



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro
Urraca”, Puente Piedra, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

JHOSELIN ARACELY, HILARIO LUIS (ORCID: 0000-0001-7436-0656)

ASESOR:

Mgr. CARLOS ANTONIO, CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Mi tesis se la dedico principalmente con todo cariño a Dios, por ser mi guía y fortaleza en todo momento y por haberme permitido lograr cumplir mi sueño de ser profesional. A mis padres, Lolo Hilario Fernández y Flor de María Luis Pantoja, por brindarme una familia unida, por su infinito amor, comprensión y apoyo incondicional durante todos estos años de estudio. A mis abuelitos, Tomás Luis Quispe y Rosa María Pantoja Rojas, por ser los tesoros más apreciados de mi infancia. Asimismo, a la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, por haber confiado en mí.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida y ser mi fuente de motivación para salir adelante. A mi madre Flor, quién con su amor y dedicación me apoyó siempre. A mi padre Lalo, por cada palabra alentadora y por confiar siempre en mí. A mi querida Universidad César Vallejo, por ser la morada que me permitió crecer profesionalmente. A todos los docentes que se cruzaron en mi camino y aportaron en mi formación académica, en especial a mis estimados asesores; Mgtr. Jorge Luis Aníbal Baldárrago Baldárrago, quién con sus valiosos conocimientos, sabios consejos y paciencia, me encaminó bien en mi proyecto de investigación y; Mgtr. Carlos Antonio Casma Zárate, quién a través de su gran trayectoria me guió a culminar mi apreciada tesis. A los promotores Hnos. Seminario Alegre y Director César Lavado O. de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, por la cooperación brindada durante el desarrollo de estudio. Por último, agradezco a mis familiares por su inmenso apoyo y a mis amigas(os) con los que compartí diversas ideas y hermosas experiencias.

Página del jurado

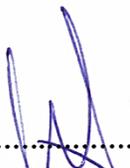
 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) JHOSELIN ARACELY HILARIO LUIS, cuyo título es: "GAMIFICACIÓN EN LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. "FRAY PEDRO URRACA", PUENTE PIEDRA, 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18.. (número) ..DIECIOCHO..... (letras).

Los Olivos, 05 de julio del 2019


.....
Dr. Abraham, Cárdenas Saavedra
PRESIDENTE


.....
Dr. Pedro Constante, Costilla Castillo
SECRETARIO


.....
Mgr. Carlos Antonio, Casma Zárate
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jhoselin Aracely Hilario Luis; estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°72126983, declaro que la tesis titulada “Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019” para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro bajo juramento que:

1. La tesis planteada, desarrollada y probada es de mi autoría.
2. Se han respetado las normas internacionales de citas y referencias APA para las diversas fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. Se ha citado diversas referencias haciendo mención al autor para el desarrollo de la presente investigación.
4. Los datos del estudio son reales, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis aportarán a la realidad investigada.

En caso de identificarse datos fraudulentos, plagio parcial o total, asumo las consecuencias que de mi acción se deriven, acatando la normatividad vigente en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de julio del 2019



.....
Jhoselin Aracely, Hilario Luis
DNI N°72126983

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. MÉTODO	20
2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	20
2.2. Operacionalización de las variables	21
2.3. Población y muestra	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo-causal y de diseño no experimental-transversal. La población estuvo conformada por 35 docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, por lo cual, fue una muestra censal ya que se estudió a toda la población. El instrumento que se usó fue el cuestionario de tipo Likert y como técnica se aplicó la encuesta que estuvo conformada de 24 ítems. Los datos obtenidos de la encuesta fueron sometidos al SPSS Statistics versión 24 resultando ser una medición no paramétrica realizada por la prueba de Shapiro-Wilk, alcanzando un valor de $p=\text{sig}<0,05$ para ambas variables, por lo cual se eligió más adecuado trabajar para el estadístico inferencial con el Tau-b de Kendall que dio un resultado de 0.811, evidenciándose de este modo una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables de estudio y en la prueba de hipótesis tanto general como específicas se obtuvo un nivel de significancia de 0,000. En base a los resultados expuestos, se llegó a la conclusión que se acepta, finalmente, la hipótesis general de la investigación, estableciéndose de esta manera que la Gamificación influye en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Palabras claves: Gamificación, Competencia Laboral y Likert.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the influence of Gamification on the competences of the teaching staff of the I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019. The methodology used was a quantitative approach, applied type, explanatory-causal level and non-experimental-transversal design. The population consisted of 35 teachers from the I.E.P. "Fray Pedro Urraca", for which it was a census sample since the entire population was studied. The instrument that was used was the Likert type questionnaire and as a technique the survey was applied which consisted of 24 items. The data obtained from the survey were submitted to the SPSS Statistics version 24, resulting in a non-parametric measurement made by the Shapiro-Wilk test, reaching a value of $p = \text{sig} < 0.05$ for both variables, which was the most appropriate choice work for the inferential statistic with Kendall's Tau-b that gave a result of 0.811, thus showing a very strong positive correlation between both study variables and in the test of both general and specific hypothesis a level of significance of 0.000. Based on the results presented, it was concluded that the general hypothesis of the investigation is finally accepted, establishing in this way that the Gamification influences the competences of the teaching staff of the I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

Keywords: Gamification, Labor Competence and Likert

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, se realizó un estudio en Europa para medir las competencias de los docentes de nivel inicial, comparando el desempeño de 914 docentes procedentes de las Islas Baleares con el desempeño de 1388 docentes de otros países europeos (España, Holanda, Dinamarca, Polonia, Rumania y Noruega), teniendo los siguientes resultados en la Figura 1.

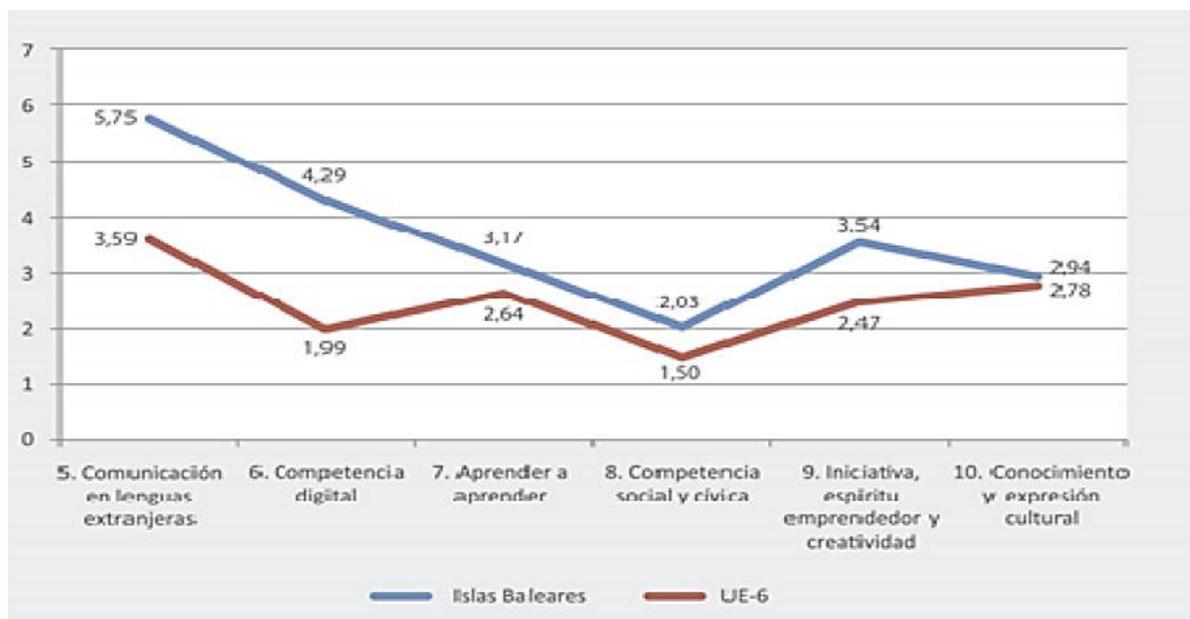


Figura 1. Resultado de evaluación a docentes por categoría de competencias genéricas (Islas Baleares y Unión Europea – 6), 2015.

Fuente: Análisis del perfil competencial del profesorado europeo, 2015.

En la Figura 1, se observa seis competencias genéricas, en donde se compara a los docentes de las Islas Baleares (IB) y los docentes de la Unión Europea (UE-6), usando la Escala de Likert con un valor mínimo de 1 y máximo de 7. En base a los resultados, se puede apreciar las diferencias existentes de cada categoría evaluada, por ejemplo para “Comunicación en lenguas extranjeras” (IB: 5,75 y UE-6: 3,59), “Competencia digital” (IB: 4,29 y UE-6: 1,99), “Aprende a aprender” (IB: 3,17 y UE-6: 1,50), “Competencia social y cívica” (IB: 2,03 y UE-6: 1,50), “Iniciativa, espíritu emprendedor y creatividad” (IB: 3,74 y UE-6: 2,47), “Conocimiento y expresión cultural” (IB: 2,94 y UE-6: 2,78). De los resultados mencionados, se evidencia que todas las competencias del docente necesitan ser reforzadas y así garantizar un mejor aprendizaje.

En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación del Perú en el Nivel Inicial 2017, realizó una rúbrica de evaluación dirigido a 5273 docentes en las 26 regiones del Perú, lo cual estuvo conformada por 6 criterios cuyos resultados se observan en la Figura 2.

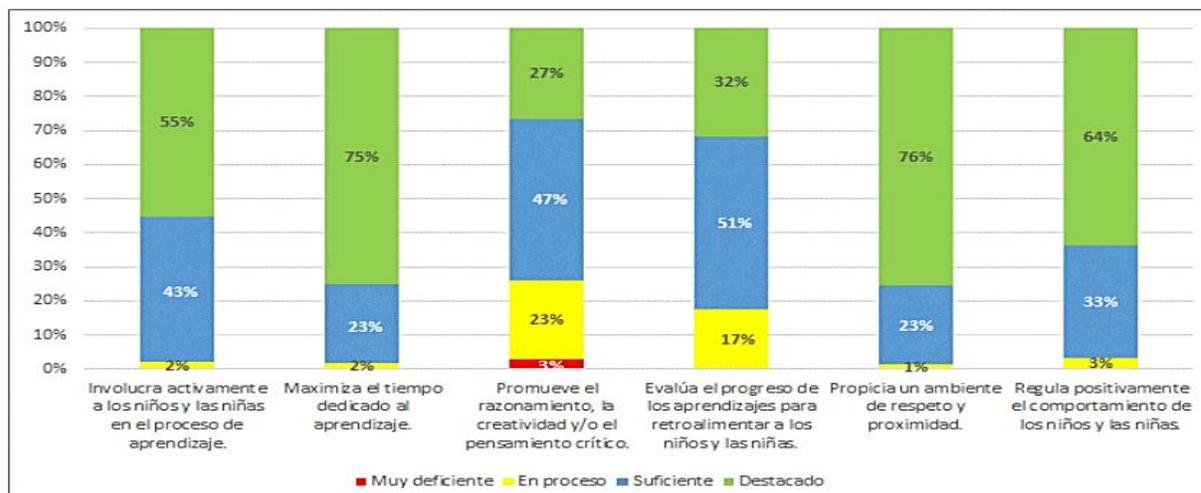


Figura 2. Promedio de evaluación del desempeño docente en el Nivel Inicial, 2017.

Fuente: PERÚEDUCA, Dirección de Evaluación Docente – Evaluación Ordinaria del Desempeño Docente del Nivel Inicial – Tramo I, 2017.

Respecto a la Figura 2, se observa los promedios obtenidos de la evaluación del desempeño docente en el Nivel Inicial del año 2017, en la cual procederé a detallar las competencias en base a los porcentajes señalados. En primer lugar, “Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico” es la única competencia que tiene un resultado “Muy deficiente” (color rojo), seguidamente indica que el 23% se encuentran en “En proceso” (color amarillo) de mejora y como se puede apreciar, es la única competencia que tiene un mayor porcentaje en relación a ese criterio, asimismo, respecto al nivel “Destacado” (color verde) es el único criterio que presenta un resultado de 27%, siendo el más menor a diferencia de las demás competencias que mantienen porcentajes intermedios, del mismo modo respecto al nivel “Suficiente” (color azul) la segunda y quinta competencia poseen un 23%, siendo esta dos las que presentan un menor resultado a diferencia de las demás. En efecto, los resultados demostrados indican un grado medio de desempeño laboral del docente, es decir, aún se está trabajando en mejorar las competencias, es por ello, que se necesita reforzar de alguna manera el conocimiento y competencias de los docentes para que puedan transmitir una mejor enseñanza al alumnado.

En el ámbito local, procederé a explicar un poco de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” la cual fue fundada en 1984 por el Sr. César Seminario Cruz y la Sra. Eva Alegre Torres, actualmente cuenta con dos Niveles de enseñanza: Nivel Inicial y Nivel Primaria.

La psicóloga de la I.E.P. Lic. Candy Atalaya Laureano, realizó una evaluación a 14 docentes de manera aleatoria, con la finalidad de determinar el nivel de competencia, por ello, se analizó 3 dimensiones, cuyos resultados se mostrarán en la Figura N°3.

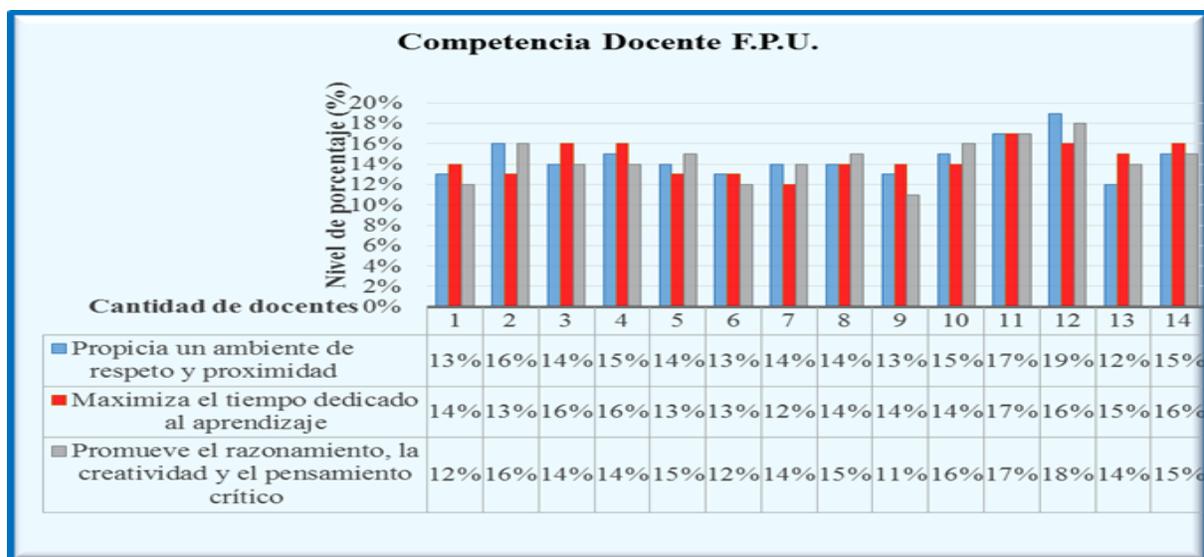


Figura 3. Resultado de la competencia docente en la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” (2018). Adaptado de la Evaluación Docente del Departamento de Psicología de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, 2018.

En base a la Figura 3, se observa que en promedio, un 15% de docentes “Propicia un ambiente de respeto y proximidad”, “Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje” y “Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico”. Los resultados indicaron que en las tres dimensiones, menos del 20% desempeña su labor educativa de una manera eficiente y pro-activa, denotando la carencia de capacitación y preparación de los docentes, factor muy importante para que pueda ejercer su desarrollo profesional y con ello fomente un mejor aprendizaje en los alumnos. Por lo tanto, la problemática que presenta hoy en día la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” es la falta de competencias laborales en los docentes, pues no se encuentran altamente instruidos y requieren de herramientas de innovación pedagógica. Es así que esta investigación propone la implementación de la gamificación para reforzar las competencias laborales de los docentes y puedan lograr un mejor desempeño.

A continuación, se presentará cinco antecedentes tanto internacionales como nacionales, las cuales mantienen más conexión con el tema y aportarán como base para profundizar más la presente investigación.

West, Hoff y Carlsson (2016), en su artículo científico titulado *“Play and Productivity: Enhancing the Creative Climate at Workplace Meetings with Play Cues”*, tuvo como objetivo general investigar si las claves de juego influyen en el clima creativo, el juego y la productividad en reuniones de trabajo. La población estuvo compuesta por 164 participantes y una muestra de 123. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Para evaluar el clima creativo se utilizó cinco criterios: colaboración, apertura de las reuniones, apertura a nuevas ideas, compromiso y participación. Para evaluar la productividad de los participantes, se empleó una medida única que calificaba la productividad. En ambos casos se aplicó la escala de Likert de siete puntos. Los resultados referentes a la creatividad mostraron que el grupo de intervención que recibió las claves de juego mostró un aumento significativo en el clima de creatividad de una mediana de 29 a 30; en cuanto a la productividad, el grupo presentó un aumento significativo de una mediana de 5 a 6. Finalmente, las reuniones lúdicas no dañan la productividad. Por el contrario, añadiendo elementos lúdicos aumentan el nivel de competencias promoviendo un clima creativo y productivo en reuniones de trabajo. El estudio fue de tipo experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño experimental.

Sánchez (2015), en su tesis titulada *“Aplicación de un programa de recreación lúdica para disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D. M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015*, de la Universidad de Las Fuerzas Armadas, Ecuador, tuvo como propósito evaluar el efecto que tiene un programa lúdico que al aplicarlo disminuya el estrés laboral del personal del Colegio Nacional “Tarqui”. La población fue 102 trabajadores y la muestra de 51 trabajadores. El instrumento empleado fue el cuestionario. El resultado fue que, luego de aplicar el programa de recreación lúdica y al relacionarlo con el pre test, obtuvo que el 70% del personal se encuentra actualmente con agotamiento emocional bajo, mientras que, apenas un 7 y 8% se encuentra en un nivel intermedio, por lo tanto, los niveles de agotamiento emocional descendieron un 21% con relación al test inicial. En conclusión, después de

aplicado el programa se evidenció no solamente con las estadísticas, sino también con las acciones un cambio en la actitud del personal comparado con las estadísticas iniciales donde las relaciones interpersonales tomaron un rumbo de cooperación y compromiso mejorando su nivel de competencia. El estudio fue de tipo experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño cuasi - experimental.

Terán (2015), en su investigación titulada *“Inclusión de una técnica de Gamificación en la estructura operacional de un Help Desk aplicado a la categorización de tickets, para mejorar el nivel de servicio, compromiso y rendimiento del equipo de trabajo”*, de la Universidad de las Américas, Ecuador, sostuvo como objetivo incluir una técnica de gamificación en el proceso de categorización de tickets de un Help Desk, para mejorar la productividad, rendimiento y nivel de servicio del equipo de trabajo. La población y muestra fue de 33 trabajadores. El instrumento ejecutado fue el cuestionario. Llegando a obtener como resultado que al medir la efectividad del servicio en el mes de mayo fue de un 72% y luego de la inclusión de una técnica de gamificación se incrementó a 100%. En conclusión, el aspecto tecnológico es muy sustancial en la implementación de gamificación, ya que, nos permite reforzar los niveles de competencia llevando a la práctica toda la teoría, lográndose así la participación activa de los jugadores que es la esencia de la gamificación. El estudio fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel exploratorio y de diseño experimental.

Kampker, Deutskens, Deutschmann, Maue y Haunreiter (2014), en su artículo científico titulado *“Increasing Ramp-Up Performance By Implementing the Gamification Approach”*, tuvo como objetivo, mejorar la estrategia de entrenamiento para trabajadores en sistemas de montaje de bajo volumen implementando el enfoque de gamificación. La población fue de 44 trabajadores y la muestra fue de 22 trabajadores. El instrumento efectuado fue el cuestionario. El resultado de la primera prueba (entrenamiento conservador) tuvo un promedio de 7.46 respuestas correctas de 18 pasos de proceso. La segunda prueba (ejecución de gamificación) mostró 8.55 respuestas correctas en promedio. Esta es una ventaja para la prueba gamificada de 13%. Finalmente, la implementación del enfoque de gamificación en el proceso de capacitación en sistemas de ensamblaje puede contribuir a reducir el tiempo y los costos de aceleración, por lo tanto, aumentar el rendimiento de la aceleración. El estudio fue de tipo experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño experimental.

Reyna (2012), en su investigación titulada “*Actividades lúdicas en la capacitación*”, de la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala, sostuvo como propósito fundamentar la importancia de las actividades lúdicas en la capacitación. La muestra fue de 25 vendedores entre las edades de 25 a 35 años. El instrumento utilizado fue el cuestionario. El principal resultado fue que al aplicar la gamificación en la capacitación se logró que el 64% de los participantes mejoraron sus conocimientos, aprendiendo de manera sencilla y práctica, por ello, se evidenció también la importancia que tiene esta herramienta innovadora, debido que, al momento de emplearla, mantuvo a todo el personal atento y motivado a querer seguir recibiendo este tipo de capacitación, ya que, muchos consideraron la capacitación tradicional tedioso y poco interesante. Finalmente, el autor concluyó que capacitar a través de actividades lúdicas, promueve un aprendizaje más efectivo y hace que el personal logre retener conocimientos a largo plazo, manteniendo los sentidos despiertos, mejorando la creatividad y por ende, su competencia laboral. El estudio fue de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño experimental.

En tanto, los antecedentes nacionales que estuvieron acordes a la presente investigación fueron las siguientes, las cuales se detallarán a continuación. Vega (2017), en su tesis titulada “*Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera F.A. - Agencia Puno 2016*”, de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, Perú, mencionó como propósito establecer la relación de los incentivos y el desempeño laboral. La población fue 56 trabajadores y la muestra estuvo formada por 27 trabajadores. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados en base al desempeño, indicaron que el 33,33% del personal tienen nivel muy alto, un 62,96% presentan un nivel alto y solo el 3,70% poseen un nivel mediano. Los valores anteriormente mostrados permitieron deducir que la mayoría de los trabajadores señalan que los incentivos recreativos que brinda la empresa son muy atractivos, por lo que se considera un desempeño mediano-alto. En suma, el autor concluye que si se sigue brindando incentivos recreativos, el personal se sentirá más motivado y comprometido en alcanzar los objetivos de la organización logrando resultados, por lo tanto, el nivel de desempeño se incrementaría al sumar las utilidades, siendo este último factor uno de los propósitos principales que muchas empresas buscan conseguir. El

estudio fue de tipo descriptivo analítico, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño no experimental.

Aquije, Cisneros, Guerrero y Huamaní (2017), en su investigación titulada *“La gamificación como herramienta de capacitación en la prevención de riesgos laborales - el caso Manuelita”*, de la Universidad ESAN en Lima, Perú, sostuvo como propósito general implementar la gamificación en la capacitación de prevención de los riesgos laborales en las empresas agroexportadoras de Ica. Su población estuvo compuesta por trabajadores del sector agroexportador. El instrumento utilizado fue el test de conocimiento. El resultado fue que luego de aplicar la gamificación en la capacitación, se evidenció que más del 90% tuvieron una participación activa, a diferencia de una capacitación tradicional que tuvo como participantes solo al 43% del personal. Se aplicó el test de conocimiento para evaluar lo aprendido de la capacitación basado en la gamificación, por lo cual, los que asistieron a dicha capacitación, tuvieron una calificación de 18.4/20 a diferencias de los que asistieron a la capacitación tradicional, que tuvieron una calificación de 14.7/20. Finalmente, los autores demostraron que la gamificación es una técnica muy valiosa, debido que, mejora el comportamiento del personal encaminándolos al logro de los objetivos propuestos. El estudio fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño experimental.

Delgado, Sánchez, y Urday (2017), en su tesis titulada *“Propuestas de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ y DI E.I.R.L. Arequipa – 2017”*, de la Universidad Tecnológica del Perú en Arequipa, Perú, manifestaron como propósito implementar diversos métodos lúdicos en la capacitación. La muestra fue de 25 trabajadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados determinaron que, después de aplicar las estrategias de la gamificación en la capacitación, se logró demostrar que el 87.2% de aprobados desarrollaron mejor su nivel de aprendizaje, a diferencia de la evaluación inicial que solo tuvo un 36.8% de aprobados. En evidencia a los resultados mencionados, el 80% del personal sugirieron que los capacitadores sigan utilizando novedosas didácticas en sus sesiones, ya que, promueve al personal a sentirse activo y motivado en seguir adquiriendo nuevos conocimientos para optimizar sus competencias y lograr un mejor desempeño en sus funciones laborales. Asimismo, el 100% de los capacitadores, en base a la

evaluación que realizaron, consideraron pertinente aplicar la gamificación a través de métodos lúdicos puesto que aporta de manera significativa en el rendimiento del personal. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel transeccional descriptivo y de diseño experimental.

Chávez, Cotrina y Santaliz (2015), en su investigación titulada *“Impacto del uso de la gamificación en una encuesta para medir el nivel de conocimiento de la organización en una empresa inmobiliaria mediana”*, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas en Lima, Perú, sostuvo como propósito general evaluar el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre la empresa. La población fue de 143 trabajadores y la muestra fue de 79 trabajadores. El instrumento utilizado fue un curso online abierto y la técnica que se empleó fue un aplicativo tradicional enviado a 39 personas de los cuales solo respondieron 33 personas, mientras que el Trivia gamificado fue enviado a 40 personas y solo respondieron 20 personas. Dicho estos resultados, se demostró que el grupo que usó el aplicativo gamificado, el 90.25% respondieron correctamente, mientras que, el grupo que utilizó el aplicativo tradicional solo el 78.87% respondieron de manera correcta. En síntesis, los autores consideraron que el utilizar un aplicativo de gamificación, éste demostró ser 30% más efectiva que el aplicativo tradicional, por ello, es recomendable usarlo en las empresas de hoy en día. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño experimental.

Montes de Oca (2014), en su artículo científico titulado *“Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa”*, tuvo como objetivo general evaluar los resultados del Programa “Gestiona tu Talento” en las competencias de comunicación y trabajo en equipo. La población fue 65 supervisores y la muestra fue de 28 supervisores. El instrumento utilizado fue la rúbrica. Se tuvo como resultado que de los supervisores, el 73.3% alcanzaron el nivel “En proceso” mientras que del grupo experimental, el 61.5% se mantienen en el nivel “Mejor que satisfactorio”, en base a estas comparaciones se propició mejorar el programa “Gestiona tu talento” atribuyéndole actividades y estrategias lúdicas recreativas, con la finalidad de desarrollar las habilidades para mejorar la comunicación, fomentado un diálogo más asertivo y comprensible, debido a que el programa evidenció ser más efectivo incrementando los

resultados de porcentaje, por lo tanto, logró mejorar el nivel de competencias de los supervisores. El estudio fue de tipo experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de diseño cuasi – experimental.

Para profundizar más el estudio de las variables y puedan brindar un soporte a la presente investigación, es indispensable basarse en diversas teorías las cuáles han sido las más adecuadas, por ello, se detallarán a continuación cada una de ellas y posteriormente se explicará la conexión que tiene con las variables, primero se presentará las teorías de la gamificación.

La teoría de la autodeterminación de Richard M. Ryan y Edward L. Deci (1985), nos dicen que de acuerdo a diversos estudios respecto a la psicología humana, han determinado que las tres necesidades psicológicas que influyen más en la persona para impulsar la motivación son: la competencia, en la cual, la persona se siente capaz y eficiente de poder dominar una tarea o actividad; la autonomía, que se basa en que la persona sea independiente realizando actividades por su propia voluntad que le produzca armonía y tranquilidad y por último, el factor relacionarse, que indica la necesidad que posee la persona de poder socializarse e interactuar con los demás (Rodríguez y Santiago, 2015, p.29). Dicho esta teoría y la coherencia que tiene con la gamificación es que si bien es cierto, el ser humano siempre va a requerir de la motivación para realizar diversas funciones de manera armoniosa, teniendo el control de tomar sus propias decisiones sintiéndose competente al relacionarse con su entorno, ya sea personalmente o a través de las redes sociales. Por lo cual, la técnica de gamificación busca que la persona sea autónoma, se sienta motivada a desempeñar sus funciones, evitando cualquier tipo de influencia externa, por ello, la motivación intrínseca es un punto clave para desarrollar las capacidades y habilidades que posee cada individuo.

Por otro lado, la teoría del modelo de comportamiento de FOGG (2009), manifiesta que la innovación de herramientas digitales con el uso del tiempo se hace cada vez más fácil de usar al diseñar diversas experiencias que como resultado influye en el comportamiento de la persona al hacerlos adoptantes, para que la modificación del comportamiento suceda, hay tres factores que deben ocurrir, los cuáles son: el sentirse capaz de manejar estas herramientas, tener motivación en realizarlo por propia voluntad y la acción, es decir, el saber cómo actuar frente a estos diversos diseños de canales tecnológicos (Fogg, 2019, p. 1). Esta teoría tiene

relación con la gamificación puesto que también es una herramienta de persuasión que al implementarlo, fomentará la adquisición de competencias, que según esta teoría son conductas objetivas. Adicionalmente, éstas se consiguen a través de un alto grado de motivación, ya que, al hablar de gamificación nos referimos a una técnica innovadora que busca que las personas salgan de su rutina o zona de confort y se entretenga con este medio, aprendiendo y adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades de una manera sencilla y práctica, como consecuencia muchos se volverían adoptantes de esta técnica novedosa, dado que, lo emplearían en su vida laboral para mejorar diversas competencias.

Asimismo, la teoría del flujo de Csikszentmihalyi (1990), nos manifiesta al respecto que el “Flujo” o “Flow” hace referencia a la manera en que la persona se encuentra en un estado armonioso, teniendo un estado mental positivo y ordenado dicho esto para que suceda, las personas deben dedicarse a diversas actividades que le produzcan alegría y felicidad, pues solo así podrán lograr un estado de flow que hace sentir bien a la gente (Csikszentmihalyi, 2012, p. 20). La concordancia que tiene esta teoría respecto a la gamificación es que para que las personas realicen sus actividades de manera armoniosa y contenta, se les debe enseñar mediante métodos o herramientas de innovación que les permitan sentirse a gusto y satisfechos, por lo tanto, la propuesta de gamificación hace que la persona a través de ciertas actividades didácticas, aprenda de manera fácil y sencilla, por ende les hace sentir más feliz.

Para tener en claro de qué trata la Gamificación es indispensable definirla de distintas perspectivas de diversos autores mencionados a continuación. Para Jakubowski (2014), la gamificación es una técnica de diseño de juegos que busca atraer a las personas y solucionar problemas. Por otro lado, el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) (2012), señala dos definiciones de gamificación dependiendo que si se les pregunta a los diseñadores, ellos asocian la gamificación como una aplicación herramienta tecnológica, sin embargo, si se les pregunta a los profesionales que lo implementan, pues ellos, considerarán como una técnica de aprendizaje (p. 14). Asimismo, los autores Teixes (2014), Marczewski (2013) y Kapp (2012), coinciden en que la gamificación es una herramienta basada en técnicas y mecánicas de diseño de juegos que al implementarlo en diversos proyectos cambiará el comportamiento de las personas a través de la motivación, con el fin de resolver problemas y logrando diversos objetivos ya sea en el ámbito educativo o empresarial.

En base al estudio de las teorías respecto a la Gamificación, se procederá a presentar las siguientes dimensiones: motivación para el aprendizaje, capital intelectual y control concurrente, apoyados por diversos autores, la cual detallaremos a continuación:

Motivación para el aprendizaje: García (2008), infiere que la motivación de la persona va aumentando cuando tiene conocimiento de las actividades que realiza. De acuerdo a García (2008), la motivación se medirá a través de los siguientes indicadores: la motivación intrínseca, que se da cuando la persona es impulsada a realizar ciertas actividades por voluntad propia y; la motivación extrínseca, que se produce cuando la persona realiza una determinada tarea con la finalidad de obtener algo a cambio (p. 351).

Capital intelectual: Edvinsson y Malone (2003), lo definen como el grupo de actitudes y aptitudes que tiene el trabajador para el logro de sus funciones laborales. Asimismo, Edvinsson y Malone (2003), manifiestan que el capital intelectual se medirá a través de los siguientes indicadores: el capital humano, que indica la capacidad que posee la persona para lograr diversos resultados en base a los objetivos propuestos y; el capital estructural, que se basa en la estructura organizacional y material de trabajo en la cual el trabajador, a través de sus actividades, sepa darle el uso adecuado para aportar en la productividad de la empresa (p. 27).

Control concurrente: Boland, Carro, Stancatti, Gismano y Banchieri (2007), lo definen como la supervisión que efectúa el administrador al trabajador de manera determinada respecto a sus funciones que realiza con la finalidad de mejorar diversas deficiencias que se presenten. Para esta dimensión, se medirá a través de los siguientes indicadores: monitoreo, que es la evaluación continua que se le hace al personal en relación a sus actividades para medir su progreso (García, 25 de febrero del 2013, párr. 5) y; el acompañamiento, entendido como el medio que busca ayudar al personal en ciertas debilidades o deficiencias que presenten a través de enseñanza-aprendizaje para apoyar en su formación (CERPES, 04 de marzo del 2011, párr. 6).

Seguidamente con el marco teórico, ahora se procederá a presentar las teorías que se consideró pertinente para el estudio de la Competencia Laboral, las cuales se detallarán a continuación cada una y posteriormente se explicará la conexión que tiene con la variable.

La teoría del Modelo Gestión por Competencias propuesta por Ernst y Young (1998), manifiesta que para que una organización marche bien, debe comenzar primero por los directivos, quiénes como representantes principal, deben demostrar la capacidad que tiene para delegar, desarrollando sus mejores atributos en el ámbito profesional, asimismo, para alcanzar los objetivos empresariales, es importante que el líder conozca las competencias de cada trabajador, en base a sus capacidades que posee para posicionarlos en el puesto o cargo adecuado, logrando de este modo formar una organización más competente por ende, más eficiente (Ernst y Young Consultores, 2008, p. 5). El enlace que tiene con la variable es que, si bien es cierto, los conocimientos y habilidades del trabajador se desarrollan de manera eficiente cuando va acorde a lo que requiere el puesto laboral, por ello, es indispensable que la empresa gestione bien las competencias de su equipo humano y con esto se encaminen hacia el logro de sus objetivos.

La teoría Psicogenética de Piaget (1997), manifiesta que el desarrollo cognitivo depende de la etapa de madurez de la persona que según esta teoría, está compuesto por dos factores que son: el proceso de organización, que hace referencia a la capacidad que posee la mente de la persona en organizar tales conocimientos internos y externos los cuales la persona la diferencia a medida de experiencias que va obteniendo y; el proceso de adaptación, que se da por medio de la asimilación (adquisición de nuevas ideas respecto a los conocimientos previos) y acomodación (necesidad de generar nuevos conocimientos) entre la persona y el conocimiento (Hoyos, 18 de junio del 2011, párr. 3). La relación que tiene esta teoría con la variable es que para mejorar las competencias, siempre se va a requerir del aporte del conocimiento de la persona la cual se va desarrollando a medida que va creciendo, por ende, el entorno que los rodea de cierta forma les brinda experiencias que aporta al conocimiento y con ello la persona va identificando las competencias que posee con la finalidad de poder diferenciarse de los demás.

Por último, la teoría de las Relaciones humanas propuesta por Elton Mayo (1930), indica que en una entidad se le debe poner más importancia a las necesidades que posee cada trabajador, siendo más empáticos, y de esta forma ayudarlos a que mejoren, con la finalidad que se sientan reconocidos e incluidos en la organización, incentivándolos a que sean capaces de cooperar y aportar en el sistema productivo de la empresa (Bruce y Nyland, 2011, p. 385).

El vínculo que tiene esta teoría con la variable es que las competencias laborales de los trabajadores se van desarrollando a medida que la empresa va cooperando con ellos, convirtiendo ciertas debilidades en oportunidades, de este modo estaría formando personas más competentes y eficaces, por lo tanto, los trabajadores se sentirían más seguros en demostrar las competencias que posee y con ello lograr en conjunto los objetivos de la empresa.

Para tener en claro lo que es Competencial Laboral es preciso definirla de distintas perspectivas de diversos autores mencionados a continuación. Según Alles (2016), señala que las características y comportamientos de la persona definen la competencia (p. 14). Para Alvarado (2013), lo sintetiza como la capacidad que tiene la persona para realizar diversas funciones, logrando mejorar su desempeño (p. 149). Asimismo, Lladó, Sánchez, y Navarro (2013), lo definen como el conjunto de conocimientos y habilidades que posee el trabajador para cumplir sus funciones laborales en un determinado escenario (p. 88). Por otro lado, Vigo (2018) y Zarzar (2015), coinciden de cierto modo que la competencia laboral es el conjunto de condiciones que reúne la persona a través de sus conocimientos y habilidades, dado que, aportan en su formación profesional volviéndoles capaces y competentes de realizar bien una acción.

En base al estudio de las teorías respecto a la Competencia Laboral, se procederá a presentar las siguientes dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes apoyados por diversos autores, adaptados al enfoque educativo, la cual detallaremos a continuación:

Conocimiento: Aldape (2008), deduce que por medio del conocimiento, el docente sabrá dominar su especialidad, haciendo uso de diversos métodos, materiales y herramientas tecnológicas para llevar a cabo un adecuado desarrollo de aprendizaje. De acuerdo Aldape (2008), el conocimiento se medirá a través de los siguientes indicadores: toma de decisiones, en la cual señala que el docente esté preparado de considerar alternativas adecuadas, en base a los objetivos del sistema educativo, para una determinada acción y; la tecnología para el aprendizaje, señalando que en la actualidad se requiere al docente innovador, capaz de dominar herramientas tecnológicas, empleándolas en su proceso de formación que de cierta forma le permitirá superarse (p. 17).

Habilidades o Competencias Administrativas: Aldape (2008), menciona al respecto que la administración de los centros educativos demanda hoy en día, docentes que estén altamente capacitados y actualizados a la innovación tecnológica, por el cual, comprende ciertas exigencias para el desarrollo de sus actividades pedagógicas. En relación a Aldape (2008), las habilidades administrativas se medirá a través de los siguientes indicadores: pensamiento estratégico, señalando que es indispensable que el docente sea capaz de utilizar un pensamiento crítico para cumplir los objetivos institucionales a través del uso de diversas estrategias (p. 19) y; la creatividad, desde otra perspectiva, es la capacidad que cambia e innova para promover algo fuera de lo común (Giúdice, 20 de diciembre del 2013, p. 93).

Actitudes o Competencias Humano-Sociales: Aldape (2008), afirma que el docente invierte gran parte de su tiempo en interactuar con diversas personas, por ello, es necesario que tenga la capacidad de saber desenvolverse empleando una comunicación eficaz con los demás (p. 19). En base a Aldape (2008), las actitudes se medirán a través de los siguientes indicadores: comunicación, Gámez (2007), al respecto indica que por medio de esta herramienta, los trabajadores comprenderán el rol que les concierne dentro de la empresa (p. 18) y; trabajo en equipo, de acuerdo a Olaz (2016), comprende al conjunto de habilidades y aptitudes que demanda un grupo en relación a los resultados que desea obtener (p. 24).

Formulación del problema.

Problema General.

¿Cómo influye la gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?

Problemas Específicos.

¿Cómo influye la gamificación en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?

¿Cómo influye la gamificación en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?

¿Cómo influye la gamificación en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?

Justificación del estudio.

Para Lerma (2016), la justificación del estudio hace referencia al motivo del porqué realizar un determinado estudio en base al tema seleccionado y reconocer el aporte que brindará a la ciencia (p. 30). Para ello, la investigación se sustenta en diversos tipos de justificación explicados a continuación:

En base a la justificación teórica, en el presente estudio se analizó teorías para poder comprender el nivel de influencia de la Gamificación en las Competencias Laborales de los docentes. Para la variable independiente Gamificación, se comenzó del análisis de las teorías propuestas por Ryan y Deci, Fogg y Csikszentmihalyi, enfocándonos en cómo es que la gamificación influyó en la psicología y entendimiento de la conducta humana. Para la variable dependiente Competencia Laboral, se analizó las teorías de Ernst y Young, Piaget y Elton Mayo. La determinación de la gamificación representó nuevo conocimiento empleándola en empresas de cualquier sector, mediante capacitaciones lúdicas como estrategias para mejorar la competencia del personal. Los resultados obtenidos aportaron conocimiento a la línea de investigación de Gestión de Organizaciones; por consiguiente, se estaría evidenciando que al aplicar la técnica de la Gamificación mejoró las competencias de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”. Según Sáenz, Gorjón, Gonzalo y Díaz (2012), una justificación teórica hace referencia al propósito del estudio de generar nuevos conocimientos (p. 103).

Respecto a la justificación metodológica, el importante aporte metodológico del estudio fue determinar la relación causa – efecto de las variables estudiadas, la Gamificación (variable independiente) y su impacto sobre las competencias de los docentes (variable dependiente). En este estudio se emplearon instrumentos adecuados que cumplieron con los requisitos de validez y confiabilidad para la respectiva medición de las variables. Asimismo, Sáenz, et al. (2012), señala que este tipo de justificación se da cuando la investigación aporta un nuevo método o técnica que genere valor (p. 20).

Asimismo, en la justificación práctica, la presente investigación dio a conocer lo que significa la gamificación y demostrar a través de las investigaciones que se realizó, el aporte que brinda al implementarlo como capacitación, ya que, se pretendió resolver el problema de las bajas competencias laborales del personal docente, con ello indicar cómo el uso de esta técnica mejoró el conocimiento y desarrolló las habilidades por medio de actividades lúdicas recreativas, aprendiendo de manera sencilla. Por lo tanto, se estaría contribuyendo en la productividad de la empresa. Para Sáenz, et al. (2012), la justificación práctica permite resolver problemas, planteando estrategias pertinentes para la solución (p. 20).

Por último, se empleó una justificación económica, puesto que mediante la aplicación de Gamificación se propiciará un ahorro económico, debido que, al tener personal más capacitado, se realizaría una mejor enseñanza, por ende, el colegio estaría economizando en gastos de capacitación externo, lo que implicará inversión de tiempo, costos tanto operativos y administrativos afectando directamente en la utilidad neta de la empresa.

Hipótesis.

Hipótesis General.

H_g: La gamificación influye significativamente en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Hipótesis Específicas.

H₁: La gamificación influye significativamente en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

H₂: La gamificación influye significativamente en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

H₃: La gamificación influye significativamente en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Objetivos.

Objetivo General.

Determinar la influencia de la gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Objetivos Específicos.

Determinar la influencia de la gamificación en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Determinar la influencia de la gamificación en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Determinar la influencia de la gamificación en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

En la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo con un método hipotético deductivo, debido a que se partió de las observaciones referente a las competencias de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” para contrastar las hipótesis de investigación.

De acuerdo a Gómez (2006), define que el enfoque cuantitativo se basa en recolectar y analizar datos para luego responder las preguntas formuladas en el estudio con la finalidad de verificar las hipótesis la cual, se comprueba a través del uso de la estadística, ya que, nos brinda resultados numéricos exactos (p. 59). Asimismo, Bernal (2010), indica que el método hipotético deductivo es un proceso que busca afirmar o diferir las hipótesis propuestas por el autor, sacando de ellas conclusiones en relación a los resultados obtenidos (p. 56).

El tipo de investigación es aplicado, puesto que se requirió de los conocimientos teóricos para solucionar los problemas planteados, por lo cual, se analizó las competencias laborales de los docentes de distintas teorías que sustentaron la propuesta de aplicación de la Gamificación en la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”. Según Lozada (2014), sintetiza este tipo de investigación como el proceso que permite adquirir conocimientos teóricos para emplearlos en conceptos y posteriormente en productos (p. 38).

Esta investigación es de nivel explicativo-causal, dado que, la causa de implementar la gamificación, explicó de manera significativa el aumento y mejora de desempeño de los docentes. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), el nivel explicativo-causal se enfoca más en responder por las causas de los eventos que se presentan (p. 95).

El diseño de investigación es no experimental, ya que, no se manipuló ambas variables, pues, solo se partió de la observación de los fenómenos para luego describirlos y analizarlos. Según Hernández, et al. (2014), dice que éste tipo de diseño se realiza sin manipular directamente las variables (p. 152). Asimismo, el diseño es de corte transversal, dado que, se obtuvo toda la recolección de datos en un determinado momento. Por ello, Hernández, et al. (2014), menciona que el diseño transeccional o transversal se basa en describir y analizar los resultados de las variables en un solo tiempo.

2.2. Operacionalización de las variables

A continuación, se procederá a definir y medir cada variable avalada por los autores mencionados en la Tabla 1.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem's	Instrumento	Escala de medición
GAMIFICACIÓN	Teixes (2014), indica que la gamificación hace uso de técnicas de juegos (diseño, dinámicas, elementos, etc.), lo cual incentiva al cumplimiento de los objetivos (motivación) con la finalidad de modificar los comportamientos de los ciudadanos (capital intelectual) a través de proyectos o acciones promovidas por las administraciones (control) (p. 9).	Motivación para el aprendizaje	Intrínseca	1-2	Cuestionario Escala tipo Likert	Ordinal
			Extrínseca	3-4		
		Capital intelectual	Capital humano	5-6		
			Capital estructural	7-8		
		Control concurrente	Monitoreo	9-10		
		Acompañamiento	11-12			
COMPETENCIA LABORAL	Alles (2016), indica que la competencia se define a través la personalidad que posee la persona para desempeñarse en el ámbito laboral (p. 14). Aldape (2008), indica que las competencias del docente se puede medir a través de las competencias: académicas y administrativas (las cuales requieren del conocimiento y habilidades) y humano-sociales (se refiere a la actitud) (p. 17).	Conocimientos	Toma de decisiones	13-14	Cuestionario Escala tipo Likert	Ordinal
			Tecnología para el aprendizaje	15-16		
		Habilidades	Pensamiento estratégico	17-18		
			Creatividad	19-20		
		Actitudes	Comunicación	21-22		
			Trabajo en equipo	23-24		

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Se tomó en cuenta como escenario de estudio la Institución Educativa Privada “Fray Pedro Urraca”, teniendo como población a la plana docente que estuvo conformada por 35 docentes. Rodríguez (2003), define que la población es el grupo de sujetos que poseen características comunes en la cual se basa la investigación (p. 79).

Para Hernández, et al. (2014), indica que la muestra es el sub-grupo representativo de la población sobre la cual se obtendrá datos (p. 173). La muestra fue censal, debido que, se estudió al 100% de docentes de la Institución Educativa. Del mismo modo, Hernández, et al. (2014), señala que la muestra censal se efectúa cuando se incluye a toda la población (p. 172).

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

Según Arias (2012), señala que la técnica hace referencia al medio por el cual se podrá obtener información para luego procesarlos, analizarlos e interpretar los resultados (p. 68).

Para obtener información se aplicó una encuesta a los docentes. Abascal y Grande (2005), indican que la encuesta es una técnica compuesta por preguntas con el fin de aportar información acerca de la muestra, para luego analizarlo a través de resultados numéricos (p. 14).

El instrumento empleado, consistió en el cuestionario, que midió la variable Gamificación conformada por 12 ítems y la variable Competencia Laboral conformada por 12 ítems, teniendo en total 24 preguntas, las cuales fueron dirigidas a los docentes cuyo propósito fue obtener información garantizada en relación a las respuestas de los encuestados. Para Arias (2012), indica que el instrumento de recolección de datos es un recurso en físico que tiene como función conservar toda la información brindada por la muestra (p. 68). Asimismo, para el cuestionario se trabajó con la escala de Likert de 5 niveles. Según Ibáñez (2011), indica que la escala Likert es una herramienta que mide el grado o nivel de conformidad en base a cada ítem que se le formula a los participantes del estudio (p. 200).

Para Hernández, et al. (2014), manifiesta que la validez determina el nivel del instrumento que mide la variable (p. 200). Para que las preguntas del cuestionario fueran fiables, concisas y que guarde relación con las variables, fue evaluado por 3 jueces expertos, quienes validaron el instrumento. A continuación, se mencionará a los jueces expertos en la Tabla 2.

Tabla 2

Validez del instrumento por especialistas

Experto	Especialidad	Resultado
Dr. Aliaga Correa, David Fernando	Administración	Sí cumple
Dr. Alva Arce, Rosel César	Administración	Sí cumple
Dr. Carranza Estela, Teodoro	Administración	Sí cumple

Fuente: Elaboración propia.

Para la confiabilidad del instrumento, se usó el estadístico del Alfa de Cronbach, ya que, mide el nivel de fiabilidad del cuestionario que estuvo conformado por 24 preguntas y fueron sometidos al SPSS V.24 para su respectivo resultado y análisis. Para Huamanchumo y Rodríguez (2015) señalan que el alfa de Cronbach comprueba la relación de los resultados de los ítems (p. 194).

Tabla 3

Baremos de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Niveles	Intervalos	Valor asignado
5	0.80 – 1.00	Muy alta
4	0.60 – 0.79	Marcada
3	0.40 – 0.69	Moderada
2	0.20 – 0.39	Baja o ligera
1	0.00 – 0.19	Despreciable

Fuente: Huamanchumo y Rodríguez (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. Lima: Editorial Summit.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	24

Fuente: SPSS.V.24, base de datos.

Después de aplicada la encuesta a 35 docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, se obtuvo como resultado un valor de 0, 864, demostrando de esta manera que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

2.5. Procedimiento

La presente investigación se desarrolló en diversas etapas, en la que se detallarán a continuación: La primera etapa estuvo enfocada en seleccionar las teorías adecuadas para definir las respectivas dimensiones objeto de estudio, luego, se procedió a dividir las en indicadores que conlleven a comprender la presente investigación y; finalmente, se dio paso a la redacción de la tesis proyectada. La segunda etapa se basó en la recolección de los datos aplicando las técnicas formuladas que permitieron la obtención de los datos, y que fueron aplicadas a los procesos estadísticos de análisis e interpretación de los resultados obtenidos del estudio. La tercera etapa finalizó con la integración de los resultados obtenidos, debido que, fueron parte importante del estudio para poder verificar y aceptar a través de la discusión, posteriormente se concluyó brindando respectivas recomendaciones presentadas por la investigadora.

2.6. Métodos de análisis de datos

En este estudio se empleará el método hipotético deductivo, dado que, se partió de las observaciones respecto al nivel de competencia de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” para contrastar las hipótesis de investigación. Según Cegarra (2012), menciona que el método hipotético-deductivo se refiere a deducir posibles soluciones en relación a la problemática del estudio la cual se confirma con los resultados de la estadística (p. 82).

2.7. Aspectos éticos

Respeto de la propiedad intelectual.

Se desarrolló la presente investigación, siguiendo los lineamientos y protocolos que exigió la Universidad César Vallejo. De igual modo, para la redacción de las citas bibliográficas se adaptó a la Norma APA, garantizando de esta manera, la confiabilidad, protección y derecho de autor de las diferentes fuentes de información que se usaron para el desarrollo de este estudio. Asimismo, fue sometido a evaluación mediante el Programa Turnitin, software académico, que detecta posibles plagios y coincidencias con otros estudios de investigación. Por lo tanto, se garantizó que todo el contenido de esta investigación sea legal y veraz. Según Fayos (2016), la propiedad intelectual pretende respaldar y reconocer los derechos de los autores con la finalidad de prevenir cualquier intento de plagio o manipulación de las citas bibliográficas (p. 18).

Consentimiento informado.

Se requirió de la autorización del director de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” S.R.L. para poder obtener información acerca de la evaluación a los docentes y, asimismo, poder analizar la técnica de gamificación para medir y hallar los resultados respectivos a este estudio, en la que, se tuvo acceso, por lo tanto, fue aceptado. Para Lerma (2016), lo define como un “mecanismo donde el participante es informado sobre el riesgo y los beneficios de la intervención y se le garantiza que los datos suministrados serán tratados con reserva y se usarán para el propósito anunciado en la investigación” (p. 32).

Observación participante.

La observación participante que opté al momento de realizar la encuesta fue el de mantenerme al margen y no influenciar en los docentes en que seleccione una alternativa que éste no requiera, observar su comportamiento y resolver algunas dudas que tenían al respecto. De acuerdo a Sáez (2017), manifiesta que en la observación participante “el investigador interviene activamente en las actividades objeto de estudio” (p. 25).

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo de resultados.

A continuación, se manifiestan los siguientes resultados obtenidos de las 35 personas encuestadas, dichos datos serán procesados tomando en consideración la siguiente calificación en la escala de Likert para su respectiva descripción:

Tabla 5

Calificación en base a la escala de Likert

RESULTADO	CALIFICACIÓN
Totalmente en desacuerdo	Muy bajo
En desacuerdo	Bajo
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Medio
De acuerdo	Alto
Totalmente de acuerdo	Muy alto

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Descripción de la variable Gamificación

VARIABLE_GAMIFICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Bajo	2	5,7	5,7	5,7
	Medio	14	40,0	40,0	45,7
	Alto	13	37,1	37,1	82,9
	Muy alto	6	17,1	17,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 6 se observa los resultados de la evaluación de la variable Gamificación desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En donde, el 40% del total de la muestra respondieron que la gamificación se ubica en un nivel “Medio”; el 37,1% indicaron que se encuentra en un nivel “Alto”; mientras que, el 17,1% señalaron que se encuentra en un nivel “Muy Alto” y el 5,7% expresaron que se encuentra en un nivel “Bajo”.

Tabla 7

Descripción de la dimensión motivación

DIMENSIÓN_MOTIVACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Medio	14	40,0	40,0	40,0
	Alto	18	51,4	51,4	91,4
	Muy alto	3	8,6	8,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 7 se observa los resultados de la evaluación de la dimensión Motivación desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En la cual, el 51,4% del total de la muestra respondieron que la motivación se ubica en un nivel “Alto”; mientras que, el 40% indicaron que se encuentra en un nivel “Medio” y el 8,6% expresaron que se encuentra en un nivel “Muy Alto”.

Tabla 8

Descripción de la dimensión Capital Intelectual

DIMENSIÓN_CAPITAL_INTELLECTUAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	17,1	17,1	17,1
	Medio	15	42,9	42,9	60,0
	Alto	11	31,4	31,4	91,4
	Muy alto	3	8,6	8,6	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 8 se observa los resultados de la evaluación de la dimensión Capital Intelectual desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En donde, el 42,9% del total de la muestra respondieron que el capital intelectual se encuentra en un nivel “Medio”; el 31,4% indicaron que se encuentra en un nivel “Alto”; mientras que, el 17,1% manifestaron que se encuentra en un nivel “Bajo” y el 8,6% expresaron que se encuentra en un nivel “Muy Alto”.

Tabla 9

Descripción de la dimensión Control Concurrente

DIMENSIÓN_CONTROL_CONCURRENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	15	42,9	42,9	42,9
	Alto	18	51,4	51,4	94,3
	Muy alto	2	5,7	5,7	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 9 se observa los resultados de la evaluación de la dimensión Control concurrente desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En la cual, el 51,4% del total de la muestra respondieron que el control concurrente se encuentra en un nivel “Alto”; mientras que, el 42,9% señalaron que se encuentra en un nivel “Medio” y el 5,7% expresaron que se encuentra en un nivel “Muy Alto”.

Tabla 10

Descripción de la variable Competencia Laboral

VARIABLE_COMPETENCIA_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medio	20	57,1	57,1	57,1
	Alto	11	31,4	31,4	88,6
	Muy alto	4	11,4	11,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 10 se observa los resultados de la evaluación de la variable Competencia laboral desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En donde, el 57,1% del total de la muestra respondieron que la competencia laboral se encuentra en un nivel “Medio”; mientras que, el 31,4% indicaron que se encuentra en un nivel “Alto” y sólo el 11,4% expresaron que se encuentra en un nivel “Muy Alto”.

Tabla 11

Descripción de la dimensión Conocimiento

DIMENSIÓN_CONOCIMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	11,4	11,4	11,4
	Medio	16	45,7	45,7	57,1
	Alto	10	28,6	28,6	85,7
	Muy alto	5	14,3	14,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 11 se observa los resultados de la evaluación de la dimensión Conocimiento desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En donde, el 45,7% respondieron que el conocimiento se encuentra en un nivel “Medio”; seguido por el 28,6% indicaron que se encuentra en un nivel “Alto”; el 14,3% dijeron que está en un nivel “Muy Alto” y sólo el 11,4 señalaron que están en un nivel “Bajo”.

Tabla 12

Descripción de la dimensión Habilidades

DIMENSIÓN_HABILIDADES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bajo	2	5,7	5,7	5,7
	Bajo	2	5,7	5,7	11,4
	Medio	14	40,0	40,0	51,4
	Alto	12	34,3	34,3	85,7
	Muy alto	5	14,3	14,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 12 se observa los resultados de la evaluación de la dimensión Habilidades desde la percepción de los docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” de Puente Piedra. En la cual, el 40% del total de la muestra respondieron que las habilidades se encuentra en un nivel “Medio”; el 34,3% señalaron que se encuentra en un nivel “Alto”; el 14,3% manifestaron que se encuentra en un nivel “Muy alto”; mientras que, el 5,7% indicaron que se encuentra en un nivel “Bajo” y el 5,7% expresaron que se encuentra en un nivel “Muy Bajo”.

Tabla 13

Descripción de la dimensión Actitudes

		DIMENSIÓN_ACTITUDES			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Validos	Medio	21	60,0	60,0	60,0
	Alto	9	25,7	25,7	85,7
	Muy alto	5	14,3	14,3	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 13 se observa los resultados de la dimensión Actitudes desde la percepción de los docentes. En donde, el 60% del total respondieron que las actitudes se encuentra en un nivel “Medio”, mientras que, el 25,7% indicaron que se encuentra en un nivel “Alto”; y sólo el 14,3% expresaron que se encuentra en un nivel “Muy Alto”.

Análisis estadístico inferencial.

Tabla 14

Prueba de normalidad de hipótesis

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GAMIFICACIÓN	,199	35	,001	,924	35	,019
COMPETENCIA LABORAL	,134	35	,114	,926	35	,021

Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: En base a la muestra que fue de 35 elementos, las teorías recomienda usar el estadístico de Shapiro – Wilk, ambas variables presentan un resultado de $p = sig. < 0,05$; entonces, se procedió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se observa que los datos presentan una distribución no normal y se constata que es una prueba no paramétrica, debido a ello, se usó el Tau-b Kendalls, ya que, cumple los requisitos. Según Hernández, et al. (2010), menciona que “el Tau-b de Kendall es una prueba no paramétrica para las variables ordinales, lo cual, el signo del coeficiente indica la dirección de la relación, de tal modo que, los mayores valores absolutos indican relaciones más fuertes” (p. 332).

Tabla 15

Coefficiente de Correlación de Tau-b de Kendall

Coeficiente (r)	Grado de correlación
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,01 – 0,99	Correlación positiva muy débil
0,10 – 0,24	Correlación positiva débil
0,25 – 0,49	Correlación positiva media
0,50 – 0,74	Correlación positiva considerable
0,75 – 0,90	Correlación positiva muy fuerte
0,91 – 1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. Lima: Editorial Summit.

Prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis general.

Hipótesis Nula (H_0): La gamificación no influye significativamente en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Hipótesis Alternativa (H_1): La gamificación influye significativamente en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Tabla 16

Correlación de Tau-b de Kendall entre la variable Gamificación y Competencia Laboral

		GAMIFICACIÓN	COMPETENCIA LABORAL
GAMIFICACIÓN	Correlación de Tau-b de Kendall	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
COMPETENCIA LABORAL	Correlación de Tau-b de Kendall	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 16 se puede observar que entre las variables Gamificación y Competencia Laboral hay un valor positivo de 0.811; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Tau-b de Kendall (Tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se obtuvo un p valor de 0,000, entonces queda confirmado que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, queda determinado que la gamificación influye en un 81.1% significativamente en las competencias del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

Prueba de hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

H₀: La gamificación no influye significativamente en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

H₁: La gamificación influye significativamente en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

Tabla 17

Correlación de Tau-b de Kendall entre la variable Gamificación y la dimensión Conocimiento

		GAMIFICACIÓN	CONOCIMIENTO
GAMIFICACIÓN	Correlación de Tau-b de Kendall	1	,597**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
CONOCIMIENTO	Correlación de Tau-b de Kendall	,597**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 17 se puede observar que entre la variable Gamificación y la dimensión conocimiento hay un valor positivo de 0,597; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Tau-b de Kendall (Tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva considerable. Luego de aplicarse la prueba estadística, se obtuvo un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), entonces queda confirmado que el coeficiente de correlación es significativo, por lo que, se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, queda determinado de esta manera que la gamificación influye en un 59,7% significativamente en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

Hipótesis específica 2.

H₀: La gamificación no influye significativamente en las habilidades del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

H₁: La gamificación influye significativamente en las habilidades del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

Tabla 18

Correlación de Tau-b de Kendall entre la variable Gamificación y la dimensión Habilidades

		GAMIFICACIÓN	HABILIDADES
GAMIFICACIÓN	Correlación de Tau-b de Kendall	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
HABILIDADES	Correlación de Tau-b de Kendall	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 18 se puede observar que entre la variable Gamificación y la dimensión Habilidades hay un valor positivo de 0,649; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Tau-b de Kendall (Tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva considerable. Luego de aplicarse la prueba estadística, se obtuvo un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), entonces queda confirmado que el coeficiente de correlación es significativo por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, queda determinado de esta manera que la gamificación influye en un 64,9% significativamente en las habilidades del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

Hipótesis específica 3.

H₀: La gamificación no influye significativamente en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

H₁: La gamificación influye significativamente en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Tabla 19

Correlación de Tau-b de Kendall entre la variable Gamificación y la dimensión Actitudes

		GAMIFICACIÓN	ACTITUDES
GAMIFICACIÓN	Correlación de Tau-b de Kendall	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
ACTITUDES	Correlación de Tau-b de Kendall	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

Fuente: SPSS V.24.

Interpretación: En la Tabla 19 se puede observar que entre la variable Gamificación y la dimensión Actitudes hay un valor positivo de 0,529; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Tau-b de Kendall (Tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva considerable. Luego de aplicarse la prueba estadística, se obtuvo un p valor de 0,000 ($p < 0,05$), entonces queda confirmado que el coeficiente de correlación es significativo por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, queda determinado de esta manera que la gamificación influye en un 52,9% significativamente en las actitudes del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general del estudio, que fue determinar la influencia de la Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019, los resultados obtenidos a través de la investigación realizada lograron demostrar que existe una influencia positiva muy fuerte entre ambas variables (Tabla 15).

De los trabajos previos, el estudio que mantiene más conexión con la presente investigación fue de Delgado, Sánchez y Urday (2017), en su tesis titulada “Propuesta de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ y DI E.I.R.L. Arequipa – 2017”. Los autores establecieron como finalidad aplicar la técnica de la gamificación en la capacitación de prevención de riesgos laborales, en la cual se determinó que la gamificación influye en un 87,2% en el conocimiento de los trabajadores, debido que, ayuda en mejorar el desarrollo de sus competencias, por lo tanto, el 100% de los capacitadores llegaron a la conclusión que aplicar la herramienta de la gamificación aporta de manera significativa en el rendimiento de los trabajadores, por consiguiente, hace más efectiva el desarrollo de sus actividades.

En base a la discusión por metodología, el presente desarrollo de tesis de acuerdo al objetivo general mencionado, fue de enfoque cuantitativo, ya que, los datos de la muestra fueron recolectados a través del cuestionario usando la escala de Likert, posteriormente fueron sometidos al SPSS V.24 para luego describir los resultados aplicando la prueba estadística de Tau-b de Kendall con la finalidad de contrastar las hipótesis; fue de tipo aplicado, dado que, el estudio se sustentó de diversas teorías de las variables; fue de nivel explicativo-causal, porque se pretendió que la Gamificación sea la causa de mejora de las competencias del personal docente y fue de diseño no experimental-transversal, puesto que, solo se partió de la observación del estudio más no se hizo manipulación de ninguna de las variables y los datos que se recolectaron fue en un solo momento. Para el estudio de la población, se hizo uso de la muestra censal, debido que, se estudió a todo el personal la cual fue conformada por 35 docentes de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” del distrito de Puente Piedra, 2019. De la misma forma, este estudio tiene relación con la investigación realizada de West, Hoff y Carlsson (2016), en su artículo científico titulado “Juego y productividad: mejorando el clima creativo

en las reuniones de trabajo con Play Cues” (título traducido), ya que, el enfoque que escogieron para el desarrollo de su investigación fue de enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue el cuestionario y; usaron la escala de Likert de siete puntos para evaluar el clima creativo y la productividad, fue de tipo aplicado y de nivel explicativo. La población estuvo compuesta por 164 participantes y la muestra no fue censal, siendo conformada de 123 participantes. Tenían como objetivo general investigar si las claves de juego influyen en el clima creativo y en la productividad de las reuniones de trabajo, llegando a la conclusión que aplicando métodos lúdicos en las reuniones aumenta el sentido de diversión y origina un clima creativo y productivo en las reuniones de trabajo reforzando las competencias del personal. Como se pudo apreciar en la investigación de West, Hoff y Carlsson (2016), coinciden de cierta forma en la metodología a diferencia que los autores optaron por el diseño experimental, por lo cual, manipularon la variable independiente.

En base a la discusión por resultados, a través de la prueba estadística del SPSS V.24, en la hipótesis general se logró demostrar que la Gamificación influye en un 81.1% significativamente en las competencias del personal de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019, debido que, la significancia del estadístico de prueba fue 0,000; por lo tanto, se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables (Tabla 16). Los resultados mencionados mantienen similitud con el estudio de Aquije, Cisneros, Guerrero y Huamaní (2017), titulada “La gamificación como herramienta de capacitación en la prevención de riesgos laborales”, de la Universidad ESAN en Lima-Perú. Los autores fijaron como objetivo general implementar la gamificación en la capacitación de prevención de los riesgos laborales en las empresas agroexportadoras de Ica, ya que, cuando emplearon una capacitación tradicional, para evaluar que tanto aprendieron el personal, se aplicó un test de conocimiento teniéndose un calificativo de 14.7/20, a diferencia que luego de aplicar la gamificación en la capacitación, se concluyó que más del 90% del personal participaron activamente en dicha formación lográndose obtener como resultado a través de un test de conocimiento un calificativo de 18.4/20, demostrándose de este modo que la gamificación influye en el comportamiento y mejora las competencias de los trabajadores, a través de la motivación, para concretar diversos objetivos establecidos por la empresa.

Respecto a la hipótesis específica 1, se confirmó que la Gamificación influye en un 59,7% en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019, dado que, la significancia de la prueba estadística fue 0,000; evidenciándose una correlación positiva considerable (Tabla 17). Estos resultados mantienen coincidencia con la investigación de Chávez, Cotrina y Santaliz (2015), titulada “Impacto del uso de la gamificación en una encuesta para medir el nivel de conocimiento de la organización en una empresa inmobiliaria mediana”. Los autores establecieron como objetivo general evaluar el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre la empresa, en la que se demostró con resultados que la gamificación influye en un 30% más para mejorar el conocimiento del personal de la empresa, logrando ser una herramienta más eficiente.

Respecto a la hipótesis específica 2, se confirmó que la Gamificación influye en un 64,9% en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019, dado que, la significancia de la prueba estadística fue 0,000; evidenciándose una correlación positiva considerable (Tabla 18). Estos resultados mantienen enlace con la tesis de Terán (2015), titulada “Inclusión de una técnica de Gamificación en la estructura operacional de un Help Desk aplicado a la categorización de tickets, para mejorar el nivel de servicio, compromiso y rendimiento del equipo de trabajo”. El autor de este estudio estableció como objetivo general incluir una técnica de gamificación en el proceso de categorización de tickets de un Help Desk, para mejorar la productividad, rendimiento y nivel de servicio del equipo de trabajo, pues se demostró en los resultados que en el mes de mayo la eficiencia del servicio alcanzó un nivel de 72% pero luego de implementar la técnica de la gamificación se logró incrementar en un 100%. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que la tecnología tiene un protagonismo muy importante en la aplicación de la gamificación, puesto que, permite demostrar todo lo aprendido en la práctica, obteniéndose de esta manera la participación activa de los trabajadores desarrollando diversas habilidades, es por ello que se pretende emplear la gamificación con la finalidad de mejorar las competencias laborales.

Respecto a la hipótesis específica 3, se confirmó que la Gamificación influye en un 52,9% en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019, dado que, la significancia de la prueba estadística fue 0,000; evidenciándose una correlación positiva considerable (Tabla 19). Estos resultados poseen similitud con la tesis de Sánchez (2015), titulada “Aplicación de un programa de recreación lúdica para la disminución del estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D. M. de Quito, en el primer quimestre del año lectivo 2014-2015”. El autor sostuvo como objetivo general determinar el efecto que tiene la aplicación de un programa de recreación lúdica para disminuir el estrés laboral del personal docente, administrativo y de servicio del Colegio Nacional “Tarqui”, por consiguiente, se demostró en los resultados del estudio que el pre- test obtuvo un 70% y solo un 7% y 8% tiene un nivel medio y alto pero luego de aplicar el programa de recreación lúdica, los niveles de burnout en agotamiento emocional descendieron un 21% a diferencia del test inicial. Por ello, se llegó a la conclusión que luego de aplicar la herramienta de la gamificación se observa en las estadísticas y acciones un cambio de mejora en las actitudes del personal fomentando las relaciones interpersonales a través de la cooperación y compromiso.

V. CONCLUSIONES

Se logró cumplir el objetivo general determinado en esta investigación, demostrando que existe influencia entre las variables Gamificación y Competencias Laborales, puesto que, los datos de la muestra a través del coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall dieron como resultado una correlación positiva muy fuerte de 0,811 y con una significancia del estadístico de prueba de 0,000; por lo tanto, se concretó que la hipótesis general es verdadera, estableciéndose de este modo que la Gamificación influye en un 81,1% significativamente en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

En relación al primer objetivo específico, se logró demostrar que existe influencia entre la variable Gamificación y la dimensión Conocimiento, de tal modo que, los datos de la muestra a través del estadístico de Tau-b de Kendall dieron como resultado una correlación positiva considerable de 0,597 y una significancia de 0,000; además, se concretó que la primera hipótesis específica es verdadera, estableciéndose de este modo que la Gamificación influye en un 59,7% significativamente en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

En relación al segundo objetivo específico, se logró demostrar que existe influencia entre la variable Gamificación y la dimensión Habilidades puesto que los datos de la muestra a través del estadístico de Tau-b de Kendall dieron como resultado una correlación positiva considerable de 0,649 y una significancia de 0,000; por consiguiente, se concretó que la segunda hipótesis específica es verdadera, estableciéndose de este modo que la Gamificación influye en un 64,9% significativamente en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

Por último, en el tercer objetivo específico se logró demostrar que existe influencia entre la variable Gamificación y la dimensión Actitudes, dado que, los datos de la muestra a través del estadístico de Tau-b de Kendall dieron como resultado una correlación positiva considerable de 0,529 y una significancia de 0,000; finalmente, se concretó que la tercera hipótesis específica es verdadera, estableciéndose de este modo que la Gamificación influye en un 52,9% significativamente en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

En base al análisis realizado de todos los resultados obtenidos del presente estudio, se le propone al Director de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” los siguientes puntos:

1. Se recomienda instruir a los docentes en las innovaciones pedagógicas mediante talleres, cursos y especialidades con el fin de que puedan reforzar diversos temas y lo puedan llevar a la práctica.
2. Se recomienda aplicar la gamificación de manera permanente en las capacitaciones de los docentes, asimismo, dentro del taller se promueva el trabajo en equipo, lo cual les ayude al personal a poder interactuar e intercambiar nuevas ideas, con la finalidad de reforzar ciertas competencias diseñando diversos programas lúdicos propios para cada tema de capacitación, ya que, esto contribuiría en su formación profesional originándoles un mayor rendimiento laboral.
3. Se recomienda establecer un determinado ambiente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca” para los talleres de capacitación a base de la gamificación, logrando tener todas las instalaciones tecnológicas (proyector, computadoras, etc) en buen estado, fijando un ambiente llamativo y cómodo en donde los docentes se sientan motivados en querer asistir por voluntad propia pues les produce relajamiento y armonía, por ende, se encontrarían incentivados en querer superarse adquiriendo nuevos conocimientos.
4. Se recomienda que la Dirección realice una evaluación periódica al personal con el fin de identificar el nivel de preparación de los docentes, dado que, en caso se halle alguna deficiencia, el taller lúdico se reajuste a las nuevas necesidades del docente brindándoles una ayuda oportuna y volviéndolos más competentes.
5. Finalmente, se recomienda que los docentes fomenten el uso de la gamificación en sus estudiantes a través de sus clases con la finalidad de motivarlos a seguir adquiriendo nuevos conocimientos y desarrollando diversas habilidades llevados a la práctica, formando así alumnos autónomos, competentes y adaptados a la innovación tecnológica, de este modo, se estaría enriqueciendo las sesiones de aprendizaje.

REFERENCIAS

- Abascal, E. y Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. España: ESIC EDITORIAL.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Buenos Aires: LibrosEnred.
- Alles C., M. (2016). *Selección por competencias: Atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias*. (2.^a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alvarado N., M. (2013). *Formación por competencias: Una perspectiva Latinoamericana*. Estados Unidos: Palibrio.
- Aquije, A., Cisneros, R., Guerrero, E., y Huamaní, E. (2017). La Gamificación como herramienta de capacitación en la prevención de riesgos laborales - El caso Manuelita (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1166/maic20173_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias O., F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* (6.a ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- BBVA. (october, 2012). *Magazine Issuu*. Recovered from https://issuu.com/cibbva/docs/gamific_esp
- Bernal T., C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Boland, L. et al. (2007). *Funciones de la administración*. Buenos Aires: Ediuns
- Bruce, K. & Nyland, C. (March, 2011). Elton Mayo and the Deification of Human Relations. Recovered from <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840610397478>
- Cegarra S., J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- CERPE. (04 de marzo del 2011). Acompañamiento. Recuperado de http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Pedagogia/Hacia%20la%20comprension%20del%20acompanamiento.pdf
- Chavez, P., Cotrina, P., y Santaliz, A. (2015). Impacto del uso de la gamificación en una encuesta para medir el nivel de conocimiento de la organización en una empresa inmobiliaria mediana (Tesis de maestría). Recuperada de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/617398/Tesis%20Gamificaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Csikszentmihalyi C., M. (2012). *Fluir: Una psicología de la felicidad*. (10.^a ed.). Buenos Aires: Editorial Kairós.

- Delgado, Y., Sánchez, B. y Urday, W. (2017). Propuesta de nuevas estrategias en la capacitación de prevención de riesgos laborales, basados en la gamificación y aplicación de métodos lúdicos en la Corporación Nuevo Horizonte RZ y DI E.I.R.L.-Arequipa 2017 (Tesis de pregrado). Recuperada de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/719>
- Edvinsson, L. y Malone, M. (2003). *El Capital Intelectual: Cómo Identificar y Calcular el Valor de Los Recursos Intangibles de Su Empresa*. España: Grupo Planeta.
- Ernst y Young Consultores. (Junio, 2008). *Manual del director de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Recuperado de <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>
- Fayos G., A. (2016). *Propiedad intelectual en la era digital*. Madrid: DYKINSON.
- Fogg, B. (april 26, 2009). A Behavior Model for Persuasive Design. *ACM Digital Library*. Recovered from <https://dl.acm.org/citation.cfm?id=1541999>
- Gámez G., R. (2007). *Comunicación Y Cultura Organizacional en Empresas Chinas Y Japonesas*. Juan Carlos Martínez Coll.
- García L., F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. España: OMAGRAF.
- García, E. (25 de febrero de 2013). Monitoreo, seguimiento y evaluación. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://edwingarcia1975.blogspot.com/2013/02/monitoreo-seguimiento-y-evaluacion.html>
- Giúdice, M. (diciembre, 2013). Educación, discapacidad y el desarrollo de la creatividad. *Revista Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5 (1), 90-102.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010a). *Metodología de la Investigación*. (5.^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014b). *Metodología de la Investigación*. (6.^a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hoyos, R. (18 de Junio de 2011). Teorías de Aprendizaje Costructivista. [Mensaje en un A continuaciblog]. Recuperado de <http://teoriasdeaprendizajeuagrm.blogspot.com/2011/06/resumen-de-la-teoria-psicogenetica.html>
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Lima, Perú: Editorial Summit.
- Ibáñez G., T. (2011). *Introducción a la psicología social*. Barcelona: Editorial UOC.

- Jakubowski, M. (2014). Gamification in business and education-project of gamified course for university students. *Anual Absel*. Recovered from <https://journals.tdl.org/absel/index.php/absel/article/view/2137>
- Kampker, A., Deutskens, C., Deutschmann, K., Maue, A., & Haunreiter, A. (May, 2014). Increasing Ramp-up Performance By Implementing the Gamification Approach. *Magazine Science Direct*, 20 (1), 74-80.
- Kapp, K. (2012). *The Gamification of Learning and Instruction: Game-based Methods and Strategies for Training and Education*. United States of America: John Wiley y Sons.
- Lerma G., H. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. (5.^a ed.). Bogotá: ECOE Ediciones.
- Lladó, D., Sánchez, L. y Navarro, M. (2013). *Competencias Profesionales Y Empleabilidad En El Contexto De La Flexibilidad Laboral*. Estados Unidos: Palibrio.
- Lozada, J. (Diciembre, 2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista CIENCIAMÉRICA*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6163749.pdf>
- Marczewski, A. (2013). *Gamification: A Simple Introduction*. (2.^a ed.). USA: Copyrighted
- Montes de Oca, J. (Julio/diciembre, 2014). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Revista Propósitos y Representaciones*, 2 (2), 121-196.
- Olaz C., A. (2016). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Madrid, España: Narcea Ediciones.
- Oliver, M., Forteza, D. y Urbina, S. (Mayo/agosto, 2015). Análisis del perfil competencial del profesorado europeo. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 19(2), 282-292.
- PERÚEDUCA. (2017). *Evaluación ordinaria del desempeño docente, 2017*. Recuperado de http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11524180703Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_EDD-Inicial-Tramo-I-2017.pdf
- Reyna, E. (2012). Actividades Lúdicas en la Capacitación. (Estudio Realizado en una Empresa Dedicada a la Venta de Materiales de Construcción y Rediseño de Interiores) (Tesis de pregrado). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/22/Reyna-Edna.pdf>
- Rodríguez, F. y Santiago, R. (2015). *Gamificación: Cómo motivar a tu alumnado y mejorar el clima en el aula*. Madrid: Editorial Oceano.
- Sáenz, K. et al. (2012). *Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales*. Madrid: DYKINSON.

- Sáez L., J. (2017). *Investigación educativa. Fundamentos teóricos, procesos y elementos prácticos*. Madrid: UNED.
- Sánchez, G. (2015). Aplicación de Un Programa de Recreación Lúdica para Disminución del estrés laboral del Personal Docente, Administrativo y de Servicio del Colegio Nacional Tarqui, del D.M. de Quito, en el primer quimestre del año Lectivo 2014-2015 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/10335/T-ESPE-048443.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Teixes A., F. (2014). *Gamificación: fundamentos y aplicaciones*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Terán, C. (2015). Inclusión de una Técnica de Gamificación en la Estructura Operacional de un Help Desk Aplicado a la Categorización de Tickets, para Mejorar el Nivel de Servicio, Compromiso y Rendimiento del Equipo de Trabajo (Tesis de maestría). Recuperada de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3380>
- Vega, L. (2017). Incentivos Laborales Y Nivel de Desempeño de los Trabajadores Operativos de la Empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016 (Tesis de pregrado). Recuperada de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4783>
- Vigo V., O. (2018). *Definición científica de competencia: Visión multidisciplinar*. Lambayeque: Olinda Luzmila Vigo Vargas.
- West, S., Hoff, E., & Carlsson, I. (2016). Play and Productivity: Enhancing the Creative Climate at Workplace Meetings with Play Cues. *Magazine American Journal of Play*, 9(1), 71-83.
- Zarzar Ch., C. (2015). *Planeación Didáctica por Competencias*. Mexico: Grupo Editorial Patria.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de validación de instrumentos de obtención de datos

Matriz de validación de instrumentos							
Título de la investigación		"Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. "Eray Pedro Utraca", Puente Piedra, 2019"					
Apellidos y nombres del investigador		Jhoselin Aracely, Hilario Luis					
Apellidos y nombres del experto		Dr. AURORA CORREA DAVID FERNANDO					
Aspectos a evaluar					Criterio del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Sí cumple	No cumple	Observaciones
Gamificación	Motivación	Intrínseca	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que brinda en clases.	Escala de Likert 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.	✓		
			La gamificación motiva a seguir adquiriendo competencias que son necesarias para la formación docente.		✓		
		Extrínseca	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que imparte lo que hace que valoren su desempeño mediante reconocimientos e incentivos.		✓		
			La gamificación incrementa los logros como docente.		✓		
	Capital Intelectual	Capital humano	La gamificación brinda competencias que añaden valor a la Institución Educativa.		✓		
			La gamificación hace más efectiva la capacitación docente.		✓		
		Capital estructural	La gamificación contribuye a conocer la cultura organizacional para llevar a cabo las metas establecidas.		✓		
			La gamificación emplea técnicas dinámicas para el aprovechamiento de la infraestructura tecnológica como soporte para la generación de valor (infraestructura básica, laboratorios, otros).		✓		
	Control concurrente	Monitoreo	La gamificación contribuye en la mejora de los resultados de la evaluación del desempeño docente que realiza la Institución Educativa.		✓		
			La gamificación provee una autoevaluación necesaria para medir las competencias que se va desarrollando e impartiendo durante las sesiones de aprendizaje.		✓		
Acompañamiento		La gamificación contribuye en la formación del docente permitiéndole potenciar sus métodos de enseñanza.	✓				
		La gamificación contribuye en la generación de un ambiente de apoyo constante entre la plana docente.	✓				
Competencia Laboral	Conocimiento	Toma de decisiones	Aplica herramientas y técnicas de toma de decisiones para ayudar a resolver conflictos según los escenarios presentados.	✓			
			Aplica conocimientos teórico-prácticos para analizar, comprender y tomar decisiones en los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera del aula.	✓			
		Tecnología para el aprendizaje	Aplica constantemente métodos y herramientas tecnológicas que permiten la fluidez y eficacia del proceso de enseñanza y el aprendizaje.	✓			
	Habilidades	Pensamiento estratégico	Utiliza e incorpora constantemente las tecnologías de la información y la comunicación en las actividades de enseñanza y aprendizaje.	✓			
			Promueve el aprendizaje autónomo de los alumnos de acuerdo a los objetivos y contenidos propios del correspondiente nivel educativo, desarrollando estrategias que eviten la exclusión y la discriminación.	✓			
		Creatividad	Realiza constantemente actividades educativas de apoyo o refuerzo en el marco de una educación inclusiva que genere oportunidades de participación y aprendizaje.	✓			
			Participa activamente en proyectos de investigación relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, planteando propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad educativa en la institución.	✓			
	Actitudes	Comunicación	Prepara, selecciona, construye y actualiza constantemente el contenido de los materiales didácticos para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes y los utiliza en los marcos específicos de las distintas disciplinas.	✓			
			Desempeña constantemente la función de tutor (a), orientando a los alumnos y a padres de familia, coordinando la acción educativa referida a su grupo de alumnos.	✓			
		Trabajo en equipo	Dinamiza con el alumnado para la elaboración de normas de convivencia democrática y así poder afrontar de forma colaborativa los problemas que puedan presentarse en el aula.	✓			
		Colabora con las distintas áreas pedagógicas que contribuye en el fortalecimiento de mejores prácticas educativas que favorezcan al alumnado.	✓				
		Trabajar en equipo es una competencia necesaria para la mejora continua de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias.	✓				
Firma del experto							
Fecha		14.06.19.					

Anexo 2: Matriz de validación de instrumentos de obtención de datos

Matriz de validación de instrumentos							
Título de la investigación		"Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019"					
Apellidos y nombres del investigador		Jhoselin Aracely, Hilario Luis					
Apellidos y nombres del experto		Dr. Alva Arce Rosel César.					
Aspectos a evaluar					Criterio del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Sí cumple	No cumple	Observaciones
Gamificación	Motivación	Intrinseca	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que brinda en clases.	Escala de Likert 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.	✓		
			La gamificación motiva a seguir adquiriendo competencias que son necesarias para la formación docente.		✓		
		Extrínseca	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que imparte lo que hace que valoren su desempeño mediante reconocimientos e incentivos.		✓		
			La gamificación incrementa los logros como docente.		✓		
	Capital Intelectual	Capital humano	La gamificación brinda competencias que añaden valor a la Institución Educativa.		✓		
			La gamificación hace más efectiva la capacitación docente.		✓		
	Capital estructural	La gamificación contribuye a conocer la cultura organizacional para llevar a cabo las metas establecidas.	✓				
		La gamificación emplea técnicas dinámicas para el aprovechamiento de la infraestructura tecnológica como soporte para la generación de valor (infraestructura básica, laboratorios, otros).	✓				
	Control concurrente	Monitoreo	La gamificación contribuye en la mejora de los resultados de la evaluación del desempeño docente que realiza la Institución Educativa.		✓		
			La gamificación provee una autoevaluación necesaria para medir las competencias que se va desarrollando e impartiendo durante las sesiones de aprendizaje.		✓		
Acompañamiento		La gamificación contribuye en la formación del docente permitiéndole potenciar sus métodos de enseñanza.	✓				
		La gamificación contribuye en la generación de un ambiente de apoyo constante entre la plana docente.	✓				
Competencia Laboral	Conocimiento	Toma de decisiones	Aplica herramientas y técnicas de toma de decisiones para ayudar a resolver conflictos según los escenarios presentados.	✓			
			Aplica conocimientos teórico-prácticos para analizar, comprender y tomar decisiones en los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera del aula.	✓			
	Tecnología para el aprendizaje	Aplica constantemente métodos y herramientas tecnológicas que permiten la fluidez y eficacia del proceso de enseñanza y el aprendizaje.	✓				
		Utiliza e incorpora constantemente las tecnologías de la información y la comunicación en las actividades de enseñanza y aprendizaje.	✓				
	Habilidades	Pensamiento estratégico	Promueve el aprendizaje autónomo de los alumnos de acuerdo a los objetivos y contenidos propios del correspondiente nivel educativo, desarrollando estrategias que eviten la exclusión y la discriminación.	✓			
			Realiza constantemente actividades educativas de apoyo o refuerzo en el marco de una educación inclusiva que genere oportunidades de participación y aprendizaje.	✓			
	Creatividad	Participa activamente en proyectos de investigación relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, planteando propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad educativa en la Institución.	✓				
		Prepara, selecciona, construye y actualiza constantemente el contenido de los materiales didácticos para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes y los utiliza en los marcos específicos de las distintas disciplinas.	✓				
	Actitudes	Comunicación	Desempeña constantemente la función de tutor (a), orientando a los alumnos y a padres de familia, coordinando la acción educativa referida a su grupo de alumnos.	✓			
			Dinamiza con el alumnado para la elaboración de normas de convivencia democrática y así poder afrontar de forma colaborativa los problemas que puedan presentarse en el aula.	✓			
Trabajo en equipo		Colabora con las distintas áreas pedagógicas que contribuye en el fortalecimiento de mejores prácticas educativas que favorezcan al alumnado.	✓				
	Trabajar en equipo es una competencia necesaria para la mejora continua de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias.	✓					
Firma del experto		14.06.19					
DNE: 10487368		Fecha					

Anexo 3: Matriz de validación de instrumentos de obtención de datos

Matriz de validación de instrumentos								
Título de la investigación		"Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019"						
Apellidos y nombres del investigador		Jhoselin Aracely, Hilario Luis						
Apellidos y nombres del experto		Dr. CARMINA ESTELA TENDERO						
Aspectos a evaluar					Criterio del experto			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Si cumple	No cumple	Observaciones	
Gamificación	Motivación	Intrínseca	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que brinda en clases.	Escala de Likert 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4= De acuerdo. 5= Totalmente de acuerdo.	✓			
			La gamificación motiva a seguir adquiriendo competencias que son necesarias para la formación docente.					
		Extrínseca	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que imparte lo que hace que valoren su desempeño mediante reconocimientos e incentivos.					✓
			La gamificación incrementa los logros como docente.					✓
	Capital Intelectual	Capital humano	La gamificación brinda competencias que añaden valor a la Institución Educativa.					✓
			La gamificación hace más efectiva la capacitación docente.					✓
		Capital estructural	La gamificación contribuye a conocer la cultura organizacional para llevar a cabo las metas establecidas.					✓
			La gamificación emplea técnicas dinámicas para el aprovechamiento de la infraestructura tecnológica como soporte para la generación de valor (infraestructura básica, laboratorios, otros).					✓
	Control concurrente	Monitoreo	La gamificación contribuye en la mejoría de los resultados de la evaluación del desempeño docente que realiza la Institución Educativa.					✓
			La gamificación provee una autoevaluación necesaria para medir las competencias que se va desarrollando e impartiendo durante las sesiones de aprendizaje.					✓
		Acompañamiento	La gamificación contribuye en la formación del docente permitiéndole potenciar sus métodos de enseñanza.					✓
			La gamificación contribuye en la generación de un ambiente de apoyo constante entre la plana docente.					✓
Competencia Laboral	Conocimiento	Toma de decisiones	Aplica herramientas y técnicas de toma de decisiones para ayudar a resolver conflictos según los escenarios presentados.	✓				
		Tecnología para el aprendizaje	Aplica conocimientos teórico-prácticos para analizar, comprender y tomar decisiones en los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera del aula.	✓				
	Habilidades	Pensamiento estratégico	Aplica constantemente métodos y herramientas tecnológicas que permiten la fluidez y eficacia del proceso de enseñanza y el aprendizaje.	✓				
			Utiliza e incorpora constantemente las tecnologías de la información y la comunicación en las actividades de enseñanza y aprendizaje.	✓				
		Creatividad	Promueve el aprendizaje autónomo de los alumnos de acuerdo a los objetivos y contenidos propios del correspondiente nivel educativo, desarrollando estrategias que eviten la exclusión y la discriminación.	✓				
			Realiza constantemente actividades educativas de apoyo o refuerzo en el marco de una educación inclusiva que genere oportunidades de participación y aprendizaje.	✓				
	Actitudes	Comunicación	Participa activamente en proyectos de investigación relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, planteando propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad educativa en la Institución.	✓				
			Prepara, selecciona, construye y actualiza constantemente el contenido de los materiales didácticos para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes y los utiliza en los marcos específicos de las distintas disciplinas.	✓				
		Trabajo en equipo	Desempeña constantemente la función de tutor (a), orientando a los alumnos y a padres de familia, coordinando la acción educativa referida a su grupo de alumnos.	✓				
			Dinamiza con el alumnado para la elaboración de normas de convivencia democrática y así poder afrontar de forma colaborativa los problemas que puedan presentarse en el aula.	✓				
			Colabora con las distintas áreas pedagógicas que contribuye en el fortalecimiento de mejores prácticas educativas que favorezcan al alumnado.	✓				
			Trabajar en equipo es una competencia necesaria para la mejora continua de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias.	✓				

Firma del Experto: 
 Fecha: 14/06/19

DNI: 78074405

Anexo 4: Cuestionario

GAMIFICACIÓN EN LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. “FRAY PEDRO URRACA”, PUENTE PIEDRA, 2019

Estimado docente, el presente cuestionario (escala Likert) es de manera anónima por lo tanto, su opinión es personal y confidencial con la finalidad que las respuestas sean lo más sincera posible.

INDICACIÓN: Marque con una “x” en una de las alternativas de cada ítem que usted considere más cercano a su realidad.

VALOR DE LAS RESPUESTAS				
1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= De acuerdo	5= Totalmente de acuerdo

Instrumento de medición		Valoración				
		1	2	3	4	5
V1:	Gamificación					
D1: Motivación						
1	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que brinda en clases.					
2	La gamificación motiva a seguir adquiriendo competencias que son necesarias para la formación docente.					
3	La gamificación motiva a mejorar la enseñanza que imparte lo que hace que valoren su desempeño mediante reconocimientos e incentivos.					
4	La gamificación incrementa los logros como docente.					
D2: Capital Intelectual						
5	La gamificación brinda competencias que añaden valor a la Institución Educativa.					
6	La gamificación hace más efectiva la capacitación docente.					
7	La gamificación contribuye a conocer la cultura organizacional para llevar a cabo las metas establecidas.					
8	La gamificación emplea técnicas dinámicas para el aprovechamiento de la infraestructura tecnológica como soporte para la generación de valor (infraestructura básica, laboratorios, otros).					
D3: Control concurrente						
9	La gamificación contribuye en la mejoría de los resultados de la evaluación del desempeño docente que realiza la Institución Educativa.					
10	La gamificación provee una autoevaluación necesaria para medir las competencias que se va desarrollando e impartiendo durante las sesiones de aprendizaje.					
11	La gamificación contribuye en la formación del docente permitiéndole potenciar sus métodos de enseñanza.					
12	La gamificación contribuye en la generación de un ambiente de apoyo constante entre la plana docente.					
V2:	Competencia laboral					
D1: Conocimientos						
13	Aplica herramientas y técnicas de toma de decisiones para resolver conflictos según los escenarios presentados.					
14	Aplica conocimientos teórico-prácticos para analizar, comprender y tomar decisiones en los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro y fuera del aula.					
15	Aplica constantemente métodos y herramientas tecnológicas que permiten la fluidez y eficacia del proceso de enseñanza y el aprendizaje.					
16	Utiliza e incorpora constantemente las tecnologías de la información y la comunicación en las actividades de enseñanza y aprendizaje.					
D2: Habilidades						
17	Promueve el aprendizaje autónomo de los alumnos de acuerdo a los objetivos y contenidos propios del correspondiente nivel educativo, desarrollando estrategias que eviten la exclusión y la discriminación.					
18	Realiza constantemente actividades educativas de apoyo o refuerzo en el marco de una educación inclusiva que genere oportunidades de participación y aprendizaje.					
19	Participa activamente en proyectos de investigación relacionados con la enseñanza y el aprendizaje, planteando propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad educativa en la Institución.					
20	Prepara, selecciona, construye y actualiza constantemente el contenido de los materiales didácticos para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes utilizando las distintas disciplinas.					
D3: Actitudes						
21	Desempeña constantemente la función de tutor (a), orientando a los alumnos y a padres de familia, coordinando la acción educativa referida a su grupo de alumnos.					
22	Dinamiza con el alumnado para la elaboración de normas de convivencia democrática y así poder afrontar de forma colaborativa los problemas que puedan presentarse en el aula.					
23	Colabora con las distintas áreas pedagógicas que contribuye en el fortalecimiento de mejores prácticas educativas que favorezcan al alumnado.					
24	Trabajar en equipo es una competencia necesaria para la mejora continua de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias.					

¡Gracias por su participación!

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Independiente				
¿Cómo influye la gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?	Determinar la influencia de la gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.	La gamificación influye significativamente en las competencias del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.	Gamificación	Se elaboró una encuesta con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Motivación para el aprendizaje, Capital intelectual y Control concurrente las cuales serán medidas mediante la escala de Likert (ordinal). Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo(4) y totalmente de acuerdo (5). Finalmente, serán procesadas en el estadístico SPSS para hallar el grado de influencia entre las variables.	Motivación para el aprendizaje	Intrínseca Extrínseca	Población: 35 docentes. Muestra: Censal. Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada. Nivel: Explicativo. Diseño: No Experimental - transversal. Instrumento: Cuestionario (Escala de Likert del 1 al 5). Ordinal. Técnica de recolección: Encuesta.
					Capital intelectual	Capital humano Capital estructural	
					Control concurrente	Monitoreo Acompañamiento	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Dependiente				
¿Cómo influye la gamificación en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?	Determinar la influencia de la gamificación en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.	La gamificación influye significativamente en el conocimiento del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.	Competencia Laboral	Se elaboró una encuesta con 12 ítems para medir las siguientes dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Actitudes las cuales serán medidas mediante la escala de Likert (ordinal). Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo(4) y totalmente de acuerdo (5). Finalmente, serán procesadas en el estadístico SPSS para hallar el grado de influencia entre las variables.	Conocimiento	Toma de decisiones	
¿Cómo influye la gamificación en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?	Determinar la influencia de la gamificación en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.	La gamificación influye significativamente en las habilidades del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.				Tecnología para el aprendizaje	
¿Cómo influye la gamificación en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019?	Determinar la influencia de la gamificación en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.	La gamificación influye significativamente en las actitudes del personal docente de la I.E.P. “Fray Pedro Urraca”, Puente Piedra, 2019.			Habilidades	Pensamiento estratégico Creatividad	
					Actitudes	Comunicación Trabajo en equipo	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6: Acta de aprobación de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

GAMIFICACIÓN EN LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. "FRAY PEDRO URRACA", PUENTE PIEDRA, 2019 de la estudiante **JHOSELIN ARACELY HILARIO LUIS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de diciembre del 2019





MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 7: Pantallazo del software Turnitin

iv.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=10552845033&e=124163347&lang=es&v=100

feedback studio JHOSELIN_ARACELY_HILARIO_LUIS_Turnitin.pdf



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Gamificación en las competencias del personal docente de la I.E.P. "Fray Pedro Urraca", Puente Piedra, 2019
 TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
 AUTORA
 JHOSELIN ARACELY HILARIO LUIS (ORCID: 0000-0001-7436-0656)
 ASESOR
 Mge. CARLOS ANTONIO CASMA ZÁRATE (ORCID: 0000-0002-4489-8487)
 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 GESTIÓN DE ORGANIZACIONES
 Lima - Perú
 2019

Resumen de coincidencias X

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

#	Fuentes	Porcentaje
1	Entregado a Universidad...	11 %
2	repositorio ucv.edu.pe	4 %
3	repositorio espe.edu.ec	1 %
4	Entregado a Universidad...	1 %
5	Entregado a Universidad...	<1 %
6	disputa sanagrande.edu...	<1 %
7	repositorio ucv.edu.pe	<1 %
8	repositorio uandina.edu...	<1 %
9	www.ititla.edu.ar	<1 %
10	repositorio autonomi...	<1 %
11	repositorio utp.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 36 Número de palabras: 12034 Text-only Report High Resolution Anagado

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 8: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, JHOSELIN ARACELY HILARIO LUIS, identificada con DNI N° 72126983, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GAMIFICACIÓN EN LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. "FRAY PEDRO URRACA", PUENTE PIEDRA, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 72126983

FECHA: 05 de julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Anexo 9: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Académico Profesional de Administración – Sede Lima Norte, a la versión final del Trabajo de Investigación que presente la estudiante:

Srta. JHOSELIN ARACELY HILARIO LUIS

Trabajo de Investigación titulado:

GAMIFICACIÓN EN LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA I.E.P. “FRAY PEDRO URRACA”, PUENTE PIEDRA, 2019

Para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN LA FECHA: **05 de julio del 2019**

NOTA O MENCIÓN: **18 (DIECIOCHO)**

Los Olivos, 17 de diciembre del 2019



MSc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración