamificación y el compromiso laboral en la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. muestra que el 69.43% de los trabajadores perciben la gamificación como una estrategia efectiva, mientras que el 76.43% de los trabajadores reportan un alto nivel de compromiso. Esto sugiere que la mayoría de los empleados ve en la gamificación una herramienta útil para incrementar su compromiso. Con una correlación positiva moderada de 0.516 entre estas variables, se refuerza la idea de que la gamificación impacta favorablemente el compromiso. Estos

hallazgos subrayan la importancia de considerar la gamificación como una estrategia viable y beneficiosa para fomentar un mayor compromiso entre los empleados de la empresa.

La significancia obtenida es de 0.000, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa, por lo que sugiere que la relación entre las variables es real y no producto del azar proporcionando así una base sólida a los responsables de la gestión de recursos humanos para tomar decisiones basadas en estos datos y así puedan desarrollar e implementar estrategias efectivas que fortalezcan el compromiso laboral de los empleados.

Según diversos autores de la literatura de la gestión de recursos humanos, reconocen a la gamificación como una oportunidad que genera beneficios tanto para la organización como para los empleados, al implementar estrategias de gamificación fortalece y aumenta el compromiso laboral de los empleados, lo que a su vez ayuda a retener el talento idóneo para la organización

Tomando en cuenta a (Pérez Guerrero, 2022) deducimos que, la gamificación es una herramienta eficaz para la atracción y retención del talento ya que al ofrecer un entorno laboral estimulante y gratificante la empresa se vuelve más atractiva para posibles candidatos, pero al mismo tiempo los empleados actuales se sienten más motivados al formar parte de la organización contribuyendo así a la creación de equipos sólido, fuertes y comprometidos con el éxito de la empresa.

La gamificación en la gestión de recursos humanos no solo busca mejorar indicadores de rendimiento, sino que también tiene un impacto significativo en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Este impacto positivo se traduce en mejores resultados empresariales, ya que empleados más comprometidos y satisfechos tienden a ser más productivos y leales a la organización como lo mencionan (Hillier-Fry & Lostalé, 2019)

Teniendo en cuenta a (Escallón Garzón, 2023) argumentamos que, es importante destacar que la gamificación es una herramienta versátil y poderosa que, cuando se implementa de manera efectiva, puede transformar positivamente el entorno laboral y promover el crecimiento sostenible de la organización. La teoría respalda la idea de que, al implementar estrategias de gamificación, las empresas pueden mejorar significativamente el compromiso y la satisfacción de sus empleados, lo que a su vez puede conducir a un rendimiento organizacional superior.

## 6. ESTRATEGIAS

### **ESTRATEGIA 1:** Sistema de Puntos y Recompensas Personalizado

(Wanick & Bui, 2019). “La gamificación transforma el lugar de trabajo. Por ejemplo, la aplicación de elementos como dominio, conectividad, aprendizaje, capacitación, competencia, recompensas, puntos, insignias y satisfacción podría aplicarse para mejorar el compromiso de los empleados.” (págs. 57-74)

**Objetivo:** Aumentar el compromiso de los empleados mediante un sistema de recompensas que reconozca logros y comportamientos deseados.

**Beneficiarios:** Todos los empleados administrativos.

#### **Actividades:**

Diseño del Sistema:

- Desarrollar la plataforma para gestionar puntos y recompensas
- Identificar logros y comportamientos a recompensar (ejemplo: cumplimiento de metas, liderazgo, proactividad), consultar con líderes y empleados para asegurar que los criterios sean justos y motivadores.

Implementación de Recompensas:

- Definir recompensas tangibles (tarjetas de regalo, productos electrónicos) y no tangibles (medallas virtuales), asegurando que sean deseadas por los empleados.
- Recolección de información a través de una encuesta de opinión sobre las diferentes recompensas y cuáles son las que prefieren.

Comunicación y Formación:

- Organizar una presentación para explicar el sistema, distribuir folletos y videos, y crear una sección en el portal interno con información detallada.

Monitoreo y Ajustes:

- Realizar encuestas y reuniones para obtener opiniones, analizar la relación entre participación y rendimiento, y realizar un feedback para mejorar el sistema y comunicar los cambios.

**Responsables:** Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Desarrollo Organizacional.

**Recursos Necesarios:**

- **Tecnológico:** Plataforma para gestionar puntos y recompensas, con software para seguimiento y comunicación.
- **Económico:** Fondos para recompensas tangibles e intangibles, y para la administración del sistema.
- **Personal:** Tiempo y esfuerzo del equipo de recursos humanos y desarrollo organizacional para el sistema.

**Locación:** Edificio Matriz

**Presupuesto:** \$800

**Tiempo:** 4 meses.

**Evaluación de Resultados:**

- **Indicadores de Éxito:** Aumento en la participación en proyectos, mayor cumplimiento de metas, mejora en la satisfacción de los empleados.

**ESTRATEGIA 2:** Entrenamiento y Desarrollo Gamificado de habilidades.

La gamificación se convierte en una estrategia que permite fortalecer las habilidades técnicas y blandas que potencian el nivel laboral de los individuos dentro de las empresas. Mediante juegos lúdicos, recreación de casos o hasta juegos de roles, los colaboradores son recreados en escenarios que les permiten fortalecer sus capacidades de integración y trabajo en equipo, incluso la toma de decisiones y solución de problemas (Carrasco & Gómez, 2023).

**Objetivo:** Mejorar las habilidades de los empleados a través de un entrenamiento interactivo y motivador.

**Beneficiarios:** Grupos de 10 personas

**Actividades:**

Diseño de Contenidos Gamificados:

- Crear cursos y talleres con gamificación (niveles, insignias) y desarrollar escenarios interactivos para un aprendizaje atractivo.

Desarrollo de la Plataforma:

- Implementar una plataforma de e-learning con gamificación (puntos, recompensas, desafíos) y asegurar que sea intuitiva y accesible para todos los empleados.

Creación de Actividades Interactivas:

- Elaborar ejercicios, cuestionarios y simulaciones reales, para que los empleados ganen puntos o insignias.

Monitoreo y Retroalimentación:

- Establecer un sistema de seguimiento para monitorear el progreso, ofrecer retroalimentación, y proporcionar soporte técnico y educativo para asegurar el buen uso de la plataforma.

Evaluación y Ajustes:

- Recabar y analizar los datos de rendimiento de cada participante, realizar encuestas de satisfacción para ajustar los cursos y la plataforma según los comentarios y resultados obtenidos.

**Responsables:** Departamento de desarrollo organizacional

**Recursos Necesarios:**

- **Tecnológico:** Plataforma en línea para cursos interactivos con gamificación; puntos, insignias, tablas de clasificación.
- **Económico:** Licencia anual para la plataforma
- **Personal:** Especialista en diseño de contenido gamificado para cursos y actividades interactivas.

**Locación:** Oficinas

**Presupuesto:** Aproximado de \$ 2.000, puede variar dependiendo de varios factores, la tecnología utilizada, y los recursos disponibles.

**Tiempo:** Continuo, la formación debe ser un proceso dinámico, con actualizaciones regulares y nuevas actividades incorporadas para mantener el interés y la participación de los empleados.

### **Evaluación de Resultados:**

- **Progreso de los Empleados:** Medir la mejora en habilidades y conocimientos a través de evaluaciones previas y posteriores a la formación.
- **Satisfacción:** Realizar encuestas de satisfacción para entender la percepción de los empleados sobre el entrenamiento gamificado.
- **Impacto en el Desempeño:** Analizar si la gamificación ha tenido un impacto positivo en el desempeño laboral a través de objetivos conseguidos, calidad del trabajo y en la aplicación de las habilidades adquiridas.

### **ESTRATEGIA 3: Iniciativas de Innovación y Creatividad**

Mientras se mantengan la creatividad y el dinamismo al momento de idear nuevas estrategias de funcionamiento interno, mejores resultados se podrán obtener. Un claro ejemplo de esto, es la Gamificación, que, mediante herramientas disruptivas y dinámicas, propone formas diferentes de hacer las cosas, pero con una clara optimización no solo en resultados y logro de objetivos, sino en el sentimiento colectivo de la fuerza laboral y el ambiente de trabajo. (Riquelme Benítez, 2023)

**Objetivo:** Impulsar el compromiso laboral mediante iniciativas de innovación y gamificación, mejorando los resultados y el ambiente de trabajo.

**Beneficiarios:** Grupo de 15 personas

#### **Actividades:**

Crear un sistema para presentar ideas innovadoras:

- Usar una plataforma en línea gratuita, como Google Forms, para que los empleados presenten ideas innovadoras, que luego serán evaluadas por un comité para determinar su viabilidad e impacto potencial en la empresa.

Establecer un sistema de recompensas por propuestas viables:

- Implementar un sistema de recompensas para propuestas viables, con bonificaciones, reconocimientos y beneficios adicionales, para motivar la participación activa de los empleados.

Realizar eventos de presentación de ideas y votaciones:

- Organizar eventos trimestrales para que los empleados presenten sus ideas a un comité y a la empresa, con una votación para seleccionar las mejores.

Implementar las ideas seleccionadas y dar seguimiento:

- Implementar las ideas seleccionadas y monitorear su progreso, ofreciendo retroalimentación regular a los empleados sobre el estado e impacto de sus propuestas.

**Responsables:** Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Desarrollo Organizacional

**Recursos:**

- **Tecnológico:** Herramientas de gestión de proyectos, software de seguimiento y reporte.
- **Económico:** Presupuesto para implementar las ideas y recursos necesarios para los proyectos.
- **Personal:** Equipos de proyecto asignados, responsables del seguimiento y reporte, equipo de recursos humanos para la retroalimentación continua.

**Locación:** Edificio Matriz

**Presupuesto:** \$250

**Tiempo:** 3 meses

**Evaluación de resultados:**

- Revisión de objetivos y metas: Comparar los resultados obtenidos con los objetivos y metas establecidos al inicio de la estrategia.
- Análisis de datos: Recopilar y analizar datos cualitativos y cuantitativos sobre la participación, la calidad de las ideas, y el impacto general de las propuestas para la organización.

**ESTRATEGIA 4:** Desafíos y competencias internas.

La importancia en aplicar la gamificación para impulsar el compromiso laboral en los trabajadores, esta técnica permite conocer la eficacia del trabajo que realiza el colaborador y mediante premios o reconocimientos se pueda motivar y hacer sentir al trabajador parte fundamental de la empresa, además esta técnica permitió usar elementos, como concurso de competencias y acumulación de puntaje para involucrarnos más con el trabajo y aumentar su interés, competitividad y compromiso la gamificación es dinámica y productiva, del cual se hace más sencilla cuando se aplica constantemente, logrando trabajadores comprometidos, lo que dio estabilidad a las empresas a largo plazo (Torres Llosa, 2020)

**Objetivo:** Fortalecer el compromiso laboral mediante la implementación de desafíos y competencias internas que promuevan la participación activa, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.

**Beneficiarios:** Todos los empleados, con un enfoque por departamento.

**Actividades:**

Diseño de desafíos y competencias:

- Crear desafíos internos alineados con los objetivos de la empresa para resolver problemas o mejorar procesos, y diseñar retos que fomenten la creatividad y trabajo en equipo con reglas claras (ejemplo: optimización de proceso).

Formación de Equipos:

- Organizar a los empleados en equipos o departamentos, usando sorteos o asignaciones estratégicas para equilibrar habilidades y fomentar la colaboración.

Organización de Eventos de Competencia:

- Programar eventos para desafíos y competencias, planificando fechas, lugares y logística para la participación de todos los equipos.

Monitoreo y Evaluación del Progreso:

- Supervisar el progreso de cada uno de los equipos en el transcurso de la competencia y así proporcionar una retroalimentación continua. Establecer un sistema que permita evaluar el desempeño y el avance de los equipos

Reconocimiento y Recompensas:

- Otorgar premios y recompensas a los equipos que tengan un alto rendimiento y creatividad dentro de estos premios están certificados, bonificaciones o eventos de celebración

Evaluación de Resultados y Retroalimentación:

- Evaluar y analizar el impacto que tienen los desafíos en la colaboración y el espíritu de equipo, y recabar opiniones a través de encuestas para una retroalimentación para mejorar futuros eventos.

**Responsables:** Departamento de Desarrollo Organizacional

**Recursos:**

- **Tecnológico:** Herramientas de comunicación interna, sistemas de seguimiento de desempeño.

- **Económico:** Presupuesto para premios, logística para eventos y desafíos.
- **Personal:** Equipos de coordinación para la planificación y ejecución de eventos, responsables de seguimiento y evaluación.

**Locación:** Edificio Matriz y áreas designadas para eventos internos

**Presupuesto:** \$400

**Tiempo:** 3 meses

**Evaluación de resultados:**

- Revisión de objetivos y metas: Comparar los resultados obtenidos con los objetivos de colaboración y espíritu de equipo establecidos.
- Análisis de datos: Recopilar y analizar datos sobre la participación en los desafíos, el desempeño de los equipos y la percepción general de los eventos.

**ESTRATEGIA 5:** Tableros de posición y Competencia Saludable

Los elementos de juego que las empresas deben considerar para la creación de estrategias de gamificación son: tablas de posiciones y puntajes, sistemas de puntos, niveles, insignias o medallas, progreso de cada participante o grupo, retos o desafíos frecuentes, avatares, trabajo en equipo o compañerismo. Los cuales brindan un soporte dentro del juego y deben ser definidos durante una etapa de planificación, monitoreada y evaluada en un tiempo establecido para determinar si los objetivos empresariales se cumplieron o no. (Barros & Medina, 2021)

**Objetivo:** Aumentar el compromiso de los empleados y mejorar el ambiente laboral mediante el uso de tableros de clasificación que promuevan la competencia saludable y reconozcan los logros.

**Beneficiarios:** Grupos de 20 personas

**Actividades:**

Desarrollo e implementación de tableros de clasificación:

- Diseñar tableros de clasificación llamativos y físicos, ubicados en un lugar visible y accesible para todos los trabajadores.

- **Implementación:** Utilizar herramientas internas de la empresa, o plataformas de comunicación, para visualizar el progreso y los resultados. Asegurar que los tableros sean accesibles para todos los empleados.

Diseño competencias:

- Definir temas, metas y criterios de evaluación
- Crear desafíos que fomenten la competencia saludable, alineados con los objetivos de la empresa y variados para mantener el interés. Ejemplo: Desarrollar una propuesta para optimizar el proceso de atención al cliente que reduzca los tiempos de espera en un 20%.

Formación de equipos para competencias:

- Realizar sorteos o asignaciones estratégicas para establecer equipos equilibrados. Facilitar la formación de equipos se puede lograr a través de eventos de integración o reuniones iniciales.

Organización de eventos de competencia:

- Programar y coordinar eventos trimestrales para los desafíos donde se planifiquen fechas, lugares y recursos necesarios para asegurar una participación fluida en los equipos.

Reconocimiento y recompensas:

- Establecer criterios para otorgar premios y organizar ceremonias de entrega de premios para reconocer públicamente a los equipos y empleados destacados.

Evaluación de resultados y retroalimentación:

- Evaluar el impacto de los tableros de clasificación y competencias en el compromiso y ambiente laboral. Realizar encuestas y retroalimentación post-evento para ajustar la estrategia según el feedback.

**Responsables:** Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Desarrollo Organizacional.

**Recursos:**

- **Tecnológico:** Herramientas de comunicación interna (como plataformas de mensajería).
- **Económico:** Presupuesto para premios y recompensas. Gastos para la organización de eventos, incluyendo logística y materiales.
- **Personal:** Equipos de coordinación para la planificación y ejecución de eventos. Responsables para el seguimiento y evaluación del desempeño de los equipos.

**Locación:** Áreas designadas para eventos internos.

**Presupuesto:** \$400

**Tiempo:** 3 meses

**Evaluación de Resultados:**

- Recopilar y analizar datos sobre la participación en los desafíos, el desempeño de los equipos y la percepción general de los eventos.
- Identificar áreas de mejora y ajustar la estrategia en función del feedback recibido y los resultados obtenidos para optimizar la efectividad de los tableros de clasificación y competencias saludables.

**Tabla 27**  
*Estrategias de Gamificación*

<b>Estrategias de gamificación para fortalecer el compromiso laboral</b>									
<b>Dimensiones</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Beneficiarios</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Recursos</b>	<b>Locación</b>	<b>Presupuesto</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Reconocimiento del Juego</b>	SISTEMA DE PUNTOS Y RECOMPENSAS PERSONALIZADO	Aumentar el compromiso de los empleados mediante un sistema de recompensas que reconozca logros y comportamientos deseados.	Todos los empleados administrativos.	-Desarrollar la plataforma de puntos y recompensas. -Identificar logros a recompensar con criterios justos. -Definir recompensas tangibles y no tangibles. -Organizar una presentación y materiales para explicar el sistema. -Realizar encuestas y analizar la participación y rendimiento.	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Desarrollo Organizacional.	•Tecnológico •Económico • Personal	Edificio Matriz	\$800	4 meses
<b>Utilidad del juego</b>	ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO GAMIFICADO DE HABILIDADES	Mejorar las habilidades de los empleados a través de un entrenamiento interactivo y motivador.	Grupos de 10 personas	- Crear cursos gamificados con niveles e insignias y escenarios interactivos. - Implementar una plataforma de e-learning. - Diseñar ejercicios, cuestionarios y simulaciones para ganar puntos o insignias. - Establecer un sistema de seguimiento para monitorear progreso. -Recoger y analizar datos de rendimiento.	Departamento de Desarrollo Organizacional	•Tecnológico •Económico • Personal	Edificio Matriz	Aprox \$2.000	Continuo
<b>Motivación</b>	INICIATIVAS DE INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Impulsar el compromiso laboral mediante iniciativas de innovación y gamificación, mejorando los resultados y el ambiente de trabajo.	Grupo de 15 personas	- Usar plataformas gratuitas como Google forms, para que los empleados presenten ideas innovadoras. - Implementar recompensas incluyendo bonificaciones y reconocimientos. - Organizar eventos trimestrales para presentar las ideas.	Departamento de Desarrollo Organizacional	•Tecnológico •Económico • Personal	Edificio Matriz	\$250	3 meses

				- Implementar ideas seleccionadas y monitorear su progreso.					
<b>Utilidad del juego</b>	DESAFÍOS Y COMPETENCIAS INTERNAS	Fortalecer el compromiso laboral mediante la implementación de desafíos y competencias internas que promuevan la participación activa, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia.	Todos los empleados, con un enfoque por departamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear desafíos internos alineados con los objetivos de la empresa.</li> <li>- Organizar equipos equilibrados usando sorteos o asignaciones estratégica.</li> <li>- Programar eventos para desafíos y competencias.</li> <li>- Supervisar el progreso de los equipos, proporcionar retroalimentación.</li> <li>- Otorgar premios y reconocimientos a equipos destacados.</li> <li>-Evaluar el impacto de los desafíos en la colaboración, recogiendo opiniones para mejorar futuros eventos.</li> </ul>	Departamento de Desarrollo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tecnológico</li> <li>• Económico</li> <li>• Personal</li> </ul>	Edificio Matriz y áreas designadas para eventos internos.	\$400	3 meses
<b>Reconocimiento de juego</b>	TABLEROS DE POSICIÓN Y COMPETENCIA SALUDABLE	Aumentar el compromiso de los empleados y mejorar el ambiente laboral mediante el uso de tableros de clasificación que promuevan la competencia saludable y reconozcan los logros.	Grupos de 20 personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar los tableros de clasificación.</li> <li>- Utilizar herramientas internas para visualizar el progreso.</li> <li>- Definir temas, metas y criterios de evaluación.</li> <li>-Crear desafíos variados que fomenten la competencia saludable.</li> <li>- Realizar sorteos para formar equipos equilibrados.</li> <li>- Programar y coordinar eventos.</li> <li>- Definir criterios para premios.</li> <li>-Evaluar el impacto de los tableros de clasificación en el compromiso</li> </ul>	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Desarrollo Organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Tecnológico</li> <li>• Económico</li> <li>• Personal</li> </ul>	Áreas designadas para eventos internos.	\$400	3 meses
<b>TOTAL, DE PRESUPUESTO</b>								<b>\$ 1.852</b>	

## **7. IMPACTO**

Esta investigación tiene un impacto social ya que se refiere a los efectos que el mismo puede tener en la sociedad, es decir, cómo los cambios introducidos a través de la gamificación en el compromiso laboral pueden influir en la empresa, afectando a los trabajadores que operan en la misma.

Mejora el clima laboral: al implementar la gamificación ayuda a crear un entorno de trabajo más atractivo y dinámico fomentando la satisfacción y sentido de pertenecía en los empleados fortaleciendo así la relación entre los empleados.

Desarrollo personal: las estrategias de gamificación impulsa el desarrollo de las habilidades técnicas y blandas como la comunicación, trabajo en equipo y la facilidad de resolver problemas mejorando así la calidad de vida de los empleados.

Aumento de la productividad: al contar con un nivel alto de compromiso laboral en los empleados se obtiene mayor productividad mejorando así su desempeño ante las tareas propias de su cargo

Cambio en la Cultura Organizacional: Cuando se implementa con éxito, las estrategias de gamificación pueden ayudar a transformar la cultura de una empresa en una más colaborativa, participativa y proactiva promoviendo cambios significativos y positivos en la actitud de todos los miembros de la organización.

## 8. CONCLUSIONES

---

### **Objetivo General**

Proponer estrategias de gamificación que fortalezcan el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S. A

---

Las estrategias de gamificación propuestas buscan fortalecer el compromiso laboral de los trabajadores administrativos de la Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. Estas se basan en fomentar la competencia saludable y ofrecer recompensas motivadoras. Se espera que, al implementar estas estrategias, se incremente el compromiso y se mejore el ambiente laboral, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa.

---

### **Objetivos Específicos**

1. Fundamentar teóricamente los conceptos de la gamificación y el compromiso laboral.
- 

Luego de haber realizado una revisión bibliográfica se llegó a determinar que la gamificación tiene el potencial de mejorar significativamente el compromiso laboral de los empleados dentro de la empresa. La gamificación no solo busca hacer que el lugar de trabajo sea más entretenido, sino que también transforma la manera en que los empleados interactúan con sus tareas y entre sí, al integrar elementos de juego en el entorno laboral, se promueve un ambiente dinámico y motivador que incentiva a los empleados a dar lo mejor de sí mismos en la ejecución de sus responsabilidades.

---

2. Diagnosticar el nivel de compromiso laboral que tienen los trabajadores administrativos de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.
- 

Los resultados indicaron que el 76.43% de los empleados encuestados reportan un alto nivel de compromiso laboral, lo que indica que existe una fuerte conexión emocional con su trabajo, este nivel de compromiso es un indicador positivo para la organización ya que al contar con empleados altamente comprometidos tienden a ser más productivos, leales y proactivas para la consecución de los objetivos empresariales. Estos hallazgos indican la importancia de mantener e incrementar estrategias que fortalezcan el compromiso dentro de la empresa.

---

3. Determinar la correlación de la gamificación con el compromiso laboral.
-

---

De los resultados obtenidos en la presente investigación, y después de haber realizado un análisis de los mismos mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se puede concluir que existe una relación entre la gamificación y el compromiso laboral, ya que se obtuvo una correlación de 0.516 entre la gamificación y el compromiso laboral alcanzando una correlación positiva moderada lo que sugiere que la gamificación tiene un efecto favorable sobre el compromiso de los empleados de la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A. Los datos sugieren que a medida que la percepción acerca de la gamificación mejora, también lo hace el compromiso laboral, además con la alta percepción que tienen los trabajadores indica un potencial significativo para la generación de nuevas ideas innovadoras.

---

## **9. RECOMENDACIONES**

Se recomienda implementar las estrategias de gamificación propuestas en la empresa para aprovechar el efecto positivo que tiene sobre el compromiso laboral. Dado que existe una correlación moderada que sugiere un impacto favorable, la empresa debería considerar la integración de elementos de gamificación en el entorno de trabajo para mejorar aún más el compromiso de los empleados. Además, dada la alta percepción positiva de los trabajadores sobre la gamificación, se sugiere utilizar esta estrategia para fomentar la generación de ideas innovadoras y mantener un ambiente de trabajo dinámico y motivador.

Se recomienda elaborar una revisión más amplia de la literatura ya existente para profundizar en los conceptos relacionados con la gamificación y como esta influyen en el compromiso laboral, además sería esencial llevar a cabo un estudio práctico en empresas para obtener datos directos y así tener una visión más clara y ajustada al contexto de la organización.

Al ver el alto nivel de compromiso laboral de los empleados encuestados, se recomienda que la empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A continúe con sus estrategias actuales para fortalecer el compromiso de los trabajadores, además se debe implementar iniciativas que incluyan programas de reconocimientos, recompensas, oportunidades de desarrollo profesional y actividades que fortalezcan la conexión existente entre los empleados y la empresa.

Se recomienda que las futuras investigaciones tomen en cuenta o utilicen nuestro instrumento de Gamificación que ha sido validado, adaptándolo a contextos específicos para asegurar resultados relevantes. Puesto que la investigación evidencio una correlación positiva moderada entre la gamificación y el compromiso laboral, además se propone investigar la relación de la gamificación con otros aspectos de recursos humanos, como la satisfacción laboral y la motivación. Esto permitirá tener un entendimiento más completo y amplio del impacto de la gamificación y buscará perfeccionar el compromiso en el lugar de trabajo.

## 10. Bibliografía

- Abuladze, L., & Hasimi, L. (2023). The Effectiveness and Attractiveness of Employer Branding: The Effects and Role of Gamification in Recruitment Activities. *Cumbre europea sobre gestión de la ingeniería y la tecnología del IEEE 2023 (E-TEMS)*. <https://doi.org/10.1109/E-TEMS57541.2023.10424678>
- Agnessa Spanellis, V. D. (2020). Investigating the potential for using gamification to empower knowledge workers. *Elsevier*, 13.
- Alcande de la Fuente, A. (2019). *Gamificación en Recursos Humanos*.
- Arias Odón, F. G. (2020). *Mitos y errores en la elaboracion de tesis y proyectos de investigacion*. Venezuela: EPISTEME.
- Barros, P. D., & Medina, C. R. (2021). Gamificación: Reflexiones teóricas desde el enfoque empresarial. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27), 197-210.
- Basit, A., Hassan, Z., Omar, N., Sethumadavan, S., & Jhanjhi, N. Z. (2021). Gamification: A Tool To Enhance Employee Engagement And Performance. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(5), 3251-3269.
- Behl, A., Sheorey, P., Jain, K., Chavan, M., Jajodia, I., & Zhang, Z. J. (2021). Gamifying the gig: transitioning the dark side to bright side of online engagement. *Australasian Journal of Information System*, 25, 1-34. <https://doi.org/10.3127/ajis.v25i0.2979>
- Buil, I., Catalán, S., & Ortega, R. (2019). Gamification and Motivation: New Tools for Talent Acquisition. *Business & Society Review*, 16(3), 146-179. <https://doi.org/10.3232/UBR.2019.V16.N3.04>
- Butler, N., & Spoelstra, S. (2024). Redemption Through Play? Exploring the Ethics of Workplace Gamification. *Journal of Business Ethics*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05584-w>

- Carrasco, M. R., & Gómez, H. J. (2023). Evolución del reclutamiento y la gamificación como herramienta de selección del capital humano en las organizaciones. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 10(1), 95-110.
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista médica clínica las Condes*, 30(1), 50-65.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
- Chaidir, J. C., & Zulfikar, T. (2023). Work Commitment as Mediation of the Relationship Between Competency and Work Motivation on Employee Performance in Asttatindo (Indonesian Expert and Skilled Engineering Association). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 575-599.  
[https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/jurnal\\_mix.2023.v13i3.005](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i3.005)
- Chiang, M., & Rebolledo, R. (2020). salud, Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la. *Salud trab*, 28(2), 123-134.
- Coelho, F., & Abreu, A. M. (2022). The Corporate (Magic) Circle: Fun Work or Controlled Play? *TechTrends*, 67(1), 160-177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11528-022-00776-z>
- Contreras Yupanqui, B. S. (2022). *Comunicación organizacional y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública*. Lima.
- Dávila, M. (2020). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 4(2), 13-22.
- Elrayah, M., & Mabkhot, H. (2023). ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEES TURNOVER INTENTION IN SAUDI PUBLIC SECTOR: THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION AND WORK ENVIRONEMNT. *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev*, 8(10), 15.
- Encarnação, R., Reuter, J., Ferreira Dias, M., & Amorim, M. (2021). Gamification as a driver of motivation in the organizations: A Bibliometric Literature Review. *TEEM'21: Ninth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality (TEEM'21)*, (págs. 167-172). Barcelona.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1145/3486011.3486440>
- Escallón Garzón, F. A. (2023). Gamificación: Motivación, Determinación Humana y Transformación Digital en la Gestión Empresarial. *Academia edu*, 37.
- Escobar, G. H., & Bilbao, R. L. (2020). *INVESTIGACION Y EDUCACION SUPERIOR*. LULU.COM.
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

- Ewald, P. (2022). *¿Quieres aplicar la gamificación en tu empresa? Conoce las reglas del juego*.  
<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/es-419/futuro-del-marketing/gestion-y-cultura/gamificacion-equipos-de-trabajo/>
- Fabián Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú). *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-14.  
<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-2119-3898>
- Fathian, M., Sharifi, H., & Nasirzadeh, E. (2020). Conceptualizing the Role of Gamification in Contemporary Enterprises. *IEEEACCESS*, 8, 220188 - 220204.  
<https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.3043144>
- Ferdinand. (2023). The Influence of Motivation and Work Commitment on Employee Performance at PT. PDAM South Kalimantan and Central Kalimantan Palangka Raya Area. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 2(12), 1663 - 1672.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ijar.v2i12.7447>
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit*, 26(1), 352-367. <https://doi.org/Revista Peruana de Psicología>
- Galicia Alarcón, L. A., Balderrama Trápaga, J. A., & Edel Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- García Güipe, J. K. (2022). Gamificación y empatía del talento humano en el contexto de innovación empresarial aeronáutica. *INVESTUBA*, 5(1), 8-24.
- Girdauskiene, L., Ausrine Ciplyte, E., & Navickas, V. (2022). Gamification as an innovative instrument for employee engagement. *Marketing and Management of Innovations*(1), 10-17.  
<https://doi.org/10.21272/mmi.2022.1-01>
- Godoy Maguiña, M., & Cabrera García, T. R. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del molino San Nicolás SAC-2019*.
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/>  
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- Gonzales Miranda, J. A., Collazos Roque, E. G., Simangas Villalobos, A. R., & Alvarez Huari, M. Y. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1).

- Guerra, G. M., & Villacís, R. N. (2020). “BIENESTAR LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL CONSORCIO SANDRY DE LA CIUDAD DE QUITO, EN EL AÑO 2019”.
- Hammedi, W., Leclercq, T., Poncin, I., & Alkire, L. (2021). Uncovering the dark side of gamification at work: Impacts on engagement and well-being. *Journal of Business Research*, 122, 256-269. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.032>
- Hamza, I., & Tóvölgyi, S. (2022). The Effect of Gamified E-learning on Employees' Engagement A Case Study of a Lebanese Bank. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 31(1), 80–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.3311/PPso.19616>
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1442.
- Herrera Soto, J. E. (2015). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT Lima 2015*.
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work commitment as a mediator of work environment effect on employee performance. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 1(5), pp. 59-66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i1.11421>
- Hillier-Fry, C., & Lostalé, A. (2019). Gamificación como facilitador y driver de los procesos de gestión de personas. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 32(343), 29.
- Höllig, C., Tumasjan, A., & Welp, I. M. (2020). Individualizing gamified systems: The role of trait competitiveness and leaderboard design. *Journal of Business Research*, 106, 288-303. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.046>
- Jaime-Vargas, J. A. (2023). ANTECEDENTES DEL COMPROMISO AFECTIVO Y NORMATIVO EN ENFERMERIA DE HOSPITALES PRIVADOS DE JALISCO, MÉXICO. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 31(1), 4-11.
- Kumar, A., Sowdamini, T., Manocha, S., & Pujari, P. (2021). Gamification as a Sustainable Tool for HR Managers. *Acta Universitatis Bohemiae Meridionales*, (pág. 24(2)). <https://doi.org/10.32725/acta.2021.003>
- Leal Paredes, M. S. (2023). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes De Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 11(21), 8-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Leandro, T. J. (April de 2021). Fiabilidad de las escalas: interpretación y limitaciones del Alfa de Cronbach. [https://www.researchgate.net/profile/Jack-Torres-Leandro-2/publication/350590351\\_Fiabilidad\\_de\\_las\\_escalas\\_interpretacion\\_y\\_limitaciones\\_del\\_Alf](https://www.researchgate.net/profile/Jack-Torres-Leandro-2/publication/350590351_Fiabilidad_de_las_escalas_interpretacion_y_limitaciones_del_Alf)

a\_de\_Cronbach/links/60674db992851c91b19b8290/Fiabilidad-de-las-escalas-interpretacion-y-limitaciones-del-Alfa-d

- López, M. O. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vinculatégica EFAN*, 2(1238–1251), 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga5.2-739>
- Mañas-Rodríguez, M., Enciso-Forero, E., Salvador-Ferrer, C. M., Trigueros, R., & Aguilar Parra, J. M. (2020). Empirical Research in Colombian Services Sector: Relation between Transformational Leadership, Climate and Commitment. *Sustainability*, 12(16). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12166659>
- Mitchell, R., Schuster, L., & Hyun, S. J. (2019). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106, 323-330. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.022>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35905>
- Mudhar, S., Asmawati, & Najmi, I. (2023). EFFECT OF WORK CULTURE AND HUMAN RESOURCES QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATOR: A STUDY IN AGENCY FOR RURAL COMMUNITY EMPOWERMENT, POPULATION ARRANGEMENT, AND WOMEN EMPOWERMENT OF NAGAN RAYA DISTRICT. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 8, 1045- 1055. <https://doi.org/10.46609/IJSSER.2023.v08i05.009>
- Novoa, B. A. (2019). Investigación cuantitativa. *Areandina*.
- Nurkhorri, A., Rahmatia, A., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). Strengthening work engagement through digital engagement, gamification and psychosocial safety climate in digital transformation. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 5(01), 35-48. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jibe.v5i01.17477>
- Oxarart, R. A. (2021). A Spoonful of Sugar: Gamification as Means for Enhancing Employee Self-Leadership and Self Concordance at Work. *Administrative*, 11(2), 1-16. <https://doi.org/doi:10.3390/admsci11020035>
- Pérez Guerrero, C. (2022). *LA GAMIFICACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS*.
- Polanía Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., Vargas, I. A., Calvache Salazar, O. A., & Abanto Vélez, W. I. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa &*

- Cualitativa*. Cali: Institución Universitaria Antonio José Camacho.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.54278/9789588292991>
- Prieto Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñoz, J. (2021). Compromiso Laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Priyanka, S., Manjula, U., & Divyesh, K. (2023). Impact of Gamification on Employee Engagement- An Empirical Study With Special Reference To IT Industry in Bengaluru. 479-490. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-374-0\\_41](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-374-0_41)
- Pura, J. J. (2022). Linking Motivation and Employee Engagement through Gamification in Remote Working . *International Journal of Academe and Industry Research*, 3(1), 52-69.  
<https://doi.org/10.53378/352857>
- Quecano Valencia, L. I. (2022). IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS GAMIFICADAS EN EL MARCO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. *Revista Internacional de Cultura Visual*, 10(4), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.3623>
- Rahiman, H., Rashmi, K., & Sucharitha, S. (2023). Game on: Can gamification enhance productivity? [version 1; peer review: 1 approved with reservations, 1 not approved]. *F1000Research*, 12(818). <https://doi.org/https://doi.org/10.12688/f1000research.131579.2>
- Ríos, S. V. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018*.
- Riquelme Benítez, C. R. (2023). Gamificación empresarial como herramienta dinámica de motivación y logro de objetivos. *Revista científica de ciencias sociales*, 5(2), 87-91.  
<https://doi.org/http://orcid.org/0000-0001-9414-3333>
- Robles, L. J., & Sarcon, L. J. (2023). THE MEDIATING EFFECT OF WORK COMMITMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY RELATIONS AND MARITAL SATISFACTION OF SOCIAL WORKERS. *European Journal of Education Studies*, 10(8).  
<https://doi.org/10.46827/ejes.v10i8.4934>
- Rodríguez Benique, H. J. (2023). *Gestión estratégica y el compromiso laboral en los trabajadores de la empresa Servitran, Moquegua, 2023*. Lima.
- Rubio, G. F., Fernández, P. Ó., & Velthuis, P. M. (2021). *Gamificación*. Ra-Ma Editorial.
- Sanchez Espejo, F. (2020). *Estadística para tesis y uso del SPSS*. Centrum legalis E.I.R.L.
- Saputra, N., & Siswi, C. E. (2022). Assessing The Effect of Gamification on Holistic Work Engagement of Millennial Workers. *In 2022 10th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)*. <https://doi.org/10.1109/CITSM56380.2022.9935840>

- Silic, M., Marzi, G., Caputo, A., & Matthijs, B. (2020). The effects of a gamified human resource management system on job satisfaction and engagement. *Human Resource Management Journal*, 30(2), 260-277. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12272>
- Soto Ortigoza, M., Soto, A., & Eric, E. (2023). Gamificación laboral, pilar de las organizaciones inteligentes. *Revista Plus Economía*, 11(2), 74–81.
- Spanellis, A., Därfler, V., & Jillian, M. (2020). Investigating the potential for using gamification to empower knowledge workers. *Expert Systems with Applications*, 160, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2020.113694>
- Story, D. A. (2019). Survey research. *Anesthesiology*, 130(2), 192-202. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002436>
- Sudarmanto, T., Asnawi, M., & Adj, S. S. (2023). The Influence of Work Commitment and Work Motivation on the Performance of Population and Civil Registration Service Employees in South Papua Province: The Mediating Role of Work Discipline. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 3(4), 201-215. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/economit.v3i4.1017>
- Tamargo Plaza, F. (2019). *Gamificación como nueva tendencia en gestión de recursos humanos*.
- Teo, S. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Torres Llosa, J. (26 de Septiembre de 2020). La gamificación para impulsar el compromiso laboral. *Diario el Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/104365-la-gamificacion-para-impulsar-el-compromiso-laboral>
- Trujillo Martínez, R. V. (2021). *La gestión del talento humano y el compromiso laboral en una empresa de alimentos*. México.
- Urbina Rosas, F. M. (2019). MARKETING EXPERIENCIAL Y SU INCIDENCIA EN LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE GRUPO COLLAGE E.I.R.L. *ORIZONTE EMPRESARIAL*, 6(2), 52–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rhe196.7208>
- Vanegas Rico, M. C., Bustos Aguayo, J. M., Barrientos Durán, C., & Pérez Durán, J. (2023). Compromiso laboral y condiciones individuales en teletrabajo durante la pandemia por Covid-19 en México. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 11(25), 26. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2023.25.82966>
- Vesa, M., & Harviainen, J. T. (2019). Gamification: Concepts, Consequences, and Critiques. *Journal of Management Inquiry*, 28(2), 128–130. <https://doi.org/10.1177/1056492618790911>

- Walls, P. J. (2021). Investing In Human Capital: Achieving Organizational Competitiveness Through Gamification. *Journal of Futures Studies*, 4(1), 1-7.  
<https://doi.org/10.4712/ENDLESS>
- Wanick, V., & Bui, H. (2019). Gamification in Management: analysis and research directions. *International Journal of Serious Games*, 6(2), 57-74.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.17083/ijsg.v6i2.282>
- Wibisono, G., Setiawan, Y., Aprianda, B., & Cendana, W. (2023). Understanding the effects of gamification on work engagement: The role of basic need satisfaction and enjoyment among millennials. *Cogent Business & Management*, 10(3), 10.  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2287586>
- Zhang, Q., & Yu, Z. (2022). Meta-Analysis on Investigating and Comparing the Effects on Learning Achievement and Motivation for Gamification and Game-Based Learning. *Education Research International*, 1-16. <https://doi.org/10.1155/2022/9855328>

## ANEXOS

### ANEXO 1

*Instrumento para medir la Variable: Gamificación*

II.Preguntas de opinión					
Preguntas	Escala				
	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	Ni en desacuerdo	Indiferente	Ni de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Dimensión 1. Conocimiento y formación sobre gamificación:</b> Comprensión y nivel de información que los empleados tienen acerca de la gamificación					
1. Está familiarizado/a con el concepto de gamificación.					
2. Ha recibido formación o información sobre gamificación por parte de su empresa.					
3. Entiende cómo la gamificación puede aplicarse en el entorno laboral.					
4. Conoce los beneficios de implementar estrategias de gamificación en entornos laborales.					
5. Está interesado en recibir más información sobre la gamificación y su aplicación en el trabajo.					
<b>Dimensión 2. Reconocimiento de juegos:</b> La percepción de un empleado sobre el reconocimiento de juegos que recibe en un sistema de gestión de recursos humanos gamificado se asocia positivamente con el compromiso laboral					
6. Considera que la gamificación puede hacer que su experiencia laboral sea más agradable					
7. Considera que la gamificación podría ayudar a mejorar la integración de nuevos empleados en la empresa.					
8. Esta dispuesto/a a participar en programas de gamificación si se implementan en su lugar de trabajo.					
9. Considera que la gamificación puede influir positivamente en la satisfacción general en su lugar de trabajo.					

10. Reconozco que la estrategia de gamificación puede utilizar puntos, recompensas y niveles para fomentar la participación de los empleados.					
<b>Dimensión 3 Utilidad del juego:</b> La percepción de un empleado sobre la utilidad del juego que recibe en un sistema de gestión de recursos humanos gamificado se asocia positivamente con el desempeño, esta a su vez se asocia positivamente con el compromiso laboral.					
11. Considera que la gamificación puede aumentar la productividad en el trabajo					
12. Considera que la gamificación puede mejorar la colaboración entre los equipos de trabajo					
13. Considera que la gamificación puede ayudar en el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional					
14. Cree que la gamificación podría mejorar los procesos de selección de personal.					
15. Considera que la gamificación puede mejorar la retención de empleados en una empresa.					
16. Considera que la gamificación puede ser una herramienta eficaz para gestionar el desempeño de los empleados.					
17. Considera que la gamificación puede mejorar la comunicación interna en la empresa					
<b>Dimensión 4. Motivación:</b> La percepción de un empleado sobre la motivación que recibe en un sistema de gestión de recursos humanos gamificado está asociada positivamente con el compromiso laboral.					
18. Considera que la gamificación puede ser un estímulo para la motivación de los empleados.					
19. Considera que la gamificación puede influir positivamente en el compromiso de los empleados.					
20. Considera que la gamificación puede mejorar la creatividad en el entorno laboral.					

## Anexo 2

### *Instrumento de la Variable: Compromiso Laboral*

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
<b>Indicador: Lazos afectivos</b>						
1	Consideras que la organización es importante para tu vida					
2	Consideras que le tienes afecto a tu puesto laboral					
<b>Indicador 2: Percepción de satisfacción</b>						
3	Creer que tu puesto laboral cumple con tus expectativas					
4	Te encuentras satisfecho cumpliendo con tu laboral en la organización.					
<b>Indicador 3: Percepción de necesidad</b>						
5	Consideras que laboral en esta empresa te brinda bienestar					
6	Creer que la organización es relevante para mantener tu calidad de vida					
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuidad</b>						
<b>Indicador 4: Necesidad de trabajo</b>						
7	Desde tu perspectiva crees que esta es tu única opción laboral					
8	Consideras que este trabajo es el único que puede brindarte seguridad laboral					
<b>Indicador 5: Opciones laborales</b>						
9	Consideras que de tener otra opción laboral dejarías tu puesto laboral.					
10	En los últimos meses o días has contemplado otras opciones laborales					
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						
<b>Indicador 6: Evaluación permanente</b>						
11	Está satisfecho con el proceso de evaluación permanente en su organización					
12	Consideras que la evaluación permanente te permite mejorar tu desempeño laboral					
13	Ha recibido retroalimentación clara y constructiva durante las evaluaciones permanentes					
<b>Indicador 7: Pertenencia</b>						
14	Consideras que te sientes como en una familia dentro de la organización					

15	Consideras que te identificas con los valores de la empresa					
16	Crees que tus ideales van acorde a la visión de la empresa					
<b>Indicador 8: Lealtad</b>						
17	Cree que su trabajo en la organización es significativo y relevante					
18	Estas comprometido a largo plazo con su trabajo en la organización					
19	Está dispuesto a recomendar la organización a otros colaboradores o amigos como opción laboral					
20	Está satisfecho con los beneficios y la compensación que recibe por su trabajo					

### Anexo 3

#### Acceptación de la empresa



## ELEPCOSA

EMPRESA ELÉCTRICA PROVINCIAL COTOPAXI S.A.

### Hoja de Ruta

generación: 2024-02-23 12:46:18 (GMT-5)  
 r: Edwin Patricio Martínez Herrera

Identificación del Documento		Doc. Referencia:
Identificación:	ELEPCOSA-PE-2024-0659-E	-
Emisor:	Sr. Ing. Marlón Tinajero Jimenez, .	Para: Sr. Mgs. Diego Fernando Moscoso Calvoñita, Presidente Ejecutivo, Empresa Eléctrica Provincial de Cotopaxi S.A.
Descripción:	SOLICITUD DE INFORMACION PARA TRABAJO DE TITULACION EN LA CARRERA GESTION DE TALENTO HUMANO a UTC a ING. MARLÓN TINAJERO	Descripción Anexos: -
Fecha de Emisión:	2024-02-16 (GMT-5)	Fecha Registrada: 2024-02-16 (GMT-5)

Detalle del documento						
Área	De	Fecha/Hora	Acción	Para	Nº. Días	Comentario
Área de Industrias	Pablo Ramiro Viquez Cárdenas (ELEPCOSA)	2024-02-19 08:26:03 (GMT-5)	Requisito	Edwin Patricio Martínez Herrera (ELEPCOSA)	0	Para su conocimiento y atención, según muestra de Presidencia Ejecutiva
Área Ejecutiva	Diego Fernando Moscoso Calvoñita (ELEPCOSA)	2024-02-16 13:43:30 (GMT-5)	Requisito	Pablo Ramiro Viquez Cárdenas (ELEPCOSA)	0	Autorizado, por favor atender
Área Ejecutiva	Paula Domestica Vásquez Acosta (ELEPCOSA)	2024-02-16 12:32:06 (GMT-5)	Envío Electrónico del Documento	Diego Fernando Moscoso Calvoñita (ELEPCOSA)	0	
Área Ejecutiva	Paula Domestica Vásquez Acosta (ELEPCOSA)	2024-02-16 12:32:06 (GMT-5)	Incluir Documento en Trámite		0	
Área Ejecutiva	Paula Domestica Vásquez Acosta (ELEPCOSA)	2024-02-16 12:32:06 (GMT-5)	Registro	Diego Fernando Moscoso Calvoñita (ELEPCOSA)	0	Para su conocimiento y trámite



## Anexo 4

### Comunalidades de Gamificación spss

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
1. Considera que la organización es importante para su vida.	1,000	,780
2. Considera que le tiene afecto a su puesto laboral.	1,000	,761
3. Cree que su puesto laboral cumple con sus expectativas.	1,000	,617
4. Se encuentra satisfecho cumpliendo con su labor en la organización.	1,000	,739
5. Considera que laborar en esta empresa le brinda bienestar.	1,000	,586
6. Cree que la organización es relevante para mantener su calidad de vida.	1,000	,702
7. Desde su perspectiva cree que esta es su única opción laboral.	1,000	,853
8. Considera que este trabajo es el único que puede brindarle seguridad laboral.	1,000	,778
9. Considera que de tener otra opción laboral dejaría este puesto laboral.	1,000	,800
10. En los últimos meses o días ha contemplado otras opciones laborales.	1,000	,816
11. Está satisfecho con el proceso de evaluación permanente en su organización.	1,000	,748
12. Considera que la evaluación permanente le permite mejorar su desempeño laboral.	1,000	,703
13. Ha recibido retroalimentación clara y constructiva durante las evaluaciones permanentes.	1,000	,725
14. Considera que se siente como en una familia dentro de la organización.	1,000	,809
15. Considera que se identifica con los valores de la empresa.	1,000	,682
16. Cree que sus ideales van acorde a la visión de la empresa.	1,000	,609
17. Cree que su trabajo en la organización es significativo y relevante.	1,000	,698
18. Está comprometido a largo plazo con su trabajo en la organización.	1,000	,814
19. Está dispuesto a recomendar la organización a otros colaboradores o amigos como opción laboral.	1,000	,761
20. Está satisfecho con los beneficios y la compensación que recibe por su trabajo.	1,000	,683

Método de extracción: análisis de componentes principales.

## Anexo 5

### Comunalidades de compromiso laboral spss

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
1. Estoy familiarizado/a con el concepto de gamificación. "	1,000	,690
2. He recibido formación o información sobre gamificación por parte de mi empresa.	1,000	,624
3. Entiendo cómo la gamificación puede aplicarse en el entorno laboral.	1,000	,766
4. Conozco los beneficios de implementar estrategias de gamificación en entornos laborales.	1,000	,665
5. Estoy interesado en recibir más información sobre la gamificación y su aplicación en el trabajo.	1,000	,515
6. Considero que la gamificación puede hacer que mi experiencia laboral sea más agradable.	1,000	,807
7. Considero que las estrategias de gamificación podría ayudar a mejorar la integración de nuevos empleados en la empresa.	1,000	,732
8. Estoy dispuesto/a a participar en programas de gamificación si se implementan en mi lugar de trabajo.	1,000	,699
9. Considero que la gamificación puede influir positivamente en la satisfacción general en el lugar de trabajo.	1,000	,765
10. Reconozco que la estrategia de gamificación puede utilizar puntos, recompensas y niveles para fomentar la participación de los empleados.	1,000	,618
11. Considero que la gamificación puede aumentar la productividad en el trabajo	1,000	,859
12. Considero que la gamificación puede mejorar la colaboración entre los equipos de trabajo.	1,000	,788
13. Considero que la gamificación puede ayudar en el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional.	1,000	,755
14. Considero que la gamificación podría mejorar los procesos de selección de personal.	1,000	,670
15. Considero que la gamificación puede mejorar la retención de empleados en una empresa.	1,000	,731
16. Considero que la gamificación puede ser una herramienta eficaz para gestionar el desempeño de los empleados.	1,000	,779
17. Considero que la gamificación puede mejorar la comunicación interna en la empresa.	1,000	,818
18. Considero que la gamificación puede ser un estímulo para la motivación de los empleados.	1,000	,732
19. Considero que la gamificación puede influir positivamente en el compromiso de los empleados.	1,000	,720
20. Considero que la gamificación puede mejorar la creatividad en el entorno laboral.	1,000	,766

Método de extracción: análisis de componentes principales.