



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Coaching Educativo y Estrategia de Gamificación en los Docentes  
de Negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**AUTOR:**

Sanchez Ramos, Jerson (orcid.org/ 0000-0002-5121-3925)

**ASESORA:**

Dra. Leiva Torres, Jakline Gicela (orcid.org/ 0000-0001-7635-5746)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA — PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mi madre pues sin su guía no habría logrado tanto en esta vida, también a mi padre por darme siempre buenos consejos, además a mi novia, por darme felicidad, los amo y amare por siempre.

### **Agradecimiento**

A Dios y a la vida por permitirme seguir aprendiendo más de mi carrera la cual tanto admiro.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Gráficos & Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de la investigación</b>	<b>21</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización</b>	<b>23</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b>	<b>24</b>
<b>3.3.1. Población</b>	<b>24</b>
<b>3.3.2. Muestra</b>	<b>24</b>
<b>3.3.3. Muestreo</b>	<b>25</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>25</b>
<b>3.5. Procedimiento</b>	<b>27</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos</b>	<b>28</b>
<b>3.7. Aspectos éticos</b>	<b>28</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>29</b>
<b>4.1 Análisis Descriptivo</b>	<b>29</b>
<b>4.2 Análisis Inferencial</b>	<b>33</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>37</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>43</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>44</b>
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Datos de Muestra .....	25
Tabla 2: Prueba de normalidad .....	29
Tabla 3:Frecuencias de las dimensiones V1 .....	30
Tabla 4: Frecuencias de las dimensiones V2 .....	31
Tabla 5: Grado de correlación entre variables.....	33
Tabla 6: Grado de correlación entre D1 & V2.....	34
Tabla 7: Grado de correlación entre D2 & V2.....	35
Tabla 8: Grado de correlación entre D3 & V2.....	36

## Índice de Gráficos & Figuras

	Pág.
Ilustración 1: Esquema de Correlación.....	22
Ilustración 2: Fórmula muestra finita .....	25

## Resumen

El presente estudio determinó si existe un grado de relación entre las variables de coaching educativo y la estrategia de gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022. La muestra fue de 100 docentes de una institución educativa superior peruana, para ello se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico de método intencional y basada en estudio de tipo aplicado con enfoque cuantitativo de nivel correlacional con un diseño no experimental respaldado de forma transversal.

Los resultados del estudio muestran a un 43% de los docentes y el impacto directo del coaching educativo sobre su eficacia en adaptación a nuevos entornos, en ese sentido un 59% acepta a la estrategia de gamificación como nueva habilidad. Por ende, la correlación de las variables es significativa y moderada (Rho de 0.593) coincidiendo con los resultados de las dimensiones, tales como conciencia a un nivel elevado (Rho de 0.767), auto creencia en un nivel moderado (Rho de 0.536) y responsabilidad con un nivel bajo (Rho de 0.205). por ello, al obtener todos los grados de correlación de forma positiva y significativa se aceptó la hipótesis planteada en la presente investigación.

**Palabras clave:** Coaching Educativo, Estrategia de Gamificación, Educación superior.

## **Abstract**

The present study determined if there is a degree of relationship between the variables of educational coaching and the gamification strategy in business teachers, Technological Institute in San Juan de Lurigancho, 2022. The sample was 100 teachers from a higher educational institution for this purpose, a type of non-probabilistic sampling of an intentional method and based on an applied type study with a quantitative approach at a correlational level with a non-experimental design supported in a transversal way was used.

The results of the study show 43% of teachers and the direct impact of educational coaching on their effectiveness in adapting to new environments, in that sense 59% accept the gamification strategy as a new skill. Therefore, the correlation of the variables is significant and moderate (Rho of 0.593) coinciding with the results of the dimensions, such as awareness at a high level (Rho of 0.767), self-belief at a moderate level (Rho of 0.536) and responsibility with a low level (Rho of 0.205), therefore, by obtaining all the degrees of correlation in a positive and significant way, the hypothesis proposed in the present investigation was accepted.

Keywords: Educational Coaching, Gamification Strategy, Higher Education.



## I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) actualmente ha detectado un cambio significativo del ámbito digital en el entorno educativo, este cambio genera una tendencia en pleno siglo XXI, el cual hoy en día impacta en una constante innovación educativa. por tal motivo, el entorno físico del conocimiento está sufriendo una transformación parcial, la cual modifica su entorno clásico a entornos netamente virtuales. Entonces, debido a que el sector educativo hoy en día está sufriendo cambios bruscos, pues se está generando una inestabilidad para todos aquellos individuos que desean adquirir e impartir conocimientos. En ese sentido algunos docentes en parte definen que en la actualidad no cuentan con las competencias suficientes para adaptarse de manera rápida a los cambios que eventualmente suceden en el campo laboral.

Ahora, se sabe que en el ámbito Internacional se pueden observar avances y mejoras en el sistema educativo, según Cotino (2019) las personas viven de una forma globalizada, en la cual constantemente se adaptan a distintos cambios en sus vidas, la gran mayoría de estos cambios se dan en lo tecnológico, lo cual impacta en la sociedad, como por ejemplo: la educación, que hoy se encuentra en la búsqueda constante de innovación y adaptación a corrientes provenientes de la globalización (89.9%), en ese sentido, un mundo globalizado genera cada día cambios más rápidos y fluidos que antes, generando así, un impacto constante sobre los docentes, los cuales cuentan una necesidad de adaptación rápida al cambio, y por tal motivo las instituciones se encuentran en la búsqueda de estrategias innovadoras, las cuales tienen como objetivo: la mejora de las competencias educativas a nivel global.

Entonces, al existir una necesidad de creación de estrategias, las competencias necesitan de un proceso de evaluación para ser renovadas, como por ejemplo con la mejora de las Tecnológicas Informáticas de la comunicación en lo educativo (TICS), y es que hoy en día se insertan procesos como la gamificación. el cual según García (2019) se define como un método innovador de pedagogía para la mejora de la enseñanza en los sistemas educativos.

Es por tal motivo que el coaching educativo es el medio de adaptación rápida a estos cambios, específicamente en este tipo de métodos innovadores como en el caso de la gamificación que tiene como objetivo formar a docentes con una alta capacidad de adaptación a nuevas tendencias y con metas a ser netamente efectivos en lo académico y profesional.

Ahora, según Pegalajar (2021) menciona que algunos organismos internacionales, tales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y UNESCO han puesto interés en como la gamificación ha revolucionado la educación superior, por tal motivo promueven el uso de herramientas digitales con un objetivo de mejora en lo educativo, por ello, su búsqueda se centra en lo social con influencia en lo económico, de esta forma, estos organismos han determinado que países que emergen, como en el caso de Perú, requieren de un sistema educativo óptimo y a su vez estandarizado, el cual se encuentre enfocado en el uso de métodos que promuevan el aprendizaje y que a su vez se alineen con el mundo globalizado para el cumplimiento de estándares mínimos en lo educativo.

Como resultado, en el aspecto nacional, Benites (2021) menciona que existen distintas problemáticas vinculadas al proceso de adaptación de las personas a los nuevos procesos de enseñanza, tal es el caso de la virtualización de la educación en el Perú, el cual no motiva a los estudiantes debido a una ausencia de herramientas digitales que dinamicen las clases. Según IPSOS (2021) un 79% de estudiantes cree que deberían de usarse métodos que mejoren el dinamismo de la clase virtual, y otro 26% desplaza posibles postulaciones a universidades e institutos debido a este factor, y esto se debe a que la percepción de las herramientas digitales como la gamificación aún están en procesos iniciales de implementación.

En ese sentido, el coaching educativo se ha propuesto como herramienta para llevar a cabo la gestión óptima de operaciones en distintos organismos educativos, esto se debe al observar los constantes cambios de un mundo globalizado, pues los directivos han de implementar mejoras a las capacidades de los docentes.

Por ello, el coaching educativo tiene una finalidad de brindar menor resistencia al cambio, y capacidad de adaptación al uso de herramientas innovadoras. Es por lo que, a nivel local, la institución educativa tecnológica ubicada en San Juan de Lurigancho se encuentra en un proceso actual de adaptación de estrategias de gamificación a través del coaching educativo y esto se debe a que el coaching según Correa (2020) es un proceso que se fundamenta en la adaptación de las organizaciones a los distintos cambios que se dan en la actualidad, siendo la implementación de la gamificación en el proceso educativo un elemento importante que busca la mejora de la institución y de sus sistemas de enseñanza, permitiendo así un desarrollo más adecuado de los estudiantes y una adaptación más eficiente al sistema educativo virtual.

Frente a lo mencionado anteriormente se busca investigar si existe una relación entre el coaching educativo y la estrategia de gamificación, debido a que el principal problema es erradicar la resistencia al cambio de herramientas digitales y se desea saber si existe algún vínculo que se defina entre estas 2 variables, por lo cual se plantea la siguiente interrogante definida como problema general: ¿Cuál es la relación del Coaching Educativo y la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022?. Para ello, la justificación de la presente investigación en lo teórico permitirá conocer la teoría centrada en el coaching educativo y a su vez conocer las subteorías o ramas que desciende de este tema principal.

La finalidad es observar cómo el coaching educativo puede servir de medio para adaptarse a nuevas tendencias o corrientes que son efecto de la globalización, como en el caso de la estrategia de gamificación, asimismo en el entorno social, se desea conocer el impacto que tiene la propuesta sobre el docente y determinar si puede ser de beneficio para la población estudiantil en forma general, permitiendo comprender de una manera más efectiva el alcance de este método y el manejo adecuado para su uso posterior en otros cambios o tendencias de tipo institucional en el rubro educativo.

Por otro lado, la justificación de tipo práctica se evaluará al observar los alcances que ha tenido la propuesta de inserción de coaching para adaptación de herramientas como la estrategia de la gamificación en la institución lo cual se verá a través de un minucioso análisis y obtención de datos de los distintos instrumentos que se utilizarán en la presente investigación y los cuales definirán si existe una relación relevante entre estas 2 variables. Por ello, se plantea el siguiente objetivo de tipo general: Determinar la relación del Coaching educativo y la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022, de esta manera también se proponen los siguientes objetivos específicos centrados en determinar la relación de los aspectos de conciencia, auto creencia y responsabilidad y la estrategia de gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

Además, se plantea la presente hipótesis de tipo general: Existe relación del Coaching Educativo y la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022, por lo tanto, sus hipótesis específicas son: Existe relación entre los aspectos de conciencia, auto creencia y responsabilidad y la estrategia de gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para definir los antecedentes de la presente investigación se hizo revisión de fuentes literarias vinculadas a cada una de las variables puestas en estudio.

Por ello, dentro de los antecedentes internacionales, Alvarez y Gallegos, (2021) definen en su investigación denominada el coaching como herramienta de transformación en lo educativo en estudiantes de Ecuador, el siguiente objetivo: conocer como el coaching educativo influye sobre los agentes de una institución educativa superior. El estudio se llevó a cabo sobre docentes y estudiantes, para ello se tomaron muestra de 37 de los mismos dentro de una institución educativa superior de Ecuador a lo cual se desarrolló un estudio con un enfoque de tipo cualitativo de alcance longitudinal y un diseño experimental

A través del estudio se pudieron obtener resultados que evidencian que el coaching es un proceso que, si puede influir sobre el entorno educativo, pasando desde el docente hasta los estudiantes, de esta forma generando distintas competencias y capacidades que son necesarias para adaptarse a los cambios y para poder generar las mejoras que la institución educativa necesita. Además, se determinó que en la actualidad el principal motivo de adaptación se centra en motivar al equipo de docentes a tomar decisiones que puedan replantear sus situaciones cotidianas a unas que les permitan mejoría en distintos procesos de enseñanza a sus estudiantes.

En ese sentido la presente investigación concluye mencionando que efectivamente el coaching mejora la actividad educativa al influir sobre los distintos procesos de preparación o capacitación de los docentes. Por ende, se determinó que para al no asumir estos eventos, se puede generar cierta inestabilidad (83%) en el entorno laboral. Además, también se observó que el coaching es una herramienta utilizada como respuesta a las necesidades y futuras expectativas que puede tener una institución ante escenarios de cambios y problemas de productividad.

Por ello, su aporte brinda mejoras en sentido crítico a la presente investigación pudiendo plantear estrategias que sean efecto del coaching para eliminar cualquier tipo de contingencia o problema de adaptación al cambio.

Por otra parte, Bernadez y Belmonte (2020) en su investigación titulada coaching y su aproximación con lo educativo, plantea como propósito esencial de su estudio establecer como el coaching influye sobre los principales elementos de la educación. En ese sentido se evalúa como la herramienta puede generar cambios positivos en una institución educativa y específicamente en la toma de las decisiones de los directivos para poder fomentar el cambio. El estudio conto con una muestra de 29 artículos que se relacionan con el coaching educativo, usando una metodología netamente cualitativa y a su vez descriptiva con un diseño explicativo del tema.

Los resultados de la investigación citada nos muestran que el coaching puede crear 2 tipos de perspectivas en el ámbito educativo, por ejemplo, una se da desde el punto de vista del docente en la cual se aplica el proceso de coaching con la finalidad de poder tomar decisiones que implementen mejoras a través de un proceso de adaptación al cambio, o por otra parte un punto de vista estudiantil donde se aprende de manera más rápida y con mayor flexibilidad. dicho esto, el resultado puede que sea efectivo, y de ser así, pues durara a través del tiempo. Se debe de recordar que esto es esencial así los directivos de la institución educativa sea relevados. Por ende, el estudio concluye en que el coaching educativo influye sobre los principales elementos de la educación, debido a que es una herramienta que tiene como meta fortalecer a la organización mediante la enseñanza de la transformación a nivel integral.

Ahora el aporte hallado es el siguiente: para la presente investigación el coaching educativo no solo es un proceso que influye desde una perspectiva psicológica, sino que también se aplica a lo practico a través de programas de enseñanza, los cuales se puede aplicar a toda una institución con la finalidad de que todos entiendan el valor de adaptación que debe de existir en las organizaciones.

A su vez, se debe de fortalecer las tomas de decisiones con programas que incentiven el autorreconocimiento y que propongan mejores soluciones que superen algunos juicios de problemas vinculados a la ausencia de flexibilidad ante los cambios de un mundo globalizado. Garrido y Marano (2021) ya definiendo lo anteriormente mencionado añaden en su investigación innovación de coaching sobre docentes en España, lo siguiente como objetivo: Conocer como el coaching educativo aporta a la formación de los docentes en España, para lo cual se tomó como muestra 50 docentes que por primera vez generan un cambio de modelo de trabajo presencial a remoto haciendo uso de las TICs, la metodología empleada es de tipo cuantitativa, de alcance descriptivo y con un diseño correlacional.

Los resultados hallados definen que el trabajo del docente es transmitir no solamente conocimientos si no también construirlos. En ese sentido el deber de todo docente es formar actitudes a través del coaching educativo, de tal forma que pueda implementar aspectos positivos en el aula. Por ello, el coaching es el medio de reducción de rechazo al cambio ante retos de tecnificación, por ende, su finalidad es contribuir con una constante adaptación al cambio dentro del ámbito educativo. Finalmente hay que añadir que esta herramienta es una de tantas que utiliza un método que favorece al proceso de aprender de forma integral, y no solo ello, el coaching educativo es la práctica que los docentes deben de aplicar para poder lograr éxito durante el desarrollo de sus labores.

Considerando lo anteriormente mencionado el aporte que se añade a la presente investigación se da en el hecho de saber que las tecnologías nuevas generan resultados poco agradables para aquellos colaboradores que son resistentes al cambio, de hecho, se generan aspectos negativos en el ámbito laboral como incertidumbre, inseguridad y estrés, lo cual son revertidos a la hora de plantear una propuesta de mejora. En resumen, se desea una herramienta que brinde esperanza, resiliencia y autoconocimiento que son aspectos fomentados por el coaching de tipo educativo, el cual genera en los docentes un perfil adaptable frente al cambio, aspecto que es altamente demandado en el mundo competitivo debido a que la globalización trae consigo constantes cambios, que no solamente se dan en lo educativo si no en lo profesional y personal.

Así mismo, en cuanto a la variable gamificación Ardilla (2020) en su estudio denominado teorías vinculadas a la gamificación en el ámbito educativo superior, presenta el siguiente objetivo: Identificar como las teorías de la gamificación se puede implementar en la educación superior como una herramienta que generan innovación y aprendizaje, para esto, se obtuvo una pequeña muestra de 100 estudiantes de una institución educativa superior colombiana. Y para lograr este objetivo se tuvo como consideración usar el método cualitativo en alcance descriptivo con un diseño de tipo conceptual.

Como resultado directo se identificaron 42 teorías o denominaciones de tipo bibliográficas, las cuales se presentan como elementos aplicables a la educación de tipo superior, entonces el objetivo de comprometer al estudiante precisamente a través del entretenimiento interactivo refleja situaciones reales de aprendizaje para su vínculo con el conocimiento, la investigación culmina con la siguiente conclusión: la gamificación es un proceso de tipo motivacional el cual permite integrar conocimientos de manera más dinámica a los estudiantes. Por ello, existen teorías la cuales desarrollan la adecuada implementación de esta herramienta en la educación superior, debido a que demuestran una propuesta agradable de adquisición de experiencias y conocimiento en cada uno de los estudiantes.

Como aporte crítico se puede detectar claramente que la gamificación es un proceso que mejora la enseñanza y que debe de ser insertado a todo nivel educativo, una tasa del 94% define que fortalece el rol del estudiante al situarlo como jugador en un entorno en el cual el aprende y tiene como objetivo ganar lo cual va relacionado con aprender.

En último lugar Belmonte (2020) en su investigación enseñanza superior y aspectos innovadores en la educación, nos comparte su objetivo, el cual está dado en la incorporación de la tecnología, como es el caso de la gamificación para determinar el grado de aceptación de cada uno de los estudiantes ante procesos de mejora en la educación superior, para ello la muestra fue de 94 participantes, los cuales pasaron por el método cuantitativo, con un alcance de investigación descriptivo de diseño no experimental.



En consideración a lo mencionado los resultados presentan un buen alcance sobre la percepción del alumnado debido a que se afirma la idea del buen uso de las herramientas tecnológicas, esto específicamente con la gamificación, por ello se cree que la herramienta es una de tipo didáctica que contribuye a la participación y a los resultados de tipo académico.

En ese sentido la investigación citada concluye de forma general mencionando la clara afirmación de parte de los estudiantes sobre la amplia eficacia del método de gamificación. Por ello, concretamente en la investigación se señala que esta herramienta aumenta el ritmo de aprendizaje y consolida específicamente contenidos favoreciendo al aprendizaje a largo plazo. Por ende, el aporte crítico a rescatar se da en la reafirmación de los posibles buenos efectos de la gamificación dentro de la institución de educación superior, debido a que se busca consolidar el uso de esta herramienta a través de un buen proceso de Coaching educativo.

Ahora continuando con el entorno nacional y los antecedentes del presente estudio, se hace presentación de las siguientes fuentes bibliográficas:

Por ejemplo, Saldaña (2019) en su investigación llamada el coaching y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una Universidad en Perú nos plantea como objetivo general lograr entender cuál es el grado de relación entre el coaching y la mejora del desempeño de cada uno de los docentes de una institución educativa a nivel superior en el Perú. En ese sentido se seleccionaron 30 docentes de la escuela profesional de administración, determinando así la metodología de un enfoque cuantitativo de carácter o alcance descriptivo con un diseño de tipo correlacional.

El estudio en mención define que más del 60% de los docentes aseguran y manifiestan estar conforme con el proceso de coaching. En ese sentido determinando una amplia relación entre el coaching y el desempeño de los docentes a lo cual como efecto se obtiene un incremento de las calificaciones de cada uno de los alumnos sujetos a los resultados de esta evaluación.

En conclusión, se determinó que la herramienta denominada coaching cuando es aplicada de una manera efectiva, pues impacta directamente sobre el desempeño de los docentes, también se logró observar que genera un cambio significativo dentro del aspecto laboral, también generando conciencia de adaptación al cambio, y una rápida asimilación de distintas herramientas de tipo tecnológicas como la gamificación que es una propuesta de tipo digital que innova en el mundo educativo actual.

Asimismo, Ramos (2022) en su estudio llamado coaching y su influencia en el sector educativo superior en el Perú, define el siguiente objetivo el cual es determinar cuál es la relación del coaching con la calidad de servicio en el sector educativo superior del Perú, para ello se tuvo una muestra conformada por 70 docentes específicamente del sector educativo de tipo superior. A lo cual se especifica el uso de un método cuantitativo con un alcance netamente descriptivo y un diseño correlacional. Asimismo, los resultados de la investigación muestran claramente como la relación del coaching educativo está sujeta a la calidad educativa en el sector superior y es que existe una necesidad dentro del campo educativo para generar mayor calidad en los procesos, de ahí parte la propuesta de inserción de métodos innovadores como en el caso del coaching.

Las conclusiones definen una relación altamente efectiva y a su vez significativa sobre el coaching que si influye sobre la calidad del servicio educativo. Por ello cada uno de los planteles educativos debería como propuesta hacer un uso aplicativo de este tipo de propuestas innovadoras que lo único que buscan es moderar el sistema educativo general. También es importante resaltar que a través de estos procesos se reformula la enseñanza en todo el Perú, Incentivando la inserción de profesionales de calidad. Para concluir el aporte crítico a rescatar es que se debería de implementar de manera latente aspectos como el coaching debido a que esta será la herramienta que genere en los estudiantes una mejor respuesta al mundo laboral y un incremento de capacidades y habilidades tanto personales académicas laborales y profesionales.

Por otra parte, Chunga (2020) en su investigación denominada estrategia didáctica de gamificación para el área de matemática en el sistema de educación superior define el siguiente objetivo específico: evaluar el nivel de aprendizaje de las matemáticas a través de la gamificación en una Universidad del Perú, en ese sentido se define una muestra de 2 salones compuestos por 40 estudiantes, a lo cual se hace uso del método cuali-cuantitativo con un alcance experimental y un diseño aplicado.

Los resultados alcanzados de la presente investigación demuestran que la gamificación en las matemáticas dentro del sistema superior de aprendizaje en el Perú es complicada debido a que no se lograron los objetivos planteados. Esto se debe a la baja respuesta de los 2 grupos a evaluar, la cual fue diminuta con una calificación promedio de 09 entonces se concluye que la gamificación aplicada al ámbito matemático no motiva al estudiante a adquirir conocimientos del área debido a que le resulta complicado y dificultoso por el mismo sistema de prueba implementado las matemáticas de manera lúdica. Por ende, el aporte adquirido de esta investigación define que la gamificación es un proceso que se adapta de una manera mucho más dinámica a situaciones reales o vinculadas al campo más de enfoque cualitativo que en el aspecto cuantitativo.

Continuando con la variable gamificación Alarcón et al (2020) en su estudio denominado gamificación una experiencia del contexto educativo superior, define el siguiente objetivo: identificar la existencia de tipo significativa de la gamificación hacia un efecto positivo en el contexto educativo superior de una Universidad privada De Lima en Perú. De esa forma se hizo partícipe a una muestra conformada por 72 participantes de una Universidad de los cuales se aplicó el sistema de gamificación durante 7 semanas, el tipo de método utilizado fue cuantitativo, un alcance descriptivo y un diseño cuasi experimental.

Al concluir la investigación se observaron ciertos resultados los cuales promueve a la gamificación como una herramienta adecuada para poder interactuar y dinamizar ciertos conocimientos en los estudiantes además se evidencia un aprendizaje de tipo crítico y no mecánico, el cual recomienda su mayor uso.

De esta manera se observa como efecto una mejora en el sector educativo superior, es por ello que se concluye que la gamificación debe de formar parte de la práctica docente, específicamente se debe implementar a través de la toma de decisiones de parte de las instituciones educativas. Además, porque lo educativo vive una constante renovación y a través de la transformación de lo educativo los estudiantes obtendrán un contexto más creativo, y mucho más eficiente en aspectos de gamificación ya que este entorno se ha vuelto más demandado en el entorno educativo.

El aporte crítico que se obtiene a través de esta investigación es que la gamificación es una herramienta que mejora de manera eficaz la interacción en el aula. Es por lo que debe ser una estrategia que se añada específicamente al entorno laboral del docente y esto se tiene que hacer a través de la planificación, el diseño y el control de juegos que propicien una mayor motivación y a su vez una relación más amplia entre los estudiantes y los docentes.

Por último, Gaspar (2021) en su estudio denominado gamificación y estrategia en el nivel educativo superior en el Perú, define su objetivo el cuál es corroborar si existe relación entre la gamificación y la motivación del estudiante, a lo cual se plantean 17 docentes como muestra de investigación, con un enfoque de método cualitativo un alcance de tipo descriptivo y de diseño no experimental.

Los resultados observados permiten conocer el grado de relación que existe a nivel académico superior debido a que los docentes se sienten más competentes con el uso de herramientas como la gamificación y a su vez, se observa una clara motivación del estudiante, de esta forma determinando a la herramienta como una de tipo eficiente que genera cambios positivos en la formación de los estudiantes y docentes.

Se puede concluir con la presente investigación que la gamificación si funciona como una estrategia de tipo didáctica que incentiva y motiva el proceso de aprendizaje dentro del ámbito educativo superior, con una tasa de aceptación de 76% en los docentes.

Esto se debe a que promueve comportamientos positivos sobre el estudiante definiendo un perfil mucho más comprometido hacia su sistema de enseñanza. Para esto la gamificación debería ser considerada como propuesta diaria dentro de las programaciones de los distintos cursos a evaluar. El aporte de tipo crítico se observa claramente al incentivar a los docentes del campo educativo superior a mejorar sus habilidades e investigar mucho más en otro tipo de fuentes vinculadas a recursos de la tecnología. Esto se menciona debido a que la gamificación no es el único elemento que dinamiza la clase, entonces se propone orientar la mejora y crecimiento de estas herramientas a través de la creatividad la competencia y a su vez la motivación.

Ahora, se considera a la primera variable denominada Coaching educativo según Alarcón (2020) en su estudio llamado el coaching como una herramienta de enfoque para la inteligencia organizacional. En ese sentido Alarcon define que en pleno siglo XXI se vive una revolución en el sistema educativo, el cual genera ciertos obstáculos para el alcance pleno del desarrollo de los estudiantes. En ese sentido es difícil que una institución educativa ante muchos cambios pueda alcanzar y desarrollar todo tipo de capacidad cognitiva o cultural en sus estudiantes o docentes. Es por lo que el coaching es una herramienta de tipo psico social la cual tiene como objetivo formar cada uno de los docentes y estudiantes con una finalidad de preparación efectiva dentro del aula. Sanchez Et al (2019)

Además, Ravier (2005) quien cita a Freud (1911) sobre la teoría Humanista comenta que la teoría central del coaching se define en ciertos grados de conciencia, siendo esta una de las dimensiones más importantes que obtienen los docentes, por ende, se transforma en un reto tener la capacidad de comprender su situación actual y adaptarse a ciertos cambios, Gómez (2021) también respalda lo mencionado añadiendo el enfoque de Freud sobre el psicoanálisis que debe de generar el individuo para sobreponerse ante situaciones amenazantes en su vida personal. Para poder entender lo que plantea Ravier, Bou (2013) añade en su investigación sobre las dimensiones del coaching que la educación es un reto el cual genera expectativas de tipo social.

En ese sentido, Ravier concluye en que los problemas de tipo personal únicamente pueden ser abordados a través de un método de reflexión y conciencia. Por ello, el coaching observa las capacidades, el conocimiento y las emociones de los docentes, además, se involucran actos de observación y reflexión sobre lo positivo en su crecimiento personal y lo negativo en su rechazo a la adaptación o aceptación de ciertos defectos.

En segundo lugar, Bou (2013), citando a Goleman (2010), menciona que el coaching es un proceso centrado en la inteligencia emocional de los individuos y que las personas deben tener la capacidad de reconocer errores, comprendiendo la propia personalidad irregular de las acciones de sí mismos. Por ello la auto creencia es la segunda dimensión Goleman (2004) añade también que un líder cree en sus capacidades debido a que cuenta con confianza para adaptarse a ciertas situaciones difíciles, estos factores le permiten al docente poder adquirir cierta capacidad de manejo de situaciones para el uso más adecuado de sus propios recursos intelectuales con una finalidad del logro de objetivos.

De igual manera, Muñoz (2013) citando a Nietzsche (1900) en su teoría existencialista comenta acerca del sentido de la autoestima, la confianza y los pensamientos optimistas como base de la auto creencia. Ello como elementos que desarrollan la personalidad de adaptación del docente. Ahora, según Saavedra y Sanabria (2020) citando a Bou (2013) definen como última dimensión a la responsabilidad, está siendo la capacidad de poder tomar una decisión correcta sobre algunas acciones teniendo en consideración los efectos que pueden generar estas. Es por ello, que cuando el docente es resistente al cambio debe de responsabilizarse de los posibles efectos negativos que puede traer consigo esta decisión, en ese sentido al hablar de resistencia, se entiende al acto de comportarse de manera reacia ante ciertos cambios que se generen desde lo más alto de la jerarquía organizacional o en todo sentido cambios que son motivados por el entorno externo a la organización.

Es por ello, que la resistencia es la acción de oponerse de manera significativa a un nuevo cambio, por ende, las personas deben de hacerse responsables, no obstante, se puede mencionar que la resistencia es parte de la construcción sociocultural que según Vigotsky (1978) se obtiene a través de un aprendizaje colectivo dentro de una organización o sociedad. Y es que los actos de resistencia comúnmente generan contextos los cuales pueden ser abordados a través de herramientas de mejora, por ello, lo más recomendable antes estos elementos resistentes al cambio son tomar acciones responsables y adaptarse evitando efectos negativos en la educación. además, Albarracín (2001) acompaña la idea de Vygotsky (1982) agregando que la responsabilidad se aprende a través de acciones o experiencias que retroalimentan fallos en las decisiones de los individuos.

Entonces, para concluir las dimensiones del coaching educativo, Varona (2020) determina que la mejor forma de poder implementar reales cambios son a través de la intervención, este término es parte de una nueva filosofía la cual demuestra un nuevo pensamiento dentro de las instituciones educativas, en ese sentido se considera que una institución educativa debe de tener la capacidad de descubrir ciertos aspectos que promuevan el cambio utilizando distintas estrategias las cuales construirán de manera mucho más estable una buena adaptación de la organización.

según lo mencionado anteriormente la intervención es un proceso que genera colaboración dentro de la institución educativa, se debe de reconocer que esta acción añade aspectos positivos a una organización. He aquí donde participan las dimensiones de conciencia reflexionando sobre la mejora de capacidades, la auto creencia, observando las propias competencias y talentos de los individuos dentro de la empresa, y la responsabilidad como un método que logra insertar liderazgo sobre la toma de decisiones de los docentes. Por ello, según Salanova (2020) el término resistencia el cual significa: saltar, posponer, retroceder o revocar, debe de eliminarse a través del coaching educativo teniendo como efecto la adaptación, así permitiendo construir un buen desempeño y superando algunas dificultades latentes y adversas de las instituciones educativas.

En ese sentido, según lo apreciado las dimensiones funcionarán como herramientas que definirán de forma proactiva y distinta a la variable en mención, por ello, conocer como el coaching educativo puede insertar estrategias propone una gran mejora en cuanto a la eliminación de agentes resistentes al cambio, siendo la revisión de las dimensiones uno de los tantos factores clave que el estudio el cual se requiere para el logro de el objetivo general. También, cabe mencionar que la aplicación de una mejora sobre los procesos internos y externos de una institución educativa se deben de reflejar directamente sobre el desarrollo y crecimiento de colaboradores, por ello la revisión teórica tiene una finalidad de apoyo, crecimiento y desarrollo de la investigación, que en este caso resultaría beneficioso para los docentes y estudiantes.

Seguidamente en la búsqueda de las dimensiones de la segunda variable denominada estrategia de gamificación, pues se tiene a Pérez y Navarro (2020) los cuales definen a la primera dimensión como dinamismo siendo esta una propuesta innovadora la cual se centra en ludificar ciertos factores de aprendizaje. Es por ello, que dinamizar significa añadir una propuesta de valor y esta se basa en interactuar con los estudiantes en base a juegos. Estos tendrán como finalidad poder aplicar algunos temas vinculados a distintas materias en el ámbito educativo sobre los juegos, siendo este factor de juegos sobre la enseñanza un elemento que permitirá motivar a gran parte del alumnado, de esta forma explotando la capacidad cognitiva que según Piaget (1980) desarrolla la lógica y a su vez el pensamiento abstracto de cada uno de ellos a través de entornos que promueven el aprendizaje.

Por ello, la gamificación es un proceso educativo que plantea un propósito de tipo motivador, según Maslow (1991) lo que motiva debe de resultar apasionante para los estudiantes y docentes. he ahí donde se hace uso de los distintos recursos planteados por el guía del aula el cual debe de ser íntegramente construido con una finalidad de alcance de la enseñanza en el nivel educativo.



En ese sentido, haciendo análisis a lo mencionado se puede determinar que la gamificación es un proceso que incrementa la participación e interés de todo el alumnado a través de una enseñanza interactiva, la cual está centrada en procesos netamente lúdicos los cuales ya se llevan a cabo en el ámbito educativo, y esto gracias a una mayor frecuencia de aprender en un entorno netamente digital.

Por ello, la gamificación es un concepto de tipo emergente, que busca temáticas motivadoras para poder entender distintos contenidos dentro de las instituciones educativas. Por lo tanto, la estrategia de gamificación busca a su vez disciplinar a cada uno de los estudiantes de una forma en las cuales ellos demuestren interés por aprender. En la segunda dimensión se tiene al factor mecánico que según Prieto (2020) es el elemento que está centrado en la técnica de cómo aprender. El elemento denominado mecánica de juego es el factor que terminará el logro de los resultados dentro de la estrategia de gamificación, de esta manera mejorarán los conocimientos, incentivando el alcance de algunas habilidades y desarrollando competencias a la hora de recompensar ciertas acciones concretas.

Por ello, el factor de mecanismos de juego genera el medio para poder recompensar a los estudiantes a través de sus logros, de hecho, genera un estatus a través de la motivación del aprendizaje. De esta forma como menciona Prieto (2020) la motivación de tipo educativa es un proceso que se desarrolla en un entorno psicológico, determinando así una forma específica de aprender, la cual es estará centrada en mecanismos de gamificación para poder enfrentar ciertos riesgos y a la vez conllevar algunas tareas en un entorno de aprendizaje continuo.

Estos aspectos mencionados están sujetos a evaluación futuro, por ello, los mecanismos de juego son la forma en la cual se desarrolla una persona ante una actividad en específico, siendo mucho más productiva o menos efectiva según el tipo de esfuerzo empleado o el tiempo de periodo a disponer. Cabe mencionar que mecanismos hace referencia a los distintos métodos que propone la estrategia de gamificación para ejecutar ciertas actividades de enseñanza.

Ahora, cuando se evalúa una relación entre motivación y gamificación se observa que actualmente este proceso es reconocido como parte de la innovación educativa, la cual genera un mayor impacto en el compromiso de los estudiantes. De esta manera se puede mencionar que la motivación es una herramienta que utiliza el docente con la finalidad de poder desarrollar una clase sujeta a un impulso propio de realización de metas del alumno en cuanto a su entorno educativo.

En ese sentido mediante el análisis del estudio citado se logró observar que los mecanismos de juego aportan y contribuyen en aspectos vinculados al compromiso de adaptación hacia la gamificación y a su vez también aspectos centrados en el aprendizaje, y es que al insertar un modelo lúdico se genera flexibilidad y competencia en el aula, siendo el resultado usado como elemento que impulsa el placer de ganar experiencia, puntos e insignias y a su vez calificaciones y conocimientos. Por ello, la finalidad de los mecanismos de enseñanza son permitir ser utilizados a través de herramientas gamificadas, las cuales sean percibidas como divertidas, agradable, interactiva y emocionantes para el alumno, lo cual generará el impulso adecuado, motivando de esta forma al alumnado a poder cumplir sus objetivos dentro de la institución educativa.

Ahora evaluando la última dimensión, determinada como componentes según Manrique (2020) componentes son los medios de activación para los procesos cognitivos, un componente o recurso será el medio de estimulación que conlleva a perfeccionar el tipo de funcionamiento cognitivo del ser humano, esto juntos con los mecanismos propondrán ejercicios vinculados a la memoria, la concentración, la atención, el lenguaje y algunos aspectos centrados en soluciones de problemáticas, como el razonamiento y control de procesos, en ese sentido los componentes que puede utilizar el docente dentro del área netamente educativa tienen que desempeñar de manera efectiva una gestión de la motivación (Maslow) la cual comprometa al estudiante a poder general análisis previo de situaciones, casos y ejercicios.

Por ello, según Manrique (2020) los componentes de la gamificación están centrados específicamente en ser desafíos que el estudiante tiene que superar debido a que se presentarán como aquellos obstáculos que tienen que incentivar al alumno a poder aprender, de esta manera todo aquella herramienta o recurso para poder realizar una actividad completa de gamificación es concreta pues serán parte de aquellos componentes esenciales para la realización de una buena enseñanza. Ahora, según lo analizado se puede percibir en cuanto a la activación cognitiva, lo siguiente: Ausbel (1983) el ser humano desde que nace se desenvuelve en este aspecto, pero comúnmente en algunos entornos, no se motiva el desarrollo de este, por ello dentro de las instituciones educativas se debe de buscar la forma de cómo acoplar este término a través de distintos procesos y programas los cuales incentiven y motiven al cognitivismo.

Entonces, los componentes son esenciales, debido a que generan un soporte al aprendizaje según Viera (2003), citando a Ausbel se define que aprendizaje significativo se debe buscar para que alumno preste atención y entienda la realidad del aprendizaje. Por ello, en un futuro para poder aplicarlo en de forma adecuada a una empresa o sociedad se debe de contar con los recursos necesarios. Por ello, la gamificación se debe de realizar a través de equipos o instrumentos, los cuales incentiven al pensamiento a poder vivir una experiencia la cual permita organizar la información, comprender o asimilar de mejor forma.

De esta manera las acciones de una institución educativa deben de estar centradas en poder manipular específicamente diseños en la gamificación para poder ejecutar enseñanza de manera interactiva, así siendo los componentes un factor directo sobre el diseño, codificación, aplicación y prueba de herramientas lúdicas.

Por último, Tacca et al (2020) define que la gamificación es un aspecto de bienestar estudiantil el cual le permitirá al estudiante poder experimentar con ciertos ámbitos de juego, por ello la importancia de las dimensiones mencionada dinamismo, mecánica y componentes.

En ese sentido, se espera como resultado del proceso de gamificación poder cubrir ciertas expectativas básicas en cuanto a un aprendizaje significativo, siendo, la satisfacción educativa una de las actividades que la institución buscara de manera básica para poder atender todo aquel requerimiento que el estudiante determine o sienta que sea necesario en su desarrollo intelectual. Se debe añadir que para evaluar aspectos de satisfacción de tipo estudiantil se utilizaran las dinámicas de juego los cuales tienen una finalidad y propósito de poder lograr emociones relacionados con algunos procesos de tipo educativo.

Para concluir con las dimensiones de la estrategia de gamificación, actualmente un docente requiere de un aspecto motivador el cual conlleve una amplia relación entre él y el estudiante para poder fundamentar conocimientos, además se sabe que la gamificación está centrada específicamente en poder crear habilidades profesionales en el estudiante. Por ello, la gamificación de tipo educativa es una estrategia positiva que iniciará un proceso innovador aplicado mejoras en un entorno educativo. De esta forma se puede entender a través del análisis de las dimensiones que la única manera de poder evaluar a la gamificación es a través de cuestionarios que pongan a prueba cuál es la perspectiva del estudiante sobre la herramienta.

Estos mismos cuestionarios se aplican sobre los docentes y personal de la organización para poder definir si es un instrumento que en realidad refleje un cambio a favor de la organización o simplemente es una tendencia la cual se aplicará de manera temporal. Por otro lado, es importante conocer las dimensiones que determinaran como la estrategia de gamificación será mucho más efectiva, por ende, el dinamismo de la herramienta, los mecanismos que la impulsan y los recursos o componentes que se requieren son factores esenciales en la elaboración de los cuestionarios y en el reconocimiento de la segunda variable.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

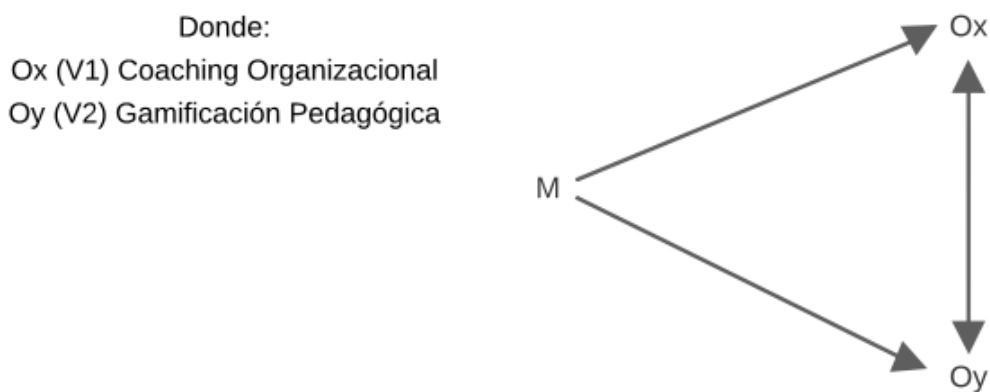
Para la presente investigación se hace uso del enfoque denominado cuantitativo el cual es definido según Finol y Vera (2020) como una estrategia que recopila información para luego ser procesada a través del análisis. De esta manera la investigación busca obtener datos estadísticos lo cual permite observar ciertos fenómenos en un entorno medible. Por ende, se busca generar una comprensión más profunda de los entornos de las 2 variables que posiblemente pueden estar relacionas. De la misma forma, el objetivo del enfoque cuantitativo es recrear un fenómeno a través de un proceso de medición el cual permitirá verificar si la hipótesis de la investigación se cumple o se descarta, dando paso a posibles recomendaciones y conclusiones de parte del investigador.

Ahora, en cuanto al tipo de investigación mediante el factor de profundidad, según Ramos (2020) el presente estudio es de tipo explicativo, y esto es debido al hecho de querer determinar ciertos fenómenos, los cuales posiblemente muestren cierto grado de conexión causal entre ellos. Por lo tanto, a través de la explicación de las variables se busca comprender cuál es el grado de impacto de un elemento sobre el otro, de esta manera permitiendo corroborar la hipótesis la cual confirmará el grado de relación preestablecido en el título de la presente investigación. En ese sentido, mediante el análisis mencionado por Álvarez (2020) el diseño ejecutado en la presente investigación es de tipo no experimental y esto se debe a que no se ejecuta ningún tipo de manipulación sobre alguna de las variables presentadas. En conclusión, siendo el diseño no experimental no influye de manera forzada sobre una de las variables para generar efecto de tipo dependiente sobre la otra.

Teniendo en consideración lo mencionado, se desea medir cada una de las variables en sus entornos teóricos y ver el grado de relación que pueden llegar a tener una sobre otra.

Por ello, a su vez el diseño del estudio es de tipo transversal debido a que se obtendrán datos en un tiempo establecido por el presente investigador, lo cual tiene la finalidad de poder observar la interrelación entre las variables en un período determinado, esto con fines de observar cambios, mejoras o posibles aportes a lo ya mencionado.

Por ende, el nivel presentado es de tipo correlacional con una finalidad de encontrar cierto grado de relación entre las variables planteadas, y esto se debe a que la presente investigación propone como propuesta al coaching y su relación con la gamificación cómo variables las cuales pueden tener cierto grado de vinculación, el cual se desea comprobar si es positivo y de ser así si es elevado o quizás una simple asociación entre conceptos, variables o teorías a poca escala. Por ello, la finalidad del estudio comprende dar respuesta al posible factor hipotético el cual se muestra a continuación.



*Ilustración 1: Esquema de Correlación*

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Coaching educativo**

Definición de tipo conceptual: Cámpora et al (2019) define al Coaching educativo como una serie de técnicas y estrategias enfocadas al desarrollo del talento humano de una organización. En ese sentido este término está enfocado netamente a alcanzar niveles de productividad óptimos en torno a las labores de un equipo, por ello, para el logro de estos resultados se incentivan ciertos aspectos de motivación, satisfacción y competitividad organizacional.

Definición de tipo operacional: En cuánto al análisis de esta variable se hace uso de una escala de tipo ordinal la cual será ejecutada a través del cuestionario de García (2019) en donde se realiza 28 preguntas las cuales cada una de ellas cuenta con un valor específico del uno al 5 en sus distintos niveles.

### **Variable 2: Estrategia de Gamificación**

Definición de tipo conceptual: Ortiz, et al (2018) define a la gamificación en el ámbito pedagógico como una herramienta de aprendizaje, la cual se enfoca y explotar el potencial cognitivo de los alumnos a través de juegos. La finalidad de esta herramienta en el aspecto educativo es generar óptimos resultados académicos, en ese sentido se sabe que la gamificación es una técnica dinámica que impacta directamente sobre las experiencias y la motivación de los estudiantes con la finalidad de obtener un buen desempeño académico.

Definición de tipo operacional: en cuanto al análisis de la segunda variable se genera una medición en escala de tipo ordinal a través de un cuestionario basado en 20 preguntas, el cual fue planteado por Dyer (2021) donde se analiza la Estrategia de Gamificación a través de un puntaje el cual es valorizado en 3 escalas malo, regular y bueno, lo cual permite cuantificar las dimensiones dinamismo mecanismo y componentes.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población para la presente investigación está conformada por 135 docentes del área de negocios de la institución tecnológica educativa en San Juan de Lurigancho. Específicamente el estudio se realizará en el año 2022, para ello se usó como base la información de algunos docentes, como, por ejemplo: La edad de la población que se da entre los 35 hasta los 61 años, de los cuales todas las personas a evaluar son independientes económicamente y con capacidad adquisitiva regular.

Criterios para la inclusión: Los docentes que fueron tomados como muestra pertenecen al área de negocios, de la institución mencionada en líneas anteriores. todos ellos cuentan con acceso a internet en sus hogares para poder expresar su punto de vista en cuanto al cuestionario de Coaching educativo y a la vez el de estrategias de gamificación

Criterios para la exclusión: no se considera ningún docente que no pertenezca al área de negocios de la institución mencionada tampoco no se considera a los estudiantes ni a los colaboradores de la presente institución que en este caso forman parte del área académica.

#### **3.3.2. Muestra**

De los 135 docentes que pertenecen a sede se hizo un cálculo de muestra de tipo finita, lo cual definió que se brindara el cuestionario únicamente a 100 docentes. A continuación, se define el método utilizado.



$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Ilustración 2: Fórmula muestra finita

**Tabla 1**

**Datos de Muestra**

N=	Población	135 Docentes
n=	Muestra	100 Docentes
P=	Probabilidad a favor	0.5
q=	Probabilidad en contra	0.5
z=	Nivel de confianza (95%)	1.96
e=	Margen de error	0.05

### 3.3.3. Muestreo

Según Torres et al (2019) para la obtención de esta muestra se hizo uso del tipo de muestreo no probabilístico o también conocido como muestra por conveniencia o de factor intencional, la presente investigación demanda la elección de ciertas características de las cuales no se usa el factor de la probabilidad si no la conveniencia del investigador.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica por utilizar para alcanzar los objetivos y corroborar las hipótesis planteadas es la encuesta. Este tipo de herramienta genera un gran aporte al permitir la recolección adecuada de la información. Según Torres et al (2019) la encuesta se desarrolla a través de un instrumento denominado cuestionario, el cual permitirá plantear algunas preguntas relacionadas y enfocadas directamente a las variables definidas en la presente investigación. Por ende, el objetivo es obtener datos, analizar y aceptar o rechazar la hipótesis.

## **Ficha técnica del instrumento centrado en Coaching educativo.**

### **Reseña histórica**

La investigación realizada por García (2020) permite el análisis integró de la variable Coaching educativo, y para ello se hace uso de una escala ordinal la cual es elaborada a través de un cuestionario subdividido en 3 dimensiones las cuales son conciencia, auto creencia, y responsabilidad. En ese sentido, el cuestionario se basa en 28 preguntas, las cuales tienen una finalidad de poder analizar el entorno completo de la variable del Coaching educativo y la vez poder encontrar el grado de relación con la segunda variable.

### **Factor de aplicación**

El cuestionario está compuesto de 28 ítems todos los elementos están dirigidos netamente a los docentes y dentro del presente prueba se solicita respondan de manera adecuada para ello se solicita un nivel elevado de honestidad, porque se espera obtener resultados coherentes y relevantes. Asimismo, se mencionan tres dimensiones las cuales son evaluadas a través de 5 niveles los cuales son nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. El tiempo de evaluación del cuestionario es de 20 minutos.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En la investigación realizada por García (2020) se hace un estudio piloto aplicado a 60 docentes obteniendo un total de 28 preguntas, las cuales a través de un coeficiente de Alfa de Cronbach se obtiene un registro de 0,976 lo cual significa que el instrumento tiene una validación adecuada según los criterios que define la Universidad privada César Vallejo.

## **Ficha técnica del instrumento centrado en Gamificación Pedagógica.**

### **Reseña histórica**

En cuanto a la investigación dada por Dyer (2021) Se logra alcanzar un análisis completo a la hora de cuantificar la variable Estrategia de Gamificación y esto se debe al uso adecuado de una escala de tipo ordinal en el cuestionario, lo cual nos permite observar 3 dimensiones las cuales son: dinámicas, mecánicas y componentes de la gamificación. en ese sentido el cuestionario centrado en 20 preguntas hace referencia clara al entorno denominado gamificación.

### **Factor de aplicación**

El cuestionario está compuesto de 20 ítems todos los elementos están dirigidos netamente a los docentes y dentro del presente prueba se solicita respondan de manera adecuada para ello se solicita un nivel elevado de honestidad, porque se espera obtener resultados coherentes y relevantes. Asimismo, se mencionan tres dimensiones las cuales son evaluadas a través de 5 niveles los cuales son calificados a través de puntajes de cero a 10. El tiempo de evaluación del cuestionario es de 15 minutos.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

En el estudio generado por Dyer (2021) se aplica el a 110 docentes obteniendo un total de 20 preguntas, las cuales a través de un coeficiente de Alfa de Cronbach se obtiene un registro de 0,834 lo cual significa que el instrumento tiene una validación adecuada según los criterios que define la Universidad privada César Vallejo.

### **3.5. Procedimiento**

Para el logro de la recolección de los datos se utilizaron cuestionarios planteados por anteriores autores los cuáles previamente ya se encontraban avalados y autorizados por jueces expertos, de esta forma se pasó elaborar únicamente el cuestionario de manera virtual en Google forms, de esta manera siendo compartido hacia los 100 docentes que forman parte de la muestra de la presente investigación.

Por otra parte, para poder ejecutar esta acción se solicitó el apoyo de los docentes del área de negocios, lo cual se dio de manera anónima y con la finalidad de poder obtener información la cual pueda portar a la presente investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información obtenida será a través de la herramienta estadística conocida como y SPSS en su versión 26, la cual permitirá generar ciertas distribuciones para corroborar la relación entre las 2 variables aplicando el famoso coeficiente de correlación de Spearman.

En ese sentido se hará un uso de tablas de frecuencia y a la vez de gráficos que permitirán poder interpretar ciertos indicadores y puntajes obtenidos de la presente investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente estudio se considera aspectos relevantes como la originalidad y esto debido a que la investigación planteada no cuenta con registros anteriores ni tampoco se asemeja a los estudios previamente mencionados, Por otra parte los instrumentos se aplicaron de la forma adecuada haciendo uso de la honestidad en la presente etapa de planteamiento de cuestionario, a su vez se respetó la confidencialidad de cada uno de los docentes, Asimismo se respeta el principio de autonomía debido a que la presente investigación dispone de derechos del autor siendo esto corroborado a través de la herramienta Turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

En primer lugar, para poder obtener resultados que demuestren un grado de relación entre las variables se hace uso de una prueba de normalidad, Según Romero (2019) esto en sentido de hallar una distribución normal o no, con la finalidad de utilizar el estadístico más adecuado. En ese sentido se podría utilizar la herramienta Pearson o Rho de Spearman, esto dependiendo del grado de normalidad de las variables conocida también como prueba de Kolmogorov, este análisis definirá si los datos son paramétricos o no paramétricos.

**Tabla 2**

**Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Coaching educativo	,086	100	,068
Estrategia de Gamificación	,154	100	,000

Entonces al poder plantear 2 variables a través de un enfoque cuantitativo donde cada una de ellas alcanza una posición ordinal, pues se debe de utilizar una prueba no paramétrica, pero no solamente ello, también se debe de corroborar la distribución. Cómo se puede observar en la Tabla 2 al ser la muestra igual a 100 participantes, se descarta la prueba de Shapiro Wilk, utilizando únicamente Kolmogorov Smirnov, observando que solo una de las variables no sigue una distribución normal, esto debido a que el valor P es menor a 0.05, entonces lo más adecuado es emplear la prueba de Rho de Spearman para poder hallar un grado de correlación entre las variables.

**Tabla 3*****Frecuencias de las dimensiones V1***

	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conciencia	43		57		0		0		0		100	100%
Auto creencia	11		15		0		40		34		100	100%
Responsabilidad	5		4		0		52		39		100	100%

En la tabla número 3 se logra observar el respectivo análisis de las dimensiones de la variable 1: coaching educativo, en ese sentido sus dimensiones denominadas auto conciencia, auto creencia y responsabilidad definen lo siguiente: En cuanto al grado de conciencia que se ha obtenido a través del proceso de recolección de datos de la variable de coaching insertado en la institución educativa, pues de los 100 docentes encuestados prácticamente un 43% menciona que siempre ha alcanzado un nivel de conciencia adecuado sobre su situación actual en referencia al uso de estrategias innovadoras, por otra parte el 57% casi siempre lo hace, eso da a entender que el coaching educativo es una herramienta que permite al docente poder alcanzar un grado de conciencia el cual le permite percibir su situación actual en base a un inconveniente o problema de adaptación en algún tema en específico.

Por otra parte, en cuanto a la dimensión de auto creencia un 11% de los docentes está netamente convencido en que sí ellos creen en sus capacidades, pues se puede obtener la habilidad de poder adaptarse rápidamente a herramientas innovadoras.

Por otra parte, un 15% acompaña a este porcentaje definiendo exactamente lo mismo, pero en una menor intensidad ya que se define a su respuesta como casi siempre. Por otra parte, un 40% de los docentes encuestados define que no es suficiente solamente creer en el cambio sino por lo contrario adaptarse a través de acciones que sustenten dicho efecto sobre las mejoras dentro de la institución, de igual forma un 34% también acompaña a esta respuesta definiendo lo mismo que no solamente es creer sino por lo contrario aplicar cambios rápidos. En conclusión, para poder generar un cambio no solamente se debe de basar en creencias sí no en hechos.

Y para finalizar con el análisis de la tabla número 3 se presenta la última dimensión de responsabilidad en la cual solamente un 5% de los docentes es consciente de que si no se generan mejoras rápidas en cuánto a su perspectiva de adaptación a cambios pues se verán resultados negativos sobre su labor docente. en ese sentido un 4% también tiene entendido ello a lo cual un 52% por lo contrario define que el grado de responsabilidad dependerá de cómo sea percibida la herramienta coaching en la institución, ya que no obtener un cambio rápido no significa un fracaso de adaptación sino por lo contrario un proceso lento que permitirá al docente poder entender mucho mejor su situación y a la vez poder comprender el impacto que puede generar al no poder adaptarse a ciertas estrategias innovadoras. Por otra parte, un 39% también piensa lo mismo ya que la responsabilidad será tanto en lo negativo como en lo positivo si se logran alcanzar resultados beneficios para la organización.

**Tabla 4**

***Frecuencias de las dimensiones V2***

	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dinámica	59		31		1		0		9		100	100%
Mecánica	58		42		0		0		0		100	100%
Componentes	63		37		0		0		0		100	100%

En la tabla 4 se puede observar el análisis que se hace a la variable numero 2 definida como estrategia de gamificación de igual manera se definen los resultados obtenidos a través del análisis de las dimensiones mostradas a continuación las cuáles son dinámica, mecánica y componentes que son factores vinculados a un proceso de sistematización educativa que se desea identificar en cuanto a su grado de relación con el coaching educativo.

Para ello, en la primera dimensión denominada dinamismo del proceso de gamificación pues observa que un 59% de los docentes menciona que uno de los resultados de poder adaptarse al uso de la estrategia lúdica es poder generar un

dinamismo más eficaz dentro del aula y el cual se ve reflejado en los estudiantes un 31% de los mismos docentes acompañó esta idea el definir que la dinámica casi siempre se observa como resultado de un buen proceso de adaptación dentro de la institución educativa y solamente un 1% menciona que este efecto se ha hecho presente algunas veces y por otro lado un 9% menciona que este resultado nunca se ha logrado observar hasta el momento dentro de la institución educativa. en conclusión, el coaching ha permitido dinamizar las sesiones dentro de la institución en mención.

En cuanto a la segunda dimensión denominada mecánica un 58% de los docentes mencionan que sí la mecánica de trabajo resulta interesante ya que pueden comprender la perspectiva de ellos mismos y a la vez la perspectiva de los estudiantes permitiéndole poder mecanizar situaciones de una forma más interactiva entre docentes y estudiantes a la vez. un 42% de los mismos docentes acompaña esta idea definiendo que casi siempre se observa una mecánica nueva dentro de su nuevo modelo de enseñanza. en conclusión, para poder entender las perspectivas del yo y a la vez poder obtener empatía a través de la perspectiva del estudiante el docente ahora puede mecanizar mejor las situaciones de aprendizaje pudiendo incentivar al mismo estudiante a poder aprender de distintas maneras esto se ve reflejado en el logro de la inserción de la estrategia de gamificación.

Por último, para cerrar con el análisis de la tabla número 3 se tiene a la dimensión componentes a lo cual un 63% de los docentes menciona que los componentes son esenciales para poder adaptarse a nuevas estrategias de enseñanza y que sin estos componentes pues prácticamente el resultado no sería lo mismo.

Un 37% de los mismos docentes menciona que de igual forma casi siempre esto se dará dentro del aula, por lo cual se puede concluir que para poder tener resultados de un buen proceso adaptativo a estrategias nuevas dentro del sistema de enseñanza pues son necesarios componentes vinculados a la tecnología en este caso se menciona computadoras tabletas y a la vez a buenos espacios con recursos disponibles para la mejora del aprendizaje.



## 4.2 Análisis Inferencial

### Prueba de hipótesis general

HO: El Coaching educativo no se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

H1: El Coaching educativo si se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 5**

***Grado de correlación entre variables***

			VI	VD
Rho de Spearman	Coaching Educativo	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Estrategia De Gamificación	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Lo mostrado en la tabla número 5 refleja claramente el grado de correlación que existen entre las 2 variables a través de método de Rho de Spearman en ese sentido en cuanto a la significancia se determina que el valor de P calculado es igual a 0.00 a lo cual al ser menor al 0.01 quiere decir que se cumple la siguiente condición ( $0.00 < 0.01$ ) generando de esta forma un rechazo sobre la hipótesis nula planteada en la investigación y a su vez aceptando la hipótesis alterna, por otro lado el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.593, lo cual demuestra que existe una relación entre las 2 variables mostradas y ésta se da de manera directa en un grado moderado. En conclusión, se puede confirmar a un 99% de grado de confianza que existe una relación positiva moderada entre el coaching educativo y la estrategia de gamificación.

## Prueba de hipótesis específica 1

HO: La conciencia no se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

H1: La conciencia si se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 6**

### ***Grado de correlación entre D1 & V2***

			D1	VD
Rho de Spearman	Conciencia	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Estrategia De Gamificación	Estrategia De Gamificación	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla número 6 se refleja claramente el grado de correlación que existen entre la dimensión de la variable 1, conciencia y la segunda variable, denominada Estrategia de gamificación, y esto se ve a través de método de Rho de Spearman. en ese sentido en cuanto a la significancia se determina que el valor de P calculado es igual a 0.00 a lo cual al ser menor al 0.01 quiere decir que se cumple la siguiente condición ( $0.00 < 0.01$ ) generando de esta forma un rechazo sobre la hipótesis nula planteada en la investigación y a su vez aceptando la hipótesis alterna, por otro lado el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.767, lo cual demuestra que existe una relación entre las 2 variables mostradas y ésta se da de manera directa en un grado elevado. En conclusión, se puede confirmar a un 99% de grado de confianza que existe una relación positiva alta entre la conciencia y la estrategia de gamificación.

## Prueba de hipótesis específica 2

HO: La auto creencia no se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

H1: La auto creencia si se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 7**

### ***Grado de correlación entre D2 & V2***

			D2	VD
Rho de Spearman	Auto creencia	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Estrategia De Gamificación	Estrategia De Gamificación	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla número 7 se refleja claramente el grado de correlación que existen entre la dimensión de la variable 1, Auto creencia y la segunda variable, y esto se ve a través de método de Rho de Spearman. en ese sentido en cuanto a la significancia se determina que el valor de P calculado es igual a 0.00 a lo cual al ser menor al 0.01 quiere decir que se cumple la siguiente condición ( $0.00 < 0.01$ ) generando de esta forma un rechazo sobre la hipótesis nula planteada en la investigación y a su vez aceptando la hipótesis alterna, por otro lado el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.536, lo cual demuestra que existe una relación entre las 2 variables mostradas y ésta se da de manera directa en un grado moderado. En conclusión, se puede confirmar a un 99% de grado de confianza que existe una relación positiva moderada entre la Auto creencia y la estrategia de gamificación.

### Prueba de hipótesis específica 3

HO: La responsabilidad no se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

H1: La responsabilidad si se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 8**

***Grado de correlación entre D3 & V2***

			D2	VD
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,205*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	100	100
	Estrategia De Gamificación	Coeficiente de correlación	,205*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla número 8 se observa el grado de correlación que existen entre la dimensión 3 de la variable 1, Responsabilidad y la segunda variable, y esto se ve a través de método de Rho de Spearman. en ese sentido en cuanto a la significancia se determina que el valor de P calculado es igual a 0.04 a lo cual al ser menor al 0.05 quiere decir que se cumple la siguiente condición ( $0.04 < 0.05$ ) generando de esta forma un rechazo sobre la hipótesis nula planteada en la investigación y a su vez aceptando la hipótesis alterna, por otro lado el coeficiente de Rho de Spearman es de 0.205, lo cual demuestra que existe una relación entre las 2 variables mostradas y ésta se da de manera directa en un grado bajo. En conclusión, se puede confirmar a un 95% de grado de confianza que existe una relación positiva baja entre la Responsabilidad y la estrategia de gamificación.

## V. DISCUSIÓN

A través de la investigación realizada se tuvo como objetivo general poder demostrar el grado de relación entre las variables coaching educativo y estrategia de gamificación a lo cual se pudo determinar que a mayor grado de inserción de un programa que incentive o motive al coaching educativo, pues mejor será el desenvolvimiento del uso de estrategias de gamificación por ende son variables con un grado de relación directo y significativo.

Esto se ha podido determinar gracias al análisis estadístico de tipo inferencial lo cual define que a través de la evaluación no paramétrica de Rho de Spearman se alcance un valor de P igual a 0.00 de significancia menor a 0.01 donde se rechaza que no exista relación y por lo contrario que se acepte un grado de relación, en ese sentido se descubrió un nivel de relación de 0.593 demostrando relación positiva y moderada entre las variables.

De igual forma el resultado obtenido tiene cierta similitud con lo planteado por Álvarez y Gallegos (2021) quienes luego de realizar una investigación para determinar cómo el coaching educativo influye sobre el comportamiento de los estudiantes pues se puede observar que la relación sí es positiva a lo cual el coaching educativo es definido como un método que desarrolla educativamente ciertos aspectos de implementación de programas o estrategias novedosas por ello se determinó que al analizar las 3 dimensiones del coaching se puede potencializar las competencias del docente y de los estudiantes en distintos ámbitos dentro del campo educativo.

También a través del análisis de la investigación de Álvarez y gallegos (2021) se puede llegar a determinar que los docentes deben de implementar el coaching educativo como una de las prácticas básicas dentro de su sistema metodológico esto con la finalidad de poder moldear ciertos comportamientos que sean mucho más adaptables a ciertos cambios que ejecuta el mundo globalizado y con una

finalidad también de orientar a el logro de ciertos objetivos académicos vinculados con el rendimiento y con la mejora de conductas de los estudiantes .

Además de lo mencionado anteriormente también el autor nacional Saldaña (2019) en su investigación sobre el impacto que tiene el coaching educativo en ciertos rubros de una organización, pues menciona que el coaching influye de manera efectiva sobre el desarrollo y desempeño de cada uno de los docentes de las instituciones educativas, además de ello esto es respaldado mostrando una correlación de Rho de Spearman de 0.762 donde p es menor a 0.01 dando como resultado una significación positiva y elevada en cuanto al grado de relación que tiene el coaching sobre otras variables caso que se respalda dentro de la investigación debido a que el coaching no solamente es una herramienta que influye sobre ciertos aspectos de mejora educativa sino también sobre aspectos de control y medición de resultados dentro de la empresa tal cual como lo menciona Saldaña (2019) en su investigación enfocada directamente sobre el desempeño de los docentes en una institución educativa superior.

A su vez, parte de los resultados obtenidos dentro de la investigación se ven respaldados con la afirmación que brinda Bernárdez y Belmonte (2020) ya que determinan los ejes centrales sobre los cuales se enfoca el coaching, en ese sentido al poder hacer análisis de las dimensiones se puede reconocer que el coaching educativo es más que una simple herramienta que promueve el logro de objetivos docentes.

Cómo se ha podido observar en la investigación el coaching educativo es una herramienta que influye directamente sobre los factores esenciales de adaptación de ciertas estrategias, por ello, estas sirven para poder complementar la educación en la actualidad. Bernárdez y Belmonte (2020) también mencionan lo mismo definiendo al coaching como una disciplina fundamental de empoderamiento, motivación, liderazgo y mejora de capacidades adaptativas a ciertas estrategias educativas.

Es por lo que el coaching no solamente tendrá la capacidad de adaptarse con variables implicadas hacia implementación de estrategias sino la vez será una herramienta que sirva como medio de aprendizaje no solamente para el emisor sino también para el receptor de la información esto con una finalidad encontrar respuestas que sean efectivas a las preguntas que plantea hoy en día un estudiante.

En cuanto a los objetivos específicos se logró demostrar el grado de relación entre la dimensión conciencia y estrategia de gamificación a lo cual se pudo determinar que, a mayor grado de conciencia de parte del docente, pues mejor será el entendimiento del uso de estrategias de gamificación por ende son variables con un grado de relación directo y significativo. Esto se ha podido determinar gracias al análisis estadístico de tipo inferencial lo cual define que a través de la evaluación no paramétrica de Rho de Spearman se alcance un valor de P igual a 0.00 de significancia menor a 0.01 donde se rechaza que no exista relación y por lo contrario que se acepte un grado de relación, en ese sentido se descubrió un nivel de relación de 0.767 demostrando relación positiva y alta entre la primera dimensión y la segunda variable.

Sin embargo, este resultado no contrasta con lo mencionado por otros autores en la presente investigación, tal es el caso de Garrido y Marano (2021) quienes obtienen resultados que son ajenos a lo encontrado, en ese sentido los autores definen que el coaching educativo es una herramienta que influye únicamente sobre los estudiantes dentro del campo de la enseñanza, y eso es adverso a lo encontrado debido a que el coaching educativo es una herramienta que no solamente se adapta a lo educativo sino también a lo social y es que hoy en día se utiliza para favorecer el desarrollo del aprendizaje del alumno, pero a la vez incrementa la capacidad de conciencia del docente, esto influye sobre su método de enseñanza ya que es motivada, factor bastante notable mediante el presente estudio.

De esta manera el coaching educativo es una herramienta de tipo multilateral, que beneficia al grado de percepción que tiene el docente sobre sí mismo, siendo una herramienta dinámica y activa, y esto se debe por que implementa cambios fundamentales para ambos agentes educativos, favoreciendo tanto el desarrollo cognitivo del estudiante como la labor profesional de cada uno de los docentes dentro de una institución, por ello, existe cierta discordancia en mencionar que al ejercer el coaching solamente los beneficiados son los alumnos.

En base a lo mencionado con el primer objetivo pues según Ardilla (2020) mediante la observación de sus resultados, se logró observar cierto grado de semejanza en cuanto a la relación que tiene la conciencia con la gamificación y esto se debe a que la autora define que la estrategia de gamificación está compuesta por 3 dimensiones esenciales las cuales son el aprendizaje el videojuego y la ludificación, las cuáles son impulsadas por el grado de percepción que puede llegar a tener el diseñador de los juegos.

Esto quiere decir que para poder entender cómo piensa el estudiante el docente debe tener cierto grado de percepción sobre sí mismo lo cual impacta de manera positiva sobre la forma en la cual se genera un juego. La finalidad de la gamificación es poder alcanzar objetivos de enseñanza, pero para esto el docente tiene que tener cierto grado de conciencia es la única forma en la cual él puede entender su posición, debido a que al entender su entorno mejora su conocimiento y de esta forma puede plasmar más efectivamente en una herramienta lúdica lo que en realidad quiere transmitir, que comúnmente es un logro de aprendizaje a lo cual el estudiante logra captar el conocimiento de una forma más rápida, es por ello que el grado de relación es elevado y significativo en el primer objetivo específico del presente estudio.



En cuanto al segundo objetivo específico se logró demostrar el grado de correlación que existen entre la dimensión Auto creencia y la segunda variable, y esto se ve a través de método de Rho de Spearman, determinando una relación entre los elementos mostrados siendo de directa en un grado moderado. En conclusión, se obtuvo un Rho de Spearman se de 0.536, lo cual demuestra que existe relación moderada y positiva.

Cabe resaltar en el segundo objetivo que los resultados contrastan claramente con la información presentada por Ramos (2022) ya que la finalidad del autor era demostrar como el coaching influye sobre la calidad educativa dentro de una institución superior. En efecto para poder mejorar significativamente en cualquier aspecto se debe de auto creer en las capacidades que tiene uno mismo, este factor ha sido esencial para implementar estándares de calidad en la enseñanza educativa, esta idea se puede contrastar claramente con el segundo objetivo determinando la importancia de la auto creencia dentro el ámbito educativo.

Por ende, se demuestra la corroboración de su variable coaching educativo sobre la variable calidad educativa y es que la correlación que muestra Ramos (2022) se da de manera positiva a través de la herramienta de Rho de Spearman en un grado de 0.809 observando un valor P de 0.00 a lo cual el autor concluye que la relación existente entre la variable coaching y calidad es altamente significativa y positiva acompañando la idea planteada y sirviendo como soporte a la presente investigación.

Caso contrario de los resultados alcanzados por el autor Chunga (2020) en lo cual se demuestra que a la hora de implementar un proceso de gamificación no siempre se puede motivar al estudiante a través de la auto creencia y es que para que el estudiante se vea impactado de manera positiva el docente tiene que creer en el sistema de enseñanza que aplica, a lo cual se define al proceso como complicado y dificultoso, esto es respaldado a través de sus resultados los cuales son un reflejo de su prueba T- student en la cual se observa un grado de

significancia de 0.02 con una correlación de 0.489 quiere decir que la relación es positiva pero baja en cuanto sistemas de motivación para poder aplicar efectivamente la gamificación en centros de enseñanza superior.

Por último en cuanto al tercer objetivo el cual determina el grado de correlación que existe entre la dimensión Responsabilidad y la segunda variable, se pudo demostrar a través de método de Rho de Spearman, la significancia determinando que el valor de P calculado es igual a 0.04 a lo cual al ser menor al 0.05 quiere decir que se cumple la siguiente condición ( $0.04 < 0.05$ ) generando de esta forma una aceptación de la relación existente entre estos elementos, esto se respalda a través del coeficiente de Rho de Spearman de 0.205, lo cual una relación de manera directa en un nivel bajo.

Alarcón et al (2020) apoya esta idea definiendo que la estrategia de gamificación al ser parte de un proceso de implementación de mejoras por parte de una institución educativa conlleva asumir cierto grado de responsabilidad por parte de los docentes en ese sentido la toma de decisiones de cada docente forma parte de una constante innovación y actualización en aspectos pedagógicos lo cual conlleva a una eficiencia continua y eso es lo que se requiere para que la enseñanza sea más exigente, a lo cual cada docente debe ser responsable del grado de significancia y de participación que puede llegar a tener en una institución.

En ese sentido se demuestra lo mencionado a través de la comprobación de sus hipótesis en el estudio de Alarcón (2020), dando grados de relación significativa positiva y alta en las dimensiones Dinámica, mecánica y componentes  $0.00 < 0.01$  esto quiere decir que cierto grado de responsabilidad a la hora de implementar herramientas pedagógicas innovadoras como la estrategia de ramificación influyen directamente sobre las dimensiones de la misma por ello el factor de responsabilidad se contrasta de igual manera en el presente estudio.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primero:**

En primer lugar, se logró determinar la relación existente entre el coaching educativo y la estrategia de gamificación en los docentes de negocios de una institución educativa superior, mostrando una relación positiva y de margen significativo con nivel moderado de Rho de 0.593 a lo cual se define que, a mayor implementación de un programa de coaching educativo, mayor el alcance en implementación de estrategias de gamificación.

### **Segundo:**

Luego de ello, se identificó a su vez la relación existente entre el grado de conciencia que genera el coaching educativo sobre una buena aplicación de la estrategia de gamificación en los docentes de negocios de una institución educativa superior, mostrando una relación positiva y de margen significativo con nivel elevado de Rho de 0.767 a lo cual se define que, a mayor grado de conciencia de los docentes, mejor proceso de implementación de estrategias de gamificación.

### **Tercero:**

También se ha conocido la relación existente entre nivel de auto creencia que posee un docente sobre una buena aplicación de la estrategia de gamificación en una institución educativa superior, mostrando una relación positiva y de margen significativo con nivel moderado de Rho de 0.536 a lo cual se define que, mientras más crea en docente en sus capacidades pues el proceso de implementación de estrategias de gamificación será más adecuado.

### **Cuarto:**

Finalmente se comprobó por último la relación existente entre la responsabilidad que debe de tener el docente sobre una buena aplicación de la estrategia de gamificación en una institución educativa superior, mostrando una relación positiva y de margen significativo con nivel bajo de Rho de 0.205 a lo cual se define que, el docente es responsable de adaptarse constantemente cada vez que se deseen aplicar estrategias de gamificación dentro de la institución.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primero:**

De acuerdo con el primer objetivo se recomienda a la gerencia académica de la institución poder implementar el programa de coaching educativo de manera constante ya que comúnmente docentes nuevos ingresan y es necesario que ellos tengan la capacidad de poder adaptarse no solamente a cambios vinculados al uso de estrategias de gamificación sino también con cualquier tipo de cambio, mejora o proceso de innovación que requiera el campo educativo.

### **Segundo:**

En base al segundo objetivo se solicita implementar evaluaciones de desempeño a los docentes específicamente para poder reconocer los grados de conciencia sobre sus situaciones actuales y poder aplicar mejores estrategias de adaptación a los cambios.

### **Tercero:**

En cuanto al tercer objetivo basada en la auto creencia se cree conveniente poder brindar seminarios o charlas a los docentes para que ellos mejoren el grado de confianza sobre las capacidades y habilidades que están adquiriendo, esto con la finalidad de poder determinar un mejor impacto en la aplicación de nuevas estrategias dentro de la institución educativa.

### **Cuarto:**

Finalmente, según el cuarto objetivo se debe de incrementar el uso de componentes tecnológicos dentro de la institución para que la estrategia de gamificación sea mucho más efectiva y tenga un mayor alcance hacia todos los estudiantes en ese sentido tal cual como se mencionó en la presente investigación los recursos son necesarios y sin ellos no podría aplicarse positivamente la adaptación al cambio.

## REFERENCIAS

- Alarcón, E. (2020). An Approach to Working Spiritual Intelligence Through. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información*. Vol.25, N.º 2, 91-105. <https://revistaccinformacion.net/index.php/rcci/article/view/76/86>
- Alarcón, M., Alarcón, H., Rodríguez, L. y Alcas, N. (2020). Gamification-based educational intervention: experience in the university context. *Revista Eleuthera*, 22(2), 117-13. <http://www.scielo.org.co/pdf/eleut/v22n2/2011-4532-eleut-22-02-117.pdf>
- Albarracín, K. (2001). Vygotsky's Theory of Learning. *Traces Faces*, 4(6), 13.  
Retrieved from <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/ra/article/view/3301>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. [Tesis de Maestría, Universidad de Lima].  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, L. y Gallegos, J. (2021). Educational Coaching: Behavioral Transformation in High School Students. *Revista Pódium*, 39, 71–82. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n39/2588-0969-podium-39-71.pdf>
- Ardila, J. (2019). Theoretical Assumptions for the Gamification in the Higher Education. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12 (24), 71-84. [PDF] <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7768751.pdf>

- Ausubel, D. (1983). *Teoría del aprendizaje significativo*. [PDF].  
<https://z33preescolar2.files.wordpress.com/2012/01/teorc3ada-del-aprendizaje-significativo-de-david-ausubel.pdf>
- Belmonte, M. (2020). *La docencia en la Enseñanza Superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas*. Editorial Octaedro. [https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/80135/La-docencia-en-la-Ensenanza-Superior\\_120%2C%20AMC.pdf?sequence=1](https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/80135/La-docencia-en-la-Ensenanza-Superior_120%2C%20AMC.pdf?sequence=1)
- Benites, R. (2021). *La Educación Superior Universitaria en el Perú postpandemia*. [Artículo, Universidad Pontificia Católica de Lima].  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/176597/La%20Educaci%c3%b3n%20Superior%20Universitaria%20en%20el%20Per%c3%ba%20post-pandemia%20VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernandez, A. y Belmonte, M. (2020). Educational Coaching, An Approach to Its Conceptual Axes. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1988-7833. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7745714.pdf>
- Bou, J. P. (2013). *Coaching educativo*. Madrid, España: LID editorial empresarial.
- Cámpora, J., Urchipia, G., Schiavo, V., Luiggi, P. y Liberti, D. (2019) Global Leadership and Organizational Coaching. [PDF].  
[http://www.usal.edu.ar/archivos/fceye/docs/documento\\_investigacion\\_1\\_lid\\_eraazgo\\_global\\_y\\_coaching\\_organizacional\\_nov\\_2019\\_1.pdf](http://www.usal.edu.ar/archivos/fceye/docs/documento_investigacion_1_lid_eraazgo_global_y_coaching_organizacional_nov_2019_1.pdf)

Chunga, J. (2020). *Gamificando el cálculo de integrales y derivadas para mejorar el aprendizaje de ecuaciones diferenciales en los estudiantes de la Facultad de ingeniería de la Universidad tecnológica del Perú filial Arequipa 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad tecnológica del Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12652/UPchajpja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Correa, B. (2020). *El coaching como herramienta de éxito en las organizaciones*. Fundación Universidad De América. [Archivo PDF]. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8062/1/488692-2020-III-GTH.pdf>

Cotino, H. (2019). Digital education taken seriously and the right to education in times of the coronavirus. *Revista De Educación Y Derecho*. Vol. 1, 1-29. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7388655.pdf>

Dyer, N. (2021). *Estrategias de Gamificación y Aprendizaje Virtual en Estudiantes de la Facultad de Educación de una Universidad Privada de Trujillo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69822>

Finol, M. y Vera, J. (2020). Paradigms, approaches, and methods of investigation: theoretical analysis. *Revista Mundo Recursivo*. Vol3, 1-24. <https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view>

Freud, S. (1911). "Further recommendations in the technique of psycho-analysis", *Papers in Technique*, 1911, SE. XII

García, M. (2019). *Coaching educativo en la práctica pedagógica en docentes de la RED 4 Palca, UGEL Tarma – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA\\_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40434/GARCIA_RMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, I. (2019). Room Scape as a proposal for gamification in education.

*Revista Educativa Hekademos*, Vol., 27, [71-79].

<https://hekademos.com/index.php/hekademos/article/view/17/7>

Garrido, E. y Marano, C. (2021). Innovation in classroom: educational coaching for teachers. *Revista Red de Investigación e Innovación Educativa*. Vol. 5, 238-243.

[https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Fuentes-Del-Burgo/publication/356527015\\_Promocion\\_de\\_las\\_STEM\\_El\\_curso\\_de\\_verano\\_Taller\\_de\\_Construccion\\_Sostenible/links/619f4ff607be5f31b7b645a2/Promocion-de-las-STEM-El-curso-de-verano-Taller-de-Construccion-Sostenible.pdf#page=253](https://www.researchgate.net/profile/Joaquin-Fuentes-Del-Burgo/publication/356527015_Promocion_de_las_STEM_El_curso_de_verano_Taller_de_Construccion_Sostenible/links/619f4ff607be5f31b7b645a2/Promocion-de-las-STEM-El-curso-de-verano-Taller-de-Construccion-Sostenible.pdf#page=253)

Gaspar, E. (2021). Gamification As a Motivational And Dynamic Strategy For Higher Education. *Revista UNIFE*. Vol. 27, nº 1 pp. 33-40.

<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2361/2428>

Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.

México.

Goleman, D. (2004). what does a leader do? Harvard Business School Publishing Corporation. [https://www.cpii.org.ar/Descargas/Informaci%C3%B3n%20T%C3%A9cnica%20de%20Inter%20A9s/que\\_hace\\_a\\_un\\_lider-goleman.pdf](https://www.cpii.org.ar/Descargas/Informaci%C3%B3n%20T%C3%A9cnica%20de%20Inter%20A9s/que_hace_a_un_lider-goleman.pdf)



González, S., Renato F., & Carrillo, S. (2022). Human resource management in the innovation and performance of MSME of Baja California. An analysis based on structural equation models. *Revista Paradigma económico*. Vol.14. 31 – 36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=431569869017>

Gomez, C. (2021). Freud and his work Genesis and constitution of Psychoanalytic Theory. Magazine Alianza Editorial, S.A., Madrid, 2021. [https://www.alianzaeditorial.es/primer\\_capitulo/freud-y-su-obra.pdf](https://www.alianzaeditorial.es/primer_capitulo/freud-y-su-obra.pdf)

IPSOS (2021). *Actitudes hacia el sistema educativo - Postulantes 2021*. Disponible en: <https://www.ipsos.com/es-pe/actitudes-hacia-el-sistema-educativo-postulantes-2021>

Manrique, M. (2020). The typology of cognitive processes. A tool for educational Analysis. *Revista Educación*. Vol. 10, 14 -22. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v29n57/2304-4322-educ-29-57-163.pdf>

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos. México. [https://books.google.es/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&dq=+maslow+pdf&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=8wPdJ2Jzqg0C&dq=+maslow+pdf&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Muñoz, D. (2013). Nietzsche y los filósofos de la diferencia. *Revista de las ciencias del espíritu*, vol. 14, 17-56. <https://www.redalyc.org/pdf/3435/343529080002.pdf>

Nietzsche, F. (1900). *La filosofía de Nietzsche*, Nueva York: la Biblioteca Moderna.

Ortiz, A. Jordan, J. y Agredal, M. (2018). Gamification in education: an overview on the state of the art. *Revista Pesqui São Paulo*, v. 44, 5-17.

<https://www.scielo.br/j/ep/a/5JC89F5LfbgvtH5DJQQ9HZS/?format=pdf&lang=es>

Pegalajar, M. (2021). Implications of gamification in Higher Education: a systematic review of student perception. *Revista de Investigación Educativa*, Vol. 39(1), 169-188. <https://doi.org/10.6018/rie.419481>

Pérez, I. y Navarro, C. (2020). *To gamify speed up and start playing*. *Revista Edunovatic*. Vol. 1, 3-6. [https://www.researchgate.net/profile/Isaac-Perez-Lopez/publication/356587639\\_Para\\_gamifiCAR\\_acelera\\_y\\_ponte\\_a\\_jugar/links/61a2788807be5f31b7bb37d3/Para-gamifiCAR-acelera-y-ponte-a-jugar.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Isaac-Perez-Lopez/publication/356587639_Para_gamifiCAR_acelera_y_ponte_a_jugar/links/61a2788807be5f31b7bb37d3/Para-gamifiCAR-acelera-y-ponte-a-jugar.pdf)

Piaget, J. (1980). *Piaget's theory of cognitive development*. [PDF]

<http://virtual.usalesiana.edu.bo/bienio/contenido/archiv/SEIS.doc>

Prieto, J. (2020). A systematic review about gamification, motivation and learning in high school. *Revista de Ediciones Universidad de Salamanca*. Vol. 32, 77 – 99. <https://revistas.usal.es/index.php/1130-743/article/view/teri.20625/21290>

Ramos, C. (2020). The scope of an investigation. *Revista CienciAmérica* Vol. 9, 3 – 9. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336/621>

Ramos, Y. (2022). *El coaching educativo y la calidad del servicio educativo en los "Planteles de aplicación de una universidad pública" Lurigancho. 2021.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82031/Ramos\\_MYDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82031/Ramos_MYDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ravier, L. (2005): *Arte y ciencia del coaching: su historia, filosofía y esencia.* Buenos Aires: Dunken.

Saavedra, J. & Sanabria, M. (2020). *Resistance In Organizational Studies: A Literature Review.* Revista de literatura. Innovar, Vol. 30(78), 149-166. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v30n78/0121-5051-inno-30-78-149.pdf>

Salanova, M. (2020). How to survive COVID-19? Notes from organizational resilience. *International Journal of Social Psychology*, 35:3, 670-676. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02134748.2020.1795397>

Saldaña, E. (2019). *El Coaching Empresarial y El Desempeño Laboral En Los Docentes De La EP Administración De La Universidad Peruana Unión.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. [https://www.academia.edu/39694515/Art%C3%ADculo\\_Coaching\\_y\\_Dese\\_mpe%C3%B1o\\_Laboral?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/39694515/Art%C3%ADculo_Coaching_y_Dese_mpe%C3%B1o_Laboral?from=cover_page)

Sanchez, F., Soria, Y., Bayona, G. y Uribe, Y. (2019) Educational Coaching and Selfregulation In Regular Basic Students. *Revista Gestión I&D.* Vol. 5. 15-30. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7468010.pdf>

- Tacca, D., Tacca, A. y Cuarez, R. (2020). Emotional intelligence of the teacher and academic satisfaction of the university student. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Vol. 14, 1-16. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v14n1/2223-2516-ridu-14-01-e1085.pdf>
- Torres, M. paz, K. y Salazar, F. (2019). *Método de recolección de datos para una investigación*. [PDF]. <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/M%c3%a9todos%20de%20recoleccion%c3%b3n%20de%20datos%20para%20una%20investigacion%c3%b3n.pdf>
- UNESCO (2021). *Global education monitoring report, 2021/2: non-state actors in education: who chooses? who loses?* Paris: UNESCO. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379875>
- Varona, F. (2020). *La intervención apreciativa: Un nuevo paradigma para el cambio positivo en las organizaciones para profesores, estudiantes universitarios, consultores y gerentes*. Editorial Universidad del Norte. [https://books.google.es/books?id=H-0QEAAAQBAJ&dq=intervencion%20organizacional+2020&lr=&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.es/books?id=H-0QEAAAQBAJ&dq=intervencion%20organizacional+2020&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Viera, T. (2003). Ausubel's significant verbal learning. Some considerations from the cultural historical approach. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Vol. 1, 27-33. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37302605.pdf>
- Vygotsky, L. (1978). *Pensamiento y Lenguaje*. Buenos Aires, Argentina: La pléyade.

Vygotsky, L. (1982): History of the development of higher psychic functions. Ed.  
People and Education, Havana.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Coaching educativo y la Estrategia de Gamificación en los Docentes De Negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho, 2022							
Autor: Jerson Sánchez Ramos							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación del Coaching educativo y la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo la conciencia se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022?</p> <p>¿Cómo la auto creencia se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación del Coaching educativo y la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho,2022.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar como la conciencia se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho,2022</p> <p>Conocer como la auto creencia se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho,2022</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El Coaching educativo se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho,2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>La conciencia se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho,2022</p> <p>La auto creencia se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en SanJuan de Lurigancho,2022</p>	<b>Variable 1: Coaching educativo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Conciencia</b>	<p>Conocimiento de la realidad.</p> <p>Conocimiento a través de la reflexión.</p> <p>Observación y la interpretación para el aprendizaje.</p> <p>Interpretación.</p> <p>Conciencia</p> <p>Comprensión de la realidad exterior.</p>	1-9	Ordinal	Eficaz (104-140)
<b>Auto creencia</b>	<p>Capacidad de logro personal</p> <p>Autoestima, valor y confianza</p> <p>Creencia</p> <p>Autoconciencia y Auto seguridad</p> <p>Actitud positiva</p>	10- 19	Casi siempre	Regular (66-103)			
<b>Responsabilidad</b>	<p>Disciplina</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Desempeño académico.</p> <p>Libertad para decidir</p> <p>Compromiso consigo mismo.</p>	20-28	A veces	No Eficaz (28-68)			
				Casi nunca			
				Nunca			

¿Cómo la responsabilidad se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022?	Comprobar como la responsabilidad se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022	La responsabilidad se relaciona con la Estrategia de Gamificación en los docentes de negocios, Instituto Tecnológico en San Juan de Lurigancho, 2022	<b>Variable 2: Gamificación Pedagógica</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Dinámicas</b>	Interacción	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal	Eficaz (104-140)
				Comportamiento	8,9,10		
<b>Mecánicas</b>	Motivación	11,12,13,14,15,16	Siempre	Regular			
	Emoción		Casi siempre	(66-103)			
	Retos a ellos.		Nunca	No Eficaz (28-68)			
<b>Componente</b>	Logros	17,18,19,20	Casi nunca				
	Estatus						
	Recompensas						
			Instrumentos				
			Equipos				
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística por utilizar</b>				
<b>Tipo:</b> Aplicado	<b>Población:</b> 135 docentes de la escuela de negocios	<b>Variable 1:</b> <b>Coaching educativo</b>  <b>Técnicas: encuesta</b>  <b>Herramienta: Cuestionario</b>	<b>DESCRIPTIVA:</b> Para la obtención de la data descriptiva se usarán porcentajes y tablas los cuales se realizarán con Excel y luego de ello el post análisis con el software SPSS.				
<b>Nivel:</b> Correlacional /transversal	<b>muestra:</b> 100 docentes de la escuela de negocios	<b>Variable 2:</b> <b>Gamificación pedagógica</b>  <b>Técnicas: encuesta</b>  <b>Herramienta: Cuestionario</b>					
<b>Diseño:</b> No experimental	<b>Tipo de muestreo:</b>						
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo	<b>No probabilístico</b>						



## Anexo 2: Matriz operacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Coaching educativo	Cámpora et al (2019) define al Coaching educativo como una serie de técnicas y estrategias enfocadas al desarrollo del talento humano de una organización educativa.	El Coaching educativo según García(2019) se subdivide en las dimensiones conciencia, auto creencia y componentes	Conciencia	Conocimiento de la realidad.	1 a 9	Siempre  Casi siempre  A veces  Nunca  Casi nunca
				Conocimiento a través de la reflexión.		
				Observación y la interpretación para el aprendizaje.		
				Interpretación.		
				Conciencia		
				Comprensión de la realidad exterior.		
			Auto creencia	Capacidad de logro personal	10 a 19	
				Autoestima, valor y confianza		
				Creencia		
				Autoconciencia y Auto seguridad		
				Actitud positiva		
			Responsabilidad	Disciplina	20 a 28	
				Toma de decisiones		
				Desempeño académico.		
				Libertad para decidir		
Compromiso consigo mismo.						
Variable 2: Estrategia de Gamificación	Ortiz, et al (2018) define a la gamificación en el ámbito pedagógico como una herramienta de aprendizaje, la cual se enfoca y explotar el potencial cognitivo de los alumnos a través de juegos.	La Estrategia de Gamificación según Dyer (2021) se desarrolla en dimensiones Dinámicas, mecánicas y se ejecuta a través de componente	Dinámicas	Interacción	1 a 10	Siempre  Casi siempre  Nunca  Casi nunca
				Comportamiento		
				Motivación		
				Emoción		
				Retos a ellos.		
			Mecánicas	Logros	11 a 16	
				Estatus		
				Recompensas		
			Componentes	Instrumentos	17 a 20	
				Equipos		

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de V1: Coaching educativo

Estimado Docentes:

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para determinar la incidencia del Coaching educativo.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable: Coaching educativo

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Variable: Coaching Educativo	5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Conciencia</b>					
1) Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.					
2) Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.					
3) Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente genera mejores decisiones.					
4) El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.					
5) Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejores resultados.					
6) Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.					
7) Cree usted que las capacidades positivas que tiene se deben a que toma conciencia de su realidad.					
8) Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa su alrededor					
9) Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidos sensoriales					
<b>Dimensión 2: Auto creencia.</b>					
10) Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales					
11) Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.					
12) Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en sus actitudes cotidianas.					
13) La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en sus pensamientos y actitudes cotidianas					
14) La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros de trabajo.					
15) La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico					
16) La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima					
17) Considera que su autoestima se relaciona con su auto creencia.					
18) Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a tu desarrollo personal					
19) Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a tu actitud mental positiva.					
<b>Dimensión 3: Responsabilidad</b>					
20) Ser disciplinado le ayuda a ser más responsable en sus acciones					
21) Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en sus responsabilidades.					
22) Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento					
23) Usted cree que el tener más habilidades conlleva a una mejor toma de decisiones					
24) En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomar una buena decisión					
25) Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.					
26) Usted se responsabiliza de sus acciones cuando toma decisiones					
27) Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento					
28) Cree usted que el compromiso consigo misma mejora su desempeño					

## Cuestionario de V2: Estrategia de Gamificación

Instrucciones: El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información sobre el desarrollo de las estrategias de gamificación en los docentes de educación de una universidad privada de Trujillo. A continuación, encontrarás una lista de preguntas. En cada pregunta debes elegir una de las cuatro opciones que la acompañan. Marca la respuesta con un (X).

(1). Siempre (2). Casi siempre (3). Algunas veces (4). Nunca

N°	Ítems	Valoración			
		1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Dinámicas</b>					
1	El docente emplea recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.				
2	El docente utiliza recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones				
3	El docente demuestra predisposición por aprender a manejar los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.				
4	Los estudiantes se burlan de sus compañeros/as ante el débil dominio de recursos tecnológicos.				
5	El docente muestra seguridad en el empleo de los recursos tecnológicos				
6	Los estudiantes demuestran disposición para ayudar sus compañeros en el empleo de recursos tecnológicos.				
7	Demuestras frustración cuando no logras alcanzar uno de tus trabajos académicos.				
8	Expresas alegría cuando logras alcanzar un desafío en algún curso.				
9	Desarrolla los trabajos académicos propuestos por el docente con ayuda de los recursos tecnológicos.				
10	El docente hace uso de herramientas y estrategias virtuales en clase.				
<b>Dimensión 2: Mecánicas</b>					
11	Recibes puntos adicionales cuando logras resolver tus trabajos a tiempo.				
12	Obtienes una distinción cuando logras alcanzar un objetivo en algún curso.				
13	Resuelves tus trabajos de forma virtual.				
14	Resuelves misiones con mayor complejidad al culminar un nivel en cada reto.				
15	Obtienes recompensas al ganar o superar un nivel en las plataformas educativas				
16	Recibes reconocimientos cuando logras un objetivo o superar un nivel en uno de tus cursos.				
<b>Dimensión 3: Componentes</b>					
17	Recibes información automática de cómo se está avanzando en la resolución de los ejercicios.				
18	Desarrollas trabajos en línea con tus compañeros resolviendo algunos trabajos.				
19	Compartes recursos virtuales con tus compañeros.				
20	Coordinas y se apoyan en las plataformas virtuales para trabajar conjuntamente y obtener un bien común				

## Anexo 4: Matrices de validación de instrumentos

### Validación de Instrumento 1: Coaching educativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>								
1	Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.	X		X		X		
2	Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.	X		X		X		
3	Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente genera mejores decisiones.	X		X		X		
4	El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.	X		X		X		
5	Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejores resultados.	X		X		X		
6	Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
7	Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de su realidad.	X		X		X		
8	Usted se siente seguro de si mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor.	X		X		X		
9	Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidos sensoriales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autocreencia</b>								
10	Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales.	X		X		X		
11	Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.	X		X		X		
12	Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en sus actitudes cotidianas.	X		X		X		
13	La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en sus pensamientos y actitudes cotidianas.	X		X		X		
14	La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico.	X		X		X		
16	La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima.	X		X		X		
17	Considera que su autoestima se relaciona con su autocreencia.	X		X		X		
18	Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a su desarrollo personal.	X		X		X		
19	Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a su actitud mental positiva.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Ser disciplinado le ayuda a ser más responsable en sus acciones.	X		X		X		
21	Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en sus responsabilidades.	X		X		X		
22	Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento.	X		X		X		
23	Usted cree que el tener más habilidades conlleva a una mejor toma de decisiones.	X		X		X		
24	En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomar una buena decisión.	X		X		X		
25	Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.	X		X		X		
26	Usted se responsabiliza de sus acciones cuando toma decisiones.	X		X		X		
27	Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento.	X		X		X		
28	Cree usted que el compromiso consigo mismo mejora su desempeño.	X		X		X		

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir observaciones ( ) No aplicable ( )

**Juez Validador / Apellidos y Nombres:** Ledesma Cuadros Mildred Jenica

**Criterios:**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es preciso y directo.

**Nota:** La suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para la medir las dimensiones del instrumento.


  
 Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros

Firma del experto

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>								
1	Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.	✓		✓		✓		
2	Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.	✓		✓		✓		
3	Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente genera mejores decisiones.	✓		✓		✓		
4	El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.	✓		✓		✓		
5	Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejores resultados.	✓		✓		✓		
6	Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de su realidad.	✓		✓		✓		
8	Usted se siente seguro de sí mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor.	✓		✓		✓		
9	Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidos sensoriales.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Autocreencia</b>								
10	Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales.	✓		✓		✓		
11	Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.	✓		✓		✓		
12	Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en sus actitudes cotidianas.	✓		✓		✓		
13	La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en sus pensamientos y actitudes cotidianas.	✓		✓		✓		
14	La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico.	✓		✓		✓		
16	La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima.	✓		✓		✓		
17	Considera que su autoestima se relaciona con su autocreencia.	✓		✓		✓		
18	Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
19	Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a su actitud mental positiva.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Responsabilidad</b>								
20	Ser disciplinado le ayuda a ser mas responsable en sus acciones.	✗		✗		✗		
21	Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en sus responsabilidades.	✗		✗		✗		
22	Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento.	✗		✗		✗		
23	Usted cree que el tener mas habilidades conlleva a una mejor toma de decisiones.	✗		✗		✗		
24	En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomar una buena decisión.	✓		✓		✓		
25	Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.	✗		✗		✗		
26	Usted se responsabiliza de sus acciones en su labor como docente.	✗		✗		✗		
27	Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento.	✗		✗		✗		
28	Cree usted que el compromiso consigo misma mejora su desempeño.	✗		✗		✗		

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir observaciones ( ) No aplicable ( )

**Juez Validador / Apellidos y Nombres:** Rosales Sánchez Maritza

**Criterios:**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es preciso y directo.

**Nota:** La suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para la medir las dimensiones del instrumento.



**Firma del experto**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>								
1	Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.	X		X		X		
2	Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.	X		X		X		
3	Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente genera mejores decisiones.	X		X		X		
4	El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.	X		X		X		
5	Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejores resultados.	X		X		X		
6	Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
7	Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de su realidad.	X		X		X		
8	Usted se siente seguro de si mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor.	X		X		X		
9	Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidos sensoriales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autocreencia</b>								
10	Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales.	X		X		X		
11	Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.	X		X		X		
12	Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en sus actitudes cotidianas.	X		X		X		
13	La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en sus pensamientos y actitudes cotidianas.	X		X		X		
14	La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico.	X		X		X		
16	La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima.	X		X		X		
17	Considera que su autoestima se relaciona con su autocreencia.	X		X		X		
18	Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a su desarrollo personal.	X		X		X		
19	Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a su actitud mental positiva.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Ser disciplinado le ayuda a ser más responsable en sus acciones.	X		X		X		
21	Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en sus responsabilidades.	X		X		X		
22	Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento.	X		X		X		
23	Usted cree que el tener más habilidades conlleva a una mejor toma de decisiones.	X		X		X		
24	En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomar una buena decisión.	X		X		X		
25	Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.	X		X		X		
26	Usted se responsabiliza de sus acciones cuando toma decisiones.	X		X		X		
27	Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento.	X		X		X		
28	Cree usted que el compromiso consigo mismo mejora su desempeño.	X		X		X		

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir observaciones () No aplicable ()

**Juez Validador / Apellidos y Nombres:** Rivera Arellano Gissella

**Criterios:**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es preciso y directo.

**Nota:** La suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para la medir las dimensiones del instrumento.

  
Dra. Rivera Arellano Edith Gissella  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO UCV

**Firma del experto**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>								
1	Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.	X		X		X		
2	Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.	X		X		X		
3	Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente genera mejores decisiones.	X		X		X		
4	El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.	X		X		X		
5	Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejores resultados.	X		X		X		
6	Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.	X		X		X		
7	Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de su realidad.	X		X		X		
8	Usted se siente seguro de si mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor.	X		X		X		
9	Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidos sensoriales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Autocreencia</b>								
10	Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales.	X		X		X		
11	Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.	X		X		X		
12	Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en sus actitudes cotidianas.	X		X		X		
13	La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en sus pensamientos y actitudes cotidianas.	X		X		X		
14	La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico.	X		X		X		
16	La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima.	X		X		X		
17	Considera que su autoestima se relaciona con su autocreencia.	X		X		X		
18	Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a su desarrollo personal.	X		X		X		
19	Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a su actitud mental positiva.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Responsabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
20	Ser disciplinado le ayuda a ser más responsable en sus acciones.	X		X		X	
21	Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en sus responsabilidades.	X		X		X	
22	Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento.	X		X		X	
23	Usted cree que el tener más habilidades conlleva a una mejor toma de decisiones.	X		X		X	
24	En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomar una buena decisión.	X		X		X	
25	Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.	X		X		X	
26	Usted se responsabiliza de sus acciones cuando toma decisiones.	X		X		X	
27	Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento.	X		X		X	
28	Cree usted que el compromiso consigo mismo mejora su desempeño.	X		X		X	

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir observaciones ( ) No aplicable ( )

**Juez Validador / Apellidos y Nombres:** Ninatanta Alva Jorge Humberto

**Criterios:**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es preciso y directo.

**Nota:** La suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para la medir las dimensiones del instrumento.



Ninatanta Alva, Jorge Humberto  
DNI 18189264

**Firma del experto**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Conciencia</b>								
1	Tiene conocimiento claro y preciso de la realidad de su entorno.	✓		✓		✓		
2	Las actividades que realiza cotidianamente influyen en su medio real.	✓		✓		✓		
3	Está de acuerdo que reflexionar desde lo que ve, oye y siente genera mejores decisiones.	✓		✓		✓		
4	El observar detalladamente le genera una visión real del contexto.	✓		✓		✓		
5	Cuando usted interpreta su contexto en forma real le proyecta mejores resultados.	✓		✓		✓		
6	Su interpretación de la realidad influye en sus logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
7	Cree usted que las capacidades positivas que tiene se debe a que toma conciencia de su realidad.	✓		✓		✓		
8	Usted se siente seguro de si mismo porque es consciente de lo que pasa a su alrededor.	✓		✓		✓		
9	Tiene conocimiento de la realidad exterior a través de sus sentidos sensoriales.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Autoconciencia</b>								
10	Todo lo que usted se propone conlleva hacia sus logros personales.	✓		✓		✓		
11	Se siente con capacidad para lograr con éxito todo lo que se propone.	✓		✓		✓		
12	Hasta ahora su proyecto de vida y la confianza influye en sus actitudes cotidianas.	✓		✓		✓		
13	La autoestima, el valor y la autoconfianza influyen en sus pensamientos y actitudes cotidianas.	✓		✓		✓		
14	La creencia positiva mejora su relación con sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La creencia positiva eleva su desarrollo personal y académico.	✓		✓		✓		
16	La autoconciencia te brinda seguridad y autoestima.	✓		✓		✓		
17	Considera que su autoestima se relaciona con su autoconciencia.	✓		✓		✓		
18	Piensa que la actitud mental positiva le ayuda a su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
19	Consideras que su rendimiento académico óptimo se debe a su actitud mental positiva.	✓		✓		✓		

<b>DIMENSION 3: Responsabilidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No
20	Ser disciplinado le ayuda a ser mas responsable en sus acciones.	✗		✗		✗	
21	Tener orden y disciplina manifiestan mejores resultados en sus responsabilidades.	✗		✗		✗	
22	Para usted le es fácil tomar decisiones responsables en todo momento.	✗		✗		✗	
23	Usted cree que el tener mas habilidades conlleva a una mejor toma de decisiones.	✗		✗		✗	
24	En algún momento de su vida las habilidades te han ayudado a tomar una buena decisión.	✓		✗		✗	
25	Tiene la libertad para tomar decisiones en su labor como docente.	✗		✗		✗	
26	Usted se responsabiliza de sus acciones en su labor como docente.	✗		✗		✗	
27	Usted es comprometido con las actitudes que tiene en todo momento.	✗		✗		✗	
28	Cree usted que el compromiso consigo misma mejora su desempeño.	✗		✗		✗	

**Observaciones (Precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir observaciones ( ) No aplicable ( )

**Juez Validador / Apellidos y Nombres:** Guevara Tirado José Alberto

**Criterios:**

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**Claridad:** Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem, es preciso y directo.

**Nota:** La suficiencia se da cuando los ítems planteados son suficientes para la medir las dimensiones del instrumento.

**Firma del experto**



## Validación de Instrumento 2: Estrategia de Gamificación

VARIABLE: Gamificación							
DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
		A	A	A	A	A	
El docente emplea recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.	1	3	3	3	3	3	
El docente utiliza recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones	2	3	3	3	2	3	
El docente demuestra predisposición por aprender a manejar los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	2	2	2	3	
Los estudiantes se burlan de sus compañeros/as ante el débil dominio de recursos tecnológicos.	4	3	3	3	3	3	
El docente muestra seguridad en el empleo de los recursos tecnológicos	5	3	3	3	3	3	
Los estudiantes demuestran disposición para ayudar a sus compañeros en el empleo de recursos tecnológicos.	6	3	3	3	3	3	
Demuestras frustración cuando no logras alcanzar uno de tus trabajos académicos.	7	3	3	3	3	3	
Expresas alegría cuando logras alcanzar un desafío en algún curso.	8	3	3	3	3	3	
Desarrolla los trabajos académicos propuestos por el docente con ayuda de los recursos tecnológicos.	9	3	3	3	3	3	
El docente hace uso de herramientas y estrategias virtuales en clase.	10	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Mecánicas							
Recibes puntos adicionales cuando logras resolver tus trabajos a tiempo.	11	3	3	3	3	3	
Obtienes una distinción cuando logras alcanzar un objetivo en algún curso.	12	3	3	3	3	3	
Resuelves tus trabajos de forma virtual.	13	3	3	3	2	3	
Resuelves misiones con mayor complejidad al culminar un nivel en cada reto.	14	2	2	3	3	3	
Obtienes recompensas al ganar o superar un nivel en las plataformas educativas	15	2	2	3	3	3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados y hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Heredia Llatas Flor Delicia	DNI N°	41365424
Nombre del Instrumento	Test Estrategias de Gamificación		
Grado Académico	Doctora		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA	 <b>HEREDIA LLATAS FLOR DELICIA</b>		

VARIABLE: Gamificación							
DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
		A	A	A	A	A	
El docente emplea recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.	1	3	3	3	3	3	
El docente utiliza recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones	2	3	3	3	2	3	
El docente demuestra predisposición por aprender a manejar los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	2	2	2	3	
Los estudiantes se burlan de sus compañeros/as ante el débil dominio de recursos tecnológicos.	4	3	3	3	3	3	
El docente muestra seguridad en el empleo de los recursos tecnológicos	5	3	3	3	3	3	
Los estudiantes demuestran disposición para ayudar a sus compañeros en el empleo de recursos tecnológicos.	6	3	3	3	3	3	
Demuestras frustración cuando no logras alcanzar uno de tus trabajos académicos.	7	3	3	3	3	3	
Expresas alegría cuando logras alcanzar un desafío en algún curso.	8	3	3	3	3	3	
Desarrolla los trabajos académicos propuestos por el docente con ayuda de los recursos tecnológicos.	9	3	3	3	3	3	
El docente hace uso de herramientas y estrategias virtuales en clase.	10	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Mecánicas							
Recibes puntos adicionales cuando logras resolver tus trabajos a tiempo.	11	3	3	3	3	3	
Obtienes una distinción cuando logras alcanzar un objetivo en algún curso.	12	3	3	3	3	3	
Resuelves tus trabajos de forma virtual.	13	3	3	3	2	3	
Resuelves misiones con mayor complejidad al culminar un nivel en cada reto.	14	2	2	3	3	3	
Obtienes recompensas al ganar o superar un nivel en las plataformas educativas	15	2	2	3	3	3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

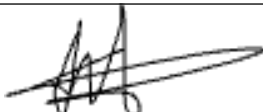
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados y hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	OSCAR VELIZ LLUNCOR	DNI N°	45841580
Nombre del Instrumento	Test Estrategias de Gamificación		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Investigación y Docencia		
FIRMA			

VARIABLE: Gamificación							
DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
		A	A	A	A	A	
El docente emplea recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.	1	3	3	3	3	3	
El docente utiliza recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones	2	3	3	3	2	3	
El docente demuestra predisposición por aprender a manejar los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	2	2	2	3	
Los estudiantes se burlan de sus compañeros/as ante el débil dominio de recursos tecnológicos.	4	3	3	3	3	3	
El docente muestra seguridad en el empleo de los recursos tecnológicos	5	3	3	3	3	3	
Los estudiantes demuestran disposición para ayudar a sus compañeros en el empleo de recursos tecnológicos.	6	3	3	3	3	3	
Demuestras frustración cuando no logras alcanzar uno de tus trabajos académicos.	7	3	3	3	3	3	
Expresas alegría cuando logras alcanzar un desafío en algún curso.	8	3	3	3	3	3	
Desarrolla los trabajos académicos propuestos por el docente con ayuda de los recursos tecnológicos.	9	3	3	3	3	3	
El docente hace uso de herramientas y estrategias virtuales en clase.	10	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Mecánicas							
Recibes puntos adicionales cuando logras resolver tus trabajos a tiempo.	11	3	3	3	3	3	
Obtienes una distinción cuando logras alcanzar un objetivo en algún curso.	12	3	3	3	3	3	
Resuelves tus trabajos de forma virtual.	13	3	3	3	2	3	
Resuelves misiones con mayor complejidad al culminar un nivel en cada reto.	14	2	2	3	3	3	
Obtienes recompensas al ganar o superar un nivel en las plataformas educativas	15	2	2	3	3	3	

**VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS**

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

**DATOS DEL EXPERTO**

Nombres y Apellidos	Martín Alexander Ríos Cubas	DNI N°	45220005
Nombre del Instrumento	Test Estrategias de Gamificación		
Grado Académico	Magister		
Mención	Gestión Pública / Tributación Nacional e Internacional		
FIRMA			

VARIABLE: Gamificación							
DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
		A	A	A	A	A	
El docente emplea recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.	1	3	3	3	3	3	
El docente utiliza recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones	2	3	3	3	2	3	
El docente demuestra predisposición por aprender a manejar los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	2	2	2	3	
Los estudiantes se burlan de sus compañeros/as ante el débil dominio de recursos tecnológicos.	4	3	3	3	3	3	
El docente muestra seguridad en el empleo de los recursos tecnológicos	5	3	3	3	3	3	
Los estudiantes demuestran disposición para ayudar a sus compañeros en el empleo de recursos tecnológicos.	6	3	3	3	3	3	
Demuestras frustración cuando no logras alcanzar uno de tus trabajos académicos.	7	3	3	3	3	3	
Expresas alegría cuando logras alcanzar un desafío en algún curso.	8	3	3	3	3	3	
Desarrolla los trabajos académicos propuestos por el docente con ayuda de los recursos tecnológicos.	9	3	3	3	3	3	
El docente hace uso de herramientas y estrategias virtuales en clase.	10	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Mecánicas							
Recibes puntos adicionales cuando logras resolver tus trabajos a tiempo.	11	3	3	3	3	3	
Obtienes una distinción cuando logras alcanzar un objetivo en algún curso.	12	3	3	3	3	3	
Resuelves tus trabajos de forma virtual.	13	3	3	3	2	3	
Resuelves misiones con mayor complejidad al culminar un nivel en cada reto.	14	2	2	3	3	3	
Obtienes recompensas al ganar o superar un nivel en las plataformas educativas	15	2	2	3	3	3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

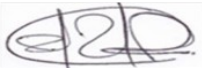
A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Menacho Alvarado José Wenceslao	DNI N°	02770428
Nombre del Instrumento	Test Estrategias de Gamificación		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Investigación y Docencia		
FIRMA			



VARIABLE: Gamificación							
DIMENSIÓN 1: Dinámicas							
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO					OBSERVACIONES
		REPRESENTATIVIDAD	PERTINENCIA	COHERENCIA	COSISTENCIA	CLARIDAD	
		A	A	A	A	A	
El docente emplea recursos tecnológicos para el desarrollo de sus sesiones.	1	3	3	3	3	3	
El docente utiliza recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones	2	3	3	3	2	3	
El docente demuestra predisposición por aprender a manejar los recursos tecnológicos en el desarrollo de sus sesiones.	3	3	2	2	2	3	
Los estudiantes se burlan de sus compañeros/as ante el débil dominio de recursos tecnológicos.	4	3	3	3	3	3	
El docente muestra seguridad en el empleo de los recursos tecnológicos	5	3	3	3	3	3	
Los estudiantes demuestran disposición para ayudar sus compañeros en el empleo de recursos tecnológicos.	6	3	3	3	3	3	
Demuestras frustración cuando no logras alcanzar uno de tus trabajos académicos.	7	3	3	3	3	3	
Expresas alegría cuando logras alcanzar un desafío en algún curso.	8	3	3	3	3	3	
Desarrolla los trabajos académicos propuestos por el docente con ayuda de los recursos tecnológicos.	9	3	3	3	3	3	
El docente hace uso de herramientas y estrategias virtuales en clase.	10	3	3	3	3	3	
DIMENSIÓN 2: Mecánicas							
Recibes puntos adicionales cuando logras resolver tus trabajos a tiempo.	11	3	3	3	3	3	
Obtienes una distinción cuando logras alcanzar un objetivo en algún curso.	12	3	3	3	3	3	
Resuelves tus trabajos de forma virtual.	13	3	3	3	2	3	
Resuelves misiones con mayor complejidad al culminar un nivel en cada reto.	14	2	2	3	3	3	
Obtienes recompensas al ganar o superar un nivel en las plataformas educativas	15	2	2	3	3	3	

## VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

## DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Alvarado Morello Julia	DNI N°	45841580
Nombre del Instrumento	Test Estrategias de Gamificación y Aprendizaje Virtual		
Grado Académico	Maestro		
Mención	Investigación y Docencia		
FIRMA	